

**Gemenskapsinitiativprogram för**

**Equal**

**2000 - 2006**

**SVERIGE**

1	SAMMANFATTNING .....	4
2	NATIONELL BAKGRUNDSBESKRIVNING .....	6
2.1	DET EKONOMISKA OCH SOCIALA SAMMANHANGET .....	6
2.1.1	<i>Utvecklingen inom den svenska ekonomin</i> .....	6
2.1.2	<i>Den svenska ekonomins struktur</i> .....	7
2.1.3	<i>Företagen i Sverige</i> .....	8
2.1.4	<i>Den sociala ekonomin</i> .....	8
2.1.5	<i>Sveriges regionala struktur</i> .....	9
2.1.6	<i>Arbetskraftens utbildningsnivå</i> .....	10
2.2	ARBETMARKNADSLÄGET OCH KOMMANDE UTVECKLING .....	12
2.2.1	<i>Arbetskraftsutbudet</i> .....	12
2.2.2	<i>Sysselsättningen</i> .....	13
2.2.3	<i>Rörligheten på arbetsmarknaden</i> .....	14
2.2.4	<i>Den senaste utvecklingen på arbetsmarknaden</i> .....	15
2.2.5	<i>Ett arbetsliv i förändring</i> .....	16
2.3	EN POLITIK FÖR TILLVÄXT OCH RÄTTVISA .....	17
2.4	SWOT-ANALYS .....	27
3	PROGRAMMETS UTGÅNGSPUNKTER OCH REFERENSRAM .....	29
3.1	EUROPEISK BAKGRUND .....	29
3.1.1	<i>Amsterdamfördraget m.m.</i> .....	29
3.1.2	<i>Europeiska Socialfonden</i> .....	30
3.1.3	<i>Gemenskapsinitiativet Equal</i> .....	31
3.2	SITUATIONEN I SVERIGE .....	32
3.2.1	<i>Utgångspunkter för Equal i Sverige</i> .....	32
3.2.2	<i>Situationen för olika grupper på arbetsmarknaden i Sverige</i> .....	37
3.2.3	<i>Företagens sociala ansvar i Sverige</i> .....	46
4	DET SVENSKA PROGRAMMET FÖR EQUAL .....	48
4.1	INLEDNING .....	48
4.2	ÖVERGRIPANDE MÅLSÄTTNING .....	50
4.3	TEMAN/PRIORITERINGAR .....	50
4.4	ETT INTEGRERAT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV I HELA EQUAL-PROGRAMMET .....	71
4.5	KOMPLEMENTARITET .....	72
4.6	GENERELLA PRINCIPER M.M. VID URVAL AV UTVECKLINGSPARTNERSKAP .....	73
4.7	PROGRAMPLANERINGSPROCESSEN OCH SAMRÅDSFÖRFARANDE .....	77
5	ASYLSÖKANDE OCH PERSONER SOM HAR BEHOV AV TILLFÄLLIGT SKYDD .....	78
5.1	INLEDNING .....	78
5.2	NATIONELL ASYL- OCH FLYKTINGPOLITIK - LÄGESBESKRIVNING .....	79
5.3	MÅLGRUPPER, DEFINITIONER, REGELVERK .....	80
5.3.1	<i>Asylsökande</i> .....	80
5.3.2	<i>Grupper av utlänningar som har tillfälligt behov av skydd</i> .....	80
5.4	AKTUELLA VERKSAMHETER .....	82
5.5	PROBLEMBILD .....	83
5.6	FRIVILLIGORGANISATIONERNAS ROLL .....	83
5.7	INSATSER INOM EQUAL .....	83
6	GENOMFÖRANDE AV EQUAL .....	86
6.1	UTLYSNING, ANSÖKAN OCH URVAL .....	86

6.1.1	<i>Utlysning av Equal</i> .....	86
6.1.2	<i>Ansökan</i> .....	87
6.1.3	<i>Urvalsförfarande</i> .....	88
6.2	NÄTVERK OCH SPRIDNING AV GODA LÖSNINGAR.....	90
6.3	ÖVERVAKNINGSKOMMITTÉN .....	91
6.3.1	<i>Rådets förordning</i> .....	91
6.3.2	<i>Övervakningskommitténs uppgifter</i> .....	91
6.3.3	<i>Övervakningskommitténs sammansättning</i> .....	92
6.3.4	<i>Arbetsutskott och beredningsgrupper</i> .....	92
6.3.5	<i>Sekretariat</i> .....	92
6.4	INFORMATIONSTRATEGI.....	93
6.5	UPPFÖLJNING- OCH UTVÄRDERINGSSYSTEM.....	95
6.5.1	<i>Indikatorer</i> .....	98
6.5.2	<i>Gemensamma kärnindikatorer</i> .....	98
6.5.3	<i>Utvärderingsfrågor och indikatorer på nationell nivå</i> .....	99
6.6	FÖRVALTNINGSMYNDIGHET OCH UTBETALANDE MYNDIGHET .....	101
6.6.1	<i>Förvaltningsmyndighet</i> .....	101
6.6.2	<i>Utbetalande myndighet</i> .....	103
6.7	FINANSIELLA FLÖDEN .....	105
7	FINANSIERING .....	106
8	STANDARDBESTÄMMELSER .....	110
1	TRANSNATIONELLT SAMARBETE I UTVECKLINGSPARTNERSKAP.....	110
2	INSAMLING AV UPPGIFTER, UPPFÖLJNING OCH ÅRSRAPPORT.....	111
2.1	KONSOLIDERING AV UPPGIFTER PÅ EU-NIVÅ .....	111
2.2	ÅRSRAPPORT OM GENOMFÖRANDET .....	112
	BILAGA 1.....	113
	BILAGA 2.....	123

# 1 Sammanfattning

Gemenskapsinitiativet Equal inom Europeiska socialfonden syftar till att genom samarbete mellan länderna främja nya metoder för att motverka diskriminering och all slags ojämlikhet i anknytning till arbetsmarknaden. Hänsyn skall i programmet också tas till asylsökandes integrering i samhället och yrkeslivet.

Equal är en del av den europeiska sysselsättningsstrategin och skall även svara för arbetsmarknadsdelen i den övergripande europeiska strategin för att bekämpa diskriminering och utslagning. Inom ramen sysselsättningsstrategin och utifrån den nationella politiken och problembilden har följande teman och utvecklingsområden valts för Equal i Sverige under den första delen av programperioden 2000-2006.

Tema I: Att underlätta inträdet och återinträdet på arbetsmarknaden för dem som har svårt att integreras eller återintegreras på en arbetsmarknad som måste vara öppen för alla.

Utvecklingsområden inom tema I:

- I a Övergången från skolan till arbetslivet
- I b Företagens sociala ansvar
- I c Alternativa vägar till sysselsättning
- I d Nya vägar till arbetskraften

Tema II: Att ge alla möjlighet att starta en affärsverksamhet genom att tillhandahålla de verktyg som är nödvändiga för att starta en rörelse samt identifiera och utnyttja nya sysselsättningsmöjligheter i städer och på landsbygden.

Utvecklingsområden inom tema II:

- II a Egenföretagande
- II b Nya källor till reguljärt arbete

Tema III: Att främja livslångt lärande och utveckla rutiner som motverkar utanförskap på arbetsplatsen för att därmed uppmuntra rekrytering och kvarhållande av personer som utsätts för diskriminering och ojämlik behandling i samband med arbetsmarknaden.

Utvecklingsområden inom tema III:

- III a Mångfald i arbetslivet
- III b Kompensatorisk vägledning för anställda
- III c Vägledning och karriärplanering för livslångt lärande

Tema IV: Att minska könsskillnaderna och segregeringen på arbetsmarknaden.

Utvecklingsområden inom tema IV:

- IV a Insatser för att vidga yrkesvalet för kvinnor och män
- IV b Nya branscher med nya arbetsformer och kulturer – kartläggning och analys ur ett jämställdhetsperspektiv
- IV c Insatser för ett integrerat jämställdhetsperspektiv på arbetsmarknads- och arbetslivsområdet

En övergripande målsättning för Equal i Sverige är ett arbetsliv utan diskriminering och ojämlikhet och som är präglad av mångfald. Ett sådant arbetsliv tar till vara alla människors kompetens och utvecklingsmöjligheter oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller eventuella funktionshinder.

Verksamheten inom Equal skall bedrivas i s.k. utvecklingspartnerskap, vilka kan avse geografiska områden eller sektorer. I dessa breda partnerskap skall ingå aktörer som myndigheter, företag, organisationer, arbetsmarknadens parter m.m. Särskild vikt skall läggas vid deltagande av bl.a. små organisationer. Utvecklingspartnerskapen skall ha minst en samarbetspartner i ett annat medlemsland.

Medelsramen från Socialfonden för Equal i Sverige uppgår till totalt 86,2 miljoner euro, eller ca 733 miljoner kronor, under perioden 2000-2006. Till detta skall läggas samma belopp i nationell medfinansiering.

## **2 Nationell bakgrundsbeskrivning**

### **2.1 Det ekonomiska och sociala sammanhanget**

#### **2.1.1 Utvecklingen inom den svenska ekonomin**

Efter krisen i början på 1990-talet, som var den djupaste lågkonjunkturen sedan 1930-talet, började den svenska ekonomin återhämta sig från och med år 1994. Orsaken var främst den kraftiga förbättringen av kostnadsläget som rationaliseringarna inom exportindustrin i början av 1990-talet och kronans depreciering, efter övergivandet av den fasta växelkursen i november 1992, ledde till. Den relativa arbetskraftskostnaden per producerad enhet minskade med drygt en fjärdedel mellan åren 1991 och 1994. Återhämtningen i ekonomin blev följaktligen också till mycket stor del exportens förtjänst. Medan den samlade produktionen har ökat med 10 procent under 1990-talet har värdet av den svenska exporten nästan fördubblats, från 400 till 740 miljarder kronor, över perioden 1990 - 1998 (i fasta priser). Bytesbalansen, som var negativ under det tidiga 1990-talet, har de senaste åren visat ett överskott på omkring 2 procent av BNP.

Utvecklingen på hemmamarknaden förblev dock svag även efter år 1993, främst på grund av den svaga utvecklingen av den privata konsumtionen (som utgör drygt 50 procent av BNP). Den låga inhemska efterfrågan i kombination med en snabb produktivitetstillväxt inom främst exportindustrin bidrog även till att arbetslösheten låg kvar på en historiskt hög nivå, trots hög tillväxt under åren 1994 och 1995. Det är först på senare år som den inhemska efterfrågan återhämtat sig. Hushållens konsumtion ökade under åren 1998 och 1999 i snabb takt, bl.a. till följd av de senaste årens goda utveckling av sysselsättningen, de reala disponibla inkomsterna och hushållens förmögenhet. Den öppna arbetslösheten minskade samtidigt från i genomsnitt 8 procent under åren 1993 - 1997 till 5,6 procent år 1999.

Tack vare att ekonomin återigen började växa år 1994 och genom ett omfattande saneringsprogram (som både minskade utgifterna och ökade intäkterna) vändes de stora budgetunderskotten från början av 1990-talet till överskott. Konvergensprogrammen, som EU-länderna arbetade fram för att visa hur inträdeskraven till EMU skulle uppnås, gav ytterligare argument för budgetsaneringen genom att erbjuda den offentliga debatten tydliga mål och starka argument för varför åtstramningarna var nödvändiga. Ett sparprogram presenterades år 1995, vilket utökades året därpå till att omfatta budgetnedskärningar fram till och med år 1998.

Resultatet av sparprogrammet blev en markant förstärkning av budgetutfallen, och år 1998 visade budgeten ett överskott för första gången under decenniet. Som en följd därav har även skuldkvoten, dvs. den offentliga sektorns bruttoskuld som andel av BNP, börjat sjunka. Enligt regeringens prognoser kommer den ned från nivåer över 80 procent vid mitten av 1990-talet till under EU:s 60-procentskrav redan under år 2000. Regeringens ambition är att de offentliga finanserna skall visa ett överskott på 2 procent över konjunkturcykeln. Delar av förklaringen till de ambitiösa målen är de förväntade belastningarna på den offentliga sektorn som en allt äldre befolkning kommer att innebära. Sveriges stora offentliga sektor gör också

budgetsaldot extra konjunkturkänsligt. Ett genomsnittligt överskott på 2 procent medger större manöverutrymme innan gränsen i EU:s stabilitets- och tillväxtpakt på 3 procentens underskott som andel av BNP nås.

### **2.1.2 Den svenska ekonomins struktur**

Den strukturomvandling som skedde under 1990-talet har inneburit att kunskapsintensiva varor och tjänster har kommit att utgöra en allt större andel av produktionen. De kapital- och arbetskraftsintensiva sektorerna har tvingats skära ner sina utgifter, vilket har lett till uppsägningar av anställda. Dessa har främst drabbat män verksamma inom industri eller byggsektor och kvinnor verksamma inom vård och omsorg. Det har också skett en utveckling mot en högre genomsnittlig utbildningsnivå hos de anställda. Detta gäller samtliga sektorer, inte bara de kunskapsintensiva även om utvecklingen är mest uttalad där. Det är dock oklart hur mycket produktionen har påverkats av den högre utbildningsnivån.

Parallellt med utvecklingen mot mer kunskapsbetonade arbeten sker en strukturomvandling mot allt mer tjänsteproduktion. Tjänstesektorn har gradvis ökat sin andel av sysselsättningen inom näringslivet över perioden 1980-1999, från 46 till 60 procent, samtidigt som industrin minskat sin andel från 35 till 28 procent. En ökad avknoppning av industrins interna tjänsteverksamheter har delvis bidragit till denna utveckling. Tjänstesektorn har vuxit snabbt inom de kunskapsintensiva finans- och företagsservicesektorerna. De senaste fem åren har IT-konsultföretagen vuxit snabbast av tjänstebranscherna, vilket speglar den ökande IT-användningen i samhället. Privat utbildning, hälso- och sjukvård samt omsorg har också expanderat snabbt, även om detta skett från en låg nivå

Industrisektorn, som utgör ca 20 procent av BNP, växte dock betydligt snabbare i Sverige än i omvärlden under 1990-talet tack vare exportens kraftiga uppgång. Men traditionella svenska exportbranscher som fordon, stål och papper har vuxit långsammare än genomsnittet, medan kunskapsintensiva sektorer som telekommunikation och läkemedel uppvisar en markant högre tillväxt.

1990-talet betydde även stora förändringar inom den ekonomiska politiken, både regleringsmässigt och attitydmässigt. Krisen gjorde det uppenbart att den ekonomiska politik som Sverige hade bedrivit och som resulterade i höga kostnadsökningar, hög inflation och lånefinansierad konsumtion inte längre fungerade. Svensk ekonomi av år 2000 är därför i många avseenden väsentligt annorlunda jämfört med den svenska ekonomin i slutet av 1980-talet: Jämfört med 1980-talet står svensk ekonomi till följd av förändringar i den ekonomiska politiken i dag mer rustad inför förändringar i vår omvärld. Prisstabilitet och sunda offentliga finanser har lyfts fram som viktiga mål i den ekonomiska politiken. Ett mål för inflationen har ställts upp och Riksbanken har fått en mer självständig ställning. För att stärka de offentliga finanserna har budgetprocessen reformerats, utgiftstak införts och ett mål om överskott i de offentliga finanserna ställts upp. Slutligen kan nämnas att det under 1990-talet genomförts omfattande reformer också på kapital- och produktmarknaderna, liksom av skattesystemet.

Även penningpolitiken har genomgått fundamentala förändringar. Efter övergivandet av den ensidiga ecu-kopplingen hösten 1992 införde riksbanksfullmäktige ett kvantitativt mål som innebar att inflationen, mätt som en årlig ökning i konsumentprisindex (KPI) skulle ligga på 2 (+/-1) procent. Detta är väsentligt lägre än 1980-talets genomsnitt på 7,5 procent. De senaste tre åren har inflationen t.o.m. legat under Riksbankens mål.

### **2.1.3 Företagen i Sverige**

Sverige har en ovanlig sammansättning av företag vad gäller storleken. Inget annat land har lika många stora företag i relation till BNP som Sverige. Det finns relativt många små företag, men få medelstora företag. Av drygt 600 000 företag utgörs 97,5 procent av företag med mindre än 50 anställda. Totalt 550 000 av företagen utgörs av ensamföretagare.

Den privata sysselsättningen minskade kraftigt i början av 1990-talet, framför allt inom tillverkningsindustrin och byggsektorn. Sedan år 1994 har den privata sysselsättningen åter ökat och sysselsättningsökningen har varit betydligt större för män än för kvinnor räknat i antalet personer. Den största ökningen har skett inom tjänstesektorn. Sedan våren 1997 är det främst antalet sysselsatta inom uppdragstjänster som ökat. I början av år 1999 svarade de små och medelstora företagen för ca 70 procent av de nya arbetstillfällena. Småföretagens andel av den totala sysselsättningen har ökat över tiden. Kvinnor står för ca 30 procent av nyföretagandet och vart femte företag startas och drivs av en person med invandrabakgrund. Delvis uppstår de små företagen genom avknoppningar från större företag, men också nyföretagandet har ökat. Det innebär dock inte att storföretagen blir mindre viktiga. Deras internationella kopplingar och tillgångar i FoU är helt avgörande för det svenska näringslivet och de står fortfarande för merparten av sysselsättningen. Företag med fler än 50 anställda svarade år 1998 för drygt 70 procent av näringslivets sysselsättning.

För att främja sysselsättningen inom den privata sektorn har flera åtgärder vidtagits under det senaste året för att förbättra villkoren för företagandet. Många av åtgärderna har varit särskilt inriktade på små och medelstora företag. Av de åtgärder som genomförts kan t.ex. följande nämnas: nedsättning av arbetsgivaravgiften, lättnader i ägarbeskattningen, möjligheter att kvitta underskott i nystartad näringsverksamhet mot inkomst av tjänst, rätt till tjänstledighet för att starta eget företag m.m. Särskilda satsningar har också gjorts för att öka kvinnors företagande. Några exempel på detta är särskilda affärsrådgivare, företagarlån för kvinnor och möjlighet att få förlängt starta-eget-bidrag. Vidare har satsningar för att utveckla rådgivningsverksamhet för invandrare som vill starta och driva eget företag gjorts. Det övergripande målet för de olika åtgärderna är att bidra till skapandet av lönsamma företag.

### **2.1.4 Den sociala ekonomin**

Begreppet social ekonomi har sedan år 1989 varit en officiell term i EU. För Sveriges vidkommande förknippas begreppet oftast med Kooperation, ideella organisationer, allmännyttiga stiftelser och lokala utvecklingsgrupper. I de svenska strukturfondsprogrammen utgör aktörer ur dessa kategorier en grupp i det s.k. partnerskapet. Den tolfte av EU:s 21 sysselsättningsriktlinjer nämner bl.a. den sociala ekonomin som ett område inom vilket medlemsstaterna skall främja sysselsättningsskapande åtgärder.

Det som framför allt utmärker de verksamheter som i Sverige kan räknas till den sociala ekonomin är folkrörelsetraditionens stora betydelse. Folkrörelserna innebär att verksamheterna organiseras i demokratiskt uppbyggda föreningar med aktiva medlemmar, fristående från den offentliga sektorn. I de flesta andra länder saknas en direkt motsvarighet till denna tradition.

Många organisationer och kooperativa företag är starkt engagerade för de mest utsatta grupperna som t.ex. många funktionshindrade, vissa invandrargrupper, långtidsarbetslösa och



missbrukare. Det finns här en stor erfarenhet av att socialt integrera och skapa meningsfull sysselsättning, ofta med syftet att åstadkomma en övergång till reguljärt arbete. Som helhet är verksamheterna mångfacetterade med en mängd olikartade syften och former. Den största delen av de ”aktörer” som driver verksamheterna har varit och är fortfarande ekonomiska eller ideella föreningar med egna stadgar och egen ekonomi. Nya verksamheter som växer fram drivs samtidigt i stor utsträckning i nära samverkan med den offentliga sektorn.

Samverkan mellan sådana verksamheter som kan betraktas som social ekonomi och det privata näringslivet har hittills varit av mindre betydelse i Sverige. Sådana relationer ser dock ut att vara på väg att öka, både som samverkan mellan frivilligorganisationer och större privata företag och i lokal utveckling, där företag, föreningar och enskilda personer i en by eller bygd samverkar.

### **2.1.5 Sveriges regionala struktur**

Vissa naturgivna förutsättningar som t.ex. råvarutillgångar, olika historiska omständigheter och enskild företagsamhet har tillsammans med en ofta mycket omfattande struktur-omvandling bl.a. medfört att regionerna i Sverige uppvisar stora skillnader, t.ex. beträffande näringsstrukturen. Det medför skilda förutsättningar och möjligheter ur flera perspektiv. Totalt 15 procent av Sveriges befolkning bor i den norra hälften av landet, men glesbygd finns också i den södra delen. Sverige är indelat i 289 kommuner som varierar i befolkningsmängd - från mindre än 3000 invånare till storstadskommuner med över 700 000 invånare.

Arbetslösheten varierar mellan regionerna och var som årsmedeltal 1999 lägst i Stockholm (3,8 procent) och Småland (4,9 procent), och högst i Övre Norrland (7,8 procent) och Norra Mellansverige (7,5 procent). Den högsta sysselsättningsnivån uppmättes år 1999 i Stockholm och Småland med 77,7 respektive 75,6 procent, medan den var lägst i Övre Norrland och Sydsverige med 68,5 respektive 69,5 procent.

Det tidiga 1990-talets svaga ekonomiska utveckling i Sverige, kombinerad med de senaste årens nödvändiga budgetsanering, har verkat i centraliserande riktning. Tillsammans med bl.a. utvecklingen inom den allt mer internationaliserade ekonomin, som leder till ökad struktur-omvandlingstakt, utsätter detta näringslivet i många små och medelstora orter för ökade påfrestningar. Många orter, som t.ex. är beroende av en stor arbetsgivare eller där en stor del av näringslivet fungerar som underleverantörer till stora internationella företag, har blivit allt mer sårbara.

Skillnaderna i sysselsättningsgrad och arbetslöshet mellan olika regioner i Sverige har således ökat under de senaste tio åren. Skillnaderna vad gäller sysselsättning mellan framför allt Stockholmsregionen och resten av landet har ökat. Det är en följd av att expansionen i näringslivet har skett i näringar som är starkt koncentrerade till storstäderna och vissa universitets- och högskoleorter. Sysselsättningen inom traditionell industri och i offentlig sektor, där den sistnämnda har varit en stabiliserande faktor i glesbygdsregionerna, har samtidigt minskat.

Den långsiktiga befolkningsutvecklingen har följt mycket stabila mönster sedan 1970-talet. Storstadsregionerna, universitets- och högskoleregionerna och i viss mån regionala centra har stadigt ökat sin befolkning. I de minsta orterna har befolkningen minskat. Under de senaste åren har denna utveckling förstärkts och även befolkningen i regionala centra och större

industriorter minskar för närvarande. De två viktigaste orsakerna till denna utveckling är kraftigt minskad invandring till landet samt sjunkande födelsetal. Befolkningsminskningen har i vissa regioner blivit självgenererande genom att barnafödandet har minskat till följd av stor nettoutflyttning av kvinnor och ungdomar. Befolkningen har de senaste tjugo åren minskat mest i Norrlands inland, Tornedalen, Bergslagen och delar av sydöstra Sverige. De största befolkningsökningarna har skett i Stockholms- och Uppsalaregionerna samt delar av västkustregionen.

### **2.1.6 Arbetskraftens utbildningsnivå**

Utbildningsnivån i Sverige ligger över genomsnittet för EU-länderna. Den andel av befolkningen som har gymnasial eller eftergymnasial utbildning är en av de högsta i EU. I jämförelse med OECD-länder utanför Europa har Sverige däremot en mindre andel med eftergymnasial utbildning. När det gäller fördelningen mellan kortare och längre eftergymnasial utbildning skiljer sig Sverige från ett flertal andra länder genom att ha en större andel med kortare eftergymnasial utbildning.

År 1999 hade 32 procent av arbetskraften i Sverige högst tvåårig gymnasial utbildning och 17 procent hade minst treårig gymnasial utbildning. Drygt 20 procent av arbetskraften saknade dock fortfarande gymnasial utbildning. Andelen av arbetskraften med eftergymnasial utbildning uppgick till 28 procent. Endast 1 procent av arbetskraften hade forskarutbildning.

Skillnaden i utbildningsnivå mellan kvinnor och män är relativt små i Sverige. Andelen kvinnor och män med gymnasieutbildning är mycket jämn. Kvinnorna har dock en något större andel med kortare gymnasieutbildning. Däremot har något fler kvinnor än män eftergymnasial utbildning. En större andel män än kvinnor har enbart folk- eller högstadies- utbildning.

#### ***Baskompetensen***

Tillgången på och tillvaratagande av humankapital är viktig för den ekonomiska tillväxten på längre sikt. Betydelsen av den utbildning som ges i unga år kommer sannolikt att öka samtidigt som vidareutbildning senare i livet blir allt viktigare.

Att enbart använda utbildningsnivå eller antal utbildningsår som ett mått på de samlade kunskaperna i samhället kan vara missvisande. För det första mäts bara formell utbildning, dvs. utbildning som sker inom det reguljära utbildningssystemet. Därmed fångas lärande i t.ex. kursverksamhet på arbetsplatserna inte upp. För det andra fångar dessa mått inte upp vad individer faktiskt lärt sig.

I en publicerad studie från NUTEK har de tre förmågorna att läsa löpande text, att tolka dokument och att utföra beräkningar, vägts samman till ett mått som kallas baskompetens. Detta samlade mått kan sägas beskriva de vuxnas förmåga att förstå och tillgodogöra sig skriven information och kan ses som ett kompletterande mått på kompetens. Det illustrerar samtidigt vilka förutsättningar som finns för kompetensutveckling i ett land. Baskompetens är således inte något mått på formell utbildning utan utgår från personers färdigheter när det gäller att läsa och förstå text, tolka information och utföra beräkningar. Det finns dock ett tydligt samband mellan formell utbildning och baskompetens; baskompetensen stiger med utbildningsnivån.

I studien konstateras att Sverige har den högsta baskompetensen av de jämförda länderna och att ungefär 75 procent av den vuxna befolkningen klarar av de flesta vardagskrav när det gäller att läsa, tolka dokument och utföra beräkningar. Det innebär samtidigt att de arbetslösa i Sverige i högre grad motsvarar de kompetenskrav som ställs av en potentiell arbetsgivare. De bör också ha en möjlighet att tillgodogöra sig utbildning i större utsträckning än arbetslösa i de andra jämförda länderna.

En kontinuerlig satsning på vidareutbildning av individer med låg baskompetens skulle öka deras möjligheter att anpassa sig till nya och mer avancerade arbetsuppgifter. Det visar sig dock att andelen som deltagit i vidareutbildning ökar med nivån på baskompetens i samtliga länder. Det är med andra ord mer sannolikt att de som redan besitter en hög baskompetens deltar i vidareutbildning. Sverige visar dock en något annorlunda bild och betydligt fler av de som har låg baskompetens vidareutbildas. De som kontinuerligt vidareutbildas kan lättare anpassa sig när arbetsuppgifterna förändras och blir därför mer attraktiva på arbetsmarknaden.

Flera studier har visat att det främst är personer med kort utbildning som drabbas av arbetslöshet. Personer som har låg baskompetens löper större risk att bli arbetslösa jämfört med personer som har högre baskompetens.

### ***Nästan alla börjar i gymnasieskolan men alla klarar inte målen***

En god tillgång på grundläggande utbildning ger förutsättningar för fortsatt lärande i framtiden. Svenska gymnasieelever klarar sig bra i internationella jämförelser. Totalt påbörjar 98 procent av samtliga elever som lämnar grundskolan studier i gymnasieskolan. Det är internationellt sett en mycket hög andel. Andelen elever som inom fyra år efter gymnasiestarten fått ett avgångsbetyg från en linje eller slutbetyg från ett program har minskat under senare år. Av alla elever som började i gymnasieskolan hösten 1995 har slutbetyg endast inrapporterats för 76 procent efter fyra år, dvs. tre av fyra tjugoåringar. Motsvarande siffror för 1993 var 83 procent.

Detta kan till stor del ses som effekter av den ambitionshöjning som 1994 års gymnasiereform innebar. Samtliga program blev treåriga, inslaget av allmänna ämnen (kärnämnen) ökade på program med yrkesämnena och bestämmelserna för utfärdande av slutbetyg skärptes. Övergången från ämnes- till kursbetyg innebar en ökad risk att bli utan ett betyg.

En förklaring till utvecklingen kan också vara att när i princip alla ungdomar i dag går vidare till gymnasieskolan tillkommer nya elevgrupper som har svårare att klara av studierna till följd av ofullständiga kunskaper i grundskolan. En indikation på detta är att den ökade andelen elever på det individuella programmet. Gymnasieskolans individuella program syftar bl.a. till att ge elever som i grundskolan inte nått målen i ett eller flera av de behörighetsgivande ämnena svenska, engelska matematik möjlighet att inhämta dessa kunskaper så att de kan gå över till ett nationellt eller specialutformat program.

Andelen nybörjare på det individuella programmet som år 1997 var 7 procent ökade till 11 procent år 1999 som en följd av att behörighetskrav infördes år 1998 för intagning till nationella och specialutformade program i gymnasieskolan. En överrepresentation för elever med utländsk bakgrund föreligger.

## ***Kunskapskraven höjs i arbetslivet***

Övergången till ett samhälle som mer och mer präglas av kunskapsintensiv produktion och växande tjänstesektor ställer sannolikt delvis nya krav på arbetskraftens utbildning, både i form av färdigheter vid sidan av den formella utbildningen och möjligheter till kompletterande utbildning senare i livet.

Kunskap och kompetens åldras allt snabbare. Omden inte uppdateras successivt kommer en ”god” utbildning i unga år att vara delvis försumbar under den senare delen av förvärvslivet. Sannolikt förstärks detta förhållande i framtiden. Ny kunskap är nödvändig för att en gedigen grundinvestering skall fortsätta att ge avkastning - och kontinuerlig kompetensutveckling är en förutsättning för att individens produktivitet och anställbarhet skall bestå och öka.

Kompetensutveckling handlar inte bara om formell utbildning utan även om lärande genom det dagliga arbetet. Ett sådant lärande främjas av en medveten utformning av arbetsorganisationen på ett sätt som gör att lärandet blir ett naturligt inslag i arbetet. Inom ramen för Europeiska socialfondens mål 3 genomförs en satsning som syftar till att genom verksamhetsrelaterad kompetensutveckling få till stånd processer som bidrar till förnyelse och flexibilitet på arbetsplatserna. I ett första steg görs en kompetens- och organisationsanalys, varefter kompetensutvecklingen genomförs. Insatserna kan göras inom alla sektorer på arbetsmarknaden och omfatta såväl anställda som ensamföretagare och sysselsatta i kooperativ.

## **2.2 Arbetmarknadsläget och kommande utveckling**

### **2.2.1 Arbetskraftsutbudet**

Internationellt sett är förvärvsfrekvensen i Sverige hög, under år 1999 uppgick det relativa arbetskraftstalet till 77 procent, vilket har sin grund i att kvinnorna i stor utsträckning förvärvsarbetar. Det var under 1970-talet som kvinnorna etablerade sig på arbetsmarknaden. För många av dessa kvinnor var deltidsarbetet en förutsättning för att de skulle kunna gå ut i förvärvslivet vilket påtagligt minskade andelen heltidsarbetande. Andra skäl till den höga förvärvsfrekvensen är att de förvärvsarbetande i Sverige kvarstår i arbete i högre åldrar än i övriga EU-länder och att arbetshandikappade i större utsträckning förvärvsarbetar. Den starka kopplingen mellan förvärvsinkomst och ersättningsnivå i socialförsäkringssystemen, dvs. inkomstbortfallsprincipen, är också ett viktigt incitament till förvärvsarbete för såväl kvinnor som män. Vid en internationell jämförelse kan dock en del av sysselsättningsfrekvensen vara missvisande - i Sverige räknas även de som sysselsatta som är frånvarande från arbetet på grund av en längre tids sjukdom eller föräldradighet (som kan uppgå till 1,5 år).

Utvecklingen av det totala arbetskraftsutbudet beror också på hur stor del av den totala befolkningen som befinner sig i arbetsför ålder. Demografiska förändringar kommer att minska arbetskraftsutbudet inom hela EU under de närmaste decennierna, vilket bl.a. kommer att innebära att det blir allt färre som skall försörja dem som inte förvärvsarbetar. Sverige kan jämfört med de flesta andra EU-länder antas klara sig förhållandevis väl genom de höga födelsetalen under början av 1990-talet. Men tills den generationen är på arbetsmarknaden

kan man räkna med en stor obalans mellan antalet som kommer ut på arbetsmarknaden och antalet som lämnar den av åldersskäl.

Den sysselsättningsökning som sker innebär att de som inte tidigare varit sysselsatta blir det. Dessa personer återfinns bland de arbetslösa, men också bland dem som idag inte ingår i arbetskraften. Till viss del är arbetskraftsdeltagandet konjunkturberoende på så sätt att människor drar sig ur arbetsmarknaden om det råder stor och långvarig brist på arbete. Arbetskraftsdeltagandet tenderar därför att minska när arbetslösheten ökar och tvärtom. Detta har iakttagits i Sverige såväl som i andra länder. Många av dem som förlorade sitt arbete under 1990-talets lågkonjunktur lämnade arbetskraften helt. Andra, som av olika skäl redan var utanför arbetskraften och som vid ett bättre arbetsmarknadsläge förmodligen skulle ha givit sig in på arbetsmarknaden, förblev utanför arbetskraften.

Med den förbättrade konjunkturen har arbetskraftsdeltagandet ökat. Under år 1999 ökade arbetskraftsdeltagandet för alla åldersgrupper. Majoriteten av 16-24-åringarna och en mycket stor del av 25-54-åringarna utanför arbetskraften studerar på heltid eller deltar i arbetsmarknadspolitiska program. Det innebär att deras möjligheter att komma in på arbetsmarknaden är goda. I vilken utsträckning de kommer att få ett starkt fäste i arbetslivet är däremot oklart och beror till stor del på vilken utbildning de genomgått.

### **2.2.2 Sysselsättningen**

Sysselsättningsutvecklingen under 1990-talet står i skarp kontrast till utvecklingen under tidigare decennier. Under första hälften av 1990-talet minskade sysselsättningen med ca 12 procent, en nedgång utan motstycke i den svenska efterkrigshistorien. Nedgången drabbade först industrin och den privata tjänstesektorn för att så småningom sprida sig till den offentliga sektorn. Trots den för svenska förhållanden kraftiga nedgången i sysselsättningen är sysselsättningsgraden, dvs. andelen sysselsatta i procent av befolkningen, ändå högre än i EU-länderna som genomsnitt. Regeringen har satt upp ett mål för sysselsättningen som innebär att andelen reguljärt sysselsatta av befolkningen mellan 20 och 64 år skall öka från 74 procent år 1997 till 80 procent år 2004. Den goda sysselsättningsutvecklingen under de senaste åren har medfört att andelen reguljärt sysselsatta av befolkningen 20-64 år enligt SCB nu uppgår till drygt 76 procent (första halvåret 2000).

Under 1990-talets första år minskade sysselsättningen mest för männen då konjunkturunedgången främst drabbade mansdominerade sektorer som industrin och byggsektorn. Senare kom sysselsättningen att minska främst inom den offentliga sektorn, vilket medförde en större nedgång i sysselsättning för kvinnor. Uppgången i sysselsättning de senaste åren har dock kommit såväl kvinnor som män till del.

Under perioden 1997-1999 var sysselsättningsökningen mycket stor, ökningen uppgick till ca 150 000 personer eller nära 4 procent. Det är den största uppgången mellan två år som noterats sedan perioden 1974-1976.

Sysselsättningen har under ett antal år visat på goda ökningstal i den privata tjänstesektorn och sedan hösten 1997 ökar sysselsättningen även i den offentliga sektorn. Nära 80 procent av sysselsättningsökningen mellan åren 1998 och 1999 skedde inom den privata tjänstesektorn och bland enskilda näringar noteras den största ökningen bland datakonsulter och annan före-

tagsservice. Även inom byggsektorn har noterats en ökning under de senaste åren medan antalet sysselsatta inom industrin däremot har minskat något.

Under den stora nedgången av antalet sysselsatta i början av 1990-talet var det främst tillsvidareanställningar som försvann. Antalet tidsbegränsade anställningar har i stället ökat med totalt 40 procent mellan åren 1990 och 1999. Framför allt är det objekts- och projektanställningar som omfattas av ökningen, men även antalet behovsanställningar har stigit. En jämförelse mellan första halvåret 1999 och motsvarande period 2000 visar att tillsvidareanställningarna nu ökar snabbare än de tidsbegränsade anställningarna. Under år 1999 hade ca 580 000 personer tidsbegränsade anställningar, vilket motsvarar ca 16 procent av de anställda. Vid nyrekryteringar är det numera mycket vanligt med tidsbegränsade anställningar och majoriteten av de arbeten som omsätts är av det slaget. Många anställningar inleds med en provanställning som sedan i många fall övergår till en tillsvidareanställning. Det är framför allt ungdomar, särskilt unga kvinnor, som har tidsbegränsade anställningar. Det är även vanligare med tidsbegränsade anställningar inom kvinnodominerade branscher som vård och omsorg samt handel.

Antalet egna företagare, inklusive medhjälpande familjemedlemmar, pendlade mellan 400 000 - 450 000 under hela 1990-talet. De egna företagarna utgör därmed ca 11 procent av de sysselsatta. Efter en liten minskning under åren 1996 - 1998 ökade antalet egna företagare med 20 000 under år 1999.

Omkring en fjärdedel av de sysselsatta arbetar deltid. Andelen som arbetar deltid i Sverige har varit i stort sett oförändrad under 1990-talet. Den genomsnittliga arbetstiden bland deltids-sysselsatta tenderar dock att öka. Främst är det kvinnor som arbetar deltid, ca 40 procent av kvinnorna arbetar deltid vilket kan jämföras med ca 10 procent av männen. Inom den offentliga sektorn arbetar drygt en tredjedel deltid, vilket kan jämföras med knappt 20 procent inom den privata sektorn.

### **2.2.3 Rörligheten på arbetsmarknaden**

Arbetskraftens rörlighet är viktig för en väl fungerande arbetsmarknad. Rörligheten kan vara yrkesmässig eller geografisk. Vad som ligger bakom ekonomisk tillväxt står ofta i fokus i den näringspolitiska forsknings- och utredningsverksamheten. När resurserna är knappa nås omvandling genom att resurser, som till exempel arbetskraft, förs över från gamla verksamheter till de nya som växer fram. Om rätt resurser inte överförs i rätt tid och i rätt mängd skapas flaskhalsproblem som i värsta fall kan hämma tillväxten i de nya framväxande verksamheterna.

Samtidigt som många är arbetslösa tyder statistiken på att vissa branscher har svårt att rekrytera den kompetens de behöver. I de snabbväxande branscherna är arbetskraftens rörlighet inom den egna branschen hög. Men för att dessa branscher skall kunna fortsätta växa måste ny arbetskraft tillföras.

På samma gång som anställda i de uppåtgående branscherna har kunnat byta till andra arbeten, har många från de nedåtgående branscherna blivit arbetslösa. En del har återrekryterats under konjunkturuppgången, men samtliga har inte kunnat återrekryteras. Det är därför viktigt att stimulera rörligheten mellan olika branscher och geografiska områden så att de lediga resurser som friställs söker sig till verksamheter som efterfrågar arbetskraft.

En ökad rörlighet mellan olika verksamheter kan stärka den lokala och regionala miljön. En låg rörlighet inom eller mellan branscher kan samtidigt ge indikationer på att insatser behövs för att öka rörligheten. För att gå vidare i arbetet ställer det krav på en konkret dialog med företagen, t.ex. på vilka formella och sociala kompetenser de har, hur de ser på att anställda kan röra sig inom den egna branschen respektive till andra verksamheter. Rörligheten i Sverige är jämförelsevis låg mellan t.ex. industribranscher och tjänstebranscher. Den regionala rörligheten i Sverige är dock hög i ett EU-perspektiv. Kompetensutveckling är en sådan arbetsmarknadspolitisk åtgärd som kan underlätta yrkesmässig rörlighet.

Geografisk rörlighet kan stimuleras genom förnyelse av näringslivsstrukturen och s.k. regionförstoring där små arbetsmarknadsregioner integreras.

## **2.2.4 Den senaste utvecklingen på arbetsmarknaden**

Arbetsmarknadspolitiken utsattes under 1990-talet för stora påfrestningar till följd av den höga arbetslösheten och den låga efterfrågan på arbetskraft. Ett stort antal personer har varit inskrivna som arbetssökande vid arbetsförmedlingar och arbetsmarknadsinstitut i långa perioder. Det sker dock i dag en betydande nedgång av arbetslösheten även bland dessa grupper. Antalet personer som är långtidsarbetslösa har kontinuerligt minskat sedan sommaren 1997, i takt med att efterfrågan på arbetskraft har ökat. Även antalet långtidsinskrivna följer samma utveckling. Bland dem som var unga och skulle komma ut på arbetsmarknaden under krisåren finns det dock fortfarande en grupp som inte fått fotfäste på arbetsmarknaden och i många fall inte ens har kvalificerat sig för arbetslöshetsersättning.

I och med den förbättrade ekonomiska situationen har arbetsmarknadspolitiken fokuserats på att underlätta för tillväxt- och sysselsättningsuppgång med bibehållen prisstabilitet. Förbättringar av arbetsmarknadsläget har inledningsvis varit starkare i storstadslänen och universitetsorterna. Men sysselsättningsuppgången har nu spridit sig till i stort sett alla län. Även arbetslösheten har sjunkit i alla län. Arbetslösheten varierade under år 1999 mellan 3,6 procent i Kronobergs län och 10,1 procent i Norrbottens län.

### ***Arbetslösheten***

1990-talets lågkonjunktur slog hårt mot i stort sett alla grupper och sektorer. Arbetslösheten drabbade dock framför allt personer i de yngre åldrarna, unga människor som antingen just skulle etablera sig eller relativt nyligen hade etablerat sig på arbetsmarknaden. Då arbetslösheten var som högst, åren 1993-1994, var ca två tredjedelar av de arbetslösa under 40 år. Arbetslösheten drabbade även vissa grupper i högre grad än andra av lågkonjunkturen, t.ex. utomnordiska invandrare och arbetshandikappade. Personer utan formell gymnasiekompetens är också överrepresenterade, liksom de som har ringa arbetslivserfarenhet.

Sedan sommaren 1997 har arbetslösheten minskat kraftigt. Den öppna arbetslösheten har fallit från 8 procent 1997 till 5,6 procent 1999. Den var något högre för män jämfört med för kvinnor, 5,9 procent respektive 5,2 procent. Minskningen har fortsatt även under år 2000 och arbetslösheten uppgick under det andra kvartalet till 4,7 procent, vilket är att jämföra med 5,4 procent under det andra kvartalet 1999.

För såväl unga kvinnor som unga män (16-24 år) har de senaste årens utveckling på arbetsmarknaden inneburit en betydande förbättring. Arbetslösheten minskar mest bland ungdomar

där den nästan halverats sedan årsskiftet 1996/97. Under andra kvartalet 2000 uppgick arbetslösheten bland unga män till 9,1 procent och till 8,0 procent bland unga kvinnor.

### ***Grupper som står långt från den reguljära arbetsmarknaden***

Den öppna arbetslösheten bland arbetshandikappade kvinnor och män har minskat de senaste två åren, men i mindre utsträckning än för andra grupper. Personer med arbetshandikapp har svårigheter att komma in på arbetsmarknaden oavsett konjunkturläge. De riskerar i större utsträckning att bli långtidsarbetslösa eller långtidsinskrivna än personer utan arbetshandikapp.

Särskilt stora svårigheter på arbetsmarknaden har vissa invandrargrupper. Antalet utrikes födda har ökat kraftigt de senaste decennierna, samtidigt som deras arbetskraftsdeltagande har minskat betydligt. Exempelvis minskade andelen sysselsatta bland de utomnordiska medborgarna kraftigt under 1990-talet, från 61,0 procent år 1990 till 45,5 procent år 1999. Arbetslösheten för denna grupp är dessutom väsentligt högre, 20,5 procent år 1999, än under år 1990, då den uppgick till 6,3 procent. Detta innebär dessutom en flera gånger högre nivå än för övriga delar av arbetskraften. För vissa nationaliteter redovisas vidare väsentligt mycket högre nivåer. De utomnordiska medborgarnas arbetslöshet är ett av de största problemen på den svenska arbetsmarknaden.

Även bland de utrikes födda som blivit svenska medborgare är arbetslösheten dubbelt så hög som för infödda svenskar. Allmänt sett är situationen sämst för äldre invandrare och invandrare med kort skolgång och bristfälliga kunskaper i svenska.

För kvinnor med utomnordiskt medborgarskap är situationen särskilt besvärlig. Andelen sysselsatta kvinnor bland de utomnordiska medborgarna uppgick år 1999 till 41 procent. Vidare finns det studier som tyder på att ungdomar med utländsk bakgrund i större utsträckning är arbetslösa än andra ungdomar även om de har svensk utbildning och behärskar svenska språket väl.

Antalet socialbidragstagare ökade under 90-talet. Närmare hälften av de hushåll som fick socialbidrag under år 1998 i Sverige fick det på grund av arbetslöshet.

### **2.2.5 Ett arbetsliv i förändring**

Arbetslivet står mitt i en genomgripande förändringsprocess. Utvecklingen under de senaste decennierna kännetecknas för det första av att den traditionella industrisektorn har minskat kraftigt. I stället ökar tjänste- och servicesektorerna. Många av dessa nya tjänster är dock i själva verket industrirelaterade tjänster och har uppstått mot bakgrund av införandet av ny teknik och nya sätt att organisera arbetet. I andra fall har s.k. outsourcing inneburit att tidigare industriellt arbete inom företaget nu i stället förts över på ett separat företag. Vid sidan om detta har en mer "renodlad" tjänstesektor inom data, kommunikation, service, handel, utbildning, vård etc. ökat sin andel av sysselsättningen. Den ökade internationaliseringen och marknadsorienteringen påverkar vidare företagens strategier för överlevnad och framgång.

Ett annat kännetecken på den stora omställningen är det förändrade arbete som uppstår till följd av ny teknik och nya sätt att organisera verksamheter. Ny teknik har bidragit till en minskning av fysiskt belastande arbetsuppgifter och till att skapa nya organisationer av arbetet



som möjliggör en högre grad av delaktighet och kompetensutveckling. Nya förutsättningar skapas för decentraliserade lösningar. På samma gång läggs grunden för nya företagsmässiga lösningar, t.ex. outsourcing. Tjänstesektorns expansion innebär vidare att det ställs annorlunda krav på kompetens och färdigheter. Mer generella egenskaper som ansvar, samarbetsförmåga, social kompetens m.m. är grundläggande.

Ytterligare ett kännetecken på omställningen är förändring av anställningsformerna. En relativt kraftig ökning har skett av tidsbegränsade anställningar. Dessa är också högre inom den växande tjänste- och servicesektorn än inom den traditionella tillverkningsindustrin. Ökade krav på flexibilitet, kortare produktcykler och krav på snabbare kompetensutveckling spelar sannolikt en roll i sammanhanget. Den allt snabbare tekniska förändringstakten kräver en stark förändringsbenägenhet hos individer, i näringslivet och i samhället i övrigt. Tillgång till kompetent arbetskraft liksom en välutvecklad infrastruktur för livslångt lärande är faktorer som påverkar möjligheten till framgång.

Det finns samtidigt alarmerande signaler på ökad stress i arbetslivet. Arbetstempot har skruvats upp och övertidsuttaget har ökat, trots den för Sveriges vidkommande höga arbetslösheten. Hos de allt ”magrare” arbetsorganisationerna har ofta kortsiktiga resultat blivit viktigare än långsiktigt hållbara organisationer. Det finns studier som visar hur nedskärningar och det höga arbetstempot minskar utrymmet för kreativitet och eftertanke och därmed också för lärandet. Det finns också en uppenbar risk att denna utveckling leder till en polarisering på arbetsmarknaden och ökar långtidssjukskrivningar och utslagning.

## **2.3 En politik för tillväxt och rättvisa**

Den svenska regeringen har våren 2000 presenterat en offensiv för tillväxt och rättvisa för att Sverige åter skall närma sig full sysselsättning. Den innehåller åtgärder som syftar till att pressa tillbaka arbetslösheten, öka sysselsättningen och tillväxten. I detta ingår även åtgärder för att öka sysselsättningen för de mest utsatta grupperna, däribland invandrare. Möjligheterna att delta i arbetslivet skall öka för alla. Grunden för en sådan utveckling är att var och en i samhället upplever det som meningsfullt och stimulerande att delta i utvecklingen och ser de nya möjligheterna.

Tillväxt och rättvisa står inte i konflikt med varandra utan är varandras förutsättningar. En stabil och uthållig tillväxt bygger på delaktighet och på att alla bidrar efter sin förmåga. Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv inses lätt de negativa konsekvenser som fås, både ekonomiskt och socialt, om grupper av befolkningen inte ges möjlighet att delta i arbetskraften. Likaså om delar av den tillgängliga arbetskraftens kompetens inte tas till vara eller om det inte finns förutsättningar för alla att utvecklas till sin fulla potential i arbetslivet. Rättvisa handlar om att ge alla samma möjlighet att utvecklas och försörja sig samt om att välfärden skall omfatta hela befolkningen och fördelas efter behov.

Den ekonomiska tillväxten blir beroende av förmågan att upprätthålla och öka arbetskraftsutbudet och att med olika politiska insatser se till att arbetsmarknaden fungerar effektivt så att sysselsättningen kan öka även bland grupper som fick stora svårigheter på 1990-talets arbetsmarknad. Utvecklingen innebär att 1990-talets överskott på arbetskraft under 2000-talets första årtionde riskerar att förbytas i en arbetskraftsbrist inom många områden om inte det stora outnyttjade arbetskraftsutbudet som finns kan mobiliseras, inte minst bland de grupper som står långt ifrån den reguljära arbetsmarknaden. Den könsuppdelade arbetsmarknaden

liksom oförmågan att se mångfaldens fördelar i arbetslivet utgör också ett hinder för att fullt ut ta till vara arbetskraftens kompetens. Utmaningen är att skapa en arbetsmarknad för alla med arbetsplatser där individen värdesätts och människor med olika bakgrund och erfarenheter kan verka och mötas.

Regeringens uttalade mål är att i näringslivet och på arbetsmarknaden skapa förutsättningar för tillväxt samt att undanröja hinder som föreligger för jämställdhet mellan kvinnor och män och hinder som är relaterade till klass, ålder, etnisk tillhörighet och funktionshinder. Strävan är att ta till vara kompetens och mänskliga resurser som leder till ökad tillväxt och ett samhälle som karaktäriseras av jämställdhet, jämlikhet och rättvisa. För att en sådan politik skall bli framgångsrik krävs bred samverkan i hela samhället och mellan olika politikområden. Inte minst arbetsmarknadens parter har en viktig roll i sammanhanget.

### *Arbetsmarknadspolitiken*

Den svenska sysselsättningspolitiken är en viktig och integrerad del av den ekonomiska politiken i Sverige vars ramar fastslogs år 1994. Grunden i denna politik är att vidmakthålla makroekonomisk stabilitet med sunda offentliga finanser och låga prisökningar för att möjliggöra en fortsatt god utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden. Makropolitiken kompletteras med strukturella insatser som förbättrar arbetsmarknadens funktionssätt och höjer tillväxtpotentialen. Hit hör åtgärder som att öka rörligheten på arbetsmarknaden och främja anställdas kompetensutveckling samt insatser inom alla delar av utbildningspolitiken för att möta de krav på kompetens och kvalifikationer som den moderna arbetsmarknaden ställer.

Det långsiktiga målet för arbetsmarknadspolitiken är att uppnå full sysselsättning. Under 1990-talet utsattes arbetsmarknadspolitiken för stora påfrestningar till följd av den höga arbetslösheten och den låga efterfrågan på arbetskraft. Under de inledande åren av 1990-talet då den öppna arbetslösheten ökade från ca 1,5 procent av arbetskraften till drygt 8 procent, inriktades arbetsmarknadspolitiken främst på att aktivera de arbetslösa så att de behöll sin yrkesskicklighet tills det att konjunkturen vände, dvs. att se till att de arbetslösa var ”jobbklara”.

I takt med att efterfrågan på arbetskraft återigen började öka i slutet av 1990-talet så har inriktningen på den svenska arbetsmarknadspolitiken svängt. Framför allt har den fått en tydligare tillväxtfrämjande inriktning, dvs. från stabilisering till allokering eller från praktiska åtgärder till matchning och utbildning, särskilt yrkesinriktad utbildning. Detta för att möta den ökade efterfrågan på arbetskraft.

Samtidigt har insatserna för dem som har svårast att få arbete stärkts. Bl.a. har under år 2000 en s.k. aktivitetsgaranti införts för att stärka möjligheterna för de långtidsarbetslösa att få arbete på den reguljära arbetsmarknaden. En vidareutveckling och förstärkning av de individuella handlingsplanerna för arbetssökande är ett annat inslag i denna politik. Ett särskilt anställningsstöd har införts för att underlätta för äldre personer som varit arbetslösa under långa perioder att komma på den reguljära arbetsmarknaden. Politikens uppgift att integrera undersysselsatta grupper i arbetsmarknaden behöver också tydliggöras. Aktiva insatser krävs för att bryta diskriminering och fördomar på arbetsmarknaden.

Människor med invandrabakgrund har i dag en betydligt högre arbetslöshet och lägre sysselsättning än övriga svenskar. En rad åtgärder kommer därför att genomföras under de närmaste åren för att öka arbetskraftsdeltagandet bland invandrare. Bland annat anslås ytterligare medel

för kompletterande utbildningar för personer med utländsk högskoleutbildning inom olika bristyrken t.ex. hälso- och sjukvårdsområdet samt för tekniker, naturvetare och lärare. Försöksverksamhet med alternativ platsförmedling, särskilda rådgivningsinsatser för invandrare som startar och driver småföretag och förbättring av svenskundervisning för invandrare är andra satsningar som genomförs. Validering av utländsk yrkeskompetens utvecklas.

Inom ramen för arbetsmarknadspolitiken skall också funktionshindrades inträde i arbetslivet underlättas. Detta innebär bl.a. att anställbarheten ökas genom arbetslivsriktad rehabilitering och utbildning. Vidare finns bidrag och stöd för att kompensera funktionshindrade i arbetslivet. För personer med mer omfattande funktionshinder har individuellt introduktions- och uppföljningsstöd av särskild stödperson införts som ett särskilt stöd för den enskilde och arbetsplatsen inför en anställning.

De arbetsmarknadspolitiska åtgärderna skall användas så att de tillsammans med anvisningen av lämpliga sökanden till de lediga platserna medverkar till att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. En rättvisare fördelning av de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna skall eftersträvas då tillgängligt material tyder på att män i högre grad än kvinnor finns i relativt dyrare åtgärder. Särskilda insatser görs vidare för att främja kvinnors företagande.

### ***Arbetslivspolitik***

Den svenska arbetslivspolitik rör förhållandet på arbetsplatsen vad avser främst arbetets villkor såsom framför allt arbetsmiljö, arbetsorganisation, arbetstider, lön etc. och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, dvs. arbetsrätten. Inom arbetsrätten regleras framför allt frågor om arbetstagarinflytande, förhandlingsregler och anställningsskydd.

Ett viktigt styrmedel inom arbetslivspolitik är lagstiftningen; lagen om medbestämmande i arbetslivet, lagen om anställningsskydd, förtroendemannalagen, arbetsmiljölagen, arbetstidslagen, jämställdhetslagen, lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.

Arbetsrättslagstiftningen bygger sedan lång tid tillbaka på att arbetsmarknadens parter har möjlighet att komplettera och fylla ut, samt i många fall, ersätta lagbestämmelser med kollektivavtal. Detta, som brukar kallas den svenska modellen, kännetecknas av den starka ställning som parterna på arbetsmarknaden har och deras principiella frihet att träffa avtal om löner och allmänna anställningsvillkor samt om formerna för samverkan mellan dem. I Sverige finns ingen lagstiftning om minimilöner. Jämställdhetslagen innehåller bl.a. bestämmelser om lika behandling av kvinnor och män i samband med befordran och tjänstetillsättning samt sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Diskrimineringslagstiftningen innehåller bestämmelser om bl.a. förbud mot diskriminering i arbetslivet men även skyldighet för arbetsgivaren att vidta åtgärder för att motverka diskriminering.

Frågan om arbetsorganisation måste betraktas ur ett helhetsperspektiv. Frågor om den enskildes inflytande i arbetet, trygghet i anställningen, kompetensutveckling, arbetstider, jämställdhet mellan kvinnor och män, sociala rättigheter och trygghet samt den tekniska utvecklingen och de fysiska, psykiska och sociala aspekterna på arbetsmiljön har en central betydelse för utvecklingen av en ny arbetsorganisation. Det måste råda en balans mellan arbetsgivarens och verksamhetens behov av flexibilitet och arbetstagarnas behov av trygghet,

delaktighet, lärande och att kunna kombinera arbetsliv och familjeliv. Från svensk utgångspunkt är det viktigt att en förändrad arbetsorganisation inte leder till ett inskränkt arbetstagarbegrepp eller försämrade social trygghet.

Förnyelse av arbetsorganisationen hänger intimt samman med kompetensutveckling och lärande. Breddade arbetsuppgifter, decentraliserat ansvar och ökade befogenheter ger större möjligheter till lärande i det dagliga arbetet. Kompetensutveckling är nyckeln till att nya arbetsorganisationer skall bli långsiktigt effektiva och produktiva samtidigt som den anställdes ställning på arbetsmarknaden stärks.

### ***Näringspolitiken***

Näringspolitikens övergripande mål är att skapa goda förutsättningar för en hållbar tillväxt och internationell konkurrenskraft och därmed främja sysselsättning och välfärd. Detta innebär att näringspolitiken fyller en viktig funktion för att tillgodose regeringens långsiktiga mål om full sysselsättning och ökad ekonomisk tillväxt.

För att detta skall vara möjligt måste en rad politikområden samverka. Ett uttryck för detta är bl.a. det integrerade Näringsdepartementet som fr.o.m. den 1 januari 1999 innefattar verksamheterna från de tidigare närings-, arbetsmarknads- och kommunikationsdepartementen. Även andra politikområden är viktiga för näringslivets förutsättningar och utvecklingsmöjligheter, t.ex. finans-, utbildnings-, regional-, forsknings-, miljö och kulturpolitiken.

Fler och växande företag är ett viktigt mål för regeringens politik för att skapa bättre förutsättningar för ökad tillväxt och sysselsättning. Det gäller då att skapa goda basvillkor för företagande och entreprenörskap men också företagsfrämjande åtgärder som information, rådgivning och service till företag och individer och att ge goda förutsättningar för kontinuerlig kompetensutveckling. Individens livslånga lärande blir i allt större utsträckning en förutsättning för företagets utveckling och konkurrenskraft.

Regeringen har avsatt drygt en miljard kronor per år till individuell kompetensutveckling. En utredare har i ett betänkande i maj 2000 föreslagit att alla löntagare och egenföretagare skall ha möjlighet att med en statlig skattesubvention spara på ett eget kompetenskonto. Arbetsgivare som vill medverka skall ha möjlighet att avsätta medel till individens konto, men individen själv skall bestämma till vilken form av kompetensutveckling pengarna skall användas. När pengarna tas ut beskattas de som inkomst och därutöver utfaller en extra skattesubvention i form av en kompetenspremie. I december 2000 skall utredaren lämna sitt slutbetänkande till regeringen som därefter skall ta ställning till förslaget.

År 1998 introducerade regeringen en regional näringspolitik. Den baseras på insikten om bygdernas och regionernas betydelse som bas för Sveriges ekonomiska tillväxt och att politiken måste utgå från de specifika förutsättningar och villkor som finns regionalt och lokalt.

De regionala tillväxtavtalen är det centrala instrumentet för att genomföra denna politik. Avtalen syftar dels till att förbättra samverkan mellan statliga och andra aktörer som verkar för att främja tillväxt och sysselsättning, dels till att den offentliga sektorns verksamhet inom detta område i större utsträckning skall styras av näringslivets behov och förutsättningar. Inga

nya medel tillförs utan befintliga medel skall användas effektivare. Sektorsintressen måste stå tillbaka för större helhetssyn och samordning.

Avtalen arbetas fram i breda partnerskap och består av en analys-, en program- och en finansieringsdel. Sammansättningen i partnerskapen ser olika ut i olika regioner. Exempel på organisationer som kan ingå är statliga organ, näringsliv, kommuner, arbetsmarknadens parter, högskola, kulturliv, representanter för intresse- och utvecklingsgrupper. Erfarenheterna från den hittillsvarande processen är att den lett till en lokal och regional mobilisering för frågor om tillväxt och sysselsättning och inneburit nya samarbetsformer och förbättrat samarbetsklimat. Särskild vikt har lagts vid aktiv medverkan från näringslivets aktörer. Länen har dock inte lyckats få med företagen i önskad utsträckning. De uttalade målen om jämställdhet i partnerskapen har inte heller uppnåtts. Samma sak kan sägas om t.ex. invandras och ungdomars deltagande.

Tillväxtavtalen utgörs av treåriga program och är en skriftlig överenskommelse mellan de parter som skall genomföra och finansiera programmen. De första avtalen avser perioden 2000 - 2002. Arbetet med avtalen är en långsiktig process som successivt utvecklas i dialog inom regionerna och mellan regionerna och regeringen. En intention med tillväxtavtalen är också att innehållet och de partnerskap som bildats skall kunna utgöra ett viktigt sammanhang för genomförandet av de nya strukturfondsprogrammen.

### ***Jämställdhetspolitiken***

Det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i arbetslivet. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter till utveckling i arbetet, lika tillgång till utbildning och lika möjligheter att utveckla personliga ambitioner, intressen och talanger och samma ansvar för arbetet med hem och barn. Kring dessa mål finns en bred politisk enighet. Ett viktigt ställningstagande är vidare att jämställdhetsperspektivet skall genomsyra alla av regeringens politikområden och alla nivåer i samhället.

En hörnsten för regeringens politik för en jämnare fördelning av tillväxt och välfärd är kvinnors och mäns lika möjligheter till ekonomiskt oberoende och försörjning genom eget arbete. Utvecklingen på arbetsmarknaden liksom i ekonomin som helhet har därvid stor betydelse för jämställdheten. En hög sysselsättning för både kvinnor och män främjas genom att villkoren för deltagande i arbetslivet är gynnsamma, bl.a. fortsatt goda möjligheter att förena yrkesliv och familjeliv. Under 1990-talet har bl.a. en omfattande utbyggnad av barnomsorgen skett.

Olika insatser görs för att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden och i arbetslivet. Av stor vikt i sammanhanget är att den, trots alla insatser, alltjämt starkt könsuppdelade arbetsmarknaden bryts. Frågan har uppmärksamats under lång tid och en rad olika åtgärder har vidtagits. Detta till trots förändras segregeringen på arbetsmarknaden endast långsamt. Det är därför angeläget att insatserna fortsätter och framgent ges ökad tyngd. Framför allt gäller det att bryta mönster i tidiga åldrar.

Förutom konkreta åtgärder från regeringens sida pågår också mycket arbete både ute i länen och på kommunal nivå. Regeringen har även lyft fram jämställdhetsperspektivet för de regionala tillväxtavtalen. En utvärdering har dock visat att det finns behov att utveckla metoder för hur könspektivet på ett bättre sätt skall kunna införlivas i länen tillväxtavtal.

I arbetslivet har kvinnors och mäns inkomster närmast sig varandra. Det råder dock fortfarande skillnader mellan kvinnors och mäns löner och skillnaderna har inte minskat under 1990-talet. Som ett led i regeringens politik att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män har Jämställdhetsombudsmannen på regeringens uppdrag arbetat med ett projekt för att stödja och stimulera utvecklingen av metoder för könsneutral arbetsvärdering och individuell kvalifikationsbedömning. Handböcker och andra skrifter som ger anvisningar och råd till företag och organisationer har utarbetats och fått stor spridning. I fortsättningen kommer projektet att utveckla verktyg för enkla lönejämförelser och arbetsvärderingsmetoder på mindre arbetsplatser.

Regeringens arbete med att öka mäns engagemang i jämställdhetsfrågor har inriktats på att öka pappors uttag av föräldraledighet, öka andelen män inom skola och barnomsorg och att stödja män som arbetar mot våld mot kvinnor.

### ***Integrationspolitiken***

I december 1997 beslutade riksdagen om regeringens integrationspolitiska proposition Sverige, framtiden och mångfalden – från invandrapolitik till integrationspolitik. I propositionen anför regeringen att den generella politiken av demokratiska skäl på ett helt annat sätt än tidigare måste utgå från och spegla den etniska och kulturella mångfald som finns i samhället. Regeringen understryker att mångfalden måste återspeglas både i hur politiken formuleras och hur den genomförs. Det övergripande målet för integrationspolitiken skall vara lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för alla i landet oavsett etnisk och kulturell bakgrund.

I propositionen anför regeringen vidare att politik som riktar sig specifikt till invandrare som grupp bör begränsas till insatser och åtgärder som kan behövas under den första tiden i Sverige. Säråtgärder inom ramen för den generella politiken bör sålunda inte ta sin utgångspunkt i invandrarskapet utan i behovet i sig. Regeringen konstaterar också att integrationspolitiken bör formuleras som en politik som rör hela befolkningen och samhällsutvecklingen i stort.

En följd av att riksdagen antog den integrationspolitiska propositionen var att en ny myndighet, Integrationsverket, inrättades den 1 juni 1998. Verket har ett övergripande ansvar för att integrationspolitiska mål och synsätt får genomslag på olika samhällsområden. Verket skall även genomföra nationella utvärderingar av hur de integrationspolitiska målen uppnåts.

En fråga som är nära kopplad till strävandena att få samhällets etniska och kulturella mångfald att tas som utgångspunkt för den generella politikens utformning och genomförande, är bristen på sådan mångfald i stora delar av statsförvaltningen. Denna fråga har uppmärksammats i den förvaltningspolitiska propositionen Statlig förvaltning i medborgarnas tjänst (prop. 1997/98:136), som beslöts av riksdagen i juni 1998. Regeringen anför där att myndigheterna bör beakta den kvalitets- och kompetenshöjning som kan uppnås genom ökad etnisk och kulturell mångfald bland de anställda samt att det är en viktig demokratifråga att statsförvaltningens personalsammansättning återspeglar den arbetsföra befolkningens etniska sammansättning.

Som ett led i regeringens fortlöpande uppföljning av de statliga myndigheternas kompetensförsörjning begär regeringen sedan 1998 årligen in redovisning från myndigheterna av i

vilken mån de vidtagit åtgärder för att öka den etniska och kulturella mångfalden bland de anställda. I oktober 1999 gav regeringen i uppdrag till samtliga statliga myndigheter att upprätta handlingsplaner för att främja etnisk mångfald och bland sina anställda.

Under hösten 1998 och våren 1999 har regeringen beslutat om olika åtgärder för att få ett integrationsperspektiv att genomsyra den allmänna politiken. Flera av åtgärderna har någon form av motsvarighet på det jämställdhetspolitiska området. Det gäller t.ex. de utbildningsinsatser som genomförts inom Regeringskansliet, de nya föreskrifterna i kommittéförordning om att utredningsväsendet skall beakta de integrationspolitiska målen samt tillägget i verksförordningen (1995:1322) om att de integrationspolitiska målen skall beaktas i myndighetens verksamhet.

Ytterligare en förordning, förordningen (1986:856) om de statliga myndigheternas ansvar för invandrare m.fl., har ändrats. Ändringen innebär bland annat att myndigheter fortlöpande skall beakta samhällets etniska och kulturella mångfald i sin verksamhet.

Integrationspolitiken skall särskilt uppmärksamma dem som på grund av härkomst eller till följd av etnisk och kulturell bakgrund riskerar att få ett sämre utgångsläge eller hamna i en sämre situation än andra i befolkningen och åtgärda orsakerna. Det integrationspolitiska arbetet skall särskilt inriktas på att ge människor förutsättningar att försörja sig och bli delaktiga i samhället, förebygga och motverka främlingsfientlighet och rasism och att värna grundläggande demokratiska värden.

### ***Socialpolitiken***

Grunden för att bekämpa social utslagning är en ekonomisk politik för full sysselsättning och ett generellt socialförsäkringssystem. Andra viktiga aspekter är jämlikhet och möjligheten att förena arbetsliv med familjeliv och föräldraskap. Arbetet mot social utslagning bör främst inriktas på att stärka människors möjlighet att försörja sig själva genom eget arbete och/eller tillgång till generella socialförsäkringssystem.

Det generella socialförsäkringssystemet i Sverige ger till övervägande delen förmåner efter inkomstbortfallsprincipen. För att hävda arbetslinjen och förhindra yrkesmässig och social utslagning har försäkringen utformats så att den skall stimulera till rehabilitering och återgång till arbete. Socialtjänsten har ansvar för att trygga människors välfärd, ekonomiska grundtrygghet och aktiva deltagande i samhällslivet. Socialtjänsten skall aktivt verka för att underlätta för människor med svag ställning på arbetsmarknaden att få arbete, tillgång till arbetsmarknadsåtgärder eller utbildning.

Enligt socialtjänstlagen har kommunen det yttersta ansvaret för att människor i utsatta situationer får det stöd och den hjälp de behöver. Det är framför allt grupper som har svårt att hävda sig på arbetsmarknaden som behöver socialbidrag. Detta gäller bl.a. ungdomsgrupper och nyanlända flyktingar. Även ensamstående kvinnor med barn är i högre grad än andra beroende av socialbidrag för sin försörjning. Trots att arbetsmarknadssituationen bland ungdomar generellt har förbättrats de senaste åren har ungdomar med bristfällig och ungdomar med utländsk bakgrund fortfarande svårt att få fotfäste på arbetsmarknaden, vilket bidrar till socialbidragstagare i stor utsträckning är yngre människor. För att undvika att personer fastnar i bidragsberoende är det viktigt att det finns en klar koppling mellan socialbidragssystemet och arbetsmarknaden. Ett viktigt inslag i kommunernas arbete är att säker-

ställa en väl fungerande samverkan mellan försäkringskassa, arbetsförmedling, fackliga organisationer, utbildningsanordnare, frivilligorganisationer m.fl.

Lokala samverkansprojekt som riktar sig till de grupper som har haft svårast att komma in på arbetsmarknaden har visat sig vara framgångsrika. Genom att knyta samman resurser som annars är spridda under olika myndigheter, ledningar, regelsystem m.m. ökar deras effektivitet på såväl lång som kort sikt.

### ***Utbildningspolitiken***

En sammanhållande strategi för livslångt lärande är en central del av regeringens politik för tillväxt och rättvisa. Målet är att ge tillgång till lärande på alla nivåer och fokusera på kvalitetsfrågorna. Alla måste ges möjlighet att utvecklas utifrån sina förutsättningar.

En välutbildad befolkning är en grundförutsättning för att skapa tillväxt och välfärd och för att utveckla demokratin i samhället. Samtidigt ökar god utbildning också möjligheterna för den enskilde att leva ett rikt liv och stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Därför är det angeläget att ge alla människor, oavsett bakgrund, möjligheter att skaffa sig en bra grundutbildning liksom möjligheter att lära nytt hela livet. Utbildningen på alla nivåer i utbildningssystemet bör också vara så utformad att alla ämnen och yrken är attraktiva för såväl kvinnor som män.

För att kunna svara mot dagens och morgondagens kunskapsbehov måste det svenska utbildningssystemet hålla högsta internationella standard. En god tillgänglighet för människor i alla åldrar, också till den högre utbildningen, är en annan viktig komponent.

Skolans utveckling under 1990-talet präglades av ett omfattande reformarbete i både grundskolan och gymnasieskolan, som bl.a. syftat till en höjd kunskapsnivå, och av att ansvaret för skolan i hög utsträckning förskjutits från staten till kommunerna.

Den svenska skolan står sig rent allmänt väl vid internationella kunskapsmätningar och jämförelser. Skillnaderna i fråga om i vilken grad eleverna uppnår grundskolans kunskapsmål är dock stora mellan kommuner och mellan enskilda skolor. Dessa skillnader kan inte bara förklaras med skillnader i socioekonomiska förutsättningar.

I syfte att öka måluppfyllelsen i grundskolan har regeringen vidtagit en rad åtgärder. Skolverket kommer att få ett uppdrag av regeringen att utveckla en strategi för hur verkets medel för lokal skolutveckling samt de särskilda medlen för ökning av basfärdigheterna kan bidra till en ökad måluppfyllelse. Medlen skall i högre utsträckning än hittills riktas mot de kommuner och skolor som bäst behöver stöd. Medel har även avsatts för åren 2001 och 2002 för särskilda utvecklingsinsatser i syfte att främja basfärdigheterna, dvs. att läsa, skriva och räkna.

Alla gymnasieutbildningar – såväl studieföreberedande program som yrkesförberedande program – är sedan 1995 treåriga. Alla program ger grundläggande behörighet för högskolestudier. Det finns tecken på att målet om en ”gymnasieskola för alla” inte helt kunnat förverkligas. Den sociala och könsmässiga snedrekryteringen till olika program kvarstår. Läsåret 1998/99 lämnade drygt 20 procent av ungdomarna år 3 i gymnasieskolan utan slutbetyg. Bland dessa var elever med utländsk bakgrund överrepresenterade. Av dem som börjat ett individuellt program direkt från årskurs 9 övergår ungefär 60 procent under det



andra studieåret till ett nationellt program. Dock lyckas bara en minoritet, mindre än 20 procent enligt en aktuell undersökning, senare slutföra gymnasiet med slutbetyg<sup>1</sup>.

Av de elever som fick slutbetyg från gymnasieskolan våren 1998 hade 83 procent grundläggande behörighet för högskolestudier<sup>2</sup>. Andelen varierar dock starkt mellan olika program. Övergången från gymnasieskolan till högskolan inom tre år har ökat påtagligt under 1990-talet. En kraftig kraftiga utbyggnad av den högre utbildningen sker i hela landet. Den långsiktiga målsättningen är att hälften av en årskull skall påbörja högskolestudier senast vid 25 års ålder.

I syfte att höja måluppfyllelsen i gymnasieskolan har möjligheten att läsa vissa kurser kärnämnen i etapper införts. Kvaliteten på det individuella programmet har höjts genom att s.k. programinriktade individuella program (PRIV) har införts. En elev kan alltså delta i t.ex. yrkesinriktade kurser i gymnasieskolan och samtidigt komplettera sina kunskaper på grundskolenivå. Rätten till stödundervisning har stärkts. Ett nytt teknikprogram har införts i gymnasieskolan där kursinnehållet utformats för att i större utsträckning attrahera både flickor och pojkar. En kommitté har tillsatts för att lämna förslag till gymnasieskolans framtida studievägsutbud bl.a. med utgångspunkt i hur social och könsmissig snedfördelning inom utbildningarna kan undvikas samt vilka sektorer av arbetsmarknaden som bedöms svara för tillväxt och sysselsättning. En försöksverksamhet med lärande i arbetslivet har inletts som en fortsättning på den tidigare försöksverksamheten med lärlingsutbildning. En arbetsgrupp inom Utbildningsdepartementet med representanter för arbetsmarknadens parter har i en departementsskrivelse lämnat en rad förslag till hur samverkan mellan skolan och arbetslivet kan stärkas.

I budgetpropositionen för 2001 föreslår regeringen att den garanterade undervisningstiden i gymnasieskolan skall förstärkas med 30 timmar på samtliga program samt med ytterligare 30 timmar på program med yrkesämnena.

En viktig del i regeringens politik är de satsningar som har gjorts på den reguljära vuxenutbildningen och Kunskapslyftet under senare år. Den reguljära vuxenutbildningen omfattar kommunal vuxenutbildning, vuxenutbildning för utvecklingsstörda, svenskundervisning för invandrare, statens skolor för vuxna samt eftergymnasial yrkesutbildning. Dessutom tillhandahåller folkhögskolor och studieförbund ett stort urval av kurser av olika längd, i viss utsträckning med hjälp av statligt stöd.

Det övergripande målet för vuxenutbildningen är att ge vuxna möjlighet att få ny kunskap och att komplettera tidigare utbildning i takt med samhällets och arbetslivets krav samt individens behov och önskemål. Vuxenutbildningen skall också medverka till ökad jämlikhet och genom att bryta könsbundna utbildningsval medverka till att minska könssegregeringen på arbetsmarknaden.

Deltagandet i gymnasial vuxenutbildning har ökat kraftigt sedan Kunskapslyftet inleddes hösten 1997. Genom Kunskapslyftet får årligen över 100 000 personer, i huvudsak arbetslösa, med bristfällig grundutbildning möjlighet till gymnasieutbildning som bas för det fortsatta

---

<sup>1</sup> Uppgiften hänför sig till elever som började på individuellt program 1994, dvs. det första året då varje kommun var skyldig att erbjuda individuella program. Under de sex år som gått har det individuella programmet utvecklats i kommunerna, bl.a. till följd av regeringens initiativ med programinriktat individuellt program, PRIV.

<sup>2</sup> Grundläggande behörighet till högskolan har den som i slutbetyg från nationellt eller specialutformat program har lägst betyget Godkänd på minst 90 procent av de gymnasiepoäng som krävs för fullständigt program.

lärandet. Sedan Kunskapslyftet infördes har andelen studerande med högst tvåårig gymnasieutbildning successivt ökat från 63 procent hösten 1997 till 70 procent hösten 1998. Av deltagarna hösten 1998 uppgick andelen män endast till 33 procent. Andelen kursdeltagare över 30 år uppgick till 56 procent av kursdeltagarna, vilket innebar en ökning med 6 procent jämfört med hösten 1997. I genomsnitt var 19 procent av kursdeltagarna utrikes födda.

En uppföljning som utförts på uppdrag av Kunskapslyftskommittén visar att nästan hälften av dem som började studera i Kunskapslyftet hösten 1997 hade fått arbete i februari 1999. En dryg tredjedel hade fortsatt studera, varav nära hälften på högskolenivå. En knapp femtedel var arbetslösa. Kunskapslyftskommittén överlämnade sitt slutbetänkande om en reformerad vuxenutbildning i början av april 2000. Regeringen avser att återkomma till frågan om den framtida vuxenutbildningens utformning i en särskild proposition.

Sedan år 1996 pågår en försöksverksamhet med kvalificerad yrkesutbildning på eftergymnasial nivå. Målet med verksamheten är att pröva nya eftergymnasiala utbildningar, nya pedagogiska former och nya anordnare. En tredjedel av utbildningen är förlagd till arbetslivet och finansieras av arbetsgivaren. Intresset är stort både från arbetslivet och de sökande.

De pågående strukturförändringarna i samhället ställer krav på nya former och kombinationer av kompetens och leder till ökade krav på högre utbildning. Högskolan måste kunna erbjuda såväl utbildning för olika yrkesområden som utbildning som inte styrs av specifika yrkeskrav. Högskolans kvalitet, effektivitet och kapacitet är viktiga inslag för att minska arbetslösheten, öka sysselsättningen och förhindra social utslagning.

Det svenska högskolesystemet omfattar den största delen av all eftergymnasial utbildning. Större delen av högskolornas programutbildningar kan sägas vara yrkesutbildningar eller innehålla ett stort mått av yrkesinriktade moment. Exempel på tydliga yrkesutbildningar kan vara läkarutbildning, lärarutbildning, sjuksköterskeutbildning, socionomutbildning liksom ingenjörutbildning. Högskolan kan också erbjuda ett stort antal fristående kurser som är av yrkesutvecklande karaktär. Möjligheterna att utföra uppdragsutbildning samt den fortsatta utvecklingen av distansutbildningen gör att högskolan måste ses som en av de viktigaste reguljära utbildningsanordnarna i samhället.

Näringslivets struktur och utvecklingsförutsättningar skiljer sig åt mellan olika regioner i Sverige. Gemensamt är dock vikten av att arbetskraften har den specifika kompetens som det regionala näringslivet efterfrågar. Brist på arbetskraft med relevant kompetens riskerar annars att bli en flaskhals som både hindrar företagens möjligheter att växa och påverkar sysselsättningsutvecklingen negativt.

Mot bakgrund av detta har regionala kompetensråd skapats. I de regionala kompetensråden ingår såväl företrädare för näringsliv, offentliga arbetsgivare och arbetstagarorganisationer som utbildningsanordnare med ansvar för dimensionering och inriktning av utbildning. Rådets uppgift är att utifrån en samlad bild av de regionala utbildningsbehoven, med betoning på analys av flaskhalsproblem, ge förslag på kort- och långsiktiga åtgärder som utgår från arbetslivets behov. Råden skall också sprida information och ge kunskap om förändringsprocesser, arbetsorganisations- och ledarskapsfrågor anpassade till de regionala och lokala förutsättningarna

## **2.4 SWOT-analys**

En s.k. SWOT-analys - en analys av styrkor och svagheter, möjligheter och hot - avseende situationen på arbetsmarknaden i Sverige har gjorts av oberoende utvärderare. Nedan redovisas slutsatserna av analysen.

SWOT-analys för gemenskapsinitiativet EQUAL i Sverige	
<p><b>STYRKOR</b></p> <p>God ekonomisk utveckling, tillväxt och ökad efterfrågan på arbetskraft.</p> <p>Hög förvärvsfrekvens för män och kvinnor.</p> <p>God tillgång till offentlig service och utbildning över hela landet samt stark folkbildnings- /vuxenutbildningstradition</p> <p>God tillgång till datorer i arbete och vardag (hög nationell IT-mognad).</p> <p>I genomsnitt hög utbildningsnivå och internationellt sett hög baskompetens hos den vuxna befolkningen.</p> <p>Stat och näringsliv investerar mer i FoU än flertalet andra EU-länder.</p> <p>I huvudsak politisk konsensus om generell välfärdspolitik och betydelsen av ökad jämställdhet och en aktiv arbetsmarknadspolitik med riktade insatser för långtidsarbetslösa m.fl. grupper.</p>	<p><b>SVAGHETER</b></p> <p>Ökad kompetensparadox med samtidig arbetslöshet och arbetskraftsbrist. Dålig matchning mellan arbetslösa och nya kvalifikationskrav i arbetslivet.</p> <p>Växande regional obalans mellan tillväxtområden med kunskapsintensiv och serviceinriktad produktion och stagnerande regioner/arbetsmarknadsområden med krympande branscher.</p> <p>Många utsatta orter/regioner vars sysselsättning är beroende av en eller några större, ibland, multinationella företag.</p> <p>Stora problem med arbetslöshet och risk för social exkludering av vissa invandrargrupper, äldre och funktionshindrade.</p> <p>Brister i de välfärdspolitiska systemens funktionsätt; oförmåga att möta nya behov.</p> <p>Bristande jämställdhet trots stora satsningar från stat, kommun och organisationer, exempelvis få kvinnliga chefer, kvardröjande orättvisor vad gäller lön och ansvar för barn och familj.</p>
<p><b>MÖJLIGHETER</b></p> <p>Nya villkor för livslångt lärande genom Kunskapslyftet, individuella kompetenskonton och en ökad betoning av IT-baserat lärande.</p> <p>Utveckling av nya tjänster och produkter inom kunskapsintensiva och IT-baserade näringar med effekt på samhälle och sysselsättning.</p> <p>Utvecklingspotential genom nätverk och socialt kapital i regionala partnerskap, tillväxtavtal och parternas nya engagemang för mångfald.</p> <p>Ökat utrymme för nya aktörer och idéer för förnyelse av arbetsmarknads-, social-, utbildnings- och arbetslivspolitik, bl.a. genom det europeiska samarbetet; nya drivkrafter och nya former för engagemang från frivilligsektor och företag.</p> <p>Genomgripande satsningar på hållbar tillväxt och utveckling av god inre och yttre miljö i hela landet.</p> <p>Ökad betoning av nationell och regional innovationspolitik och utveckling av nya industriella cluster och nätverk med effekter på konkurrenskraft, företagande och sysselsättning.</p> <p>Nysatsning på entreprenörskap och företagande.</p>	<p><b>HOT</b></p> <p>Ökad global konkurrens med risk för nedläggning och/eller omlokalisering av svenska storföretag som fungerat som lokomotiv för tillväxt och sysselsättning.</p> <p>Stor arbetskraftsbrist inom industri, social omsorg och utbildning i förening med otillräcklig långsiktig kompetensförsörjning.</p> <p>Ökande kostnader och växande omsorgskrav till följd av en ökad andel äldre i samhället.</p> <p>”Tickande bomb” om ingenting görs åt ökad utbrändhet och annan arbetsrelaterad ohälsa, inte minst för kvinnor inom låglöneyrken.</p> <p>Ökande regional obalans och fortsatt utflyttning av ungdomar och yrkesaktiva från stagnerande arbetsmarknadsområden med växande andel utsatta (små-) kommuner.</p> <p>Ökad social och ekonomisk marginalisering i utsatta områden i storstadskommuner med hög invandrarandel.</p>

## **3 Programmets utgångspunkter och referensram**

### **3.1 Europeisk bakgrund**

#### **3.1.1 Amsterdamfördraget m.m.**

I det nya fördraget - Amsterdamfördraget - har en ny avdelning om sysselsättning införts som uppmanar medlemsstaterna och gemenskapen att utveckla en samordnad sysselsättningsstrategi och särskilt främja en kvalificerad, utbildad och anpassningsbar arbetskraft och en arbetsmarknad som är mottaglig för ekonomiska förändringar. Den nationella sysselsättningspolitiken skall bidra till detta. Gemenskapens insatser skall stödja och komplettera den nationella politiken och sysselsättningsfrågorna skall beaktas vid utformningen och genomförandet av gemenskapens politik och verksamhet. Rådet skall årligen fastställa riktlinjer för sysselsättningen som medlemsstaterna skall beakta i sin sysselsättningspolitik. Medlemsstaterna skall årligen överlämna en rapport över vad man gjort inom sysselsättningspolitikens område mot bakgrund av riktlinjerna. Dessa rapporter granskas av rådet vilket kan avge rekommendationer till medlemsstaten ifråga.

Vid Europeiska rådets möte i Lissabon i mars 2000 enades medlemsländerna om att denna process skall stimuleras ytterligare genom att riktlinjerna för sysselsättningen förfinas och ges mer konkreta mål, fastare band knyts med andra politikområden och ett effektivare förfarande fastställs för att göra de olika aktörerna delaktiga. Arbetsmarknadens parter förväntas i större utsträckning bli delaktiga i utformningen, genomförandet och uppföljningen av de aktuella riktlinjerna. För att uppnå detta krävs bl.a. inriktning på följande fyra nyckelområden:

- Förbättring av anställbarheten och minskade kunskapsklyftor. Arbetsförmedlingarna kopplas till ett EU-nät. Prioritering av livslångt lärande, bl.a. genom att avtal mellan arbetsmarknadens parter om innovation och livslångt lärande uppmuntras.
- Komplementariteten mellan livslångt lärande och anpassningsförmåga bör utnyttjas genom en smidig arbetstidsförläggning och arbetsrotation. Mätningar av framstegen kring livslångt lärande skall göras.
- Ökad sysselsättning inom tjänstesektorn, inbegripet personliga tjänster.
- Främjandet av alla aspekter av lika möjligheter, även när det gäller att minska snedrekrytering i arbetslivet och att göra det lättare att förena arbetsliv och familjeliv.

Det övergripande målet för dessa åtgärder bör vara att höja sysselsättningsgraden från dagens genomsnittliga 61 procent till nära 70 procent år 2010 och att öka antalet kvinnor på arbetsmarknaden, från nuvarande 51 procent till mer än 60 procent år 2010. Med hänsyn till olika utgångslägen bör medlemsstaterna sätta upp nationella mål för ökad sysselsättning.

Genom Amsterdamfördraget har jämställdhetsfrågorna fått en väsentligt starkare ställning i EU-samarbetet. Jämställdhet mellan kvinnor och män ingår nu i EU-fördraget som ett av de grundläggande målen. Även den s.k. mainstreamingstrategin, dvs. att ett jämställdhetsperspektiv skall beaktas och främjas i gemenskapens alla aktiviteter, har skrivits in i fördraget.

Lönediskrimineringsförbudet i den tidigare artikel 119 i Romfördraget har skärpts och omfattar nu också lönediskriminering vid likvärdigt arbete. Vidare har den tidigare fördrags-  
texten byggts ut så att det uttryckligen anges att EU skall fatta beslut för att öka  
jämfällheten på arbetsmarknaden och säkra att likalöneprincipen iakttas. Det klargörs även  
att det är tillåtet att använda s.k. positiv särbehandling av underrepresenterat kön i syfte att  
åstadkomma jämfällhet i praktiken på arbetsmarknaden. Kommissionen har nyligen lagt  
fram ett förslag till ändring av likabehandlingsdirektivet. Förslaget innebär en utvidgning av  
direktivets tillämpningsområde och en skärpning av bestämmelserna.

Genom Amsterdamfördraget gavs EU, genom införandet av en ny artikel 13 i EG-fördraget,  
befogenhet att vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras,  
etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Med  
stöd av denna artikel lade EG-kommissionen i slutet av år 1999 fram ett förslag till ett "anti-  
diskrimineringspaket" bestående av två direktiv för att bekämpa diskriminering och ett  
handlingsprogram som på olika sätt skall komplettera direktiven.

De två direktiv som ingår i kommissionens förslag behandlar delvis olika diskriminerings-  
grunder och omfattar olika sakområden, men överlappar varandra på vissa områden. Det ena  
direktivet, arbetslivsdirektivet, reglerar endast diskriminering i arbetslivet, men omfattar  
samtliga diskrimineringsgrunder som nämns i artikel 13 i EG-fördraget utom kön. Det andra  
direktivet, det etniska direktivet, behandlar förutom arbetslivet även ett antal andra samhälls-  
områden, men omfattar däremot endast diskrimineringsgrunderna ras och etniskt ursprung.  
Diskriminering i arbetslivet på grund av ras eller etniskt ursprung behandlas alltså i båda  
direktiven.

Handlingsprogrammet, som skall fungera mellan januari 2001 och december 2006, är till för  
att följa och stödja medlemsstaternas genomförande av direktiven. Programmet skall  
komplettera direktiven genom att stimulera informationsutbyte mellan medlemsstaterna samt  
informera om problem och erfarenheter med implementeringsarbetet.

Den 29 juni 2000 antogs rådets direktiv om genomförandet av principen om likabehandling av  
personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (det etniska direktivet).

### **3.1.2 Europeiska Socialfonden**

Den europeiska sysselsättningsstrategin, som bygger på de fyra pelarna anställbarhet,  
företagaranda, anpassningsförmåga och lika möjligheter för kvinnor och män utgör ramen för  
gemenskapens finansiella stöd genom strukturfonderna.

Europeiska socialfonden (ESF) är det huvudsakliga instrumentet för att omsätta den  
europeiska sysselsättningsstrategin i handling. Fonden engagerar sig i åtgärder som skall  
förebygga och bekämpa arbetslöshet, utveckla mänskliga resurser och främja lika möjligheter  
för alla att komma in på arbetsmarknaden.

Den nya ESF-förordningen, som avser programperioden 2000 – 2006, innehåller fem politiska  
prioriteringsområden som skall styra insatser som fonden delfinansierar, nämligen att

- stödja en aktiv arbetsmarknadspolitik för att främja sysselsättningen,

- alla skall ha lika möjligheter att komma in på arbetsmarknaden med särskild uppmärksamhet riktad till dem som riskerar social utslagning,
- utveckla utbildning och fortbildning i samband med ett livslångt lärande,
- främja en kunnig och välutbildad och flexibel arbetskraft samt förnyelse och anpassningsförmåga inom arbetsorganisationen och utvecklande av företagandan,
- särskilda åtgärder behövs för att förbättra kvinnors tillträde till och ställning på arbetsmarknaden, inklusive deras möjligheter att avancera, deras tillgång till nya arbetsmöjligheter och möjligheter att starta företag.

### **3.1.3 Gemenskapsinitiativet Equal**

Ett mål för den europeiska sysselsättningsstrategin är att åstadkomma en hög sysselsättningsnivå för alla grupper på arbetsmarknaden. En central fråga för att uppnå detta mål är att både utveckla kompetensen och möjligheterna till arbete för dem som i dag är utestängda från arbetsmarknaden och att utveckla kompetensen och arbetsmarknadsvärdet för dem som redan har en anställning - särskilt i utsatta eller sårbara sektorer och där kompetensen behöver förnyas och uppdateras. Vidare skall företagandan uppmuntras och möjligheterna för kvinnor och män att delta på arbetsmarknaden säkerställas. Därför krävs åtgärder för att bekämpa diskriminering och ojämlikhet bland både arbetslösa och yrkesverksamma.

Gemenskapsinitiativet Equal inom Europeiska socialfonden syftar till att genom samarbete mellan länderna främja nya metoder för att motverka diskriminering och alla former av ojämlikhet i anknytning till arbetsmarknaden. Dessutom skall vederbörlig hänsyn tas till asylsökandes integrering i samhället och yrkeslivet.

Equal skall länka samman den europeiska sysselsättningsstrategin med gemenskapens övergripande strategi för att bekämpa diskriminering och stå för arbetsmarknadsdelen i denna. Initiativet skall därvid komplettera andra politiska åtgärder och instrument på detta område vilka inte omfattar rena arbetsmarknadsfrågor, särskilt de bestämmelser och åtgärdsprogram som utvecklas inom ramen för artiklarna 13 och 137 i fördraget.

Equal skall fungera som ett transnationellt laboratorium för utveckling och spridning av nya sätt att genomföra arbetsmarknadsåtgärder som syftar till att bekämpa diskriminering och ojämlikhet. Programmet skall omfatta både personer som försöker komma in på arbetsmarknaden och personer som redan har anställning eller är företagare, liksom asylsökande. Dessutom skall programmet verka inom ett antal tematiska områden som fastställts inom ramen för sysselsättningsstrategins fyra pelare efter samråd med medlemsstaterna.

I en första fas av Equal kan medlemsstaterna enligt riktlinjerna för programmet välja följande teman. Medlemsstaterna skall endast välja teman inom vilka de vill samarbeta.

#### *Pelare 1: Anställbarhet*

a) Underlätta inträdet och återinträdet på arbetsmarknaden för dem som har svårt att integreras eller återintegreras på en arbetsmarknad som måste vara öppen för alla.

b) Bekämpa rasism och främlingsfientlighet i samband med arbetsmarknaden.

#### *Pelare II: Företagaranda*

c) Ge alla möjlighet att starta en affärsverksamhet genom att tillhandahålla de verktyg som är nödvändiga för att starta en rörelse samt identifiera och utnyttja nya sysselsättningsskapande möjligheter i städer och på landsbygden.

d) Bygga ut den sociala ekonomin (den tredje sektorn) särskilt vad gäller samhällstjänster, med särskild fokusering på att höja arbetets kvalitativa innehåll.

#### *Pelare III: Anpassningsförmåga*

e) Främja livslångt lärande och utveckla rutiner som motverkar utanförskap på arbetsplatsen för att därmed uppmuntra rekrytering och kvarhållande av personer som utsätts för diskriminering och ojämlik behandling i samband med arbetsmarknaden.

f) Ge stöd till företag och anställda för att de skall kunna anpassa sig till ekonomiska strukturförändringar och använda sig av informationsteknik och annan ny teknik.

#### *Pelare IV: Lika möjligheter för kvinnor och män*

g) Föreina yrkeslivet med familjelivet och underlätta återinträdet på arbetsmarknaden för kvinnor och män som lämnat den, genom att utveckla mer flexibla och effektiva former av arbetsorganisation och stödtjänster.

h) Minska könsskillnader och ge stöd till desegregeringen av arbetsmarknaden.

Equal skall också bygga vidare på de lärdomar som dragits av de tidigare gemenskapsinitiativen Adapt och Employment.

För att den europeiska sysselsättningsstrategin skall bli effektiv måste den omsättas i åtgärder på lokal och regional nivå, i städer och på landsbygden, dvs. inom geografiska områden där lokalt samarbete kan genereras. Detta kräver nya sätt att ta itu med gemensamma prioriteringar och effektiva metoder för att sprida idéer och lösningar som visat sig fungera. Equal skall mot denna bakgrund genomföras av geografiska eller sektoriella partnerskap, s.k. utvecklingspartnerskap.

## **3.2           Situationen i Sverige**

### **3.2.1        Utgångspunkter för Equal i Sverige**

Den utmaning Sverige står inför är att skapa en arbetsmarknad för alla med arbetsplatser där individer värdesätts och människor med olika bakgrund och erfarenheter kan verka och mötas. Sådan är situationen inte i dag.



En långsiktig politik för att skapa arbete åt alla är här av grundläggande betydelse. Det krävs vidare att det i alla delar av arbetslivet bedrivs ett aktivt och medvetet arbete mot diskriminering och utestängning. Diskrimineringens negativa konsekvenser för individen är uppenbara - att inte bli bedömd för vad man är utan för vad man tros vara, är förintande för självkänslan och kan leda till utanförskap, frustration och vrede. Var och en har en ovillkorlig rätt att bli bedömd utifrån den han eller hon faktiskt är. Men diskriminering är också ett allvarligt hot för samhället i stort. Sammanhållningen i samhället kan lösas upp och människor och grupper ställas mot varandra. Diskriminering innebär att arbetskraftens samlade kompetens inte tas till vara, vilket hämmar tillväxt och utveckling.

Diskrimineringen kan ta sig olika uttryck i arbetslivet, t.ex. i samband med intagning till utbildning, urval av arbetssökande, bedömning av kriterier för rekrytering och fastställande av arbetsvillkor (löneutveckling, karriärmöjligheter, ställning i arbetsorganisationen etc.). Lagar finns sedan många år som förbjuder diskriminering på grund av kön och etnisk tillhörighet. Nu finns också en ny lag mot diskriminering på grund av funktionshinder liksom lagstiftning mot diskriminering på grund av sexuell läggning. Lagarna riktar sig i första hand mot diskriminering i arbetslivet och omfattar t.ex. rekrytering, befordran, utbildning, tillämpning av löne- och andra anställningsvillkor, beslut om uppsägning m.m. Lagarna innehåller såväl regler om aktiva åtgärder på arbetsplatserna som regler om förbud mot diskriminering (direkt och indirekt).

Det finns många människor i dag som inte är diskriminerade i lagens mening utan är diskriminerade eller undanträngda från befintliga jobb på grunder som inte berörs av lagstiftningen. I dagligt tal används emellertid diskriminering för det mesta i en vidare betydelse, där en särskiljande behandling kan vara diskriminerande oavsett vad lagen säger. Det är även diskriminering i denna vidare betydelse som är viktig att fokusera på för att uppnå en målsättning om allas rätt till arbete.

### ***Europeiska socialfondens prioriteringsområden***

Som redovisas i den referensram för socialfondsinsatser som fastställts i det samlade programdokumentet för mål 3 är den övergripande inriktningen för dessa insatser i Sverige kompetensutveckling för både arbetslösa och sysselsatta. Det gäller kompetensutveckling för individer som vill utvecklas och avancera inom eller utanför den egna arbetsplatsen, individer som riskerar att förlora sina arbeten på grund av otillräcklig kompetens eller individer som på grund av låg kompetens står långt från arbetsmarknaden. Men det gäller också individer som trots goda förutsättningar har svårt att komma in på arbetsmarknaden.

Det första prioriteringsområdet för Socialfonden om aktiva åtgärder ligger i linje med den mycket aktiva arbetsmarknadspolitik som Sveriges regering har verkat för under mer än ett halvt sekel. Inriktningen på politiken är att prioritera aktiva åtgärder som upprätthåller kompetens och ger nya kunskaper, i förhållande till passiva bidrag. Inom Socialfondens ram kan dock innovativa projekt bedrivas.

När det gäller prioriteringsområdet om allas lika möjligheter att komma in på arbetsmarknaden är detta en strävan som genomsyrar den nationella politiken, men som inte till fullo har uppnåtts. Framför allt har många personer med utländsk bakgrund, även de med god utbildning och kompetens, svårt att få fotfäste på arbetsmarknaden eller att få arbetsuppgifter som motsvarar deras kompetens. För personer med funktionshinder kan bristande tillgänglighet i bl.a. den fysiska miljön utgöra hinder för delaktighet i arbetslivet.

Livslångt lärande är också ett prioriterat område som stämmer väl överens med den nationella politiken. Sverige har bl.a. sedan länge ett på grundskole- och gymnasienivå väl utvecklat vuxenutbildningssystem som ger vuxna möjligheter att bygga på sina kunskaper och sin kompetens. Det finns dock ibland ett motstånd hos vuxna till utbildning och kompetensutveckling, vilket bör kunna övervinnas genom innovativa insatser. Här är bl.a. äldre personer i arbetskraften en viktig målgrupp.

Det prioriterade området att främja en kunnig, välutbildad och flexibel arbetskraft samt förnyelse och anpassningsförmåga inom arbetsorganisationen har koppling till det livslånga lärandet, särskilt inom den verksamhetsrelaterade kompetensutveckling som erbjuds inom ramen för det svenska mål 3-programmet.

Kvinnors tillträde till arbetsmarknaden, som är Socialfondens femte prioriteringsområde, är inte problematiskt för Sverige som har en hög förvärvsfrekvens bland kvinnor. Denna har sin grund i ett skatte- och socialförsäkringssystem som baseras på individen, inte på familjen, men också i en väl utbyggd barnomsorg och skola. Dock finns betydande skillnader mellan könen på arbetsmarknaden som dessutom är påfallande körssegregerad.

### ***De fyra pelarna i den europeiska sysselsättningsstrategin och teman för Equal***

Socialfondens prioriteringsområden stämmer i huvudsak överens med de fyra pelarna i sysselsättningsstrategin; Att förbättra anställbarheten kan överensstämja med aktiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder och livslångt lärande. ”Anpassningsförmåga” stämmer väl överens med Socialfondens politikområden om en flexibel och kunnig arbetskraft och en flexibel arbetsorganisation med att uppmuntra företagen och de anställdas anpassningsförmåga. Även ”Lika möjligheter för kvinnor och män” kan stämma in på Socialfondens prioriterade område om att förbättra för kvinnor på arbetsmarknaden, särskilt som det är en fördel för både kvinnor och män om den markanta könssegregeringen på arbetsmarknaden minskas. Vikten av att utveckla företagandan är dock mer betonad i sysselsättningsstrategin än i Socialfondens politikområden.

För Equal har, som tidigare redovisats, från EG-kommissionen angivits två teman under respektive pelare i sysselsättningsstrategin. I kapitel 4 redovisas vilka av dessa teman Sverige har valt att arbeta inom.

### ***Den nationella handlingsplanen för sysselsättning***

Sverige har i maj 2000 överlämnat en nationell handlingsplan för sysselsättningen till EG-kommissionen. I denna handlingsplan redovisas under den första pelaren, ”Anställbarhet”, att arbetsmarknadspolitiken under de senaste åren lagts om mot en mer tydligt tillväxtfrämjande inriktning. Fokus har flyttats från praktikåtgärder till matchning och utbildning. Bl.a. har en aktivitetsgaranti införts som riktas till långtidsinskrivna personer över 20 år och Kunskapslyftet förlängts t.o.m. år 2003. Ett mångfaldsprojekt har initierats inom Näringsdepartementet. Under den andra pelaren, ”Företagaranda”, redovisas bl.a. vissa skattemässiga förändringar och att ett regelförenklingsarbete har inletts. Under den tredje pelaren som handlar om att uppmuntra företagens och de anställdas anpassningsförmåga nämns att det är viktigt att regeringen och arbetsmarknadens parter tillsammans kan skapa de förutsättningar som främjar flexibilitet och möjligheter till livslångt lärande. Bl.a. avsätts 1 miljard kronor per år för en statlig stimulans för individuellt sparande till kompetens-

utveckling. En del av Socialfondens mål 3 riktas mot kompetensutveckling av anställda. Under den fjärde pelaren, "Lika möjligheter" anges i handlingsplanen bl.a. att arbete pågår för att skärpa jämställdhetslagen.

Rådet har år 2000 vad avser medlemsstaternas sysselsättningspolitik bl.a. rekommenderat Sverige att av jämställdhetsskäl utreda på vilket sätt könssegregeringen i olika sektorer och yrkeskategorier kan minskas. Frågan om könsuppdelningen har uppmärksamats under lång tid i Sverige, och åtgärder har vidtagits. Likafullt har den könsuppdelade arbetsmarknaden bestått. I den nationella handlingsplanen redovisas vidtagna och planerade åtgärder i frågan, bl.a. att de arbetsmarknadspolitiska medlen skall användas så att de medverkar till att bryta könsuppdelningen och att det nationella programutbudet i gymnasieskolan skall ses över.

### ***Integrering av jämställdhetsperspektivet***

En viktig aspekt av jämställdhetspolitiken, som beskrivs i avsnitt 2.3, är att jämställdhetsperspektivet skall genomsyra alla delar av den svenska regeringens politikområden och alla nivåer i samhället. Detta förutsätter en strategi för hur arbetet skall bedrivas.

Sedan mitten av 1990-talet har regeringen verkat för att ändra formerna och metoderna för att föra jämställdhetsarbetet framåt. I dag har alla statsråd i regeringen ett ansvar för jämställdheten inom sina respektive politikområden. Jämställdhetsministern har ansvar för samordningen av jämställdhetsfrågorna. Detta innebär en ny inriktning för arbetet. Från att tidigare nästan enbart ha varit koncentrerat på åtgärder för att undanröja könsdiskriminering och motverka olika villkor för kvinnor och män genom lagstiftning och punktinsatser, skall jämställdhetsarbetet nu vara en del av hela regeringens arbete.

Denna strategi kallas med en internationellt vedertagen term för "gender mainstreaming". I Sverige används oftast enbart begreppet "mainstreaming". Ordet kan översättas till "integrering av ett jämställdhetsperspektiv". Strategin innebär att jämställdhet - från att mestadels ha haft en sidoordnad position – skall ingå som en naturlig del i verksamhetens alla delar. Konkret betyder det att alla ansvarar för att de beslut som fattas tar hänsyn till jämställdhetsaspekten.

"Mainstreaming" utesluter emellertid inte en fortsatt prioritering av särskilda insatser på jämställdhetsområdet. Att arbeta med ett jämställdhetsperspektiv integrerat i verksamhet och beslutsfattande innebär att synliggöra var särskilda insatser behövs som mest. Regeringens ambition är därmed att de särskilda insatserna skall få större och mer bestående effekter. Att integrera ett jämställdhetsperspektiv innebär att synliggöra kvinnors och mäns livsmönster och villkor på ett mer medvetet sätt än vad som tidigare varit brukligt. Detta kräver nya sätt att arbeta. Därför måste vi lära oss mer om hur vi praktiskt ska arbeta och det finns i dag en stor efterfrågan på nya arbetsätt och metoder som är anpassade till olika sorters verksamhet. Regeringen har också satsat resurser på metodutveckling.

Exempel på vidtagna åtgärder för en integrering av jämställdhetsperspektivet i arbetet på central nivå är kravet på könsuppdelning i all officiell individbaserad statistik, och utbildning i jämställdhetskunskap i statsförvaltningen. Vad avser den regionala nivån kan t.ex. nämnas att det vid varje länsstyrelse finns en länsexpert för jämställdhetsfrågor. På kommunal nivå har Svenska kommunförbundet utvecklat en särskild metod, 3R-metoden, för att analysera kommunal verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv.

## *Mångfald i arbetslivet*

I avsnitt 2.3 har den nationella politiska kontexten i vilken Equal i Sverige skall verka beskrivits. Som framgått är en bärande tanke i den svenska regeringens politik att förena tillväxt med rättvisa, att se dessa båda målsättningar som förutsättningar för varandra. Det kräver i många avseenden nya perspektiv i politiken: perspektiv som går utöver gamla politiska sektorsgränser. Mot den bakgrunden har det inom Regeringskansliet inrättats ett särskilt mångfaldsprojekt. Projektet skall i ett sammanhang och ur ett tillväxtperspektiv kartlägga och beskriva hur aspekterna kön, ålder, klass, etnisk tillhörighet, sexuell läggning samt funktionshinder påverkar en individs nuvarande och framtida möjligheter i arbetslivet.

Senast den 1 december 2000 skall projektet presentera ett förslag till nationellt program för en produktiv mångfald inom arbetsmarknad och näringsliv, ökad tillväxt, ökad jämställdhet mellan kvinnor och män, ökad jämlikhet och social rättvisa. Arbetsgruppen skall i detta syfte särskilt se till frågor rörande företagandets villkor för olika grupper, samt behovet av att bryta segregering och diskriminering på arbetsmarknaden och i näringslivet.

En viktig utgångspunkt för mångfaldsprojektets arbete är insikten om att de mänskliga resurserna är av avgörande betydelse i dagens kunskapsintensiva samhälle. Att inte ta till vara den reserv som undersysselsatta grupper på arbetsmarknaden utgör innebär i förlängningen ett allvarligt hinder för ekonomisk tillväxt och utveckling. Detta gäller i synnerhet i dagens situation med en allmänt ökande efterfrågan på arbetskraft och fortgående demografiska förändringar - såväl andelen personer med utländsk bakgrund som andelen äldre ökar i arbetskraften.

De ekonomiska fördelarna med mångfald är uppenbara. En organisation som rekryterar brett har större möjligheter att hitta kompetenta medarbetare. Om personalen speglar de potentiella konsumenterna kan företaget lättare bedöma marknadens behov och önskemål.

Den gängse uppfattningen i organisationsteoretisk forskning har varit att homogena grupper arbetar mer effektivt och når bättre resultat än heterogena. Likhet mellan de anställda har setts som något positivt. Nyare forskning ger dock i många avseenden en annan bild av sambandet mellan graden av homogenitet i grupper och deras prestationsförmåga.

Homogena grupper har visserligen till en början lättare att komma överens. Men det innovativa tänkandet blir lidande och gruppens förmåga att anpassa sig till förändringar i omvärlden - både kommersiella, teknologiska och sociala - försämras. I förlängningen hämmas tillväxten. Heterogena grupper har bredare kunskaper och erfarenheter. Idéer och perspektiv bryts mot varandra. Förmågan till problemlösning ökar och kvaliteten i beslutsfattandet blir högre. Arbetsplatsen blir mer kreativ, flexibel och dynamisk.

Självklart är det inte så att en större mångfald i sig, med automatik, enbart ger positiva effekter. Ett framgångsrikt mångfaldsarbete kräver mer än att man "enbart" tillsätter en kvinnlig chef eller att man ökar andelen anställda med utländsk bakgrund med några procent. Det krävs ett aktivt ledarskap och en medveten strävan att skapa en inkluderande organisation där de anställdas olikheter värderas och tas till vara.

Mångfaldsbegreppet har emellertid inte bara en funktion när det gäller olika aspekter av det humankapitalets och arbetsorganisationens betydelse för den ekonomiska tillväxten.

Ytterligare en huvudtanke bakom mångfaldsprojektet är att tydliggöra grunden för samhällets arbete mot diskriminering i arbetslivet.

De mekanismer som ligger bakom olika former av diskriminering är i stor utsträckning desamma. Den kränkning som diskriminering innebär för individen är också likartad oavsett om grunden för den missgynnande särbehandlingen är kön, etnicitet, ålder, sexuell läggning eller funktionshinder. När det gäller personer med funktionshinder kan dessutom otillgänglighet i miljön och verksamheten vara diskriminerande. Syftet med lagar mot diskriminering är i detta perspektiv inte att skydda vissa ”grupper”. Diskrimineringslagstiftning handlar i stället om att skydda de mänskliga rättigheter som genom bl.a. FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna förklarats universella och odelbara.

Från en del håll har oro förts fram för att arbete för ökad mångfald står i motsats till traditionellt arbete för att motverka diskriminering och att rättvisan görs avhängig lönsamheten. Självfallet är det av central betydelse att ständigt i alla sammanhang hävda respekten för alla människors lika värde och principen om icke-diskriminering. Men det finns stora vinster i att vidga perspektivet, att lägga ytterligare betoning på att det måste handla om att skapa lika reella möjligheter för alla och att lyfta fram de pågående processer i samhälle, ekonomi och arbetsliv som nödvändiggör förändrade attityder till i dag underrepresenterade och missgynnade grupper på arbetsmarknaden. Arbete för ökad och bättre tillvaratagen mångfald är i detta perspektiv ett viktigt komplement till, och ett stöd i, traditionellt arbete mot diskriminering.

Mångfaldsperspektivet innebär att fokus inom arbetsmarknads-, arbetslivs- och näringslivs-politiken när det gäller tillvaratagande av mänskliga resurser i någon mån förskjuts. Tidigare har politiken i stor utsträckning koncentrerats på individen och vad individen saknar för att vara konkurrenskraftig i arbetslivet. Det är självfallet fortfarande viktigt att arbetskraftens kompetens speglar efterfrågan. Men vi måste nu i högre grad också titta på strukturerna. Vad är det i dem som gör att stora grupper medborgare inte får möjlighet att delta i arbetslivet på lika möjligheter och utvecklas till sin fulla potential? Här handlar det inte bara om institutioner, regler och rutiner, det handlar också om mentala strukturer - om vårt sätt att tänka och se på omvärlden och våra medmänniskor.

### **3.2.2           Situationen för olika grupper på arbetsmarknaden i Sverige**

#### ***Kvinnor och män***

Även om stora förändringar har skett i ett historiskt perspektiv är den svenska arbetsmarknaden alltjämt starkt könsuppdelad. Segregationen, såväl den horisontella som den vertikala, förändras långsamt medan arbetsmarknaden och dess funktionssätt på andra områden genomgår snabba förändringar. Kvinnor och män har till stor del olika delarbetsmarknader, varvid kvinnors är väsentligt smalare och oftare består av tillfälliga arbeten och deltidsarbeten. Fortfarande är kvinnor generellt överrepresenterade inom utbildningar till vård- och kontorsarbete och underrepresenterade inom utbildningar till teknik-, data- och tillverkningsyrken. Det är mest män som rekryteras till de nya arbetena inom de privata tjänstenäringarna. Även arbetsförmedlingarnas anvisningar till lediga platser följer ofta traditionella mönster.

Kvinnor tenderar att systematiskt finnas på lägre befattningsnivåer och i mindre statusfyllda jobb än män, och män är i större utsträckning chefer. I den privata sektorn är den manliga dominansen särskilt framträdande. Knappt 20 procent av de privata arbetsplatserna har en ledning med jämn könsfördelning. I offentlig sektor är kvinnors representation bland cheferna över lag större än i den privata sektorn.

Det finns dock totalt sett en stigande trend vad gäller andelen kvinnliga chefer, en trend som accentuerades under 1990-talet. Andelen kvinnliga projektledare har också ökat kraftigt under denna period. Studier pekar samtidigt på att det alltså finns könsmissiga skillnader i karriärutveckling för kvinnor och män, att kvinnor mer än män av olika skäl inte avancerar till högre chefspositioner och att arbetsgivarna (oftast män) är restriktiva i rekryteringen av kvinnor till dessa chefspositioner.

Kvinnors och mäns utbildningsval har givetvis också en stor betydelse för rådande könssegregering på arbetsmarknaden och för skillnader i fördelningen mellan kvinnor och män på olika befattningsnivåer. Utjämnningen mellan svenska kvinnor och män i utbildningsnivå har inte följts av motsvarande utjämnning av utbildningsinriktningen. Jämför man emellertid kvinnor och män med samma utbildning så är kvinnors möjligheter att avancera till chef inom det privata näringslivet avsevärt mindre än mäns.

I arbetslivet har kvinnors och mäns inkomster närmast sig varandra. Det råder dock fortfarande skillnader mellan kvinnors och mäns löner och skillnaderna minskade inte under 1990-talet. Bland annat konstaterar SCB i en utredning av kvinnors och mäns löner, att kvinnor år 1997 i genomsnitt tjänade 83 procent av vad män tjänade. En del av löneskillnaderna kan förklaras med faktorer som ålder, utbildning, yrkesgrupp och sektor. Om dessa faktorer tas i beaktande var kvinnors lön år 1997 93 procent av mäns lön, dvs. det kvarstår en skillnad på 7 procent som inte enkelt kan förklaras.

Studier om nya relationer i arbetslivet visar att det också finns betydande skillnader mellan kvinnor och män beträffande anställningsrelationer (Wickman, Andersson & Bastin 1998). Endast hälften av kvinnorna har tillsvidareanställning på heltid jämfört med två tredjedelar av männen. Samtidigt är tillsvidareanställda på deltid en mycket större grupp bland kvinnor än bland män. Detsamma gäller olika former av tidsbegränsade anställningar. För de flesta kvinnor handlar det om vikariat medan projektarbeten och andra tidsbegränsade anställningar är vanligare bland män. Korttidsanställningar och tillfälliga arbeten är vanliga för kvinnor sedan en lång tid tillbaka och genom att berörda personer inte redovisats som anställda har effekterna av neddragningar inom den offentliga sektorn kraftigt undervärderats.

Ett framträdande drag i svensk näringslivsutveckling är att tjänstesektorn inom det privata området expanderar, inte minst inom IT-området. Det är dock alltså få kvinnor, totalt sett, i företagen som sysslar med IT. Andelen kvinnor i börsnoterade IT-företag är endast 20 procent, på ledningsnivå endast 6 procent. Det är i dag inte kvinnor och män som tillsammans påverkar utvecklingen och användningen av informationstekniken utan främst män, i synnerhet yngre män. Med tanke på framtiden är det allvarligt att det är betydligt färre kvinnor än män som utbildar sig inom IT-ämnena på högskolenivå och att denna andel dessutom minskar.

Arbetsorganisationen är en viktig arena för att uppnå jämställdhet. Bristande jämställdhet kan i stor utsträckning kopplas samman med interna processer inom olika organisationer, i arbetsgivarens rekryteringspolitik, kompetensutvecklingsinsatser, delaktighet och inflytande.

Erfarenheter visar att satsningar på enbart individförändring har misslyckats med att påverka rådande maktstrukturer. Attityder, värderingar och normer sitter fortfarande så djupt rotade hos människor som inte särskilt behövt ta ställning till eller bearbeta sin "naturliga" syn på kvinnor och män. Förändringars karaktär bör därför inte analyseras enbart utifrån hur kvinnors egenskaper värderas inom nya organisationer utan även i relation till kvinnors position inom organisationer. Genom att få upp ögonen för betydelsen av makt och kön i organisationen kan förändringsaktörer agera på ett mer effektivt sätt och nå en verklig förändring.

### ***Personer med utländsk bakgrund***

Antalet utrikes födda personer i Sverige har ökat kraftigt under de senaste decennierna. År 1960 uppgick antalet till 300 000, vilket utgjorde 4 procent av befolkningen. År 1999 uppgick antalet till 982 000 eller 11 procent av befolkningen. Antalet utländska medborgare är betydligt lägre och uppgick år 1999 till 487 000 personer. I dag utgör nordbor och européer drygt 60 procent, asiater ca 25 procent och inflyttade från Afrika och Latinamerika ca 10 procent av alla utrikes födda. Människor med invandrarbakgrund är således ingalunda en homogen grupp utan människor med olika nationaliteter och skilda bakgrunder. I gruppen personer med utländsk bakgrund ingår även barn till invandrade föräldrar (förälder). Denna grupp motsvarar i dag totalt 20 procent av befolkningen.

Invandringens karaktär har förändrats under de senaste decennierna. Fram till mitten av 1970-talet utgjordes invandringen till Sverige i huvudsak av arbetskraftsinvandring. Näringslivet efterfrågade utländsk arbetskraft och invandrarna kom snabbt ut i arbetslivet. Under senare delen av 1970-talet minskade arbetskraftsinvandringen och i stället blev flyktinginvandringen och anknytningsfallen dominerande, framför allt från länder utanför Europa. Under 1990-talet har tillströmningen av flyktingar dominerats av människor från det forna Jugoslavien.

Personer med utländsk bakgrund, såväl kvinnor som män, är överrepresenterade inom tillverkningsindustrin och inom serviceyrken. Däremot verkar, till skillnad från många andra länder, byggnadsindustrin i Sverige vara förbehållen den infödda befolkningen, dvs. främst de infödda männen. De utrikes födda kvinnorna är väl representerade i de yrken där många kvinnor arbetar, dvs. inom den offentliga tjänstesektorn.

Arbetsmarknadssituationen i form av sysselsättningsgrad och arbetslöshet skiljer sig markant mellan dem som invandrat under tidigare perioder och de senare invandrade. Många av de senaste 20 årens invandrare har haft stora svårigheter att få en fast förankring i arbetslivet, också efter en längre tid i Sverige. Dessa svårigheter förstärktes ytterligare under 1990-talets lågkonjunktur. Svårigheterna gäller framför allt de nya flyktinginvandrarna men det finns tecken som tyder på att situationen har försämrats även för tidigare arbetskraftsinvandrare.

Svagast anknytning till arbetsmarknaden har flyktinginvandrare från det forna Jugoslavien, Mellanöstern och Afrika. Problemet är inte bara att arbetslösheten är hög utan att många av de senare flyktinginvandrarna över huvud taget inte tillhör arbetskraften. En faktor som delvis förklarar detta är att en del av dessa invandrare endast vistats i Sverige under kort tid och inte hunnit etablerat sig i landet. Men även av de utomeuropeiska flyktinginvandrarna som levit i Sverige under många år är en hög andel utanför arbetsmarknaden. Även för barn till invandrare med utomeuropeisk härkomst är situationen allvarlig.

Många av de personer som kommit till Sverige har högskoleutbildning och erfarenhet från kvalificerad yrkesverksamhet i sitt hemland. Det innebär en stor resurs för Sverige som tas dåligt till vara. Det är emellertid möjligt att en individ vid byte av nationell arbetsmarknad "förlorar i humankapital" om utbildningen är genomförd i ursprungslandet. För att minimera denna förlust i samband med byte av arbetsmarknad är det viktigt att arbetsgivare på ett enkelt sätt kan översätta utländska kvalifikationer till svenska. Även invandrare som har genomgått högskoleutbildning i Sverige är dock oftare arbetslösa än sina svenska studiekamrater. Många möter stora svårigheter på arbetsmarknaden. Praktik i arbetslivet och mentorskap är några av de idéer som utvecklas för att underlätta högutbildades inträde på arbetsmarknaden.

De utrikes födda är dock en mycket heterogen grupp när det gäller utbildningsbakgrund. Det finns stora skillnader beroende på vilket land man utvandrat ifrån och på vilka skäl som ligger bakom invandringen. Utbildningsbakgrunden för invandrare är dessutom mer polariserad än för den svenskfödda befolkningen. De utrikes födda är överrepresenterade såväl bland dem som saknar formell utbildning som bland högskoleutbildade och forskare. Det finns också stora skillnader mellan olika grupper av utrikes födda.

Kunskaper i svenska språket och om det svenska arbetslivet har ofta framförts som en central förklaring till de observerade skillnaderna i arbetsmarknadssituation. Bristande kunskaper i svenska kan naturligtvis vara ett hinder för dem som nyligen anlant till Sverige. Men studier av ungdomar som fått hela sin utbildning i Sverige visar att arbetslöshetsrisken är större för dem med utrikes födda föräldrar än för dem med föräldrar som är födda i Sverige.

Ovanstående fakta tyder på att andra faktorer än traditionella utbudsfaktorer bidrar till de arbetslöshetsskillnader som observeras. En förklaring till den höga arbetslösheten bland invandrare kan vara att de drabbas av s.k. statistisk diskriminering på arbetsmarknaden. Denna typ av diskriminering innebär att arbetsgivare tillskriver enskilda individer grupp-egenskaper. Om arbetsgivaren t.ex. på grund av bristande information om arbetstagarnas kompetens, bristande kunskap om utländsk erfarenhet och utbildning etc. inte med säkerhet kan identifiera den bästa kandidaten till ett arbete finns det risk att genomsnittliga grupp-egenskaper används i stället för individegenskaper. Om arbetsgivaren dessutom utgår från en felaktig bild över olika gruppers förmåga och egenskaper blir situationen ytterligare förvärrad. Det finns vidare undersökningar som visar att både infödda och invandrare anser att utseende och namn påverkar möjligheterna att få arbete.

En snäv fokusering på individrelaterade faktorer medför svårigheter att förstå, analysera och ge rimliga förslag till förbättrad integration i arbetslivet. I detta sammanhang är det viktigt att analyser av olika grupper på arbetsmarknaden inte baseras på diskussioner som leder till stereotyper och som kan blockera möjligheten att öka den kulturella mångfalden på arbetsplatserna. Åtgärder för att öka mångfalden på arbetsplatserna och minska arbetslösheten för människor med invandrarbakgrund måste i stället utgå från en insikt om de verkliga orsakerna till situationen på arbetsmarknaden, framför allt till utestängningen från arbetslivet. I ett första skede måste målsättningen vara att avskaffa alla diskriminerande element vid extern och intern rekrytering (Höglund, 2000). Det handlar då inte minst om att alla får klart för sig vad diskriminering egentligen handlar om och hur det kan gå till. I många fall är inte avsikten en medveten diskriminering men där olika handlingar faktiskt får det resultatet.

Det är viktigt att vara medveten om de informella nätverkens betydelse för människors möjligheter att komma in i arbetslivet. Det lokala samhällets sätt att fungera har sannolikt här en stor betydelse. Många invandrare, särskilt de nyanlända, saknar ofta personliga nätverk i



Sverige något som infödda normalt har. Dessa nätverk av kollegor, arbetsgivare, vänner m.m. spelar en väsentlig roll för att få anställning. I olika företagsnätverk har företagarna ofta god kunskap om varandras produktion, arbetskraft och behov av olika sorters arbetskraft. Möten mellan sådana nätverk och lokala myndigheter och organisationer, inte minst olika organisationer och nätverk för invandrare med anknytning till arbetsmarknaden, kan ge förutsättningar för att skapa sociala kontakter över etniska gränser. Arbetsmarknadens organisationer har förstås här en särskild roll att spela.

### *Ungdomar*

I Sverige är i likhet med de flesta andra länder ungdomsarbetslösheten högre än arbetslösheten för vuxna. En annan skillnad mellan ungdomar och vuxna är att ungdomar har kortare men också betydligt fler arbetslöshetsperioder än vuxna. Det finns emellertid ungdomar som har mycket långa arbetslöshetsperioder. Mycket talar också för att motgångar under de första åren på arbetsmarknaden kan ha negativa konsekvenser för individens framtida arbetsliv. Detta gäller även de ungdomar som hoppar mellan olika, för det mesta okvalificerade, jobb.

Den ekonomiska krisen i början av 1990-talet ledde till en dramatisk ökning av i synnerhet de äldre ungdomarnas arbetslöshet. Den förbättring som inträffat under senare delen av 1990-talet är en kombination av att arbetsmarknaden förbättrats och av att fler ungdomar studerar. Arbetslösheten är ändå fortfarande högre för ungdomar i åldern 20-24 år än vad den någonsin varit under decennierna före krisen. Även i ett internationellt sammanhang (OECD) är ungdomsarbetslösheten i Sverige hög.

Arbetslösheten är ojämnt fördelad mellan olika grupper av ungdomar. Ett samband finns mellan utbildning och arbetslöshet bland ungdomar. Krisen i början av 1990-talet medförde att ungdomar med gymnasieutbildning och även med högskoleutbildning fick ökade svårigheter på arbetsmarknaden. Framför allt är det nu ungdomar med enbart grundskola eller mindre attraktiva gymnasieutbildningar som löper särskilt stora risker för arbetslöshet och marginalisering. Det är i det sammanhanget mycket alarmerande att andelen ungdomar som inte fullföljer sin gymnasieutbildning ökar kraftigt.

Risken att bli arbetslös är större för ungdomar med utländsk bakgrund än för ungdomar med svensk bakgrund, även när kunskaperna i svenska och andra skolämnen är identiska. För ungdomar födda i Sverige med minst en förälder med utländskt bakgrund är risken att bli arbetslös ca 40 procent större än för ungdomar med svenska föräldrar. Om den unge personen har invandrat till Sverige före skolstart är risken att bli arbetslös cirka 50 procent större än för ungdomar med svensk bakgrund.

Studier visar att ungdomars ålder vid invandring, deras vistelsetid i Sverige samt från vilken region ungdomarna eller deras föräldrar invandrat har viss betydelse för ungdomars ställning på arbetsmarknaden. Men om hänsyn tas till dessa faktorer kvarstår en skillnad mellan ungdomar med utländsk bakgrund och med helt svensk bakgrund. Särskilt anmärkningsvärd är situationen för ungdomar med utländsk bakgrund som själva är födda i Sverige. En tänkbar förklaring är diskriminering.

Redan under 1980-talets högkonjunktur kom oroande signaler om att ungdomar som invandrat, men även ungdomar med invandrarbakgrund, hade en sämre situation på arbetsmarknaden än jämförbara grupper med helsvensk bakgrund. Det började finnas tecken på att

det fanns unga kvinnor och män som mötte svårigheter att komma in på och få fotfäste på arbetsmarknaden och som därmed på sikt riskerade att marginaliseras i samhället (Knocke och Herzberg, 2000). Lågkonjunkturen under 1990-talet och den snabbt stigande arbetslösheten har drabbat människor med utländsk bakgrund hårdare än den svenska befolkningen. Ungdomar med utländsk bakgrund, vare sig de själva eller någon av föräldrarna är födda utomlands, har varit de som drabbats hårdast.

Erfarenheter från andra länder visar bl.a. betydelsen av utbildningssystemets, framför allt yrkesutbildningens, utformning och kopplingen till efterfrågan på arbetsmarknaden. Ungdomar har den mest fördelaktiga arbetsmarknaden i länder med omfattande och starkt diversifierad utbildning och där arbetsmarknadens parter har ett stort inflytande över utbildningens utformning. Den allra bästa situationen förefaller att finnas i länder där yrkesutbildningen i stor utsträckning bedrivs i form av arbete på riktiga arbetsplatser, t.ex. lärlingssystem. Att åstadkomma mötesplatser för arbetsgivare och ungdomarna är vidare en viktig fråga för förmedlingsverksamheten.

Tre nationella mål har satts upp för den svenska ungdomspolitik, nämligen att ungdomar skall ha goda förutsättningar att leva ett självständigt liv, ha verklig möjlighet till inflytande och delaktighet samt att ungdomars engagemang, skapande förmåga och kritiska tänkande skall tas till vara som en resurs. Framför allt är det viktigt att samhället kan möta ungdomars önskemål i olika sammanhang och att deras kompetens och kreativitet kan tas till vara på ett bättre sätt än hittills.

Här kommer i hög grad de ungas entreprenörsanda in. Enligt en nyligen publicerad rapport från NUTEK skulle en majoritet av Sveriges unga kunna tänka sig att starta eget företag. Viktigaste motiven för detta är att ha frihet, att få rå över sin tid och att kunna bestämma själv och kunna förverkliga sina idéer. Att vara entreprenör innebär emellertid mer än att bara vilja starta eget företag. Entreprenörskap är en drivkraft som kännetecknas av en gynnsam kombination av visioner, nyfikenhet och konkret handling och som kan komma till uttryck inom ett företag eller i en annan organisation, i ideell verksamhet eller i olika former av utbildning.

## *Äldre*

Begreppet "äldre arbetskraft" är inte lätt att definiera. Oftast avses åldersgruppen 55-64 år, i andra fall har beteckningen använts på dem som är 45 år och äldre. Regeringen har i olika sammanhang valt att använda 57 år som en gräns där särskilda åtgärder kan sättas in för personer utanför arbetsmarknaden och arbetslösa.

Officiell statistik visar att en allt större grupp av den äldre arbetskraften ställs utanför arbetsmarknaden i förtid. Denna grupp har också stora svårigheter att komma tillbaka i arbete. Den faktiska pensionsåldern har stadigt minskat sedan början av 1980-talet och uppgår för närvarande (1999) till i genomsnitt ca 62 år för de grupper som normalt skulle pensioneras vid 65 års ålder. Det råder dock stora skillnader mellan olika yrkesområden. Eftersom ungefär hälften av arbetskraften ändå arbetar fram till 65 år betyder det att avgångar inom vissa grupper börjar mycket tidigt (Lars Bergström, 2000).

Förvärvsfrekvensen, dvs. den andel av befolkningen som är sysselsatt har minskat stadigt under 1990-talet:

	55-59 år			60-64 år		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
1990	79,4	87,2	83,3	54,6	63,3	58,8
1995	77,6	82,6	80,1	49,3	58,1	53,6
1998	78,3	84,2	81,3	45,4	54,5	49,4

Av personer i åldersgruppen 60-64 år fanns knappt hälften i arbetskraften år 1998. Av dessa var 7,3 procent arbetslösa. År 1990 var 59 procent kvar i arbetskraften, av dessa var 1,9 procentenheter arbetslösa.

Arbetslösheten har sjunkit för hela arbetskraften under de senaste åren. För den äldsta gruppen, 55-64 år har dock förbättringen endast varit hälften så stor. Här finns också könsskillnader; männens situation har vad gäller arbetslösheten förbättrats medan kvinnornas under motsvarande period försämrats något.

Sammantaget leder all detta till att de äldres närvaro på arbetsmarknaden har minskat drastiskt under 1990-talet och att återinträdet efter lågkonjunkturen går trögt. Såväl arbetslöshet som förtida pensionsavgångar varierar dock mycket mellan olika områden på arbetsmarknaden. Vissa områden har mycket få arbetstagare över 60 år, t.ex. byggbranschen, medan andra har många. Det finns flera orsaker till nedgången för vissa grupper, både faktisk utslitning, som kräver förbättringar i arbetsmiljön, - och direkta attitydfrågor som fordrar en annan typ av åtgärder för att förhållandena skall ändras.

Den demografiska utvecklingen innebär en förskjutning mot en större andel äldre i arbetskraften samtidigt som arbetskraften minskar totalt sett. Det kommer att betyda att såväl organisationer som enskilda personer måste tänka om och få nya attityder till den äldre arbetskraften, och även de äldres attityder till arbete måste ändras inom många grupper. I en rapport från AMS (Ura 1998:9) om arbetsgivares attityder till att anställa är att vara 55 år det kriterium (det fanns 8 kriterier i undersökningen) som arbetsgivarna har mest negativ hållning till, 40 procent är klart negativa. På samma sätt visar en annan AMS-rapport (Ura 1998:11) att i arbetsförmedlingens och AMI:s uppfattning om vad som anses vara det största hindret för att få ett nytt arbete dominerar åldersargumenten.

Det är samtidigt nödvändigt att se på praktiska förutsättningar för äldre i arbetslivet genom satsningar på arbetsmiljö, utveckling av arbetsorganisation och kompetensutveckling så att alla får använda sina kunskaper och erfarenhet under hela sin yrkesverksamma tid. Bl.a. ökad stress, bristande tid för reflektion och tid för utveckling är i dag hinder för sådan utveckling.

Kompetensutveckling, kontinuerligt lärande och flexibilitet betonas som medel att stanna kvar i en aktiv yrkesroll. Kompetensutveckling och livslångt lärande inom och utom arbetet är viktigt i alla åldersgrupper. Kompetensbegreppet ges numera en vidare innebörd, dvs. förutom formell kunskap även praktisk tillämpning, vilja, förmåga och handlingsberedskap. Det vidare begreppet antyder att det finns många olika sätt att utveckla, många olika sätt att lära. Det får bl.a. till effekt att utbildningens uppläggning bör vara mer flexibel och i större utsträckning innehålla moment med praktisk tillämpning. Detta gäller såväl gymnasie-, vuxen- och universitetsutbildningen. En lyckad satsning på utbildning och kompetensutveckling

förutsätter också en genomtänkt syn på hur de lärande kan motiveras, hur kunskaper kan omsättas i handling och hur insatsen kan samverka med utveckling och arbetsorganisatoriska förändringar. Sådana frågor berörs i alltför liten utsträckning i diskussioner kring det livslånga lärandet. Om det livslånga lärandet skall bli en realitet måste pedagogik utvecklas som passar kvinnor och män, olika åldrar m.m. och som gynnar en fördjupad förståelse och har en stark respekt för den enskilda individen. Detta gäller inte minst dem vi i dagligt tal kallar för den "äldre arbetskraften".

### ***Funktionshinder och arbete***

Enligt en undersökning gjord av Statistiska Centralbyrån (SCB) hade år 1998 drygt var sjätte individ (17 procent) mellan 16 och 64 år funktionshinder av något slag. Till funktionshinder räknas i denna undersökning att man har en fysisk, medicinsk eller psykisk nedsättning, som kan medföra begränsningar i det dagliga livet. Exempel på funktionshinder är att man har nedsatt syn eller hörsel, har tal- eller röstproblem, har rörelsehinder, allergi eller någon form av psykiskt funktionshinder.

Av dem som uppgav funktionshinder bedömde drygt 60 procent att de på grund av funktionshindret hade nedsatt arbetsförmåga, helt eller delvis. En signifikant skillnad finns mellan kvinnor och män, 64 procent respektive 57 procent. De funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga utgjorde samma år 10,5 procent (ca 580 000) av befolkningen 16-64 år.

SCB:s undersökning visar också att det endast är liten skillnad på arbetsmarknaden vad gäller arbetskraftsdeltagande och arbetslöshet mellan funktionshindrade utan nedsatt arbetsförmåga och ej funktionshindrade. Den stora skillnaden finns mellan funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga och övriga.

Ca 65 procent av funktionshindrade personer återfanns i arbetskraften år 1998 jämfört med 77 procent för ej funktionshindrade. För kvinnorna var motsvarande andelar 62 procent respektive 76 procent, för männen 69 procent respektive 81 procent. Av de funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga fanns 62 procent i arbetskraften (60 procent för kvinnorna respektive 64 procent av männen). Den öppna arbetslösheten bland de funktionshindrade var 7,9 procent jämfört med 5,1 procent för ej funktionshindrade. För kvinnorna var motsvarande andelar 6,6 procent respektive 4,7 procent, för männen 9,0 procent respektive 5,6 procent.

Det är sålunda betydligt färre av dem med funktionshinder som befinner sig i arbetskraften jämfört med dem som saknar funktionshinder och arbetslösheten är också betydligt högre bland de funktionshindrade. De har inte heller fått samma del av sysselsättningsuppgången. Det finns skillnader även i andra avseenden. SCB:s undersökning visar på en betydligt lägre utbildningsnivå bland funktionshindrade personer jämfört med befolkningen i övrigt. Andelen personer med förgymnasiala utbildningar och framför allt kortare sådana är markant högre bland personer med funktionshinder än bland hela befolkningen. Också andelen funktionshindrade personer med eftergymnasial utbildning är lägre.

Den definition som används i SCB:s undersökning är inte identisk med uttrycket "arbetshandikapp" i Arbetsmarknadsstyrelsens (AMS) statistik. Arbetshandikapp skall i AMS register anges om den sökande på grund av funktionshinder är i behov av fördjupad service och eller behöver få tillgång till de särskilda arbetsmarknadspolitiska programmen för arbetshandikappade. Gjorda jämförelser visar en god överensstämmelse vad gäller individer med "nedsatt arbetsförmåga" respektive "arbetshandikapp".

För närvarande finns ca 47 000 personer som är arbetslösa eller som deltar i olika arbetsmarknadspolitiska program och som är registrerade som arbetshandikappade enligt AMS definition. Även om arbetslösheten bland dessa personer minskar sker det i långsammare takt jämfört med övriga arbetslösa. Bland dem som är arbetslösa ökar dessutom de med långa inskrivningstider.

Personer med olika funktionshinder som innebär nedsatt arbetsförmåga har alltid haft svårt att komma in på arbetsmarknaden, oavsett konjunkturläge. Därför har Sverige satsat särskilt på en god hjälpmedelsförsörjning, möjligheter till färdtjänst, rehabiliteringsresurser och arbetsmarknadspolitiska program för att öka möjligheterna att få och behålla ett arbete.

Det finns för närvarande 48 000 arbetshandikappade anställda på reguljära arbetsmarknaden med lönebidrag, 5 500 anställda i offentligt skyddat arbete samt 27 000 anställda i skyddat arbete inom Samhallkoncernen.

Sverige har varit framgångsrikt när det gäller utveckling av avancerade arbetstekniska hjälpmedel och arbetsplatsanpassningar vilket har gjort det möjligt att även personer med mer omfattande funktionshinder har fått arbete. I mindre utsträckning har man ägnat sig åt de sociala processer som finns på en arbetsplats. Svårigheterna för personer med funktionshinder att få arbete måste även sökas i omgivningens sätt att fungera och arbetslivets organisation. Sannolikt är det mycket en fråga om insikt; låga förväntningar, brist på kunskap, fördomar hos arbetsgivare och arbetskamrater och även den enskildes inställning till olika handlingsalternativ bidrar till svårigheterna. Större fokus måste därför läggas på förhållanden i den funktionshindrades omgivning som skapar och upprätthåller en ofördelaktig situation för människor med funktionshinder.

Teknikutvecklingen och de helt nya yrkesområden som uppstår inom de nya IT-intensiva företagen innebär en enorm potential när det gäller att öka tillgängligheten för funktionshindrade personer till arbetslivet. Det är här främst den bristfälliga utbildningsbakgrunden hos denna grupp som i dag är ett hinder för att bli konkurrenskraftiga. Ökade möjligheter till utbildning på alla nivåer är en av de viktigaste förutsättningarna för att personer med funktionshinder skall kunna bli delaktiga i arbetslivet. Framför allt måste den eftergymnasiala utbildningen vid högskolor och universitet göras mer tillgänglig för att funktionshindrade personer skall ges möjligheter till studier.

De brister som måste överbryggas är inte bara den fysisk/tekniska tillgängligheten utan också den psyko-sociala och organisatoriska, dvs. både bemötande och förhållningssätt liksom anpassning av kursplaner och studiehjälpmedel. Även om högskolorna får statliga medel för att underlätta för funktionshindrade studenter är dessa inte dimensionerade efter behovet och det finns fortfarande många hinder som måste övervinnas för att betydligt fler skall välja högskolestudier.

Den pågående strukturomvandlingen där arbetslivets krav på kompetens och flexibilitet ökar kraftigt i allt mer slimmade organisationer medför inte bara svårigheter för personer med funktionshinder att få anställning utan medverkar också till utslagning av redan anställda. De senaste åren har sjukskrivningarna ökat mycket kraftigt inom alla branscher och det är framför allt stressrelaterade sjukdomar som bedöms ha sin orsak i arbetsorganisation och uppdrivet tempo. För att göra arbetslivet mer tillgängligt och även förhindra utslagning behövs betydligt mer göras åt den psykosociala miljön och utveckling av arbetsorganisationer.

Nya former för samverkan och partnerskap mellan olika aktörer är viktigt i denna process då lösningarna skall ses som ett gemensamt ansvar för många parter, för företagen, för det offentliga, för såväl fackliga- som arbetsgivareorganisationer och handikapporganisationer. Inom många branscher, särskilt vård, omsorg, skola, byggsektorn, service och tjänster kommer arbetskraftsbehovet att öka kraftigt de närmaste åren. För att kunna tillgodose sitt framtida arbetskraftsbehov har vissa företag och branschorganisationer börjat se över sin personalpolicy och arbetsorganisation utifrån ett mer socialt ansvarstagande och mångfaldsperspektiv. Dessa företag ser inte funktionsnedsättningen enbart som ett hinder utan ser en mer blandad personalsammansättning som speglar samhället som en tillgång. På samma sätt som många företag har profilerat sig med miljö- och kvalitetsmärkning av sina produkter finns ett begynnande intresse för en profilering som socialt ansvars-kännande företag. Det är angeläget att stimulera företagen till en sådan utveckling. Det kan ske genom stöd från det offentliga men också i partnerskap med andra aktörer. Erfarenheter finns från tematiska arbetsgrupper inom gemenskapsinitiativet Employment där bl.a. Danmark har utvecklat arbetsformer där företagen bildat mindre nätverk för att stödja varandra i utvecklingen i att profilera sig som mer socialt ansvarstagande företag.

### ***Sexuell läggning***

Det finns ingen statistik som beskriver situationen i arbetslivet för personer med olika sexuell läggning. Utredningen mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning slog emellertid fast att sådan diskriminering förekommer men att omfattningen är svår att bedöma. Flera undersökningar, bl.a. en enkätundersökning utförd av SCB, visar att diskriminering på grund av sexuell läggning i en anställningssituation inte torde förekomma i någon större utsträckning. Ett större problem är däremot otrygghet och trakasserier på arbetsplatsen. Med i bilden finns också en slags påtvingad tystnad. Många homo- och bisexuella vågar, av rädsla för hur omgivningen skulle reagera, inte tala öppet om sitt liv inför sina arbetskamrater. De undviker att delta på gemensamma aktiviteter och sammankomster med personalen och vågar inte vara sig själva eller väcka uppmärksamhet i arbetslivet.

### **3.2.3 Företagens sociala ansvar i Sverige**

Nya former av partnerskap mellan näringsliv/företag, offentlig sektor och, i vissa fall, frivilligsektorn har i viss utsträckning utvecklats under 1990-talet i Sverige i syfte att skapa nya och mera omfattande former för socialt ansvarstagande från arbetsgivares sida, bl.a. för att bereda sysselsättning för utsatta grupper. Ett antal företag har också gjort konkreta insatser för att anställa personer med t.ex. funktionshinder inom ramen för ett socialt och humanitärt engagemang. Erfarenheterna från Employment-projekten är väl värda att ta till vara och vidareutveckla på detta område. Viktiga erfarenheter av socialt ansvarstagande finns hos föreningar, folkrörelser, Kooperation, lokala utvecklingsgrupper och liknande.

Sverige 2000-institutet inrättades hösten 1996 med syftet att aktivt verka för att stärka insikten om det betydande värde som ligger i att bejaka Sverige som en mångkulturell nation. Institutet bildades i samverkan mellan ledarna i ett tjugotal företag, myndigheter och organisationer (Intressentföreningen Sverige 2000) samt regeringen. Idén till institutet hade sitt ursprung i en dialog mellan företrädare för regeringen och näringslivet som initierades av dåvarande ungdomsministern inom ramen för den s.k. ungdomskampanjen mot främlingsfientlighet och rasism. Även om verksamheten i slutet av år 2000 kommer att omorganiseras och drivas

vidare i privat form, utan stöd av staten eller medlemsorganisationer, finns säkerligen erfarenheter att hämta för verksamhet inom Equal.

## 4 Det svenska programmet för Equal

### 4.1 Inledning

Gemenskapsinitiativet Equal syftar till att genom samarbete mellan länderna främja nya metoder för att motverka diskriminering och all slags ojämlikhet i anknytning till arbetsmarknaden. Dessutom skall i Equal vederbörlig hänsyn tas till asylsökandes integrering i samhället och yrkeslivet, se kapitel 5. Equal är en del av den europeiska sysselsättningsstrategin och skall stå för arbetsmarknadsdelen i den övergripande europeiska strategin för att bekämpa diskriminering och utslagning.

Inom ramen för Equal i Sverige skall stöd ges till nyskapande projekt inom arbetsmarknadspolitiken och arbetslivspolitikerna. I programmet förs arbetsmarknadspolitiken samman med arbetslivspolitikerna. Därigenom skapas ett delvis nytt utvecklingsområde. I projekten inom Equal kan även ingå aktiviteter som berör andra politikområden, bl.a. utbildnings- och näringspolitiken. Programmet går således över politik- och sektorsgränser.

Projekten inom Equal skall avse såväl arbetslösa som anställda, företag, organisationer och myndigheter samt system och strukturer m.m. Verksamheten skall huvudsakligen utgå från initiativ och idéer från aktörerna och målgrupperna/deltagarna själva. Med andra ord är delaktighet och s.k. empowerment grundläggande inslag.

En nationell utgångspunkt för gemenskapsinitiativet Equal skall vara en strävan till ett arbetsliv präglad av mångfald. Det handlar om att, utifrån de krav som den nya kunskapsökningen och fortgående demografiska förändringar ställer på näringsliv och arbetsmarknad, se och ta till vara varje enskild individs kompetens och utvecklingsmöjligheter oavsett faktorer som kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller eventuella funktionshinder.

Politiken för en ökad mångfald i arbetslivet kombinerar en vilja att slå vakt om grundläggande mänskliga rättigheter och social rättvisa med en strävan att genom bättre tillvaratagande av de mänskliga resurserna främja kvalitet, produktivitet och tillväxt. Här finns i princip gemensamma intressen för näringsliv och politik. Denna grundsyn skall slå igenom i verksamheten inom Equal.

Ett arbetsliv präglad av mångfald förutsätter nytänkande när det gäller att organisera arbetet och skapa klimat och ledarstilar som accepterar, värderar och tar till vara de anställdas olikheter och den dynamik som dessa innebär. En viktig uppgift för verksamheten i Equal är mot denna bakgrund att analysera och operationalisera mångfaldsbegreppet på arbetslivsområdet utifrån väl preciserade projektmål. Att knyta forskningsinsatser till verksamheten är särskilt angeläget på detta område.

Strategin för verksamheten inom Equal skall formuleras utifrån de av EG-kommissionen angivna temana inom de fyra pelarna i sysselsättningsstrategin. Valet av teman i varje medlemsstat skall ta sin utgångspunkt i ”problembilden” i respektive land, men också styras av att det transnationella samarbetet skall kunna tillföra ett betydande mervärde. Varje tema skall vara öppet för alla de grupper som utsätts för de allvarligaste formerna av



diskriminering. Detta innebär att Equal, till skillnad från Adapt och Employment, inte utgår från specifika målgrupper utan mer tar sikte på just processer och strukturer.

För Equal-programmet i Sverige har följande teman valts för den första förslagsomgången, se vidare avsnitt 4.3. Främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män skall vara ett stående inslag i alla teman, inte enbart det valda temat inom den fjärde pelaren.

#### *Pelare I: Anställbarhet*

a) Underlätta inträdet och återinträdet på arbetsmarknaden för dem som har svårt att integreras eller återintegreras på en arbetsmarknad som måste vara öppen för alla.

#### *Pelare II: Företagaranda*

c) Ge alla möjlighet att starta en affärsverksamhet genom att tillhandahålla de verktyg som är nödvändiga för att starta en rörelse samt identifiera och utnyttja nya sysselsättningsskapande möjligheter i städer och på landsbygden.

#### *Pelare III: Anpassningsförmåga*

e) Främja livslångt lärande och utveckla rutiner som motverkar utanförskap på arbetsplatsen för att därmed uppmuntra rekrytering och kvarhållande av personer som utsätts för diskriminering och ojämlik behandling i samband med arbetsmarknaden.

#### *Pelare IV: Lika möjligheter för kvinnor och män*

h) Minska könsskillnaderna och segregeringen på arbetsmarknaden.

Projektverksamheten i Equal skall bedrivas i s.k. utvecklingspartnerskap. I dessa ”breda” partnerskap skall ingå relevanta intressenter med lämplig kompetens som t.ex. offentliga myndigheter, organisationer, företag och arbetsmarknadens parter. Särskilt vikt skall läggas vid deltagande av små organisationer och regionala och lokala myndigheter. Utvecklingspartnerskapen kan utgå från geografiska förhållanden och sammanföra aktörer inom ett visst geografiskt område. Dessa partnerskap benämns geografiska partnerskap. Denna typ av partnerskap är kanske inte alltid den mest effektiva och därför kan andra former av partnerskap förekomma, s.k. sektoriella partnerskap. Dessa kan omfatta t.ex. en ekonomisk sektor eller särskilda grupper av människor som utsätts för diskriminering.

Utvecklingspartnerskapen skall ha minst en samarbetspartner i en annan medlemsstat, i allmänhet ett utvecklingspartnerskap inom Equal. Erfarenheterna från Adapt och Employment visar att ett sådant transnationellt samarbete kan innebära betydande mervärde för projekt och projektansvariga som arbetar tillsammans med partner i liknande situationer och med liknande mål.

Det transnationella samarbetet skall även kunna omfatta liknande projekt i länder utanför EU inom ramen för programmen Phare, Tacis och Meda. Ett sådant samarbete utgör en del av förberedelserna i dessa länder för medlemskap.

I Equal-projekten kommer nya samverkansformer mellan företag, myndigheter, organisationer och forskning att utvecklas som kan leda till nya roller och ansvarsområden för

aktörerna, ändringar i regelverk, finansieringssystem och strukturer. Erfarenhetsspridning, system- och strukturpåverkan skall ha en central roll i projektverksamheten och för utvecklingspartnerskapen. I utvecklingspartnerskapens sista fas skall nätverk mellan utvecklingspartnerskapen skapas. För att detta skall ge största effekt bör en ändamålsenlig koncentration åstadkommas redan vid det första urvalet av utvecklingspartnerskap.

Equal skall finansiera verksamhet följande tre delar/faser:

Del 1: Upprättande av utvecklingspartnerskap och transnationellt samarbete.

Del 2: Genomförande av utvecklingspartnerskapens handlingsplaner.

Del 3: Tematisk nätuppbbyggnad, spridning av goda lösningar och inverkan på den nationella politiken.

Till de olika delarna skall ges tekniskt stöd. Tekniskt stöd tillhandahålls dessutom redan innan del 1 påbörjas.

Del 1 följer på del 2. Verksamheten inom del 3 skall inledas så snart resultat från utvecklingspartnerskapen finns tillgängliga.

## **4.2 Övergripande målsättning**

En övergripande målsättning för Equal i Sverige skall vara ett arbetsliv utan diskriminering och ojämlikhet och som är präglad av mångfald. Ett sådant arbetsliv tar till vara varje individs kompetens och utvecklingsmöjligheter, oavs ett kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller eventuella funktionshinder.

För att det målet skall nås krävs ett beslutsamt arbete mot alla former av diskriminering. Grundläggande mänskliga rättigheter måste hävdas varhelst och närhelst de kränks. Men det krävs också ökad kunskap hos arbetsgivare och anställda om vad arbetstagare med olika kompetens, erfarenheter och bakgrund faktiskt kan tillföra en verksamhet samt en insikt om att en större mångfald bland de anställda måste få konsekvenser för hur arbetet organiseras.

I Equal skall nyskapande metoder tas fram som i detta sammanhang har en påverkan på bl.a.

- policy och idéutveckling inom de berörda politikområdena, strukturer, institutioner och värderingar i samhället som inverkar på människors delaktighet i arbetslivet, m.m.,
- formella och informella processer, arbetssätt och nätverk i anknytning till arbetslivet,
- företagens, myndigheternas och organisationernas strategier, produktivitet och tillväxt,
- enskilda individers och grupper situation i arbetslivet, m.m.

Denna påverkan utgör ytterst Equal-programmets ”mervärde” i förhållande till verksamheten inom ramen för den nationella politiken och övriga strukturfondsprogram.

## **4.3 Teman/prioriteringar**

Utvecklingspartnerskapen skall arbeta inom ett eller flera av de valda temana. Det nyskapande arbetet i utvecklingspartnerskapen skall därvid i första hand gagna personer som utsätts för de allvarligaste formerna av diskriminering i anslutning till arbetsmarknaden och inriktas på att förändra system och strukturer etc.

I det följande redogörs för respektive tema. Inom ramen för varje tema beskrivs ett antal utvecklingsområden, vilka utgör de närmare prioriteringarna för arbetet inom utvecklingspartnerskapen. Temana och utvecklingsområdena är således vägledande för inriktningen av Equal i Sverige. Ett syfte med beskrivningarna är dessutom att väcka tankar och idéer hos potentiella aktörer. Även utvecklingspartnerskap som bygger vidare på tidigare erfarenheter och koncentrerar sig på spridning och påverkan kan förekomma.

### *Anställbarhet*

**Tema I:** Underlätta inträdet och återinträdet på arbetsmarknaden för dem som har svårt att integreras eller återintegreras på en arbetsmarknad som måste vara öppen för alla.

Det valda temat är centralt i Equal och i den nationella politiken. Den långsiktiga målsättningen om allas lika möjligheter att komma in på arbetsmarknaden har länge genomsyrat den svenska sysselsättningspolitiken, men har inte haft fullt genomslag. Framför allt personer med utländsk bakgrund har haft svårigheter att få fotfäste på arbetsmarknaden, eller att få jobb som motsvarar deras kompetens. Liknande svårigheter redovisas för personer med funktionshinder. (Se avsnitten 2.3 och 3.2.2.)

Regeringen har satt upp ett mål för sysselsättningsutvecklingen som innebär att andelen sysselsatta av befolkningen (mellan 20-64 år) skall öka till 80 procent år 2004 (se avsnitt 2.2.2). Målet är inom räckhåll men det förutsätter att grupper som i dag är arbetslösa eller står utanför arbetskraften kommer in på arbetsmarknaden.

Tema I berör i stort alla riktlinjer under första pelaren i den europeiska sysselsättningsstrategin (år 2000), men i särskilt hög grad riktlinje 9. Sverige redovisar i den nationella handlingsplanen för år 2000 bl.a. att

- anställningsstödet förstärks för vissa grupper.
- en aktivitetsgaranti för den som är eller riskerar att bli långtidsarbetslös införs. Garantin förutsätts få stor betydelse för utsatta gruppers situation på arbetsmarknaden.
- arbetslöshetsförsäkringen reformeras för att stärka dess roll som omställningsförsäkring.
- den breda satsningen på reguljär vuxenutbildning genom Kunskapslyftet förlängs t.o.m. år 2003.
- regeringen avser att göra en översyn av gymnasieskolans programutbud. Det är viktigt att utbudet utformas utifrån både ungdomars intressen och arbetsmarknadens behov.
- den pågående försöksverksamheten med lärlingsutbildning förlängs.
- ett särskilt mångfaldsprojekt har inrättats inom Regeringskansliet.
- en nationell handikapp-politisk handlingsplan har presenterats.
- medel föreslås för ett program som syftar till öka sysselsättningen bland invandrare.
- regeringen har beslutat att samtliga myndigheter direkt under regeringen skall upprätta handlingsplaner för att främja etnisk mångfald bland sina anställda.

- en parlamentarisk beredning har tillsatts med uppgift att bl.a. behandla frågan om äldres delaktighet i arbetslivet.

## **Utvecklingsområde I a: Övergången från skolan till arbetslivet**

### ***Bakgrund***

Samtidigt som den svenska skolan visar goda resultat i internationella jämförelser finns tecken på att intentionerna om en gymnasieskola för alla inte helt kunnat förverkligas. Mått på detta är t.ex. att andelen som lämnar skolan utan slutbetyg har ökat, och därmed löper större risk för framtida arbetslöshet och utslagning. Dessutom finns stora skillnader i måluppfyllelse för gymnasieskolan mellan kommuner och enskilda skolor.

Särskilda svårigheter redovisas för elever med utländsk bakgrund. Denna grupp är över-representerad på gymnasieskolans individuella program och bland dem som lämnar skolan utan slutbetyg. Aktuella undersökningar visar dessutom på stora svårigheter att få arbete. Det kan på goda grunder antas att ungdomar med utländsk bakgrund utsätts för diskriminering på arbetsmarknaden. Andelen av samtliga tjugohåringar som fått slutbetyg från gymnasieskolan har under de senaste två åren minskat från 81% (1997) till 74% (1999).

Kompetenskraven i arbetslivet har ökat över tiden. Arbetsgivarna anställer få ungdomar som inte har gymnasiekompetens. Insatserna inom utvecklingsområdet bör mot denna bakgrund ta sikte på att stödja ungdomar i övergången från skolan till arbetslivet. Insatserna bör därvid främst omfatta ungdomar vars förutsättningar och behov inte kunnat tillgodoses och vars förmåga inte kunnat utvecklas inom den ordinarie skolan. Exempel på insatser är utveckling av praktikmodeller som ger utrymme för ungdomarnas egen delaktighet och intressen och som stärker sambandet mellan praktiska och teoretiska moment inom ramen för skola och arbetsliv.

### ***Erfarenheter från tidigare program***

Ett betydande antal projekt inom Employment/Youthstart och mål 3 har syftat till att utveckla komplement eller alternativ till gymnasieskolans individuella program. Flera av dessa projekt har särskilt riktat sig till ungdomar som bedömts befinna sig i en uppenbar riskzon för varaktig arbetslöshet och social utslagning. I flertalet av dessa projekt har ungdomarna deltagit i någon form av praktik eller arbete kombinerat med teoretiska studier. I vissa fall har ungdomarna dessutom deltagit i olika former av erfarenhets- och praktikutbyten med ungdomar i medlemsstater.

Rapporterna från dessa projekt ger ofta en mycket positiv bild av ungdomarnas utveckling. De har upplevt sig bli ”sedda” och fått tydlig återkoppling på sina prestationer. Ungdomarna har fått ökat självförtroende och nya drivkrafter för fortsatta studier - alternativt lyckats ”kvalificera sig” för ett arbete. Det transnationella utbytet har ofta beskrivits som en mycket positiv faktor.

Många av dessa projekt har genomförts ”utanför” den vanliga skolan, vilket varit en tillgång och upplevts som en utvecklande lärmiljö av de deltagande ungdomarna. Samtidigt har det visat sig att framtida bestående effekter är beroende av ett nära samarbete med den ordinarie skolan.

En annan fråga som väckts gäller den mycket starka dominansen av unga män i projekten. Det är slående att inga av projekten i första hand vänt sig till unga kvinnor, eller utgått från deras specifika förutsättningar och intressen.

Sverige har tillsammans med Italien och Storbritannien medverkat i "Breaking Barriers", ett pilotprojekt för praktikutbyte för arbetslösa ungdomar i EU. Erfarenheterna från detta projekt bör tas till vara och vidareutvecklas.

### ***Utvecklingspartnerskapens insatser***

Utvecklingspartnerskapen kan inom utvecklingsområdet bl.a. arbeta med följande.

- "Totaluppföljningar" för att ge kunskap t.ex. om:
  - utvecklingen för de flickor, särskilt de med invandrarbakgrund, som fallit ur det ordinarie skolsystemet
  - hur ofullständig skolgång påverkar ungdomars "yrkeskarriär" och deras möjligheter till kompetensutveckling/livslångt lärande i arbetslivet
- Vidareutveckling av modeller för "arbetsplatsen som skola" och liknande. Detta kan t.ex. innefatta:
  - utveckling av pedagogik (PBI m.m.) där praktikmoment integreras med teoretiska studier för att ge ungdomarna en tillräcklig grund för fortsatt kompetensutveckling genom arbetet eller på annat sätt (det livslånga lärandet)
  - utbildning av praktikhandledare
- Former för samverkan med lokalt näringsliv och frivilligsektorn
- Utveckling av modeller för att systematisera/utveckla lärandet och höja individens arbetsmarknadsvärde genom arbete och praktik, t.ex. genom deltagarutbyten med andra länder för bl.a. missgynnade grupper och funktionshindrade ungdomar.

### ***Transnationella erfarenheter***

I gemenskapsinitiativet Employment/Youthstart finns projekterfarenheter som visat på möjliga nya vägar från skolan till arbetslivet och utvecklat samspelet mellan skola och arbetsliv.

I programmet Leonardo da Vinci, särskilt i delarna utbyte och pilotprojekt, finns värdefulla erfarenheter och metoder på detta område.

## **Utvecklingsområde I b: Företagens sociala ansvar**

### ***Bakgrund***

Arbetsmarknadens parter har i Sverige av tradition haft ett omfattande engagemang för att avtalsvägen komma överens om företagets sociala ansvar. Likaså har det funnits - och finns - mer eller mindre formaliserade kontaktvägar och samarbeten mellan Arbetsmarknadsverket, företag och arbetsmarknadens parter. Att företag tar ett socialt ansvar är naturligtvis ingen ny företeelse. Formerna och incitamenten har däremot skiftat. I ett kortare historiskt perspektiv kan man något förenklat säga att det tycks finnas en rörelse från tvång till frivillighet, men att det också finns ambitioner från lagstiftarna att påverka företagets agerande, bl.a. genom antidiskrimineringslagstiftning (både nationellt och på EU-nivå).

Det nya som hände i Sverige under 1990-talet var att enskilda företag, efter internationell förebild, engagerat sig för att bereda arbete åt utsatta grupper – bl.a. genom att markera sin sociala profil och anställa funktionshindrade eller invandrare och flyktingar (t.ex. Mac Donalds och Body Shop). Föreningssparbanken har inom ramen för ett Employment/Integrationsprojekt etablerat ett modellbankkontor i den invandratäta Stockholmsförorten Rinkeby, i huvudsak utifrån kommersiella intressen, men också därför att man vill profilera ett socialt och samhällsligt engagemang. Hotellkedjan Scandic har i samarbete med konsultföretaget ERM Dynamo nyligen påbörjat ett omfattande utvecklingsarbete med tema "Scandic i samhället" för att på bred front engagera medarbetare och ledningspersonal i frågor kring företagets sociala ansvar.

Den traditionella korporativa strukturen med aktörerna stat, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer är vanligen inte involverad i dessa nya verksamheter. Incitamenten för företagen finns istället i det som brukar kallas Triple Bottom Line, dvs. att de enskilda företagen utifrån kraven från allt medvetnare och anspråksfullare kunder, aktieägare m.m. utvecklar och redovisar sin verksamhet också inom miljö- och sociala frågor, förutom ekonomiska aspekter.

Insatser som har sin grund i företagets sociala ansvar för sysselsättning av utsatta grupper återfinns i gränssnittet mellan företagsekonomisk rationalitet och samhällsnytta. Detta gäller även för vissa av de insatser som görs inom ramen för den mångfaldspolicy som skall vara en utgångspunkt för det svenska Equal-programmet. Utvecklingsområdet är därför ett viktigt komplement till den mera generella utgångspunkten för det svenska Equal-programmet - en "produktiv" mångfald.

För att bereda praktikmöjligheter, arbetsträning och anställning för grupper och individer som står mycket långt från arbetsmarknaden krävs en betydligt förbättrad samverkan mellan olika aktörer på t.ex. rehabiliteringsområdet. Traditionellt har utvecklingsarbetet varit inriktat på samverkan mellan olika offentliga aktörer (t.ex. arbetsförmedling, försäkringskassa, socialtjänst) eller att avtals- och/eller lagstiftningsvägen definiera arbetsgivarens ansvar vad gäller t.ex. insatser för funktionshindrade eller missgynnade grupper.

Avsikten är att inom utvecklingsområdet Företagens sociala ansvar etablera nya arenor för samverkan mellan delvis nya aktörer i nya konstellationer, t.ex. mellan frivilligorganisationer och företag. Företagen, med sin specifika kompetens vad gäller arbetsorganisation, arbetsmiljö och arbetsledning, har som utgångspunkt både ett kommersiellt intresse och ett intresse av att profilera ett socialt engagemang. Frivilligorganisationerna har en närhet till utsatta grupper och ett engagemang som ger dem möjlighet att se behov och etablera förtroendefulla kontakter med individer som de traditionella aktörerna har svårt att nå eller vidta åtgärder för.

### ***Erfarenheter av tidigare program***

Inom ramen för socialfondsprogrammen, i första hand gemenskapsinitiativet Employment, har en rad aktiviteter bedrivits i syfte att introducera begreppet Företagens sociala ansvar i vid mening både på policynivå och för att genom projektverksamhet utveckla metoder och modeller som direkt kan omsättas i företag för sysselsättning av utsatta grupper/ funktionshindrade. Detta arbete skall vidareutvecklas inom det aktuella utvecklingsområdet.

## *Utvecklingspartnerskapens insatser*

Utvecklingspartnerskapen kan inom utvecklingsområdet bl.a. arbeta med följande.

- Utveckling och etablering av nya arenor och mötesplatser för samverkan mellan företag, frivilligorganisationer och offentlig sektor.
- Utveckling av metoder och verktyg för vägledning och stöd till företag – arbetsledare, personalanställare, medarbetare – vid rekrytering, introduktion, anställning och kompetensutveckling, och för att behålla och motverka utslagning, av funktionshindrade och andra missgynnade grupper; mentorsutbildning, personalutbildning; utveckling av frivilliginsatser från organisationer och/eller personal.
- Utveckling av metoder för företagets analys och utveckling av arbetsplatser och arbetskapacitet.
- Modeller för företagets redovisning av sociala och humanitära insatser; vägledning och stöd vad gäller etiska överväganden och social profilering; certifiering/kvalitetsmodeller för företags insatser på området Företagen sociala ansvar.

## *Transnationella erfarenheter*

I gemenskapsinitiativen Adapt och Employments gemensamma fokusgrupp ”Arbetsgivare och funktionshindrade” har erfarenheter samlats som berör detta område. Bl.a. beskrivs dessa i rapporten Networking for EQUALity.

I några medlemsstater finns en sedan länge utvecklade former och normer på området företagets sociala ansvar och de erfarenheterna är värdefulla för utvecklingsområdet.

## **Utvecklingsområde 1c: Alternativa vägar till sysselsättning**

### *Bakgrund*

Att förverkliga ”80 %-målet” för sysselsättningen förutsätter en omfattande mobilisering av långtidsarbetslösa och grupper som i dag står utanför arbetsmarknaden. Med aktivitetsgarantin har den nationella arbetsmarknadspolitiken koncentrerat insatser på att minska långtidsarbetslösheten.

Som ett svar på den rekordhöga arbetslösheten under 1990-talet skedde på många håll i landet en uppbyggnad av s.k. arbetscentra (fler beteckningar förekommer), vanligen i kommunal regi och med varierande utbud av utbildning, arbetsträning, praktik, söka jobb-aktiviteter och arbete. Bland deltagarna fanns ofta ett betydande inslag av långtidsarbetslösa, ofta med funktionshinder eller invandrarbakgrund, och delvis samma grupper som i dag utgör målgrupp för aktivitetsgarantin.

Parallellt med detta skedde också en uppbyggnad, eller vidareutveckling, av mer renodlade sysselsättningsverksamheter för grupper som kommunerna, bl.a. genom reformerna inom omsorg och psykiatri, har ett särskilt sysselsättningsansvar för. Efterhand har denna utveckling på många håll kommit att präglas av en uttalad strävan att lämna den omvårdnadskultur och de terapibetonade sysselsättningsverksamheter som tidigare varit förhärskande. Ansträngningarna har då inriktats mot att öka utrymmet för ”arbetstagarnas” utvecklingsmöjligheter och delaktighet samt att närma såväl verksamheter som arbetstagare

till det omgivande samhället och arbetsmarknaden. Tillkomsten av nya aktörer samt kooperativa idéer och verksamhetsformer har spelat en betydande roll i denna utveckling men innebär samtidigt att det är svårt att få en aktuell och samlad bild av denna sektors storlek och utseende.

Forskning inom området, vilken i dag mycket begränsad, framstår som angelägen. Även ett mer systematiskt erfarenhetsutbyte, t.ex. genom nätverksbyggande mellan, i många fall mycket likartade, verksamheter är väsentlig för att inom utvecklingsområdet främja en fortsatt utveckling.

### ***Erfarenheter från tidigare program***

Inom mål 3 och Employment har genomförts ett betydande antal projekt där sysselsättningsverksamhet för långtidsarbetslösa och personer utanför arbetskraften utgjort en viktig del. Det har både varit fråga om helt nya verksamheter och om vidareutveckling av redan existerande. Vissa projekt, främst inom mål 3, har haft karaktär av ”arbetscentra” och vänt sig till en relativt bred målgrupp av långtidsarbetslösa samt personer som står utanför arbetskraften på grund av sociala skäl, språksvårigheter m.m. Andra projekt, inte minst inom Employment/Horizon, har riktat sig exklusivt till personer som på grund av en viss typ av funktionshinder ställt krav på särskilda resurser och dessutom vid projektens start ofta stått mycket långt från avlönat arbete. Förutom kommun- och stadsdelförvaltningar förekommer allt ifrån lokala klientföreningar till privata rehabiliteringsföretag som projektanordnare.

Inom Employment och mål 3 har kooperativt företagande prövats och funnits vara en bra form för att stärka den enskildes möjligheter till arbete. Processen att starta egen verksamhet tillsammans med andra har haft en god rehabiliterande funktion genom den kooperativa formens demokratiska arbetsformer och ansvarstagande vid företagsetableringen. En vidareutveckling av kooperativt företagande bör stimuleras som ett alternativ till anställning. Det är framför allt formerna för att finna ekonomiskt bärkraftig tillverkning eller tjänster som bör utvecklas så att kooperativen kan bli en reell försörjningsmöjlighet. Alla kooperativa idéer i projekt som inriktats till personer med funktionshinder har inte hunnit förverkligas under projektperioden. Det har varit svårt att uppnå uppsatta mål i fråga om andel av deltagare som gått till arbete eller företagande. Även när det gäller samarbete med lokalt näringsliv finns det projekt som inte lyckats till fullo.

Sammantaget har de genomförda projekten givit omfattande erfarenheter ifråga om verksamhetsformer, ”pedagogik”, rehabiliteringsmetodik m.m. som bör systematiseras och tas tillvara i framtida verksamhet. Som delvis framgått, har det också framkommit ett antal angelägna områden för framtida utvecklingsinsatser.

### ***Utvecklingspartnerskapens insatser***

Utvecklingspartnerskapen kan inom utvecklingsområdet arbeta med bl.a. följande.

- Utveckling av modeller för samverkan med lokalt näringsliv.
- Utveckling av modeller för arbete med handlingsplaner, utbildningsinsatser m.m. (med arbetstagare och personal som målgrupp och utifrån ett empowerment-perspektiv).
- Erfarenhetsspridning, t.ex. genom nätverk.
- Inventering av metoder för att arbeta med personer som står långt från arbetsmarknaden.
- Metodutveckling inom aktivitetsgarantin.



## ***Transnationella erfarenheter***

I gemenskapsinitiativen Adapt och Employments gemensamma fokusgrupp ”Arbetsgivare och funktionshindrade” finns dokumenterade erfarenheter på detta område. Rapporten Networking for EQUALity visar särskilt på samverkan mellan arbetsgivare och mellan arbetsgivare och organisationer. Även den gemensamma fokusgruppen ”Nya jobb” har analyserat och dokumenterat erfarenheterna i sin rapport Nya jobb i Europa. Där redovisas bl.a. nya samverkans- och arbetsformer.

## **Utvecklingsområde I d: Nya vägar till arbetskraften**

### ***Bakgrund***

Ett stort antal av de personer som i dag står utanför arbetskraften är föremål för åtgärder inom eller har sin försörjning genom de social- och integrationspolitiska systemen: socialtjänst, sjukförsäkring, svenska för invandrare, kommunal flyktingmottagning etc. En rad statliga utredningar har de senaste åren fokuserat de problem, på både individ- och systemnivå, som finns för att närma de mest missgynnade grupperna till arbetsmarknad och självförsörjning. Bland de områden som behandlats är socialbidragssystemet, sjukförsäkringen, den arbetslivsinriktade rehabiliteringen och de handikappades situation i samhälle och arbetsliv. Utvecklingspartnerskapen kan genom sin tvärsektoriella konstruktion och inslaget av FoU på ett avgörande sätt bidra till både kunskapsuppbyggnad, metodutveckling och systempåverkan på dessa områden.

Det svenska Equal-programmets övergripande mål att bekämpa diskriminering och främja mångfald kan endast uppnås genom en kombination av insatser på individ-, grupp- och struktur/systemnivå. Probleminventeringar, analyser och strategier måste ta sin utgångspunkt i det faktum att det finns individer och grupper som befinner sig mycket långt från reguljär arbetsmarknad och självförsörjning. Orsakerna finns både i individkaraktäristika (sociala och kulturella faktorer, svag självkänsla, missbruk, kriminalitet etc.) och i diskriminerande och utestängande mekanismer i företag och arbetsliv.

På detta område är det också viktigt att utgå från ett empowerment-perspektiv. Empowerment på individnivå handlar om att stärka individens handlingskompetens och förmåga att ta eget ansvar. Utvecklingspartnerskapen skall i mycket hög grad ta fasta på denna dimension och ge individer och målgrupper utrymme att själva påverka sin situation. Utöver ett starkt fokus på strukturer och system – som de viktigaste faktorerna bakom utestängning, utslagning och diskriminering – bör arbetet också inriktas på individens ansvar för sin egen situation.

### ***Utvecklingspartnerskapens insatser***

Utvecklingspartnerskapen kan inom utvecklingsområdet arbeta med bl.a. följande.

- Individuellt anpassad rehabilitering, insatser för att utveckla adekvata institutioner/system och bidra till kunskapsuppbyggnad på det aktuella området; analyser av och utveckling av alternativ till de traditionella samverkansstrukturerna arbetsförmedling – försäkringskassa – socialtjänst.

- Sektorsövergripande partnerskap med nya aktörer från bl.a. frivilligsektorn utifrån ett s.k. empowermentperspektiv, där missgynnade grupper, individer och målgruppsorganisationer skall spela en avgörande roll i projektverksamheten.
- Modeller för att nå och motivera grupper/individer långt från arbetsmarknaden, dvs. grupper som ej nås av de traditionella aktörerna, där brist på samverkan, metoder, attityder och roller etc. medför att de ej kommer i fråga för åtgärder (t.ex. hemlösa, socialt utsatta invandrarungdomar, kriminellt och socialt belastade, vissa grupper av unga invandrar-kvinnor, vissa grupper av romer, s.k. diagnosgrupper, multihandikappade, traumatiserade flyktingar, invandrare som ej uppnått sfi-nivå etc.); uppsökande verksamhet, behovsanalys genom målgruppsmedverkan.
- Modeller för målgruppsmedverkan generellt, inklusive rekrytering (empowermentperspektivet)
- Modeller för handlingsplaner med utgångspunkt från ett empowerment-perspektiv.
- Metodutveckling inom aktivitetsgarantin.

### ***Erfarenheter från tidigare program***

Ett flertal projekt inom Employment och mål 3 har visat på svårigheter i samband med utslussning av bidragsberoende arbetslösa till praktik eller andra aktiva åtgärder. Någon enkel lösning på dessa svårigheter står i dag inte att finna i projekterfarenheterna. Flera politikområden berörs och i många fall handlar det också om att förändra mentala och sociala strukturer och värderingar som vuxit fram under 1990-talets krisår (och tidigare).

Ett stort antal projekt inom Socialfonden var inriktade på att nå eftersatta grupper och utveckla nya samverkansformer. Erfarenheterna från dessa projekt, liksom det mycket omfattande utvecklingsarbete som skett på området i övrigt, skall vara utgångspunkt för utvecklingspartnerskapens problemlösning och analys.

### ***Transnationella erfarenheter***

I gemenskapsinitiativen Adapt och Employments gemensamma fokusgrupp ”Arbetsgivare och funktionshindrade” finns dokumenterade erfarenheter på detta område. Rapporten Networking for EQUALity visar särskilt på samverkan mellan arbetsgivare och mellan arbetsgivare och organisationer.

### ***Företagaranda***

**Tema II.** Ge alla möjlighet att starta en affärsverksamhet genom att tillhandahålla de verktyg som är nödvändiga för att starta en rörelse samt identifiera och utnyttja nya sysselsättningskapande möjligheter i städer och på landsbygd

Under pelaren ”Företagaranda” har Sverige valt ovanstående tema mot bakgrund av att fler och växande företag är ett viktigt mål för regeringens politik för ökad tillväxt och sysselsättning (se avsnitt om 2.3 om näringspolitiken). Politiken handlar bl.a. om företagsfrämjande åtgärder. Utvecklingen på arbetsmarknaden har, bl.a. genom införandet av ny teknik och nya sätt att organisera arbetet, inneburit en ökning av tjänste- och service-sektorer och nya företagsmässiga lösningar (se avsnitt 2.2.5). Egen affärsverksamhet kan

vara av särskild stor betydelse som sysselsättningsskapande möjlighet för vissa grupper på arbetsmarknaden, och i ekonomiskt mindre gynnade regioner.

Sedan länge finns utbyggda organisationer och program i såväl offentlig som privat regi för att stödja dem som vill starta en affärsverksamhet inom näringsliv eller social ekonomi. Stödet inriktas främst på rådgivningsverksamhet, men också på finansiellt stöd i form av lån (ALMI) och bidrag till arbetslösa som vill starta eget inom arbetsmarknadspolitiken. Inom rådgivningsverksamheten finns ett relativt stort antal aktörer med den gemensamma inriktningen att stödja nyföretagande men med delvis olika inriktning vad avser målgrupp. Särskilda organisationer finns för att stödja invandrarers respektive kvinnors företagande samt dem som vill driva företag i kooperativ form.

Tema II berör främst riktlinjerna 11 och 12 i sysselsättningsstrategin (år 2001). I den nationella handlingsplanen för år 2000 redovisas bl.a. att

- det omfattande utredningsarbete som påbörjades under 1999 och som skall ligga till grund för utformningen av åtgärder för att främja nyföretagande m.m. fortsätter.
- vissa skattemässiga förändringar har gjorts och ett regelförenklingsarbete inletts.
- Arbetsmarknadsstyrelsen har fått i uppdrag att se över dess samverkan med andra aktörer i syfte att förbättra rådgivningen i samband med bidrag för start av näringsverksamhet.
- Närings- och teknikutvecklingsverket har fått i uppdrag att föreslå ett nationellt handlingsprogram för främjande av företagande bland unga.
- inom ramen för regionala tillväxtavtal och andra initiativ formas en regional och lokalt förankrad sysselsättningspolitik.
- regeringens arbetsgrupp om den sociala ekonomin har överlämnat en slutrapport och att stödet till den rådgivning om den kooperativa företagsformen har ökat.

## **Utvecklingsområde II a: Egenföretagande**

### ***Bakgrund***

Under 1990-talet gjordes en omfattande satsning på stöd till nyföretagande inom arbetsmarknads- och näringspolitiken. Ofta var insatserna riktade till speciella målgrupper, t.ex. kvinnor och invandrare. De mycket höga arbetslöshetstalen för t.ex. invandrargruppen medförde samtidigt att många såg egenföretagande som den enda möjligheten till självförsörjning. Ett betydande antal företag etablerades, där drivkrafterna för egenföretagande snarare var arbetslöshet och brist på andra försörjningsalternativ än ett reellt entreprenörskap. Arbets- och inkomstförhållanden i dessa företag blev ofta betydligt sämre än i en reguljär anställning. Företagarnas kunskaper och kompetens vad gäller affärsutveckling och marknadskännedom var oftast ringa. När det gäller invandrare utvecklades också s.k. etniska ekonomier, med begränsade expensionsmöjligheter och, i vissa fall, inslag av informella ekonomiska aktiviteter.

Samtidigt skedde en kraftig utbyggnad av stödsystemen för nyföretagande och som ett exempel kan nämnas Arbetsmarknadsverkets starta eget-bidrag. Bidraget, som i början av decenniet rekommenderades som en sistahands-åtgärd kom i slutet av 1990-talet att bli en av de viktigaste arbetsmarknadspolitiska instrumenten. Drygt två femtedelar av alla invandrare som startade eget företag år 1997 erhöll starta eget-bidrag; samma år svarade invandrare för närmare 20 procent av alla nystartade företag (med invandrarföretag avses företag som drivs eller ägs av personer med utländskt medborgarskap eller som är födda utomlands).

När det gäller kvinnors företagande har de omfattande satsningarna bl.a. bestått i särskilda affärsrådgivare för kvinnor, etablering av s.k. resurscentra för kvinnor och tillhandahållande av startkapital på särskilt gynnsamma villkor för kvinnor. En tioprocentig ökning av andelen kvinnliga företagare har skett mellan åren 1990 och 2000.

Det finns skäl att inom utvecklingsområdet kritiskt granska, analysera och utveckla stöd-systemens effektivitet och träffsäkerhet vad gäller nyföretagande men också att utveckla instrument för kompetensanalyser och kompetensutveckling av egenföretagare. Den informella ekonomins framväxt bör ställas i relation till hur systemen inom social-, arbetsmarknads-, närings- och skattepolitik fungerar. Sysselsättningseffekterna av stöd till nyföretagande för de aktuella grupperna bör granskas och ge underlag till bedömningar av hur framtida arbetsmarknadspolitiska och näringspolitiska interventioner skall utformas.

### ***Utvecklingspartnerskapens insatser***

Utvecklingspartnerskapen kan inom utvecklingsområdet bl.a. arbeta med följande.

- Analyser av kompetensbehov, utveckling av modeller för kompetens- och affärsutveckling för enmans/mikroföretag.
- Analyser av starta-eget-insatser för specifika målgrupper under 1990-talet: policy och modeller för anpassade stödstrukturer.
- Studier av arbets- och inkomstförhållanden med utgångspunkt från FoU vad gäller bl a etniska ekonomier/informell sektor.
- Spridning och "mainstreaming" av erfarenheter från satsningar på kvinnligt företagande.

### ***Erfarenheter från tidigare program***

Ett stort antal projekt har genomförts inom Employment/NOW och Integra samt mål 3 med inriktning på nyföretagande.

### ***Transnationella erfarenheter***

Den för Adapt och Employment gemensamma fokusgruppen "Nya jobb", där bl.a. Sverige deltagit, har publicerat rapporten Nya jobb i Europa. Där dokumenteras och analyseras erfarenheter vad avser finansiellt stöd, nätverksarbete och kompetensutveckling av såväl anställda som de som inte är sysselsatta samt nya former för företagande.

## **Utvecklingsområde II b: Nya källor till reguljärt arbete**

### ***Bakgrund***

Inom ramen för den europeiska sysselsättningsstrategin betonas att möjligheterna till att sysselsättning skapas på lokal nivå och i den sociala ekonomin skall utnyttjas. Det finns ett behov av att finna nya källor till arbete, i synnerhet för utsatta grupper.

Det finns skilda förutsättningar för tillväxt och sysselsättning i olika delar av landet. Människors utbildning och kompetens, utbud och efterfrågan på arbete, närhet till infrastruktur och marknader, tillgång till riskvilligt kapital, tillgång till social service, företagsstrukturer och traditioner av företagande är sådant som väsentligen kan skilja sig mellan olika

regioner. En viktig utgångspunkt för att kunna ta till vara dessa skillnader på ett strategiskt sätt är att den tillväxt- och sysselsättningsfrämjande politiken kan ta hänsyn till lokala och regionala förhållanden. Politiken måste också stimulera samverkan och samarbete mellan olika sektorer och aktörer för att de åtgärder som genomförs skall vara så välinriktade och effektiva som möjligt. För att samarbete skall komma till stånd och lokala och regionala initiativ skall kunna uppstå och bli varaktiga, är det centralt att de rätta incitamenten finns. I Sverige är de regionala tillväxtavtalen ett gott exempel på ett mer decentraliserat angreppssätt. Även genomförandet av mål 4-programmet i Sverige visar på betydelsen av regionalt och lokalt inflytande. EG-kommissionen har i sitt meddelande (KOM 2000/196) om en lokal dimension i den europeiska sysselsättningsstrategin och genom den under våren 2000 lanserade kampanjen för lokal sysselsättningsutveckling understrukit vikten av det lokala perspektivet.

Trots en stark ekonomisk återhämtning och en minskad öppen arbetslöshet under de senaste åren finns det grupper och individer som fortfarande har svårt att få tillträde till den reguljära arbetsmarknaden. Inom den nationella arbetsmarknads- och integrationspolitiken sker insatser inom detta område. Det kan dock finnas behov av kompletterande insatser samt utveckling av nya arbetsmetoder vad gäller att hjälpa dessa grupper och individer att få en fot på den reguljära arbetsmarknaden. Marknadsekonomin förmår inte skapa lämpliga arbetsplatser och de traditionella arbetsmarknads- och integrationspolitiska programmen och aktörerna förefaller inte alltid räcka till. Här utgör den sektor som kommit att kallas den sociala ekonomin ett alternativ. En omfattande projektverksamhet, bl.a. med stöd av Europeiska socialfonden, har under senare delen av 1990-talet utvecklat en rad nya metoder för inslussning i arbete och former av sysselsättning inom ramen för den sociala ekonomin. Den sociala ekonomin har dessutom visat sig särskilt betydelsefull i gles- och landsbygdsområden.

Genom de geografiska utvecklingspartnerskapen inom Equal ges det lokala/regionala angreppssättet än större tyngd och utrymme skapas för lokala aktörer, bl.a. kooperativa företag, ideella organisationer, allmännyttiga stiftelser och lokala utvecklingsgrupper, dvs. inom områden som förknippas med den sociala ekonomin inom de sociala ekonomin. En ny lokal och regional mekanism för utvecklingsarbete skapas där målsättningen är att insatserna skall leda till en övergång från subventionerad projektverksamhet till ett mera marknadsorienterat företagande i verksamheter som bär sina egna kostnader.

### ***Erfarenheter från tidigare program***

Flera projekt inom Employment/Horizon och Integra utgick från den potential för ökad sysselsättning, kombinerad med en rehabiliterande pedagogik, som kan utvecklas genom s.k. sociala kooperativ. Ett antal projekt inom Horizon syftade till att utveckla former och marknader för sociala kooperativ med aktivt deltagande av arbetshandikappade. En annan inriktning har gällt utveckling av modeller för en övergång från subventionerad projektverksamhet till ett mera marknadsorienterat företagande – med bibehållande av en social profil. Modeller från andra medlemsstater bör här kunna inhämtas i det transnationella samarbetet.

### ***Utvecklingspartnerskapens insatser***

Utvecklingspartnerskapen kan inom utvecklingsområdet bl.a. arbeta med följande.

- Analys och utveckling av erfarenheter från insatser i storstad resp. glesbygd: hur skapa en hållbar utveckling och sysselsättning lokalt samt en övergång från subventionerad projektverksamhet till mer marknadsorienterat företagande i verksamheter som bär sina egna kostnader.
- Tillvaratagande och komplettering av erfarenheter från arbetet med de regionala tillväxtavtalen.
- Koncept och stödinsatser för kompetensutveckling av deltagare/delägare i sociala kooperativ.
- Utveckling av nya produkter, tjänster etc. genom närheten till lokalsamhälle och målgrupper.
- Utveckling av rehabiliterande pedagogik inom ramen för den kooperativa ideologin; metoder för deltagarinflytande/empowerment. Analys och utveckling av erfarenheter från insatser i storstad resp glesbygd: hur skapa en hållbar utveckling och sysselsättning lokalt?

### *Transnationella erfarenheter*

Den för Adapt och Employment gemensamma fokusgruppen ”Territoriella angreppssätt”, där Sverige deltagit, har publicerat en mapp med slutsatser av sitt arbete utifrån Adapt-, Employment- och Peace-projekt i Europa. Där redovisas och värderas erfarenheter av bl.a. lokal mobilisering, hållbar utveckling, strategiskt arbete och samverkan på detta utvecklingsområde.

Fokusgruppen ”Nya jobb” redovisar bl.a. nya former för företagande i rapporten Nya jobb i Europa. Sverige har medverkat i fokusgruppens arbete.

### *Anpassningsförmåga*

**Tema III:** Främja livslångt lärande och utveckla rutiner som motverkar utanförskap på arbetsplatsen för att därmed uppmuntra rekrytering och kvarhållande av personer som utsätts för diskriminering och ojämlik behandling i samband med arbetsmarknaden.

Under den tredje pelaren Anpassningsförmåga har Sverige valt ovanstående tema. Viktiga skäl för detta är följande (se även bl.a. avsnitt 2.2.5, och avsnitt 2.3 om utbildningspolitiken). En sammanhållande strategi för livslångt lärande är en central del av den svenska politiken för tillväxt och rättvisa. Alla måste ges möjlighet att utvecklas utifrån sina förutsättningar. Den övergripande inriktningen för socialfondsinsatser i Sverige skall dessutom vara att stärka individen genom i första hand kompetensutveckling av såväl arbetslösa som anställda. Utvecklingen i arbetslivet har inneburit ett ökat arbetstempo och ett ökat övertidsuttag, trots den för Sveriges vidkommande höga arbetslösheten. Studier visar att ”magra” organisationer minskar utrymmet för kreativitet och eftertanke och därmed också för lärande. Det finns en uppenbar risk för att denna utveckling leder till en polarisering på arbetsmarknaden, med ökat antal långtidssjukskrivningar och ökad utslagning som följd.

En viktig utgångspunkt för det mångfaldsprojekt som bedrivs inom Regeringskansliet är insikten om att de mänskliga resurserna är av avgörande betydelse i dagens kunskapsintensiva samhälle. Att ta till vara alla människors kompetens och utvecklingsmöjligheter, oavsett kön, ålder, social bakgrund, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och eventuella funktionshinder utgör i förlängningen en viktig förutsättning för tillväxt. (Se 3.2.1 Mångfaldsprojektet).

Tema III anknyter till främst riktlinjerna 15 och 17 i sysselsättningsstrategin (år 2000). Även riktlinjerna 5, 6 och 9 berörs. I den nationella handlingsplanen för år 2000 redovisar regeringen riktlinjerna bl.a. att

- en arbetsgrupp har tillsatts inom Regeringskansliet med uppgift att ta fram en handlingsplan för att komma till rätta med utvecklingen av den arbetsbetingade ohälsan.
- förslag till ett system för individuellt sparande för kompetensutveckling utarbetas. Drygt en miljard kronor per år har avsatts för detta system.
- inom ramen för mål 3 avsätts totalt 2,4 miljarder kronor under åren 2000-2002 för en särskild satsning på kompetensutveckling av anställda.
- ett särskilt mångfaldsprojekt har inrättats inom Regeringskansliet.

### **Utvecklingsområde III a: Mångfald i arbetslivet**

#### ***Bakgrund***

Ett "mångfaldigt" arbetsliv handlar inte i första hand om företagens personalsammansättning i statistisk mening, utan om tillvaratagande av det mervärde som mångfald kan tillföra verksamheten. Utgångspunkten är att möjligheterna till anställning och vissa arbetsuppgifter i ett företag samt att där få del av kompetensutveckling och avancemangsmöjligheter inte skall påverkas av "ovidkommande" faktorer. Detta förutsätter i sin tur ett ledarskap och en organisationskultur som värderar och förmår att ta tillvara individernas unika förutsättningar.

Ur ett företagsperspektiv kan viktiga drivkrafter för arbete med mångfald, ligga i möjligheterna till

- bättre tillvaratagande av personalens kompetens och utvecklingsmöjligheter.
- en breddning av rekryteringsbasen som, särskilt i en situation av brist på lämplig arbetskraft, kan göra det lättare att finna rätt kompetens.
- att kunders och potentiella kunders önskemål och behov bättre kan läsas av, förstås och omsättas till produkter/tjänster om de anställdas sammansättning någorlunda väl speglar "marknadens"/kundernas sammansättning.
- att ett medvetet mångfaldsarbete även kan skapa ett profilskapande värde – i förhållande till omvärlden såväl som "inåt" mot den egna personalen – som kan bidra till att attrahera och behålla personal.

Ett mångfaldsperspektiv innebär att fokus inom arbetsmarknads-, arbetslivs- och näringslivspolitik, när det gäller tillvaratagande av mänskliga resurser, i någon mån förskjuts. Insatser som fokuserar på individen och vad hon behöver för att vara konkurrenskraftig i arbetslivet måste kompletteras med insatser på organisations- och samhällsnivå.

Mångfald har både som begrepp och strategi haft en undanskymd plats i tidigare program. Mångfald förekommer inte som begrepp i projektbeskrivningar från målen 3 och 4. Inom Employment har genomförts ett fåtal projekt, främst av tillvaratagandekaraktär, som har en mer direkt mångfaldskoppling.

## *Utvecklingspartnerskapens insatser*

Utvecklingspartnerskapen kan inom utvecklingsområdet bl.a. arbeta med följande.

? Individ-/arbetskraftsnivå:

- utveckling av verktyg, stöd och incitament för livslångt lärande.

? Organisationsnivå

- utveckling (ur företagsperspektiv) av verktyg, stöd och incitament för livslångt lärande.
- utveckling av metoder/modeller för analys av kompetens och kompetensbehov som skapar förutsättningar för ett resurseffektivt kompetensutnyttjande; t.ex. metoder för att kartlägga de anställdas hela kompetensportfölj och att på ett förutsättningslöst sätt undersöka vilka kompetenskrav som är relevanta för olika arbetsuppgifter.
- förändra och utveckla interna system och processer - exempelvis när det gäller rekrytering och karriärutveckling - så att dessa blir förenliga med en strävan att bli en mångfaldsorienterad organisation.
- utbildningsinsatser för chefer och personal, t.ex. i form av s.k. mångfaldscirklar, syftande till att påverka dessas inställning till, bemötande av och respekt för medarbetare och presumtiva medarbetare (värderingar, fördomar, acceptans av olikheter osv.) och i förlängningen därmed även påverka och utveckla organisationens klimat, kultur och ledarstilar
- motsvarande insatser för t.ex. tjänstemän vid arbetsförmedlingen, försäkringskassan, socialförvaltningen, samt fackliga representanter i syfte att motverka utanförskap för grupper som utsätts för diskriminering och ojämlig behandling.
- utbildningsinsatser för tjänstemän vid arbetsförmedlingen i syfte att motverka "traditionell förmedling" efter kön.

? Samhällelig nivå:

- analys av hur institutionella villkor, strukturer och system på samhällsnivå påverkar förutsättningarna för mångfald i arbetslivet samt ev. förekomst av "dolda" diskriminerande och utestängande mekanismer som motverkar mångfald i arbetslivet.
- utveckling av incitament för att uppmuntra arbetstagare och arbetsgivare till prioritering av livslångt lärande.
- analys av hur strukturer och policy påverkar möjligheterna till livslångt lärande samt förstärker eller eliminerar utanförskap.

## *Transnationella erfarenheter*

I viss utsträckning har arbetet i de för Adapt och Employment nt gemensamma fokusgrupperna "Territoriella angreppssätt" och "Nya jobb" berört detta utvecklingsområde. Det gäller främst rekrytering av funktionshindrade till arbete och integration på arbetsplatser av dessa och av människor med skilda kulturella bakgrunder. Sverige har medverkat i båda dessa fokusgrupper

## **Utvecklingsområde III b: Kompensatorisk vägledning för anställda**

### *Bakgrund*

Behovet av ökad kompetens i hela arbetskraften har accentuerats under 1990-talet. En bevarad och stärkt konkurrenskraft i svenskt näringsliv och en bibehållen social sammanhållning förutsätter att alla får del av ett livslångt lärande. Equal bör i detta sammanhang visa på



angelägna behov hos t.ex. lågutbildade, språksvaga och funktionshindrade grupper och särskilt utveckla modeller för kompetensutveckling av dessa grupper och individer.

Ett centralt utvecklingsområde är information och vägledning till utsatta grupper av anställda på företag. Nya metoder och modeller måste utvecklas för att motivera, informera och vägleda. Regeringens förslag till individuella kompetenskonton innebär att individen får ett större ansvar för sin egen kompetensutveckling, men också nya möjligheter till finansiering av utbildning. Behovet av anpassade insatser i form av s.k. kompensatorisk vägledning och användande av "empowerment-metodik" etc. kommer att öka, i synnerhet för anställda med svag ställning i arbetslivet.

### ***Utvecklingspartnerskapens insatser***

Utvecklingspartnerskapen kan inom utvecklingsområdet bl.a. arbeta med följande.

- Metoder att nå och vägleda missgynnade grupper av anställda vad gäller kompetensutveckling i företagen: lågutbildade, funktionshindrade/lönebidragsanställda, språksvaga etc.
- Utveckling av "empowerment-metodik" för anställda i företag.
- Utveckling av nya pedagogiska metoder och läromedel, kopplade till motiverande och aktiverande vägledningsinsatser; användande och anpassning av IT och s.k. e-learning för de aktuella målgrupperna.

### ***Erfarenheter från tidigare program***

Mål 4, Leonardo och Resurscentrum för vägledning.

## **Utvecklingsområde III c: Vägledning och karriärplanering för livslångt lärande**

### ***Bakgrund***

Arbetsmarknadens strukturomvandling och de snabba förändringarna ifråga om företagens organisation, produktionsprocesser och utnyttjande av ny teknik, ställer höga krav på medarbetarnas kunskaper och kompetens. Kontinuerlig kompetensutveckling av anställda är en investering i bibehållen och ökad konkurrenskraft för såväl den enskilde individen som arbetsgivaren och samhället i stort. Kompetensutveckling och livslångt lärande har blivit ledord för arbetsmarknads-, arbetslivs- och näringspolitiken. Huvudansvaret för ett livslångt lärande ligger på den enskilde och arbetsgivaren. Det offentliga har dock ett ansvar på marginalen. Satsningen på vuxenutbildningen och inriktningen på mål 3 är några uttryck för detta.

Kompetensutvecklingsinsatserna genom mål 3 skall omfatta såväl anställda som arbetslösa. Individens engagemang och delaktighet i sin egen kompetensutveckling framhålls vara central. Såväl i socialfondsprogrammen som i arbetsförmedlingens verksamhet, t.ex. aktivitetsgarantin, är vägledningsinsatser för de arbetslösa ett betydelsefullt verktyg för att åstadkomma en sådan delaktighet. I flera projekt har ingått utveckling och utprovning av modeller för vägledning och arbete med handlingsplaner – ofta utifrån ett tydligt "empowerment-perspektiv".

Möjligheterna för enskilda anställda att få motsvarande stöd och vägledning i sin egen långsiktiga planering för livslångt lärande och yrkeskarriär, är begränsade. Den omfattning i vilken de kan förverkliga sina önskemål eller planer genom kompetensutveckling på arbetsplatsen blir ofta beroende av deras utgångsläge i olika avseenden. Anställda som har mindre kvalificerade jobb inom krympande branscher/sektorer, som är äldre och dåligt rustade ifråga om baskunskaper och formell utbildning, riskerar att hamna på efterkälken. Det gäller även anställda i företag som väljer att möta kompetensbrist med nyrekrytering framför att satsa på utveckling av redan anställda. Tillfälligt anställda och de som arbetar i olika former av mikro-företag kan också ses som "riskgrupper" i detta sammanhang.

Ett utbud av vägledningstjänster liknande det som erbjuds arbetslösa, saknas för anställda. De tjänster för "karriärplanering" som erbjuds av privata företag riktar sig i stor utsträckning till personal på chefsnivå. Samtidigt kan behoven av stöd- och vägledningsinsatser för anställda antas öka med kraven på livslångt lärande och fortlöpande kompetensutveckling. I den mån de aktuella förslaget om någon form av individuella kompetenskonton förverkligas, ökar möjligheterna för – och kraven på – den enskilde att ta ett eget ansvar för planeringen av sin fortlöpande kompetensutveckling.

### ***Erfarenheter från tidigare program***

Vid Lärarhögskolan i Stockholm har nyligen, inom ramen för en av de territoriella sysselsättningspakterna, genomförts en 5-poängskurs med inriktning på vägledningsinsatser riktade mot företag/anställda.

### ***Utvecklingspartnerskapens insatser***

Utvecklingspartnerskapen kan inom utvecklingsområdet bl.a. arbeta med följande.

- Utveckling av ett flexibelt och företagsanpassat vägledningsutbud – metoder, verktyg, pedagogik.
- Anpassning av vägledningmetoder och instrument till nya anställningsformer, moderna organisationsformer, mikro-företag; vägledning för livslångt lärande (IT, e-learning).
- Kompetensutveckling av vägledare som arbetar i företag.

### ***Transnationella erfarenheter***

Den för Adapt och Employment gemensamma fokusgruppen "Nya jobb" har uppmärksammat behovet av utbildning och kompetensutveckling för såväl anställda som de som inte är sysselsatta och har där samlat vissa erfarenheter inom detta utvecklingsområde. Sverige har medverkat i fokusgruppens arbete.

Inom gemenskapsinitiativet Adapt har i Storbritannien metoder, material och erfarenheter gjorts inom ramen för University for Industry.

### ***Lika möjligheter för kvinnor och män***

## **Tema IV: Minska könsskillnaderna och segregeringen på arbetsmarknaden.**

Under den fjärde pelaren "Lika möjligheter för kvinnor och män" som möjliggör speciella insatser för att främja jämställdheten mellan män och kvinnor har Sverige valt ovanstående

tema. Valet har gjorts mot följande bakgrund, vilken även har redovisats mer utförligt i bl.a. avsnitt 2.3 om jämställdhetspolitik och avsnitt 3.2.2 om kvinnor och män

Sverige tillhör de länder i Europa som har det högsta arbetskraftsdeltagandet för kvinnor. Detta förklaras bl.a. av ett skattesystem och ett socialförsäkringssystem som baseras på individen och en väl utbyggd barnomsorg. Däremot är Sverige ett av de länder som har den mest ”könsuppdelade ” arbetsmarknaden. Det finns i det närmaste en arbetsmarknad för kvinnor och en arbetsmarknad för män. Vård, omsorg och skola är exempel på yrkesområden som mer eller mindre domineras av kvinnor. Andra områden på arbetsmarknaden är starkt vertikalt könsuppdelade, dvs. kvinnor tenderar att i högre grad än män finnas på lägre befattningsnivåer. Även löneskillnader och skillnader i anställningsvillkor mellan könen förekommer.

Frågan om den könsuppdelade arbetsmarknaden har uppmärksammats under lång tid, bl.a. av Rådet i dess rekommendationer med anledning av Sveriges nationella handlingsplan för sysselsättning för år 1999. En rad olika åtgärder har vidtagits. Trots detta har små förändringar skett. Det är därför angeläget att insatserna fortsätter och ges ökad tyngd.

Temat anknyter till främst riktlinje 19 i den europeiska sysselsättningsstrategin (år 2000). I Sveriges handlingsplan för år 2000 redovisas bl.a. att

- arbetet med att skärpa jämställdhetslagen fortskrider.
- en utredning tillsätts för att se över det nationella programutbudet i syfte att t.ex. skapa förutsättningar för ett friare utbildningsval för flickor och pojkar.
- ett av Kunskapslyftets mål är att bryta könsbundna yrkesval.
- de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna skall användas för att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden.
- ett särskilt råd för jämställdhetsfrågor inom IT- och transportsektorn inrättas.

## **Utvecklingsområde IV a: Insatser för att vidga yrkesvalet för kvinnor och män**

### ***Bakgrund***

Många års utvecklingsarbete inom ramen för nationella initiativ och lokala projekt har, ofta i samspel med forskning, givit omfattande kunskaper om kvinnors och mäns olika villkor i arbetslivet och inom den privata sfären. Det finns många goda exempel på metoder för att initiera förändringsprocesser på enskilda arbetsplatser och för att genom anpassade insatser för vägledning och utbildning öppna vägen till mer otraditionella yrkesval.

Trots att goda effekter har redovisats från utvecklingsarbetet har de bestående framstegen på många områden varit begränsade. Det finns tydliga svårigheter att genom avgränsade utvecklingsprojekt åstadkomma varaktiga resultat och mer betydande spridningseffekter.

Dessa erfarenheter understryker vikten av att noga överväga på vilket sätt utvecklingspartnerskapen kan tillföra jämställdhetssträvandena något väsentligt ”nytt”, ett mervärde. Den stora möjligheten bör här ligga i att utnyttja utvecklingspartnerskapens konstruktion för att sammanföra aktörer (även FoU) från olika sektorer i syfte att genomföra samordnade insatser på olika nivåer; individ-, grupp-, organisations- eller systemnivå.

Detta innebär att utvecklingspartnerskapens insatser kan inrymma lokala projekt för utveckling av mer eller mindre nya modeller eller metoder för att påverka arbetsmarknadens könsuppdelning. Men dessa utvecklingsinsatser måste infogas i en långsiktig strategi för samordnade insatser i förhållande till såväl individer/grupper, företag/organisationer som strukturer och system.

### ***Erfarenheter från tidigare program***

Enskilda projekt inom och utanför socialfondsprogrammen har redovisat erfarenheter och resultat som kan läggas till grund för ett fortsatt utvecklingsarbete inom området. Detta gäller t.ex. projekt som utvecklat modeller för vägledning, praktik- och utbildning syftande till att öka rekryteringen av kvinnor till mansdominerade teknikutbildningar och av män till t.ex. lärarutbildning. Andra projekt inom Employment- NOW har redovisat resultat och modeller, t.ex. för stöd till kvinnors företagande och ”empowerment” av långtidsarbetslösa kvinnor, som bör kunna tas tillvara inom Equals övriga teman.

### ***Utvecklingspartnerskapens insatser***

Utvecklingspartnerskapen kan inom utvecklingsområdet bl.a. arbeta med följande.

? Individ-/arbetskraftsnivå:

- Utveckling av pedagogik i grundläggande utbildning och vidareutbildning inom ämnesområden som genom sin selektiva
- rekrytering bidrar till en könssegregerad arbetsmarknad.
- Vägledning och kompetensutvecklingsinsatser syftande till att påverka utbildningsval samt öppna nya karriärvägar för anställda som är intresserade av att lämna yrken och branscher där deras eget kön är överrepresenterat. Insatser (vägledning, kompetensutveckling, empowerment) inriktade på att stärka kvinnors möjligheter till anställning med befordran, anställningsvilkor och andra betingelser i linje med deras önskemål.

? Organisationsnivå:

- Utveckling av verktyg och tillvägagångssätt för att förändra attityder hos anställda och arbetsgivare till anställning av sökande av
- underrepresenterat kön.
- Analyser av ”osynliga” anställningshinder, insatser för att genom utveckling av rekryteringsprinciper, karriärvägar, arbetsorganisation och andra villkor undanröja anställningshinder för underrepresenterat kön.
- Analys av ”osynliga” hinder för befordran.

? Samhällelig nivå:

- Projekt om policy, system och strukturer, analys av försäkringssystem, projekt för påverkan på samhällsklimatet m.m.

### ***Transnationella erfarenheter***

Den för Adapt och Employment gemensamma fokusgruppen ”Minska könssegregeringen på arbetsmarknaden” har sammanställt rapporten Överbrygga könsskillnaden. Där redovisas och analyseras erfarenheter av arbetsgivares engagemang och förändringsvilja, vägledares och lärares roll, lärsystem och lärmiljöer m.m.

## **Utvecklingsområde IV b: Nya branscher med nya arbetsformer och kulturer – kartläggning och analys ur ett jämställdhetsperspektiv**

### ***Bakgrund***

Framväxten av nya branscher och företag inom t.ex. IT- och bemanningssektorn har inneburit en utveckling mot en ”lösare” reglering av anställningsformerna och övriga villkor. Nya strukturer som kan verka hindrande för ett jämställt arbetsliv tycks därigenom ha skapats.

Inom den s.k. informationsindustrin domineras de nya jobben av yngre män. I många företag inom denna sektor, som ofta leds av nya generationer av företagsledare, har arbetsformer, arbetskulturer och ”informella” arbetsvillkor utvecklats som är svåra att förena med familjebildning och föräldraskap. “Human resources-rutinerna” är inte sällan utvecklade och personalens rörlighet är ofta stor.

Det framstår som en angelägen uppgift för utvecklingspartnerskapen att som ett led i en ”uppdatering” av strategierna för ökad jämställdhet närmare analysera anställningsformer, rekryteringsvägar, arbetsorganisation och arbetsplatskultur m.m. inom de ”nya” delarna av arbetslivet.

### ***Erfarenheter från tidigare program***

Inom tidigare program har genomförts ett betydande antal projekt som syftar till att genom anpassade utbildningar och praktikmöjligheter m.m. ge långtidsarbetslösa kvinnor möjligheter till anställning eller egenföretagande inom IT- och angränsande sektorer. Några långtidsuppföljningar efter avslutade projekt som skulle kunna ge information om i vilken mån kvinnorna stött på några ”könsrelaterade” problem har dock ej genomförts.

### ***Utvecklingspartnerskapens insatser***

Utvecklingspartnerskapen kan inom utvecklingsområdet bl.a. arbeta med följande.

- Kartläggning av rekryterings- och andra personalrutiner, personalsammansättning, arbetsorganisation, arbetsförhållanden och öppna eller dolda karriärhinder inom snabbväxande och/eller starkt föränderliga sektorer/branscher.
- Analys av anställdas attityder, rådande ”arbetsplatskultur” m.m.inom dessa sektorer/branscher.
- Utveckling av verktyg och tillvägagångssätt för att motverka könssegregering inom dessa sektorer/branscher.

## **Utvecklingsområde IV c: Insatser för ett integrerat jämställdhetsperspektiv på arbetsmarknads- och arbetslivsområdet**

### ***Bakgrund***

Jämställdhetsperspektivet skall vara ett s.k. horisontellt tema inom Equal såväl som mål 3. Programmen skall genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv och ett aktivt jämställdhets-

arbete. Detta innebär för Equals del att jämställdhetsperspektivet skall beaktas i varje utvecklingspartnerskap; vid behovsanalys, problemidentifiering, projektkonstruktion, rekrytering av deltagare, genomförande av insatserna, spridnings- och påverkansaktiviteter etc. Resultatredovisningen från utvecklingspartnerskapen skall också visa genomslaget för jämställdhetsperspektivet. De slutgiltiga produkterna skall kunna användas som goda exempel på hur jämställdhetsaspekten kan vidareföras i ett bredare, reguljärt sammanhang.

Tidigare erfarenheter från projektverksamhet inom Socialfonden, men också annan utvecklingsverksamhet inom jämställdhetsområdet, har visat på betydande svårigheter att i praktiken uppnå denna integrering av jämställdhetsperspektivet, s.k. mainstreaming. Det gäller således inom projektverksamheten, men också i ett större, samhällsligt och arbetsmarknadsperspektiv. Målen och ambitionerna finns tydligt utsagda, både i aktuella program och i nationell policy, men en hållbar strategi, verktyg och mekanismer för deras genomförande har saknats.

Ett viktigt utvecklingsområde inom Equal är därför framtagande av konkreta strategier och redskap som kan användas för att praktiskt förverkliga mål i anslutning till mainstreaming av jämställdhet: i projektverksamhet såväl som i genomförande av mera reguljära policyinsatser inom arbetsmarknads- och arbetslivspolitik (inklusive närallgande politikområden). Uppgifterna inom detta utvecklingsområde förutsätter förankring i pågående forsknings- och utvecklingsarbete samt direkt tillgång till forskarkompetens.

### ***Utvecklingspartnerskapens insatser***

Utvecklingspartnerskapen kan inom utvecklingsområdet bl.a. arbeta med följande.

- Analys av erfarenheter och nyskapande resultat från tidigare program samt insatser för spridning och påverkan utifrån särskilt viktiga produkter och förslag.
- Medverkan till framtagning och spridning av handlednings- och utbildningsmaterial m.m. till projektaktörer inom socialfondsprogrammen.
- Framtagning av strategier, verktyg och mekanismer som kan användas för integrering av jämställdhetsdimensionen inom privat och offentlig sektor samt inom frivilligsektorn.
- Medverkan till spridning och anpassning av analysinstrument och metoder för uppföljning och utvärdering. Genomförande eller samordning av spridnings- och påverkansinsatser på nationell och transnationell nivå.

### ***Erfarenheter från tidigare program***

De oberoende utvärderingarna av målen 3 och 4 samt Employment visar på delvis mycket bristfälliga resultat vad gäller mainstreaming av jämställdhet i programmen.

### ***Transnationella erfarenheter***

Den för Adapt och Employment gemensamma fokusgruppen ”Minska könssegregeringen på arbetsmarknaden” har sammanställt rapporten Överbrygga könsskillnaden. Där redovisas och analyseras erfarenheter av arbetsgivares engagemang och förändringsvilja, vägledares och lärares roll, lärsystem och lärmiljöer m.m.

## 4.4 Ett integrerat jämställdhetsperspektiv i hela Equal-programmet

Lika möjligheter för män och kvinnor lyfts fram som ett övergripande tema i Amsterdamfördraget och i EU:s sysselsättningsriktlinjer. Den fjärde pelaren ger utrymme för att genomföra särskilda åtgärder för att främja jämställdheten inom hela socialfondsområdet, men innebär också att ett jämställdhetsperspektiv skall genomsyra hela socialfondsprogrammet. Det innebär att man även i projekt där könstillhörighet inte framstår som någon avgörande fråga, vid planering, genomförande, utvärdering osv. skall analysera och beskriva eventuella jämställdhetseffekter.

Sverige har jämfört med andra länder tidigt antagit denna idé för jämställdhetsarbetet, s.k. ”mainstreaming”. Sedan 1994 uttalar regeringen varje år i sin regeringsförklaring sin politiska vilja att ett jämställdhetsperspektiv skall genomsyra alla delar av politiken. Detta har inneburit en ny inriktning. Från att jämställdhetsarbetet tidigare har varit koncentrerat på särskilda åtgärder för kvinnor och män genom lagstiftning och aktiva åtgärder skall jämställdhetsarbetet vara en del av det ordinarie politiska och verkställande arbetet. Det finns numera god tillgång till könsuppdelad statistik och utbildning i jämställdhetsfrågor bedrivs på många områden i arbetslivet. Analysinstrument och metoder för uppföljning och utvärdering har utvecklats och det har skapats rutiner för handläggning. Denna kunskap och dessa instrument skapar goda förutsättningar för att ett jämställdhetsperspektiv och ett aktivt jämställdhetsarbete skall kunna genomsyra hela Equal-programmet.

Tidigare socialfondsprogram har också haft jämställdhet som ett strategiskt tema. Trots detta har jämställdhetsperspektivet inte fått det genomslag som varit avsikten. Även om man har haft goda ambitioner vid projektstarten glömdes frågan ofta bort. Särskilda projekt riktade enbart till kvinnor har också bedrivits. Även när resultaten varit goda har genomslaget på reguljär verksamhet i allmänhet blivit begränsat. Som en slutsats utifrån de tidigare erfarenheterna från Employment och Adapt har jämställdhetsperspektivet blivit ännu mer framträdande inom Equal. Det finns en stor mängd forskningsresultat inom jämställdhetsområdet liksom erfarenheter från socialfondsprogrammen som bör tas till vara inom Equal-programmet.

Förutom särskilda insatser under temat ”Minska könsskillnaderna och segregeringen på arbetsmarknaden” skall alltså ett jämställdhetsperspektiv finnas med i alla faser av arbetet med Equal - från det inledande programarbetet till genomförandet av programmet och utvärderingen av detta.

Förvaltningsmyndigheten får ett särskilt ansvar när det gäller att bevaka och stödja att jämställdhetsperspektivet får ett genomslag i alla led av programmets genomförande. Det gäller vid information om programmet, urval av utvecklingspartnerskap samt uppföljning och utvärdering.

Utvecklingspartnerskapens ansökningar skall synliggöra insatsernas förmodade eller tänkbara effekter på jämställdheten mellan män och kvinnor. Till grund för insatserna skall ligga en analys som beskriver kvinnors respektive mäns situation inom det berörda tematiska och geografiska eller sektoriella området. Det skall också finnas en analys av hur jämställdhetssträvanden kan underlättas genom det sätt på vilket insatserna utformas och målgruppen avgränsas. Särskild uppmärksamhet måste dessutom ägnas åt hur rekryterings- och informationsinsatserna bör utformas för att ”rätt” målgrupp skall nås. Inte minst gäller det att tydliggöra projektens mål och intentioner för de myndigheter/personer som styr information

och rekrytering. Vilka vänder sig insatserna till och hur skall dessa grupper nås? Hur beskrivs och presenteras insatserna? Hur når man ut med erbjudandet om att delta i insatserna?

Vid planeringen av innehållet i verksamheten skall projektanordnaren ställa sig frågor som: Vilka konsekvenser får detta för män respektive kvinnor? Vem eller vad är normen i det vi avser att utföra? Vilken ansats och vilka pedagogiska metoder kommer att användas?

Vid själva genomförandet gäller det att identifiera vilken typ av åtgärd som erbjuds kvinnor respektive män. Gäller individ- eller systeminriktning? Det är skillnad huruvida man uppfattar kvinnor som en svag grupp i behov av stödåtgärder eller om man ser kvinnor som en diskriminerad grupp som behöver hjälp att ta sig igenom "glastaket" eller andra spärrar som utvecklats på arbetsmarknaden.

## **4.5 Komplementaritet**

Vid utformning och genomförande av insatser inom Equal bör komplementaritet med andra EU-program eftersträvas. Komplementaritet kan föreligga med t.ex. mål 3 och andra målprogram, gemenskapsinitiativen Leader+ och Urban samt utbildningsprogrammen Leonardo Da Vinci och Sokrates.

Mål 3 (liksom delar av mål 1) har som övergripande strategi att stärka individens ställning på arbetsmarknaden genom kompetensutveckling och livslångt lärande. Särskilda insatser görs också för att öka anställbarhet och företaganda hos dem som i dag står långt ifrån arbetsmarknaden, genom t.ex. jobbtrotation och ökad samverkan mellan skola och arbetsliv. Mål 3-programmet skall även främja integration och mångfald samt understödja jämställdhet mellan kvinnor och män.

Genomtänkta kopplingar mellan Equal och mål 3 kan ge möjligheter till stora synergieffekter. Förutom direkt samarbete på projektnivå mellan programmen bör det finnas möjligheter till löpande erfarenhetsutbyte, metodstöd m.m. Utvecklingspartnerskapen inom Equal kan t.ex. medverka till att höja kvaliteten på såväl analyser som genomförande av olika åtgärder, och utvärdering och erfarenhetsspridning, i lokala mål 3-projekt.

Program inom gemenskapinitiativet URBAN II skall medverka till ekonomisk och social förnyelse och bidra till att långtidsarbetslösa och etniska minoriteter, ungdomar m.fl. integreras på den ordinarie arbetsmarknaden. I Sverige deltar Göteborgs stad i URBAN II-programmet. Programmet skall också stärka lokalt näringsliv liksom bidra till trygghet och säkerhet inom området. Satsningar görs på bl.a. information och attitydskapande åtgärder för att förbättra människors anställbarhet, utveckla utbildningsmöjligheter/system, skapa arbetsplatspraktik och stimulera egenföretagande. Många områden tangerar eller överlappar utvecklingsområden som lyfts fram i Equal. I relevanta delar måste avvägningar göras så att potentiella resurser för dessa program kompletterar varandra och utnyttjas effektivt.

Leader+ är det nya gemenskapsinitiativet för landsbygdsutveckling och ger stöd till lokala integrerade utvecklingsstrategier som kan leda fram till en hållbar utveckling på landsbygden. Programmet inbegriper flera delar där kopplingar med Equal kan ge möjlighet till stora synergieffekter och projektsamverkan. Detta gäller särskilt Equals utvecklingsområde II b Nya källor till reguljärt arbete där insatser för att skapa en hållbar utveckling och syssel-



sättning lokalt står i fokus. Leader+ inbjuder även till samverkan mellan lokala leadergrupper och andra som arbetar på ett Leader-liknande sätt, t.ex. inom Equal, vilket öppnar för ytterligare påverkansmöjligheter.

Av övriga EU-program kan särskilt nämnas Leonardo Da Vinci som har flera delar som gränsar till Equal. Leonardo stödjer bl.a. pilotprojekt som syftar till att stimulera förnyelse och kvalitet inom yrkesutbildning. Det kan här bl.a. handla om att utveckla nya verktyg och pedagogiska metoder inom yrkesutbildningen samt om att främja samverkan mellan utbildning och näringsliv.

## **4.6 Generella principer m.m. vid urval av utvecklingspartnerskap**

För Equal gäller enligt riktlinjerna vissa allmänna principer som nyskapande, delaktighet, partnerskap m.m. Dessa principer utgör en viktig utgångspunkt för de kriterier som skall gälla vid urval av och beslut om stöd till utvecklingspartnerskap. I det följande redovisas en närmare precisering av de generella principerna för arbetet med Equal i Sverige.

### ***Nyskapande***

Equal skall fungera som ett laboratorium för utveckling och spridning av nya sätt att genomföra arbetsmarknads- och arbetslivspolitiska åtgärder som syftar till att bekämpa alla former av diskriminering och ojämlikhet på arbetsmarknaden, oavsett om den drabbar personer som försöker komma in på arbetsmarknaden eller personer som redan har anställning. I Equal skall nyskapande åtgärder utprövas. Dessa åtgärder kan vara helt nya eller innehålla inslag som överförs från andra områden.

Definitionen av nyskapande åtgärder eller ”nytänkande” bygger på den typologi som kommit fram vid utvärderingen på unionsnivå av Adapt och Employment. Där skiljer man mellan tre former av nytänkande med olika syften:

- Utveckling av nya metoder, verktyg eller handlingssätt och förbättring av befintliga metoder (processororienterat nytänkande).
- Utveckling och formulering av nya mål och tillvägagångssätt för att identifiera nya och lovande kompetensområden och öppna nya sysselsättningsmöjligheter på arbetsmarknaden (målorienterat nytänkande).
- Utveckling och förslag som avser förändringar av politiska och institutionella strukturer (strukturorienterat nytänkande).

### ***Utgångspunkt i gjorda erfarenheter***

Equal skall bygga vidare på de erfarenheter som gjorts i Adapt och Employment, liksom för övrigt inom området. Detta kan avse erfarenheter såväl av enskilda projekt som på övergripande program- eller politisknivå.

### ***Breda utvecklingspartnerskap***

Breda utvecklingspartnerskap är grundläggande i Equal. Utvecklingspartnerskapen skall verka inom de valda temana och utvecklingsområdena. Partnerskapen sammanför aktörer/intressenter som skall samarbeta för att utveckla ett integrerat tillvägagångssätt för att arbeta med mångfacetterade problem eller utvecklingsområden. Även forskningsinriktade projekt kan utgöra en del av partnerskapen. Samarbetspartnerna skall utforma och enas om en strategi och nödvändiga medel för att förverkliga den strategin. Problem eller utvecklingsområde m.m., liksom hur arbetet skall bedrivas, skall således vara gemensamt definierade av partnerna i utvecklingspartnerskapet.

Partnerskapen kan vara geografiska eller sektoriella. Geografiska partnerskap grundas på geografiska förhållanden och sammanför relevanta aktörer från ett geografiskt avgränsat område. Sektoriella partnerskap avser t.ex. en sektor, bransch eller målgrupp.

Utvecklingspartnerskapen bildas från början av ett antal initiativtagare eller kärnpartner. Initiativtagarna till utvecklingspartnerskapen skall redan från början säkerställa att även mindre organisationer med nyskapande idéer kan komma med i utvecklingspartnerskapen. Andra relevanta aktörer bör också kunna komma med i partnerskapen från början eller under dess livslängd. För att verkligen bli effektiva måste utvecklingspartnerskapen se till verka på lokal och regional nivå, dvs. inom geografiska områden där lokalt samarbete kan genereras.

Arbetet i utvecklingspartnerskapet förutsätter en resurs för koordinering av verksamhet och administration. Väl fungerande och effektiva utvecklingspartnerskap förutsätter en god kompetens hos koordinatören, både vad gäller utvecklingsprocesser och administration. Breda partnerskap med flera projekt och horisontella angreppssätt kräver god samordning, av både den lokala/nationella och den transnationella verksamheten. Deltagande av många idérika och nyskapande, men i bland icke-professionella, projektanordnare och partner ställer krav på handledning och stöd såväl av utvecklingskaraktär som av teknisk-administrativ karaktär. Utvecklingspartnerskapet eller den partner i utvecklingspartnerskapet som utses att handha de ekonomiska frågorna måste ha sådan juridisk form att bokföringsskyldighet föreligger.

Utvecklingspartnerskapen skall arbeta över nationsgränserna och delta i åtgärder för att informera om och sprida goda lösningar.

### ***Transnationalitet***

Det transnationella perspektivet är ett synnerligen viktigt inslag i Equal och skall utformas så att det ger mervärde till de svenska utvecklingspartnerskapen. Varje utvecklingspartnerskap skall ha ett nära samarbete med minst ett utvecklingspartnerskap i en annan medlemsstat, helst inom samma tema. I det transnationella samarbetet utvecklas, jämförs och prövas metoder, verktyg och nytänkande.

Samarbete kan även ske med liknande projekt i länder som omfattas av programmen Phare, Tacis och Meda.

## ***Mångfald***

Kön, ålder, etnisk och social bakgrund, sexuell läggning och funktionshinder är faktorer som kan verka hindrande för att komma in på arbetsmarknaden samt för att utvecklas och avancera i arbetslivet. I ett samhälle finns intresse av att ge alla möjligheter till ett meningsfullt arbete. Den sociala sammanhållningen och ordningen i samhället är beroende av att alla kan och får delta i arbetslivet utifrån sina förutsättningar. Utestängning och utslagning på arbetsmarknaden skapar ojämlikhet och social oro. Hur de samlade mänskliga resurserna utnyttjas är samtidigt av avgörande betydelse för produktivitet och tillväxt. Här finns alltså i princip sammanfallande intressen för näringsliv och politik. Utvecklingspartnerskapen skall utgå från denna grundsyn och låta den få genomslag i program, planer och insatser.

Ett arbetsliv präglad av mångfald förutsätter nytänkande när det gäller att organisera arbetet och att skapa klimat och ledarstilar som accepterar, värderar och tar till vara de anställdas olikheter och den dynamik som dessa innebär. Kommunikation, grupp- och arbetsplatskultur är viktiga i sammanhanget.

## ***Jämställdhet***

Främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män skall vara ett stående inslag i alla utvecklingspartnerskap och projekt och även göras till föremål för särskilda åtgärder inom temat "Minska könsskillnader och bekämpa segregeringen av arbetsmarknaden". Det skall av ansökan klart framgå hur man avser att lägga ett jämställdhetsperspektiv på bildandet av utvecklingspartnerskapet och på den verksamhet som skall bedrivas. Vid bildandet av utvecklingspartnerskapen skall dessutom tillgång till expertkunskap tillförsäkras. Projektansökningarna skall synliggöra insatsernas förmodade eller tänkbare effekter på jämställdheten mellan män och kvinnor. Till grund för insatserna skall ligga en analys som beskriver kvinnors respektive mäns situation inom det berörda tematiska och geografiska eller sektoriella området. Det skall också finnas en analys av hur jämställdhetssträvanden kan underlättas genom det sätt på vilket projektinsatserna utformas och målgruppen avgränsas.

Särskild uppmärksamhet måste dessutom ägnas åt hur rekryterings- och informationsinsatserna bör utformas för att "rätt" målgrupp skall nås. Inte minst gäller det att tydliggöra projektens mål/intentioner för de myndigheter, personer osv. som styr information och rekrytering.

## ***Delaktighet/ "empowerment"***

Delaktighet och "empowerment" (ibland benämnt egenmakt) är ett en viktig del av den strategi för att motverka diskriminering och all slags ojämlikhet i anknytning till arbetsmarknaden som skall präglade genomförandet av Equal. Delaktighet och "empowerment" skall således vara en central princip för varje utvecklingspartnerskap, och en förutsättning för en positiv bedömning vid urvalsförfarandet. Inom utvecklingspartnerskapen handlar det om att säkerställa att målgrupper och målgruppsorganisationer ges möjligheter och resurser att medverka i beslutsprocessen och i drivandet verksamheten.

Empowermentstrategier skall spela en viktig roll även på programnivå genom målgruppsmedverkan i urval, bedömning av projektidéer, uppföljning/utvärdering m.m.

Under föregående programperiod medverkade Sverige aktivt i två transnationella fokusgrupper som analyserade och vidareutvecklade empowerment-begreppet. I fokusgrupperna definierades begreppet empowerment på följande sätt: Empowerment handlar primärt om att förändra maktbalansen mellan dem som har makt och de utsatta grupper och individer som saknar eller har mycket liten makt. Det handlar dels om att stärka utsatta grupper och individer så att de kan ta ett större ansvar för och kontrollera sina liv, dels att förändra de sociala, ekonomiska och politiska systemen för att ge utestängda och utsatta grupper och individer en möjlighet och ett utrymme att agera generellt i samhället och specifikt inom arbetsmarknad och arbetsliv.

Fokusgrupperna preciserade användningen av empowerment-strategier på fyra nivåer:

- Individnivån, där individen får en ökad handlingskapacitet och förmåga att fatta egna beslut och ta ett ökat ansvar för sin situation, bl.a. i förhållande till arbetsliv och försörjning.
- Gruppnivån, där målet är att gruppen organiserar sig eller använder en befintlig organisation för att bättre göra sin röst hörd och för att personerna inom gruppen ömsesidigt skall stärka varandra.
- System- och strukturnivån, där målet är att förändra lokalsamhället, den lokala ekonomin, de administrativa systemen och strukturerna så att dessa ger utrymme och inflytande – ekonomiskt, politiskt och socialt - åt missgynnade grupper.
- Projektnivån, där målet är att ge missgynnade grupper och deras organisationer resurser och kompetens att själva initiera och driva utvecklingsprojekt och mer reguljära verksamheter.

### ***Påverkan och spridning***

En förutsättning för att nå optimal spridning och påverkan på såväl system som strukturer och praxis från utvecklingsarbetet i Equal är att projekten kan sammanföras i strategiska utvecklingsområden.

I utvecklingspartnerskapens tredje fas skall nätverk mellan utvecklingspartnerskapen skapas. För att detta skall ge största effekt bör en ändamålsenlig koncentration åstadkommas redan vid det första urvalet av utvecklingspartnerskap. Vid urvalet av utvecklingspartnerskap måste detta behov vägas mot andra behov.

Det är ett väsentligt kriterium för val av utvecklingspartnerskap att deras experimentella verksamhet vid framgång har förmåga att redovisa förutsättningar för att få brett genomslag och för att deras resultat kan komma till bred användning. Erfarenheterna visar att centralt initierade utvecklingsprojekt har mött stora svårigheter när man sökt bredda dem och ta till vara erfarenheterna i större sammanhang.

Avsikten är att varje utvecklingspartnerskap med sina insatser skall vara så omfattande att det i sin region eller inom sitt sektoriella område kan definieras som ett breddprojekt. I kraft av detta kan de inte bara bli ett gott exempel, utan framför allt en stilbildare som anger en ny nivå för ”normalt beteende”.

## ***Komplementaritet***

Komplementaritet skall eftersträvas med aktiviteter inom andra relevanta EU-program, t.ex. mål 3, gemenskapsinitiativen URBAN II och Leader +, utbildningsprogrammen Sokrates och Leonardo, samt i förekommande fall territoriella sysselsättningspakter.

## **4.7 Programplaneringsprocessen och samrådsförfarande**

Svenska ESF-rådet fick den 3 februari 2000 ett regeringsuppdrag att utarbeta ett programförslag för gemenskapsinitiativet Equal. Arbetet med uppdraget skulle ske i nära samråd med berörda myndigheter och organisationer varvid de myndigheter och organisationer som var involverade i övervakningskommittén för Adapt och Employment kunde utgöra en utgångspunkt.

Ledamöterna i denna övervakningskommitté inbjöds på ett tidigt stadium att delta i arbetet med Equal för att deras kompetens och kunnande inom området skulle tas till vara. Kontinuerliga möten har genomförts under hela processen. Utöver dessa möten har Svenska ESF-rådet haft särskilda kontakter med arbetsmarknadens parter. Information har vidare fortlöpande delgivits den regionala organisationen för mål 3.

I början av april 2000 genomfördes en s.k. dialogkonferens om Equal. Ett särskilt tema för konferensen var ”mångfald i arbetslivet”. Ett åttiotal personer deltog från olika organisationer, myndigheter, lokala projekt och regionala aktörer med intresse för frågor om diskriminering och mångfald i arbetslivet. Syftet med konferensen var att få en bild av deltagarnas olika synsätt och därigenom ett väl underbyggt underlag inför programskrivningen för Equal. Dialogkonferens är ett sätt att samla olika aktörer för att fokusera viktiga framtidsfrågor och lägga grunden för handlingslinjer och samverkan. Den ger tillfälle att få en uppfattning om synen på nuläget och angelägna utvecklingsområden m.m. Inga föreläsare förekommer utan det är deltagarna själva som står för inflödet av idéer och kunskaper. Konferensen öppnar samtidigt möjligheten till ett ömsesidigt lärande, man lär genom att reflektera över sina egna och andras erfarenheter. Konferensen om Equal förde samman personer som tidigare kände varandra och personer som aldrig tidigare haft någon kontakt. Därmed lades också en grund för samverkan mellan flera av de deltagande.

För att få ytterligare underlag i arbetet med programförslaget gav Svenska ESF-rådet i uppdrag åt ett antal forskare att inkomma med rapporter som belyser den rådande situationen vad gäller diskriminering och mångfald ur olika infallsvinklar.

Svenska ESF-rådet avlämnade sitt programförslag den 31 maj 2000, varefter förslaget vidarebearbetades och bereddes inom Regeringskansliet. Programförslaget överlämnades till EG-kommissionen den 15 september 2000.

## **5 Asylsökande och personer som har behov av tillfälligt skydd**

### **5.1 Inledning**

I förhållande till de föregående gemenskapsinitiativen Adapt och Employment ingår en ny målgrupp i Equal, nämligen asylsökande och utlänningar som har behov av tillfälligt skydd. I detta kapitel beskrivs det nationella regelverket för dessa grupper, aktuell situation vad beträffar antal och nationaliteter m.m., nationell politik och mottagandesystem samt nationella utvecklingsstrategier och -insatser.

En koncentration på insatser inom Equal skall göras i Migrationsverkets mottagandesystem och åtgärder för återvändande, vilket innebär att själva prövningsförfarandet ej ingår som insatsområde. I Sverige har Migrationsverket (Statens Invandrarverk t.o.m. den 30 juni 2000) huvudansvaret för mottagandet av asylsökande och åtgärder för dessa samt för de s.k. massflyktingarna. Frivilligorganisationer gör emellertid också en betydelsefull insats. I enlighet med de övergripande målen och strategin för Equal skall även på detta område insatser från frivilligorganisationer prioriteras och en viktig utgångspunkt är "empowerment", dvs. delaktighet och medverkan från målgruppen i planering och genomförande av projektverksamheten. Att ge möjligheter till ett fördjupat engagemang från både målgrupper och frivilligorganisationer är en central uppgift för projekt inom Equal. I många fall kan detta åstadkommas genom ett väl utvecklat partnerskap mellan offentlig sektor och frivilligsektor, något som också kan säkerställas genom den nya konstruktionen med s.k. utvecklingspartnerskap i Equal.

Utvecklingsarbetet inom den statliga asyl- och flyktingpolitiken har hittills haft ensidig fokus på förbättringar av prövningsförfarandet. De långa väntetiderna för asylsökande är naturligtvis ett fullgott skäl för denna prioritering, men behovet av utvecklingsinsatser inom mottagandesystemet för asylsökande och utlänningar som har behov av tillfälligt skydd bedöms vara mycket stort, på både kort och lång sikt.

Vissa projekt inom Employment har utvecklat modeller vad gäller s.k. dubbel kompetens - utbildning, stöd för företags- eller kooperativetablering och insatser som innebär kunskapsöverföring till tidigare hemland – dvs. kunskaper, kompetenser eller insatser som kan utnyttjas i hemlandet vid en eventuell frivillig återvandring eller för att befrämja integration på värdlandets arbetsmarknad. Dessa erfarenheter skall användas och vidareutvecklas i Equal.

Utvecklingsinsatser inom Equal för denna målgrupp skall också uppvisa komplementaritet med riktlinjer och insatser inom ramen för Europeiska flyktingfonden, vilken antagits den 28 september 2000. Ett särskiljande drag mellan de två programmen är bl.a. att Equal avser nyskapande metodutveckling, medan flyktingfonden skall stödja projekt av mer löpande karaktär.

De övergripande målen för Equal-programmet vad gäller asylsökande och utlänningar i behov av tillfälligt skydd är att:

- underlätta asylsökandes integration i samhälle och arbetsliv.

- utveckla insatser för att underlätta ett eventuellt återvändande.
- utveckla insatser för meningsfulla aktiviteter under väntetiden.

## 5.2 Nationell asyl- och flyktingpolitik - lägesbeskrivning

Sverige för en flykting- och migrationspolitik som skall eftersträva humanitet och rätts-säkerhet. Ett av problemen med att uppnå detta mål är lång väntetid för dem som söker asyl. Människor som kommer till Sverige och söker skydd här kan i vissa fall i flera år leva i ovisshet i väntan på ett slutgiltigt besked om de skall få stanna i landet eller avvisas.

Generellt kan sägas att Sverige på ett teoretiskt plan har ett välorganiserat mottagandesystem för asylsökande. Mottagandet är dock inte avsett för att asylsökande skall vistas i landet under flera års tid. Trots mål och riktlinjer som bl.a. föreskriver att mottagandet skall främja utlännings framtid oavsett utgången i asylärendet, visa särskild hänsyn till barn, krigs-skadade och andra med särskilda behov, så ser verkligheten i många fall annorlunda ut. Det råder ingen tvivel om att den sammanräknade tid asylprövningen tar är av betydelse för den asylsökandes psykiska, fysiska och sociala hälsa och därmed på ett avgörande sätt påverkar framtida möjligheter till integration i arbetsliv och samhälle, oavsett om denna sker i värdlandet, efter att asylansökan bifallits, eller i annat land vid avslag.

Få undersökningar har gjorts om de asylsökandes situation. Svenska flyktingrådet genomförde en studie om ohälsa i mottagandet av asylsökande 1997-98. Studien bygger på intervjuer med tidigare asylsökande och personal på Migrationsverkets anläggningar. En av de viktigaste iakttagelserna gäller de asylsökandes situation generellt, dvs. den extremt onormala situation de befinner sig i som väntare och nödvändigheten av att hitta strategier och aktiviteter som kan ge någon form av mening åt en tid som enbart består av ovisshet och väntan.

Studier i svenska, praktik på arbetsplatser och arbete uppfattas som betydelsefulla aktiviteter av de asylsökande för att kunna hantera situationen, försvara den och göra den uthärdlig, enligt undersökningen. Frågor kring familjens situation, barnens skolgång och relationerna till det omgivande samhället är emellertid också ytterst centrala under väntetiden och skall därför kunna ingå i projektverksamhet inom Equal, även om tyngdpunkten skall ligga på arbetsmarknads- och utbildningsrelaterade insatser.

Insatser för att befrämja återvändande innebär aktiviteter både i asyllandet Sverige och i åter-vändarlandet. Här, liksom i de tidigare nämnda projekten i Employment, finns också kopplingar till biståndspolitik, och samverkan bör, när så är möjligt, ske med projekt och program inom detta område. Vad gäller målgruppen utlännings i behov av tillfälligt skydd bör projektmål och aktiviteter också ta fasta på de förändringar i nationell och europeisk flyktingpolitik som skett under 1990-talet. En förskjutning från integrationsinsatser med sikte på permanent etablering och integration i värdlandet, till insatser under kortare perioder, för denna målgrupp, har skett. Ett tecken på detta är EG-kommissionens förslag till nya asylregler och insatser i händelse av massflykt, som bl.a. innebär att medlemsstater som tar emot ett stort antal flyktingar skall kunna söka finansiellt stöd från den nyligen upprättade Europeiska flyktingfonden. Insatser för att underlätta ett återvändande är i detta perspektiv aktuella.

## **5.3 Målgrupper, definitioner, regelverk**

### **5.3.1 Asylsökande**

Med asylsökande avses enligt 1 § 1 st 1 p lagen (1994:137) om mottagande av asylsökande m.fl., LMA, utlänningar som ansökt om uppehållstillstånd enligt 3 kap. 2 eller 3 § utlänningslagen (1989:529), UtIL, dvs. såsom flykting eller skyddsbehövande i övrigt.

Bestämmelser om sysselsättning och bistånd till asylsökande m.fl. finns i LMA. I 4 § anges att Migrationsverket i lämplig omfattning skall ge bl.a. de asylsökande sysselsättning – s.k. organiserad verksamhet – genom att de får tillfälle att delta i svenskundervisning, i skötseln av mottagningsenheter och i annan verksamhet som bidrar till att göra vistelsen meningsfull. Migrationsverket har utfärdat ett meddelande med riktlinjer för den organiserade verksamheten, GDnr 5/98. Bland aktiviteterna dominerar undervisningen i svenska och samhällskunskap. Det förekommer även undervisning i andra ämnen, t.ex. att lära sig läsa och skriva, engelska, data och IT. En del av den organiserade verksamheten utgörs av praktik inom och utanför Migrationsverkets mottagningsenheter.

Sedan den 1 juli 1992 är asylsökande undantagna från kravet på arbetstillstånd under förutsättning att Migrationsverket bedömer att dess beslut i asylärendet inte kommer att kunna fattas inom fyra månader från ansökan. Undantaget gäller fram till att lagkraftvunnet beslut föreligger i ärendet. Det främsta syftet med bestämmelsen, som infördes i 4 kap. 3 a § utlänningsförordningen (1989:547), UtIF, är att ge den enskilde möjlighet att begränsa de negativa verkningar som en väntan i sysslolöshet kan innebära. Bestämmelsen har hittills haft endast begränsad betydelse eftersom läget på arbetsmarknaden inneburit att det varit omöjligt för flertalet av de asylsökande att få något arbete på den öppna arbetsmarknaden

### **5.3.2 Grupper av utlänningar som har tillfälligt behov av skydd**

Enligt 2 kap 4 a § UtIL får regeringen i fråga om en viss grupp av utlänningar meddela föreskrifter att den som söker uppehållstillstånd som skyddsbehövande och som bedöms ha ett tillfälligt behov av skydd här i landet får ges ett tidsbegränsat uppehållstillstånd. Ett sådant uppehållstillstånd får även ges till dennes make eller maka eller barn under 18 år. Detsamma gäller föräldrar till barn under 18 år, som beviljats ett sådant uppehållstillstånd.

Regeringen har hittills utnyttjat möjligheten att meddela särskilda föreskrifter enligt 2 kap. 4 a § UtIL endast vid ett tillfälle. Den 15 april 1999 utfärdade regeringen förordningen (1999:209) om tidsbegränsade uppehållstillstånd i vissa utlänningsärenden, enligt vilken medborgare i Förbundsrepubliken Jugoslavien som kom från provinsen Kosovo fick beviljas tidsbegränsade uppehållstillstånd.

Eftersom en utlänning som får ett tillfälligt skydd här inte skall integreras som invandrare har regeringen ansett att det inte är rimligt att de fullt ut omfattas av alla sociala rättigheter som gäller för dem som är bosatta i landet (prop. 1996/97:25 sid. 129 f). För en utlänning som har beviljats tillfälligt skydd med stöd av 2 kap, 4 a § UtIL gäller att han eller hon har rätt till



samma förmåner och sociala rättigheter som asylsökande när det tidsbegränsade uppehållstillståndet understiger ett år.

Till skillnad från asylsökande är en sådan utlänning under inga omständigheter undantagen från kravet på arbetstillstånd. Därför beviljades ovan nämnda jugoslaver från Kosovo även arbetstillstånd.

Det tidsbegränsade uppehållstillståndet ges för en sammanlagd tid av högst två år. Om ett program för att förbereda återvändandet har inletts innan dess, får uppehållstillståndet förlängas med högst två år. Migrationsverket anordnar boende antingen i någon av verkets mottagningsenheter eller i form av s.k. eget boende. Alla över 16 år skall delta i s.k. organiserad verksamhet (se nedan); för barn och ungdomar ordnas grund- respektive gymnasieutbildning/motsvarande.

### ***Antal, flöden och nationaliteter***

Under år 1999 ansökte drygt 11 200 personer asyl i Sverige, varav 2 800 var barn i åldrarna 0-17 år. De drygt 3 800 jugoslaver från provinsen Kosovo som evakuerades från Makedonien under 1999 ingår inte. De största grupperna kom i övrigt från Irak (3 500), Jugoslavien (1 800) och Iran (850). År 1999 beviljades totalt 39 832 personer uppehållstillstånd. Av dem fick drygt 5 000 personer tillstånd av flyktingskäl, andra skyddsbehov och humanitära skäl. 546 personer fick tillstånd inom den s.k. flyktingkvoten. Totalt 63 procent av de asylsökande var män, 37 procent var kvinnor.

Under år 1999 var den genomsnittliga handläggningstiden av asylärenden hos Invandrarverket 226 dagar, hos Utlänningsnämnden 343 dagar. Sammanlagt fanns närmare 18 000 asylsökande i mottagandesystemet. Av dessa befann sig cirka 10 500 i s.k. eget boende (utplacerade i kommuner och boende hos släktingar och vänner) och 7 500 i s.k. anläggningsboende. Den genomsnittliga väntetiden i mottagandesystemet under år 1999 var 435 dagar.

Cirka 7 000 personer från provinsen Kosovo i Förbundsrepubliken Jugoslavien hade fram till juli 2000 tidsbegränsat uppehållstillstånd med stöd av den s.k. Kosovoförordningen. Hittills har ca 2 600 personer återvänt frivilligt till Kosovo.

### ***Policy, organisation och ansvarsområden***

Migrationsverket har i uppdrag att tillämpa de lagar och regler som styr invandring till Sverige. Migrationsverket skall underlätta för den som vill återvändra samt förmå den som inte har uppehållstillstånd att lämna landet. Mera precist innebär det bl.a. att:

- ta emot en ansökan från den som söker asyl i Sverige samt utreda och fatta beslut i ärendet
- registrera den sökande och erbjuda bostad under väntetiden. Migrationsverket skall också arrangera språkutbildning och annan verksamhet för att göra väntetiden före beslut mer meningsfull.
- ta ställning till om uppehållstillstånd kan förlängas samt utfärda vissa passhandlingar, förmå den som inte har beviljats uppehållstillstånd eller vars tillstånd löpt ut att utan tvångsåtgärder lämna Sverige.

- hjälpa den som vill återvändra till hemlandet eller annat land med information samt ge bidrag till den som inte har egna medel.

Eftersom situationen på arbetsmarknaden under 1990-talet i stort sett gjort det omöjligt för asylsökande att komma ut på den öppna arbetsmarknaden, har Migrationsverket främst inriktat sig på att anordna sysselsättning åt de asylsökande inom ramen för den ”organiserade verksamheten”. Det finns därför ingen organisation som har till uppgift att få ut de asylsökande på den öppna arbetsmarknaden.

## **5.4           Aktuella verksamheter**

Det saknas regelverk och särskilda ekonomiska resurser för insatser som har till syfte att få ut asylsökande och utlänningar i behov av tillfälligt skydd på den öppna arbetsmarknaden.

För den organiserade verksamhet Migrationsverket ansvarar för finns bestämmelser i 4 och 10 § LMA samt 3 § FMA. Migrationsverket har kompletterat bestämmelserna genom att utfärda riktlinjer för den organiserade verksamheten. Denna verksamhet finansieras genom anslag till Migrationsverket.

Migrationsverket erbjuder ett brett utbud av aktiviteter inom den organiserade verksamheten. De flesta av de asylsökande över 16 år deltar i aktiviteterna. En målsättning med mottagandet är att personer som omfattas av LMA skall delta i organiserad verksamhet – om det inte är olämpligt med hänsyn till den enskildes förutsättningar – under minst 25 timmar per vecka. Syftet med den organiserade verksamheten är att ge individen goda förutsättningar inför ett eventuellt återvändande eller integration i en kommun om permanent uppehållstillstånd beviljas. Möjligheterna att erbjuda detta på verkets mottagningsenheter varierar beroende på lokala förutsättningar.

Migrationsverket försöker i så stor utsträckning som möjligt se till att sysselsättningen är direkt anpassad till den enskildes förutsättningar och önskemål. Migrationsverket tar hänsyn till bl.a. de asylsökandes utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenheter.

Gemensamt för verksamheten är att större delen av utbildningen inom ramen för den organiserade verksamheten upphandlas hos externa utbildningsföretag som erbjuder ett stort och varierat utbud. Det har även förekommit att viss kursverksamhet upphandlats hos frivilligorganisationer.

En del av den organiserade verksamheten utgörs av praktik på olika arbetsplatser. Beträffande denna typ av sysselsättning har regeringen anfört (prop. 1993/94:94 sid. 42): ”I princip bör det vara fråga om verksamhet som annars inte skulle bli utförd. Det får således inte vara fråga om arbeten som bör utföras på marknadsmässiga villkor”. Här är det småföretag inom servicenäringen som erbjuder de flesta praktikplatserna. Restaurangpersonal, frisörer, skomakare och snickare men även läkare, sjuksköterskor, tandtekniker, dataoperatörer, lärarassistenter och bygnadsarbetare har fått praktik inom sina kompetensområden.

På Migrationsverkets mottagningsenheter finns ett utbud av organiserad verksamhet. Det har varit fråga om caféverksamhet, ofta med sortimentet producerat i en annan aktivitet inom

ramen för den organiserade verksamheten, andrahandsbutiker med skrädderi- och tvätt-verksamhet eller snickerier för restaurering av anläggningens inventarier.

## **5.5 Problembild**

Svårigheterna för asylsökandes och utlänningar i behov av tillfälligt skydd möjligheter att få arbete på den öppna arbetsmarknaden är enligt Migrationsverket främst ett arbetsmarknadsproblem.

De asylsökande och utlänningar i behov av tillfälligt skydd som har ordnat eget arbete har inte tillgång till de sociala rättigheter som gäller för dem som är bosatta här. Det medför problem när den asylsökande eller massflyktingen blir sjuk, eftersom denne då endast har rätt till ekonomiskt bistånd enligt LMA. Det har förekommit att den asylsökande har förlorat såväl arbete som bostad till följd av sjukdom.

Begränsade resurser medför svårigheter att uppfylla den i prop. 1993/94:94 (sid. 39) angivna målsättningen att asylsökande skall arbeta eller delta i någon form av organiserad verksamhet under en tid som motsvarar normal arbetstid, dvs. 40 timmar per vecka. Migrationsverket har inte planerat några insatser för att få ut asylsökande och utlänningar i behov av tillfälligt skydd på den öppna arbetsmarknaden, utan koncentrerar sig främst på att utveckla den organiserade verksamheten. Enligt Migrationsverket är samtliga frågor som avser sysselsättning för asylsökande och massflyktingar utvecklingsområden. Någon centralt uttalad strategi eller plan för utvecklingsarbetet på detta område finns för närvarande ej.

## **5.6 Frivilligorganisationernas roll**

Frivilligorganisationerna har för närvarande inte någon roll i när det gäller aktiviteter med syfte att få ut asylsökande och utlänningar i behov av tillfälligt skydd på den öppna arbetsmarknaden.

Frivilligorganisationernas deltagande i aktiviteter inom ramen för den organiserade verksamheten varierar beroende på de lokala förutsättningarna. Hittills har dessa organisationer främst tillhandahållit kursverksamhet och allmän social verksamhet.

## **5.7 Insatser inom Equal**

Totalt fem procent av projektmedlen för Equal skall användas för utvecklingspartnerskap för asylsökande och utlänningar i behov av tillfälligt skydd under den första ansökningssomgången. Inför andra ansökningssomgången görs en revision av medelstillelningen utifrån aktuell situation vad gäller antalet asylsökande och utlänningar i behov av tillfälligt skydd.

### ***Utvecklingspartnerskapens insatser***

Följande är exempel på insatser som har hög prioritet vad gäller asylsökande i eget boende respektive anläggningsboende samt utlänningar i behov av tillfälligt skydd.

- kartläggning av utbildnings- och yrkesbakgrund, familje- och social situation; upprättande av individuella handlingsplaner
- stödjande och motivationshöjande insatser, anpassade metoder för att kombinera svensk-undervisning, praktik och yrkesutbildning
- vägledning: anpassade metoder för studie- och yrkesvägledning med hänsyn till den mycket speciella situation som målgruppen befinner sig i
- kompletterande och grundläggande yrkesutbildning, kompetensbedömning/validering av tidigare yrkesutbildning/kunskaper
- förberedande insatser inom ramen för återvändandeprogram: kartläggning av hem-/återvändarlandets behov av kunskaper i vid mening; kartläggning av målgruppens bakgrund enligt ovan, motiverande och stödjande insatser
- arbetslivsinriktad rehabilitering: metodutveckling och anpassning till målgruppens specifika behov och situation; insatser för bl.a. tortyr- och krigsskadade
- arbete: arbetsförberedande och arbetsförmedlande aktiviteter på öppna marknaden; mobilisering av lokala arbetsgivare och organisationer, insatser för att påverka attityder hos olika aktörer i samhället
- praktik och annan meningsfull sysselsättning

### ***Medfinansiering***

Projekt inom Equal skall ha nationell medfinansiering med i genomsnitt 50 procent. Den nationella medfinansieringen kan ske inom ramen för den s.k. genomsnittliga dygnskostnaden som gäller för Migrationsverkets mottagandesystem.

### ***Utvecklingspartnerskap***

Partnerskapen kan innefatta projekt med representation från offentlig, privat och frivilligsektor. Projektdeltagare kan vara både från de primära målgrupperna och från andra målgrupper, aktuella inom Equal. I samtliga fall förutsätts att målgrupperna skall ha ett avgörande inflytande vad gäller idégivning, utveckling och genomförande av projektverksamheten. Hur detta är tänkt att säkerställas skall framgå av projektskissen. Forskningsinriktade insatser kan ingå i utvecklingspartnerskapet, något som är angeläget med tanke på kunskapsläget och den brist på metodutveckling som karaktäriserar området.

### ***Transnationellt samarbete***

Kravet på transnationellt partnerskap gäller även för utvecklingspartnerskap med de aktuella målgrupperna. Hänsyn skall tas till medlemsstaternas olika lagstiftning på området. Partnerskap kan, där så är tillämpligt, även omfatta andra målgrupper eller teman.

### ***Komplementaritet***

Komplementaritet skall eftersträvas med aktiviteter inom ramen för Europeiska flyktingfonden och andra relevanta program finansierade av Europeiska unionen.

För att undvika "överlappning" mellan projekt finansierade av Equal respektive Europeiska flyktingfonden kommer en arbetsgrupp att etableras med representanter för de förvaltande myndigheterna. Arbetsgruppen skall koordinera handläggning, bedömning och urval av ansökningar i samråd med övervakningskommittén för Equal och andra berörda beslutsorgan i syfte att säkerställa att en reell komplementaritet uppnås på projekt- och programnivå.

### ***Urval***

Förutom de generella principer som gäller för Equal, se avsnitt 4.5, skall följande särskilda kriterier gälla för urvalet av utvecklingspartnerskap avseende asylsökande:

- I utvecklingspartnerskapen skall som huvudprincip ingå representanter från offentlig-privat och frivillig sektor. Undantag skall motiveras särskilt.
- Utvecklingspartnerskapen skall vara tvärsektoriella, dvs. kunna visa hur de komplexa problemen för målgruppen, som både kan gälla frågor av t.ex. psyko-social, social, medicinsk och utbildnings/sysselsättningskaraktär, kan lösas genom insatser från flera samverkande samhällssektorer och discipliner.
- Utvecklingspartnerskapen måste kunna visa hur situationen inom projekten med projekt-deltagare som riskerar att utvisas med kort varsel kan lösas, finansiellt, organisatoriskt, pedagogiskt och metodmässigt.

### ***Indikatorer***

Exempel på indikatorer i ett längre perspektiv kan vara hur många av deltagarna som aktualiserats på arbetsmarknaden. I fallet "tillfälligt skydd" kan man göra en uppföljning på plats i hemlandet för att se vilka som utnyttjar de färdigheter de förvärvade.

## 6 Genomförande av Equal

### 6.1 Utlysning, ansökan och urval

#### 6.1.1 Utlysning av Equal

Under programperioden 2000-2006 skall två utlysningar (förslagsinfordringar, ansökningsomgångar) äga rum, den första i början av år 2001 och den andra i början av år 2003. Följande tidplan gäller för den första ansökningsomgången.

Första utlysning av programmet	mars 2001
Sista ansökningsdag till denna utlysning	1 augusti 2001
Bedömning och urval av utvecklingspartnerskap	1 augusti till 15 november
Beslut lämnas till utvecklingspartnerskapen	15 november 2001
Projektstart (del/fas I)	november 2001
Beslut om urval till del/fas II	maj 2002

#### *Information/publicitet*

För att Equal-programmet skall bli framgångsrikt krävs omfattande och välplanerade insatser för kommunikation, information och publicitet, på såväl nationell som regional/lokal nivå. Arbetet med information och publicitet skall följa EU:s regler på detta område. Särskild hänsyn skall tas till funktionshindrade.

Det gäller att dels på olika sätt marknadsföra programmet och skapa medvetenhet kring de frågor som programmet fokuserar på, dels möjliggöra för olika intressenter att bilda utvecklingspartnerskap och ansöka om medel från programmet. Insatserna skall visa sambandet mellan Europeiska socialfondens insatser, EU:s sysselsättningsstrategi och det svenska nationella handlingsplanen för sysselsättning (NAP) men framför allt lyfta fram Equals särställning i Socialfonden, nämligen att vara arenan för transnationellt innovativt utvecklingsarbete inom sysselsättningsområdet.

Aktiviteterna bör stimulera och underlätta bildandet av utvecklingspartnerskap kring för programmet strategiska frågor. Utvecklingspartnerskapen är ett nytt element i socialfundsarbetet som ställer nya och stora krav på samarbete. I partnerskapen skall ingå nya idérika och innovativa aktörer och ibland icke-professionella. För dessa kan det finnas behov av speciella utbildningsinsatser. Det transnationella arbetet ställer nya och ökade krav i jämförelse med tidigare gemenskapsinitiativ. Särskilda informationsinsatser och stödmaterial kommer att behövas för det transnationella arbetet. Eftersom genomförande av Equal-programmet sker på både nationell och regional/lokal nivå skall även informations- och spridningsarbetet ske på samma sätt. För att få största möjliga genomslag är det viktigt att samverka med arbetsmarknadens organisationer, föreningar, myndigheter m.fl.

Regionala informationsaktiviteter eller marknadsföringsåtgärder utgör ett komplement till det informationsarbete som genomförs från centralt håll. Detta kräver en nära dialog mellan den

nationella och regionala nivån i genomförandet. Särskilda resurser avdelas för insatser för information och publicitet på såväl nationell som regional/lokal nivå. På nationell nivå skall det också finnas resurser för koordinering av informationsinsatserna.

Förhållandet mellan nationell respektive regional/lokal nivå vad gäller informationsaktiviteter och publicitet tydliggörs ytterligare i informationsstrategin, se avsnitt 6.4. Den regionala informationsstrategin skall förankras i det regionala partnerskapet för mål 3.

### ***Utvecklingspartnerskap***

Utvecklingspartnerskapen initieras av ett antal initiativtagare. Minst två partner skall ingå från början. Vid genomförandet av Equal skall stor vikt läggas vid deltagande av små organisationer, lokala och regionala myndigheter. Genom att bygga på regionala och lokala behov och idéer från målgrupperna själva skall hög grad av nyskapande och delaktighet åstadkommas. Detta är en viktig del av programmets strategi för "empowerment".

Initiativtagarna till utvecklingspartnerskapen skall därför redan från början säkerställa att mindre organisationer med nyskapande idéer kan komma med i utvecklingspartnerskapen. Samarbetet inom utvecklingspartnerskapen skall baseras på en formell överenskommelse och en gemensam handlingsplan. Samarbetspartnerna skall utforma och enas om en strategi och nödvändiga medel för att förverkliga den strategin. Problem eller utvecklingsområde m.m., liksom hur arbetet skall bedrivas, skall således vara gemensamt definierade av partnerna i utvecklingspartnerskapet. Vid genomförande av aktiviteter inom Equal skall särskild hänsyn tas till tillgänglighet och möjligheter för funktionshindrade att delta.

Utvecklingspartnerskapen skall verka inom valda teman och utvecklingsområden, och kan vara geografiska eller sektoriella. Geografiska partnerskap grundas på geografiska förhållanden och sammanför relevanta aktörer från ett geografiskt avgränsat område, t.ex. från ett antal kommuner. Sektoriella partnerskap avser t.ex. en sektor, bransch eller målgrupp. Till väsentlig del handlar det om uppbyggnad av "plattformar" och nätverk för lokal, regional eller sektoriell utveckling. Genom sin storlek och kunskapsstyngd, t.ex. genom forskaranknytning, kan utvecklingspartnerskapen ses som en garant för en stark fokusering på utvecklingsområdet.

Arbetet i utvecklingspartnerskapet förutsätter en resurs för koordinering av verksamhet och administration. Väl fungerande och effektiva utvecklingspartnerskap förutsätter en god kompetens hos koordinatören, vad gäller såväl utvecklingsprocesser och administration som transnationell verksamhet. Utvecklingspartnerskapet eller den partner i utvecklingspartnerskapet som utses att handha de ekonomiska frågorna måste ha sådan juridisk form att bokföringsskyldighet föreligger.

#### **6.1.2 Ansökan**

Ansökningshandlingarna skall finnas tillgängliga elektroniskt och i pappersform hos Svenska ESF-rådet centralt och regionalt.

Grupper av organisationer/aktörer (initiativtagare till utvecklingspartnerskap) inlämnar gemensamt en ansökan om medel i del I. Denna första ansökan skall vara översiktlig och i första hand innehålla

- Uppgifter om vilka partner som från början deltar i utvecklingspartnerskapet. Det skall också framgå hur man säkerställer att alla relevanta parter och i synnerhet små organisationer skall kunna involveras i det framtida utvecklingspartnerskapet. En motivering till partnerskapets sammansättning skall också lämnas.
- En analys av det problemområde kring vilket utvecklingspartnerskapet skall bedriva projekt. Här skall också ett könsperspektiv redovisas.
- En handlingsplan för hur utvecklingspartnerskapet skall byggas upp.
- En handlingsplan för ett integrerat jämställdhetsperspektiv.
- En handlingsplan för hur det transnationella samarbetet skall förverkligas.
- En översiktlig beskrivning av den verksamhet man har för avsikt att bedriva.
- En målsättning för det transnationella arbetet.

### **6.1.3 Urvalsförfarande**

I avsnitt 4.5 redovisas de generella principerna för arbetet med Equal, vilka skall utgöra en utgångspunkt vid urvalet av utvecklingspartnerskap.

Urval inom Equal skall ske i två steg. Det första steget gäller urval av de utvecklingspartnerskap som beviljas medel för att utveckla sitt partnerskap, göra mer detaljerade arbetsplaner och bygga upp det transnationella samarbetet. Det andra steget gäller ett slutligt urval av de partnerskap som beviljas medel för att genomföra sina projekt.

#### ***Urval till del/fas I***

Mellan den 1 augusti och den 15 november 2001 görs ett första urval bland inkomna ansökningarna. De utvalda projekten beviljas medel (max 400 000 kronor) för att de under högst fem månader skall utveckla och konsolidera utvecklingspartnerskapet och bygga upp det transnationella samarbetet. Under denna period kommer förvaltningsmyndigheten att ge stöd och vägledning i olika former. Den centrala enheten vid ESF-rådet beslutar om urval av utvecklingspartnerskap efter samråd med övervakningskommittén och experter. Vid urval av de geografiska partnerskapen skall samråd även ske med de regionala enheterna vid Svenska ESF-rådet och de regionala partnerskapen inom mål 3.

#### ***Urval till del/fas II***

Senast i maj 2002 skall utvecklingspartnerskapen inkomma till Svenska ESF-rådet med två dokument, ett avtal om bildandet av ett utvecklingspartnerskap och ett transnationellt samarbetsavtal.

Avtalet om utvecklingspartnerskap skall innehålla en gemensam strategi med i första hand följande innehåll.



- En analys av situationen vad gäller diskriminering, ojämlikhet och utestängning inom det område som projekten skall bedrivas.
- Verksamhetens mål och prioriteringar och vilka projekt som skall genomföras.
- En beskrivning av hur utvecklingspartnerskapet skall styras och hur arbetsuppgifter, ansvar och befogenheter skall fördelas samt hur det finansiella stödet skall förvaltas.
- En plan för uppföljning och utvärdering av partnerskapet och projekten.
- En plan för spridning, påverkan och återförande av kunskaper och erfarenheter.
- Ett åtagande att på både nationell och på europeisk nivå delta i spridning och påverkan. För denna fas lämnas särskild finansiering.
- En plan för aktiviteter för ett integrerat jämställdhetsperspektiv.

Det transnationella samarbetsavtalet skall innehålla:

- Ett handlingsplan med medföljande budget.
- En beskrivning av de roller de transnationella samarbetsparterna skall ha samt vilka metoder och vilka former för beslut som skall användas för att genomföra den gemensamma handlingsplanen.
- En redovisning av hur uppföljning och utvärdering av den gemensamma verksamheten skall genomföras.

Utifrån dessa dokument gör Svenska ESF-rådet efter samråd med övervakningskommittén och experter ett slutligt urval av de utvecklingspartnerskap som kommer att beviljas medel för att genomföra sina planer. När det gäller de geografiska partnerskapen skall samråd också ske med de regionala enheterna av Svenska ESF-rådet och de regionala partnerskapen inom mål 3 eller motsvarande partnerskap i mål 1-området. Genomförandet av utvecklingspartnerskapens handlingsplaner kan omfatta en tidsperiod om ca 3 år.

### ***Övrigt***

I övrigt gäller följande. Utvecklingspartnerskapet måste kunna visa att det har nödvändig medfinansiering och att det accepterar att resultaten (produkter, metoder etc.) skall offentliggöras.

Dessutom skall utvecklingspartnerskapet visa sin förmåga och ambition att samarbeta över nationsgränserna och beskriva vilket mervärde det transnationella arbetet kommer att få. Vidare skall det framgå att man kommer att delta i spridning av resultat och påverkan inom ramen för Equal på både nationell och europeisk nivå. Svenska ESF-rådet skall vid urval och beslut undersöka om utvecklingspartnerskapet erhållit finansiering från andra finansiärer för att undvika risk för dubbelfinansiering.

## 6.2 Nätverk och spridning av goda lösningar

För att Equal skall få ett mervärde måste resultaten granskas, jämföras och spridas inom både Sverige och hela unionen. Så snart som resultat finns tillgängliga från utvecklingspartnerskapen skall därför del/fas III av programmet inledas. I denna fas skall nätverk byggas upp, goda lösningar spridas och åtgärder vidtas för påverkan på den nationella politiken. Beslutsfattare i Sverige skall få återkoppling från Equal, särskilt de beslutsfattare som har ansvar för den nationella handlingsplanen för sysselsättning och strukturfondsprogrammen. Svenska ESF-rådet skall i detta avseende samverka med utvecklingspartnerskapen. Partnerskapen skall beviljas medel för deltagandet i del III.

För att nå största möjliga påverkan bör utvecklingspartnerskapen sammanföras i "strategiska utvecklingsområden". På så sätt erhålls den "kritiska massa" av erfarenheter som behövs för att kunna påverka system och strukturer m.m. Svenska ESF-rådet skall mot denna bakgrund ta initiativ till bildande av svenska fokusgrupper och nätverk för analys, spridning och påverkan. Fokusgrupperna och nätverken skall bestå av utvecklingspartnerskap som arbetar med likartade frågor samt forskare. Svenska ESF-rådet utser utvecklingspartnerskap som skall ingå i fokusgrupperna, vilka förutsätter ett aktivt deltagande. Myndigheten skall vidare medverka i drivandet av dessa grupper och nätverk. De svenska fokusgrupperna skall delta i europeiska fokusgrupper och nätverk.

Såväl de svenska som de europeiska nätverken och fokusgrupperna skall ta initiativ till och genomföra spridningsaktiviteter, publiceringar och manifestationer i den utsträckning som bedöms ändamålsenligt.

Ett exempel på spridningsaktiviteter i Sverige är arrangemang där berörda aktörer från programmet möter forskare för en "dialog mellan empiri och teori". Syftet med sådana arrangemang är att utveckla lärandet och skapa ny kunskap. Målgrupper bör vara partnerskapen i mål 3, beslutsfattare på olika nivåer m.fl.

Svenska ESF-rådet skall i samverkan med utvecklingspartnerskap offentliggöra och publicera resultat och erfarenheter, analyser och rapporter från Equal. Detta skall ske på olika sätt, t.ex. i skrifter, på filmer, på internet och i multimedia. Svenska ESF-rådet skall också samverka med utvecklingspartnerskap, fokusgrupper och andra medlemsstater samt EG-kommissionen för att göra utbudet av resultat m.m. tillgängligt och överblickbart för olika aktörer i Sverige och andra medlemsstater.

## **6.3 Övervakningskommittén**

### **6.3.1 Rådets förordning**

I rådets förordning (EG) nr 1260/99 om allmänna bestämmelser för strukturfonderna, artikel 35, anges att varje samlat programdokument och varje operativt program skall följas av en övervakningskommitté. Övervakningskommittén skall inrättas av medlemsstaten enligt överenskommelse med förvaltningsmyndigheten och efter samråd med parterna på arbetsmarknaden. Parterna skall främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i kommittén, som skall inrättas inom tre månader efter beslut från EG-kommissionen om bidrag från fonderna.

Övervakningskommittén står under medlemsstatens behörighet och jurisdiktion. Kommittén skall fastställa sin egen arbetsordning inom den berörda medlemsstatens institutionella, rättsliga och finansiella ram och besluta om den tillsammans med förvaltningsmyndigheten, utifrån de uppgifter som anges i ovan nämnda förordning. En företrädare för EG-kommissionen skall delta i övervakningskommitténs arbete som rådgivare.

### **6.3.2 Övervakningskommitténs uppgifter**

Enligt ovan nämnda rådsförordning skall övervakningskommittén se till att programmet genomförs på ett effektivt sätt och med kvalitet. Kommittén skall därvid, i enlighet med förordningens artikel 35.3 ha följande uppgifter:

- Den skall enligt artikel 15 bekräfta eller anpassa programkomplementet inklusive de indikatorer som skall användas vid uppföljningen av programmet. Godkännande från kommittén behövs för alla eventuella senare anpassningar.
- Den skall inom sex månader från det att stödformen godkänts, granska och godkänna kriterierna för urval av utvecklingspartnerskapen.
- Den skall regelbundet utvärdera de framsteg som görs för att uppnå stödets särskilda mål.
- Den skall pröva resultaten från genomförandet samt den utvärdering efter halva programperioden som avses i artikel 42.
- Den skall granska och godkänna den årliga respektive den slutliga rapporten om genomförandet innan dessa rapporter sänds till EG-kommissionen.
- Den skall beakta och godkänna varje förslag till förändring av innehållet i EG-kommissionens beslut om bidrag från Europeiska socialfonden.
- Den skall när som helst föreslå förvaltningsmyndigheten den anpassning eller översyn av programmet som behövs för att uppnå målen i programmet eller att förbättra programmets förvaltning, inklusive den ekonomiska förvaltningen. Varje anpassning av programmet skall genomföras i enlighet med artikel 34.3.

### **6.3.3 Övervakningskommitténs sammansättning**

Tre grupper av aktörer som berörs av programmet bör vara representerade i övervakningskommittén för Equal, nämligen

- 1) arbetsmarknadens organisationer,
- 2) berörda myndigheter samt
- 3) ideella och andra berörda organisationer.

Organisationer som kan anses väl representera "målgrupperna" för Equal bör beredas plats i övervakningskommittén. Därutöver bör en fjärde grupp som utgörs av representanter för forskarvärlden ingå i kommittén. Detta motiveras framför allt av de skärpta kraven på uppföljning och utvärdering som ställs såväl av EG-kommissionen som av svenska myndigheter.

I övervakningskommittén skall en så jämn könsfördelning som möjligt eftersträvas.

Ordförande i övervakningskommittén skall vara en representant från Näringsdepartementet. En företrädare för EG-kommissionen skall delta i övervakningskommitténs arbete som rådgivare. Övervakningskommittén inrättas efter beslut av regeringen. Kommittén bör sammanträda två gånger per år eller oftare om så bedöms nödvändigt.

### **6.3.4 Arbetsutskott och beredningsgrupper**

Ett arbetsutskott med ansvar för beredning av ärenden skall utses inom övervakningskommittén.

Övervakningskommittén för Equal bör tillsammans med övervakningskommittén för mål 3 bilda gemensamma beredningsgrupper med särskilt ansvar för

- 1 Uppföljning och utvärdering,
- 2 Integrations- och mångfaldsfrågor samt
- 3 Jämställdhetsfrågor.

Övervakningskommittén för Equal utser inom sig arbetsutskottet och ledamöter och/eller företrädare för berörda intresseområden till beredningsgrupperna. Dessa ansluter under år 2001 till de av mål 3 bildade beredningsgrupperna.

Beredningsgruppen för integration och mångfald skall ha till uppgift att bevaka och följa integrations- och mångfaldsarbetet inom Equal och mål 3.

Beredningsgruppen för jämställdhetsfrågor skall ha till uppgift att bevaka och följa jämställdhetsarbetet inom Equal och mål 3.

### **6.3.5 Sekretariat**

Svenska ESF-rådet skall svara för sekretariatet till övervakningskommittén.

## 6.4 Informationsstrategi

Syftet med informationsinsatserna är att göra programmet känt hos de målgrupper som

- kan ta initiativ till utvecklingspartnerskap inom Equal.
- kan komma ifråga som medfinansierare till utvecklingspartnerskap inom Equal.
- har särskilt inflytande över berörda politikområden, företags-, myndighets- och organisationsstrategier.

Informationsinsatserna ska stödja programmets genomförande. Framgångar med informationsinsatserna mäts genom framgången i genomförandet av programmet. Målen för informationsinsatserna är intimt sammanlänkade med målen för programmet.

Det behövs omfattande informationsinsatser för att introducera gemenskapsinitiativet Equal. Det behövs också omfattande informations-, spridnings- och påverkansinsatser för att erfarenheterna från Equal-initiativet och utvecklingspartnerskapen skall få genomslag och komma till användning.

Huvudansvaret för informations- och påverkansinsatser vilar på förvaltningsmyndigheten Svenska ESF-rådet. För att nå önskad effekt i detta arbete måste ledamöter i övervakningskommittén för Equal och de regionala partnerskapen för mål 3 så långt möjligt engageras och uppmuntras att delta i arbetet. Det är angeläget att de informationsinsatser som kan finansieras genom s.k. tekniskt stöd kan kompletteras med programmedel genom att initiativtagare till partnerskap har möjlighet att redan i fas/del I av Equal ansöka om att få bilda utvecklingspartnerskap som i större utsträckning koncentrerar sig på påverkan och spridning samt genomför utvecklingsprogram som bygger vidare på tidigare erfarenheter och innovativa resultat, t.ex. från gemenskapsinitiativen Adapt och Employment. Vidare har alla Equal-partnerskapen inför fas/del III möjlighet att söka om ekonomiska resurser till analys-, spridnings- och påverkansaktiviteter.

Målen för Svenska ESF-rådets information om gemenskapsinitiativet Equal kan differentieras i tre "nivåer":

- de som skall veta om gemenskapsinitiativet Equal.
- de som skall känna till (kunna) hur Equal är uppbyggt och hur utvecklingspartnerskapen skall arbeta.
- de som utifrån sin kunskap om Equal skall agera (göra).

	Tänkta initiativtagare	Tänkta medfinansierare	Beslutsfattare
Veta	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
Kunna	<b>X</b>	<b>X</b>	
Göra	<b>X</b>	<b>X</b>	

Svenska ESF-rådet har ansvaret för att tänkta initiativtagare till utvecklingspartnerskap i Equal vet om initiativet, kan innehållet och gör ansökningar till ESF-rådet. I programmet betonas särskilt att små och icke-traditionella projektaktörer skall komma med i utvecklingspartnerskapen. Det förhållandet skall få konsekvenser för informationsarbetet.

För tänkta medfinansierare har Svenska ESF-rådets information som mål att lägga informationsgrunden. De tänkta medfinansierarna skall veta om gemenskapsinitiativet Equal, när initiativtagare till utvecklingspartnerskap söker upp dem och försöker utverka medfinansiering. I de fall den tänkta medfinansieraren också är en tänkt initiativtagare till utvecklingspartnerskapet är informationsmålet också det som gäller för dessa, dvs. att "kunna och göra". I de fall den tänkta finansieraren endast skall vara en extern medfinansierare är målet att denne skall kunna innehållit i Equal.

Målen att beslutsfattare, de som har särskilt inflytande över berörda politikområden, företags-, myndighets- och organisationsstrategier, ska känna till innehållet i Equal – framför allt resultaten – och agera utifrån dessa, ägs av utvecklingspartnerskapen och de fokusgrupper som kommer att bildas inför Equals fas/del III i samverkan med Svenska ESF-rådet. Inför denna fas föreslås/skall övervakningskommittén besluta om en särskild kommunikations/påverkans-strategi på förslag av förvaltningsmyndigheten.

### ***Information under utlysningen av Equal***

Den offentliga utlysningen av Equal sker i mars 2001. I Sverige planeras vissa riktade aktiviteter att föregå denna offentliga utlysning. I mars 2001 genomförs en annonsering i svenska tidningar. Såväl före som efter denna annonsering ordnas ett antal konferenser i egen regi eller medverkar Svenska ESF-rådet i andras konferenser.

Exempel på informationsinsatser för att utlysa Equal i Sverige är följande.

#### *Trycksaker:*

Programmet i sammanfattning  
Broschyr  
Faktablad  
OH-paket

#### *Aktiviteter:*

Nätverk  
Regionala och/eller bransch/tema-konferenser i egen regi  
Medverkan i regionala och/eller bransch/tema-konferenser

#### *Media-aktiviteter:*

Annons  
Pressmeddelande  
Information på ESF-rådets web-plats

Följande schematiska plan visar de huvudsakliga direkta och indirekta informationsaktiviteterna i samband med utlysningen riktade till andra utöver tänkta initiativtagare till utvecklingspartnerskap.

	Över- vaknings- komm.	Adapt- o. Employ- mentproj	Massmedia, opinions- bildare	Tänkta medfinan- siärer	Andra viktiga aktörer
Veta	X	X	X	X	X
Kunna		X		X	
Göra		X		X	
Central aktivitet År 2001	Enskild briefing före 6/3	Brev + faktablad före 6/3	Broschyr Pressmed. före 31/3	Broschyr Direkt- kontakt före 31/3	Broschyr Direkt- kontakt före 31/3

### *Avsändare*

Programmet bygger på ett brett samarbete med många intressenter som har olika roller och förväntningar på mål och resultat. Vid information om programmets möjligheter och förutsättningar är det en styrka att alla samarbetsparter engagerar sig i informationsarbetet.

### *Equal*

Programnamnet synliggörs genom en symbol (logotyp).

### *Europeiska socialfonden*

I alla sammanhang där Equal är med skall Europeiska socialfondens medverkan i programmet tydligt framgå.

### *Partnerskapet*

Utvecklingspartnerskapet och dess organisationer bör i så stor utsträckning som möjligt lyftas fram i all information.

### *Svenska ESF-rådet*

Förvaltningsmyndigheten synliggörs av praktiska skäl för att den som vill söka mer information ska veta vart han eller hon ska vända sig.

### *Utvärderingskriterier för de genomförda informationsinsatserna*

Mätning av effekterna av gjorda informationsinsatser skall vara kopplat till verksamhetens mål.

## **6.5 Uppföljnings- och utvärderingssystem**

På unionsnivå kommer kommissionen att inrätta ett utvärderingssystem för att bedöma påverkan på den europeiska sysselsättningsstrategin och andra gemenskapsinitiativ och program. Under den nya programperioden har medlemsstaterna ett ökat ansvar för uppföljning och utvärdering av strukturfondsprogrammen. Detta kräver ett nära samarbete i utvärderingsarbetet mellan medlemsstaterna med sina utvecklingspartnerskap och EG-kommissionen. Information från utvecklingspartnerskapets verksamhet kommer att utgöra grunden för utvärdering av Equal på nationell och europeisk nivå.

Mekanismer för att tillgodose utvärderingsaspekterna skall byggas in från början i partnerskapens arbete så att effekterna av insatserna inom varje tematiskt område blir klart belyst. Uppföljnings- och utvärderingsarbetet skall integreras i den löpande verksamheten i utvecklingspartnerskapen.

Svenska ESF-rådet har som förvaltningsmyndighet ansvar att utveckla och planera den uppföljning och utvärdering av Equal som skall ske i enlighet med de föreskrifter som EG-kommissionen angivit. I denna uppgift ingår även ansvar för att förutsättningar för uppföljning och utvärdering tillskapas i det systemstöd som är under uppbyggnad. Svenska ESF-rådet skall för detta ändamål utse en ansvarig person som skall leda en grupp inom den centrala enheten med kompetens och erfarenhet av uppföljning och utvärdering. Den ansvarige personen svarar för sitt ansvarsområde direkt inför förvaltningsmyndighetens chef, som i sin tur ansvarar för uppföljning och utvärdering gentemot övervakningskommittén och gentemot EG-kommissionen. Denna person svarar också för direkta kontakter med kommissionen vad avser frågor rörande uppföljning och utvärdering. Svenska ESF-rådet skall utarbeta en strategi för hur uppföljning och utvärdering skall genomföras samt mer konkreta planer för tillvägagångssätt och tidplanering. I detta ansvar ingår även att precisera definitioner vad gäller målgrupper och åtgärder och därav följande indikatorer.

Enligt rådets förordning (EG) 1260/1999 om allmänna bestämmelser för strukturfonderna omfattar uppföljnings- och utvärderingssystemen följande faser:

- Ex-ante utvärdering (Artikel 41)
- Den uppföljning som innebär att man regelbundet följer programmets genomförande
- Halvtidsutvärdering som skall stödja programmet genom att producera relevanta analyser redan medan programmet pågår (Artikel 42)
- Ex-post utvärdering som skall vara fullgjord senast tre år efter programperiodens slut (Artikel 43)

Ett av syftena med utvärderingen är att identifiera mervärdet av socialfonds stödet. Ett ytterligare syfte är att skapa förutsättningar för att kontinuerligt bevaka verksamheten och därmed möjliggöra justeringar av den pågående verksamheten.

Utvärderingen skall baseras på följande principer:

- Stödets relevans, t.ex. om man har koncentrerat sig på de viktigaste områden
- Stödets konsistens, dvs. hur socialfondens stödinsatser fungerat i förhållande till den nationella och europeiska sysselsättningsstrategin. Här går det ut på att identifiera insatsens specifika och nyskapande karaktär i förhållande till den nationella handlingsplanen för sysselsättning och till strukturfondsprogrammen för mål 1, 2 och 3.
- Stödets effekter, dvs. hur väl man uppnått målen. Här är det även viktigt att analysera implementeringsmetoderna, dvs. organisation, ansvarsfördelning och riktlinjer för initiativprogrammets genomförande, utvecklingspartnerskapens sammansättning och funktion, val av projekt, informationsinsatser samt system för finansiellt genomförande, uppföljning och utvärdering. Det är också viktigt att beakta hur erfarenheterna från initiativprogrammet har



eller skulle kunna omsättas i övrig verksamhet inom den nationella handlingsplanen för sysselsättning och till strukturfondsprogrammen för mål 1, 2 och 3.

Hur man omsätter erfarenheterna från Equal i reguljär verksamhet är också ett viktigt element. Det handlar både om programmet i sin helhet, strategier, val av stödprojekt, regler, informationsinsatser, system för uppföljning och utvärdering m.m.

Stödets effektivitet skall utvärderas, dvs. en slags lönsamhetsanalys skall genomföras.

Enligt strukturfondsförordningens artikel 1 och de europeiska sysselsättningsriktlinjerna skall jämställdhetsaspekter vara ett stående inslag i varje tematiskt område. Utvärderingen skall därför särskilt uppmärksamma effekterna av dessa ansträngningar att främja jämställdhet.

Strukturfondsförordningens artikel 40 och 42 anger att effekterna inom följande områden skall utvärderas:

- Effekter som berör individer som drar nytta av insatsen
- Strukturella effekter som berör hur systemen fungerar

För att se hur insatserna har bidragit till målen skall indikatorer på måluppfyllelse anges. Finansiella och fysiska indikatorer utgör en del av uppföljningssystemet medan resultat- och effektindikatorer framförallt utgör en bas för utvärderingen. Ett minimum av finansiella och fysiska indikatorer (common minimum) skall tillsammans med indikatorer för kvantifierade målsättningar utgöra grund för den årliga rapporteringen för gemenskapsinitiativprogrammet.

Det är nödvändigt att de olika utvecklingspartnerskapen använder ett enhetligt system för uppföljning och utvärdering. En sådan kongruens är en förutsättning för att Equal-programmet skall kunna utvärderas på nationell och europeisk nivå. Med ledning av den EG-kommissionens vägledande dokument om system för utvärdering av Equal kommer förvaltningsmyndigheten utforma detaljerade anvisningar om detta i programkomplementet.

Ansvar för detta arbete ligger på uppföljningsgruppen inom Svenska ESF-rådet. Utformning och genomförande skall därvid bestämmas utifrån de riktlinjer som kommissionen givit och presenteras och förankras i övervakningskommittén. Såväl övervakningskommittén som utvecklingspartnerskapen skall löpande få information om hur programmet utvecklas och i mesta möjliga mån involveras i arbetet kring uppföljning och utvärdering. Under övervakningskommittén skall också inrättas en beredningsgrupp för utvärdering vars uppgift är att bistå övervakningskommittén vad avser frågor rörande analys, uppföljning och utvärdering. Upphandling av den halvtidsutvärdering som skall vara klar år 2003 skall inledas redan under år 2001.

En mycket viktig förutsättning för att socialfondsinsatserna skall bli framgångsrika är tillförlitliga, enkla och snabba administrativa och ekonomiadministrativa rutiner. Detta kräver ett fungerande systemstöd och ett sådant är nu under uppbyggnad inom förvaltningsmyndigheten. I detta system skall beslutsinformation, information som krävs för uppföljning av programmet och ekonomisk information samlas.

## **6.5.1 Indikatorer**

### *Indikatorer - definition*

- finansiella indikatorer (financial indicators) avser resursanvändningen
- fysiska indikatorer (physical output indicators) avser omfattningen av vad som gjorts
- resultatindikatorer (outcome indicators) avser direkta och omedelbara resultat
- effektindikatorer (impact indicators) avser kort- och långsiktiga effekter

De finansiella och fysiska indikatorerna utgör en del av uppföljningssystemet medan resultat och effektindikatorerna framför allt utgör en bas för utvärderingen.

### *Finansiella och fysiska indikatorer*

Förvaltningsmyndigheten och övervakningskommittén skall genomföra övervakningen av programmet med hjälp av de fysiska (physical outcome) och finansiella (financial) indikatorerna samt de kvantifierade målen som fastställs i gemenskapinitiativprogrammet och i programkomplementet där så är möjligt.

Uppgifter baserade på finansiella indikatorer och fysiska indikatorer skall sammanställas en gång om året och vidarebefordras till EG-kommissionen. Halvtidsutvärderingen skall inkludera en sammanställning av de kärnindikatorer (common minimum) som ingår i de årliga rapporteringarna samt de kvantifierade målen.

### *Resultat- och effektindikatorer*

Det skall också finnas indikatorer som kan utgöra grund för att mäta effekter på kort, mellanlång och lång sikt. Uppgifter om sådana effekter skall uppdateras i samband med halvtidsutvärderingen och slutrapporteringen. Resultatindikatorer handlar huvudsakligen om vad som händer efter åtgärden. De skall ange vad aktiviteten har lett till.

Utvärderingen omfattar analys av målen, men skall också inkludera en analys av processerna och av hur hela genomförandeprocessen gått till. Analysen skall vara både kvantitativ och kvalitativ.

## **6.5.2 Gemensamma kärnindikatorer**

Nedan redovisas den gemensamma minimilistan över fysiska och finansiella indikatorer som medlemsländerna och EG-kommissionen har enats om.

<u>Minimum av kvantitativa data</u>	<u>Minimum av kvalitativa data</u>
<p><b>Åtgärd 1 Upprättande av utvecklingspartnerskap och transnationellt samarbete:</b> Data att samla in/registrera vid slutet av åtgärd 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Total och genomsnittlig kostnad för att sätta upp ett utvecklingspartnerskap (UP) och transnationellt samarbete (TS)</li> <li>- Genomsnittlig tid som använts för att upprätta UP och TS</li> </ul> <p>Genomsnittligt antal partner i UP och TS</p> <p><b>Åtgärd 2 Genomförande av utvecklingspartnerskapens handlingsplaner:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kostnad för distribuering av kärnaktiviteter (lista som man skall komma överens om) och separat för transnationella aktiviteter</li> <li>- Där så är möjligt, antal stödmottagare (personer/företag/andra) i kärnaktiviteterna och fördelning per kön och arbetsmarknadsstatus, asylsökande personer, storlek och sektor (företag)</li> <li>- Antal transnationella möten besökta/tid spenderat per engagemang</li> </ul> <p><b>Åtgärd 3 Tematisk nätuppbyggnad, spridning av goda lösningar och inverkan på den nationella politiken</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kostnad för förberedande och deltagande</li> <li>- Antal besökta evenemang/tid spenderat per evenemang</li> </ul> <p><b>Utvecklingspartnerskapens deltagande i nätverk på Europeisk nivå, spridning och ”mainstreaming”</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kostnad för förberedande och deltagande</li> <li>- Antal besökta evenemang/tid spenderat per evenemang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geografiska och sektoriella utvecklingspartnerskap, teman</li> <li>- Typ av nationella och transnationella partners: offentlig sektor (nationell/regional/lokal) utbildning; handelskammare /industrin/ hantverksföreningar; arbetsförmedlingar /företag/frivilligorg., andra exempel, länder</li> <li>- Klassificering/kod av innovation/förändring (exempel finns i en bilaga till kommissionens riktlinjer för övervakning och utvärdering) t.ex. process-orienterad, målorienterad, kontextorienterad</li> <li>- Klassificering av huvudsakligt transnationellt samarbete (exempel finns i riktlinjerna)</li> <li>- Typ av evenemang (möte/konferens/annat)</li> <li>- Typ av evenemang (tematisk genomgång diskussionsforum/annat)</li> </ul>

### 6.5.3 Utvärderingsfrågor och indikatorer på nationell nivå

Utöver kärnindikatorerna finns ett antal utvärderingsfrågor samt resultat- och effektindikatorer formulerade för det svenska Equal-programmet. Gemensamt för utvärdering-

frågorna är att de kommer att genomsyras av nyckelaspekterna (key issues) i det svenska Equal-programmet. Dessa är

- Delaktighet / empowerment bland deltagarna i projektutformningen
- Integrerat jämställdhetsperspektiv
- Nyskapande
- Mångfald

Nedan åskådliggörs exempel på utvärderingsfrågor samt resultat- och effektindikatorer valda för att i den oberoende utvärderingen spegla aktiviteter och måluppfyllelse inom Equal-programmets utvecklingsområde 1c). Motsvarande indikatorer och utvärderingsfrågor kommer att formuleras för övriga utvecklingsområden inom ramen för arbetet med programkomplementet. Ytterligare utvärderingsfrågor av mer detaljerad karaktär kommer att utarbetas i en interaktiv utvärderingsprocess, inbegripet samarbete mellan professionella utvärderare, Svenska ESF-rådet, övervakningskommitténs arbetsutskott samt övervakningskommitténs beredningsgrupp för uppföljning och utvärdering.

*Utvärderingsfrågor samt resultat- och effektindikatorer för utvecklingsområde 1c, att exemplifiera ansatsen till utvärderingsfrågor inom det svenska Equal-programmet*

<b>Utvecklingsområde 1c) Alternativa vägar till sysselsättning</b>			
<b>Utvecklingspartnerskap</b>	<b>Individ</b>	<b>Företag</b>	<b>System/struktur</b>
<i>Utvärderingsfrågor</i>	<i>Utvärderingsfrågor</i>	<i>Utvärderingsfrågor</i>	<i>Utvärderingsfrågor</i>
Hur ser partnerskapet ut? (företag, social ekonomi, osv.) Är det en bra sammanställning av partnerskapet med tanke på UP:s resp. projektets mål? Saknas någon part? Har UP utvecklat en fungerande modell för samverkan med lokalt näringsliv, frivilligorg., skola? Har UP utvecklat modeller för arbete med handlingsplaner utifrån ett empowerment-perspektiv ?	Har arbetslösa personer som inte är inskrivna på arbetsförmedlingen deltagit i projektet? Har dina möjligheter att få arbete stärkts? Har personerna erhållit fast arbete, projektanställning, praktikplats, övergått till eget företagande, kooperativ, utbildning?	Vilka förändringar i företaget har skett med avseende på t.ex. - rekryteringsprocessen och dess påvekan på mångfald i personal-sammansättningen - strategi och policy - arbetsorganisation - samverkansformer interna inom verksamheten externt gentemot andra företag, organisationer, frivilligorg., m.fl.?  I vilken utsträckning har dessa förändringar blivit bestående i verksamheten?	Vad kännetecknar de fall där varaktiga samverkanssystem etablerats mellan företag, organisationer, frivilligorg., m.fl. som ett resultat av UP:s verksamhet?
<i>Resultat- och effektindikatorer</i>	<i>Resultat- och effektindikatorer</i>	<i>Resultat- och effektindikatorer</i>	<i>Resultat- och effektindikatorer</i>
	-Antal arbetslösa personer som ej är inskrivna vid arbetsförmedlingen som deltagit. -Antal personer som upplever att deras möj-	Antal företag som förändrat verksamheten med avseende på - rekryteringsprocessen - strategi och policy - arbetsorganisation	

	ligheter till arbete stärkts. -Antal personer som fått fast arbete, projekt-anställning, praktikplats, övergått till eget företagande, kooperativ, utbildning?	- samverkan internt samt externt med andra företag, organisationer, frivilligorg., mfl	
--	---	--	--

## 6.6 Förvaltningsmyndighet och utbetalande myndighet

### 6.6.1 Förvaltningsmyndighet

Svenska ESF-rådet skall vara förvaltningsmyndighet för Equal. Rådet ansvarar även för mål 3 liksom för avslutandet av de socialfondsprogram som avser perioden 1995-1999; Adapt, Employment, mål 3 och mål 4. Svenska ESF-rådet inrättades den 1 januari 2000 som en myndighet inom Arbetsmarknadsverket (AMV). Från och med den 1 januari 2001 skall myndigheten inte längre ingå i AMV.

Uppgifterna för förvaltningsmyndigheten framgår av artiklarna 9 och 34, Rådets förordning (EG) nr 1260/1999. Svenska ESF-rådets ställning regleras av regeringens instruktion för myndigheten (t.o.m. den 31 december 2000 instruktionen för AMV) och dess chef tillsätts genom beslut av regeringen. Rådet har en central enhet och en regional organisation som utgör del av myndigheten. Genom att Svenska ESF-rådet är förvaltningsmyndighet för både Equal och mål 3 underlättas samarbete och interaktion mellan programmen. Genom att rådet också har att avsluta de föregående programmen underlättas vidare överföringen av erfarenheterna från dessa. Det ankommer också på myndigheten att föreslå förändringar i regler och praxis utifrån resultat och erfarenheter i Equal.

Den centrala enheten vid Svenska ESF-rådet ansvarar i samråd med övervakningskommittén för förvaltningen av Equal och för att Equal genomförs i enlighet med Gemenskapsinitiativprogrammet (GIP) och övrigt regelverk. Rådet skall säkerställa uppföljningen av de frågor som övervakningskommittén anser vara särskilt viktiga. Rådet har vidare ett särskilt ansvar när det gäller att bevaka och stödja att jämställdhetsperspektivet får ett genomslag i alla led av programmets genomförande. Det gäller vid information om programmet, urval av utvecklingspartnerskap och projekt samt uppföljning och utvärdering.

Svenska ESF-rådet kan i sitt arbete med Equal upphandla oberoende kompetenser varvid gällande EG-regler och nationella bestämmelser för upphandling skall beaktas. Kravspecifikationer kan därvid utarbetas i samråd med övervakningskommittén.

Det s.k. tekniska stödet inom Equal omfattar tre delar (se även kapitel 7): Stödinsatser som är specifika för Equal (för spridning m.m.), grundläggande förvaltningsuppgifter och kompletterande aktiviteter (t.ex. seminarier). I det följande beskrivs de huvudsakliga arbetsuppgifterna för Svenska ESF-rådet, i genomförandet av Equal, enligt denna indelning.

## ***Grundläggande förvaltningsuppgifter***

Under utlysningperioden skall Svenska ESF-rådet svara för den fortlöpande informationen om Equal-initiativet och de möjligheter till utvecklingsarbete som initiativet öppnar. Informationen skall också innefatta upplysningar om det ansökningsförfarande, de regler och de urvalskriterier som gäller. Förvaltningsmyndigheten skall inte medverka i utformning av ansökningar och idéutveckling mer än som är normalt i svensk förvaltningsordning med iakttagande av att ingen jävsituation skall uppstå när myndigheten bereder och beslutar om urvalet av utvecklingspartnerskap. Ordningen för detta skall regleras i Svenska ESF-rådets arbetsordning. Förvaltningsmyndigheten kan även upphandla oberoende kompetenser som ställs till initiativtagares förfogande under utlysningperioden. Exempel på insatser som kan stödjas av oberoende kompetenser är utarbetande av ansökan, idéutveckling m.m.

Enligt informationsstrategin skall Svenska ESF-rådet också sprida information till de i övervakningskommittén ingående myndigheterna och organisationerna och till presumtiva offentliga och privata medfinansierare så att de, på begäran av initiativtagare till utvecklingspartnerskap, kan bistå vid utformning av ansökan m.m.

Svenska ESF-rådet skall göra urvalet av utvecklingspartnerskap efter samråd med övervakningskommittén och eventuella experter. Vad avser urval av geografiska utvecklingspartnerskap sker samråd även med berörda regionala enheter inom Svenska ESF-rådet och de regionala partnerskapen för mål 3. På motsvarande sätt kan samråd etableras med förvaltningsmyndigheterna för mål 1 vid urval av utvecklingspartnerskap inom mål 1-området. De regionala enheterna vid Svenska ESF-rådet har en stödjande och övervakande funktion i förhållande till de geografiska utvecklingspartnerskapen och deras verksamhet. Koordinatörerna för de geografiska utvecklingspartnerskapen rapporterar till berörd regional enhet inom Svenska ESF-rådet. Den centrala enheten vid Svenska ESF-rådet har en stödjande och övervakande funktion i förhållande till de sektoriella partnerskapen. Koordinatörerna i de sektoriella utvecklingspartnerskapen rapporterar till den centrala enheten.

Den centrala enheten vid Svenska ESF-rådet svarar för kontakter med/rapportering till regeringen och EG-kommissionen.

## ***Equal-specifika insatser***

Utvecklingspartnerskapen kommer att i varierande utsträckning behöva stöd och rådgivning under etableringen (del/fas I) och genomförandet (del/fas II). Sådan rådgivning kan avse principerna och metodiken för Equal, särskilt vad gäller de tematiska prioriteringarna, utvecklingspartnerskapens "konstruktion" och det transnationella samarbetet. I första hand skall sådana insatser vara efterfrågestyrda av utvecklingspartnerskapen. Vilka insatser som kan utföras av förvaltningsmyndigheten i enlighet med svensk förvaltningsordning med iakttagande av att ingen jävsituation skall uppstå när förvaltningsmyndigheten bereder och beslutar om urvalet av utvecklingspartnerskap till del/fas II skall regleras i Svenska ESF-rådets arbetsordning.

Under del/fas III skall stöd till utvecklingspartnerskapen ges för att göra analys-, spridnings- och påverkansinsatser (se avsnitt 6.2). Svenska ESF-rådet skall i egen regi och/eller med hjälp av oberoende kompetenser erbjuda sådant stöd. Förvaltningsmyndigheten skall aktivt medverka i del/fas III med att bilda och driva svenska fokusgrupper bildade av flera utvecklings-

partnerskap. På samma sätt skall förvaltningsmyndigheten delta i transnationellt samarbete med att bilda och driva transnationella fokusgrupper.

Förvaltningsmyndigheten skall ta initiativ till och/eller stimulera till olika spridnings- och påverkansinsatser. Tematiska analyser skall utföras av förvaltningsmyndigheten och/eller oberoende kompetenser.

### ***Kompletterande insatser***

Svenska ESF-rådets skall initiera särskilda informationsinsatser, t.ex. seminarier, under utlysningsperioden. Sådana insatser kan avse information om t.ex.

- Equal-programmets innehåll, mål och genomförande
- utvecklingspartnerskapens konstruktion och syfte
- syfte och erfarenheter med transnationellt samarbete
- erfarenheter av att leda transnationella utvecklingsprojekt i Adapt och Employment och vad de lett fram till.

Särskilda utbildnings- och informationsinsatser skall dessutom fortlöpande erbjudas utvecklingspartnerskapen under etablerings- och genomförandeperioderna (del/fas I och II). Här skall särskild hänsyn tas till icke-traditionella och ovana parter i utvecklingspartnerskapen. Utvärderingarna av mål 4 och av gemenskapsinitiativet Adapt i Sverige har visat att t.ex. jämställdhetsfrågan som uppmärksammats i planer och ansökningar, lätt blir en glömd fråga under projektgenomförandet. "Empowerment"/delaktighets- och mångfaldsperspektiven är andra frågor som bör uppmärksammas särskilt. Förvaltningsmyndigheten skall därför initiera särskilda återkommande utbildnings- och aktiveringsinsatser riktade mot parterna i utvecklingspartnerskapen för att hålla framför allt dessa perspektiv och jämställdhetsdimensionen levande och utvecklande. Dessa insatser kan utföras av förvaltningsmyndigheten och/eller av oberoende kompetenser.

### **6.6.2 Utbetalande myndighet**

AMS är utbetalande myndighet för Equal i enlighet art. 9 o), Rådets förordning (EG) 1260/1999. AMS skall svara för rekvisition av medel från Europeiska socialfonden, utbetalningar till projektanordnare samt redovisning till EG-kommissionen.

AMS skall även svara för finansiell kontroll i enlighet med kommissionens tillämpningsföreskrifter för rådets förordning (EG) 1260/1999 beträffande förvaltnings- och kontrollsystemen för strukturfonderna, m.m.

AMS uppgifter kan hänföras till den del av det tekniska stödet som omfattar grundläggande förvaltningsuppgifter.

### ***Finansiellt ansvar och finansiell kontroll***

Svenska ESF-rådets administration av Equal och kontroll- och utbetalningssystemet vid AMS skall säkerställa ett effektivt och korrekt genomförande av programmet i enlighet med GIP, övriga aktuella gemenskapsbestämmelser och nationella bestämmelser. Den övergripande ansvarsfördelningen mellan de två myndigheterna regleras i förordningen (1999:1424) om förvaltningen av EG:s strukturfonder.

Ett gemensamt databaserat systemstöd för handläggningen av ärenden liksom för budgetering, redovisning, utbetalning och uppföljning är under utveckling. Detta integrerade systemstöd skall ge förutsättningar för en väl fungerande finansiell styrning och redovisning och god tillgång till information.

Särskilt viktiga delar av administrations- och kontrollsystemet i övrigt är bl.a.

- specifika urvalskriterier och användning av checklistor vid handläggning och beslut om ansökningar
- beskrivning av ansvar och rutiner samt checklistor för granskning av stödbesluten och underlagen inför utbetalningar
- fastställda metoder och rutiner för urval av stödbeslut som skall omfattas av tillsyn och kontroll i enlighet med kommissionens tillämpningsföreskrifter för rådets förordning (EG) nr 1260/1999 beträffande förvaltnings- och kontrollsystemen för strukturfonder, m.m.
- rutinbeskrivningar och rapportmallar m.m. för arbetet i samband med tillsyn och kontroll hos stödmottagare

Slutlig stödmottagare för finansiering från Equal är den organisation/myndighet i utvecklingspartnerskapet som utvecklingspartnerskapet utser. Det måste kunna säkerställas att denna organisation/myndighet har god förmåga att förvalta offentliga medel och kan svara för användningen av dessa. Principerna för detta utarbetas av Svenska ESF-rådet och AMS i samråd med övervakningskommittén.

Administrativa rutiner och kontrollsystem skall vara enkla och tydliga både för stödmottagaren och förvaltningsmyndighet.

AMS skall lämna en beskrivning av förvaltnings- och kontrollsystemen till kommissionen i enlighet med art. 38, Rådets förordning (EG) nr 1260/1999. Vidare skall myndigheten svara för uppdatering av denna beskrivning och för övrig rapportering i enlighet med kommissionens tillämpningsföreskrifter för Rådets förordning (EG) nr 1260/1999 beträffande förvaltnings- och kontrollsystemen för strukturfonder, m.m.

Vid AMS finns en särskild funktion för internrevision som granskar kvaliteten i den interna kontrollen och den ekonomiska redovisningen vad avser AMV:s verksamhet, inklusive handläggningen av Equal och mål 3 inom Svenska ESF-rådet. Funktionen arbetar enligt god revisionssed och är oberoende i förhållande till den som genomför verksamheten. Varje revisionsuppdrag avslutas med en skriftlig revisionsrapport ställd till verksamhetsansvariga. Inom ramen för revisionen lämnas rekommendationer till förbättringar, riktade till verksamhetsansvariga. Internrevisionen avger dessutom årliga revisionsrapporter till AMS styrelse och Svenska ESF-rådets styrelse, vilka har att fatta beslut om åtgärder med anledning av vad som där redovisas. Internrevisionens rapporter är allmän handling. Bestämmelser för internrevisionen återfinns i förordning (1995:686) om intern revision vid statliga myndigheter m.fl.

Ekobrottsmyndigheten skall ansvara för att samordna skyddet för gemenskapernas finansiella intressen. Det gäller frågor om utredning av eventuella oegentligheter med EU-medel i



Sverige samt åtgärder för att förhindra och beivra dessa. Ekobrottsmyndigheten skall vara kontaktnmyndighet till EG-kommissionens bedrägeribekämpningsbyrå.

## **6.7 Finansiella flöden**

Betalningar rörande Europeiska socialfonden och övriga strukturfonder budgeteras och redovisas i den svenska statsbudgeten. Den svenska statsbudgeten är bruttoredovisad enligt lag (1996:1059) om statsbudgeten. För strukturfondernas del innebär detta att strukturfondsmedel från EG-budgeten redovisas på inkomstitlar och att medel för verksamhet inom de olika strukturfondsprogrammen budgeteras på anslag på den svenska statsbudgeten.

Överföringen av medel mellan EU och Sverige följer likvidmässigt den normala internationella transaktionsproceduren med Riksbanken som mellanled. När det gäller strukturfonderna sänder EG-kommissionen medlen till Riksbankens konto i Deutsche Bank, Frankfurt, och uppger samtidigt namnet på utbetalande myndighet samt dess kontonummer. De erhållna medlen räknas om till svenska kronor enligt gällande valutakurs. Belopp i kronor överförs till statsverkets checkräkning på vilken ränta ej beräknas. Riksgäldskontoret registrerar inbetalningen i en reskontra och sänder ett kontoutdrag till den utbetalande myndigheten som därefter redovisar beloppet som inkomst på berörd inkomstitel. Den utbetalande myndigheten verkställer utbetalningarna som vad avser Equal bokförs på anslaget Europeiska socialfonden m.m. för perioden 2000-2006.

Utbetalning av EU-medel inom Equal skall ske enligt följande. Projektanordnarna sänder sina rekvisitioner via e-post till Svenska ESF-rådet underlaget utifrån ett sakersperspektiv, Svenska ESF-rådet överför därefter rekvisitionerna till AMS Ekonomitjänster som granskar underlaget med utgångspunkt från bl.a. gällande regler om stödberättigande kostnader. AMS kan vid behov göra utredningar samt begära in kompletteringar. En utbetalningsfil sänds till AMS åtgärdssystem där utbetalningen verkställs.

## 7 Finansiering

Medelsramen för Equal uppgår till totalt 86,2 miljoner euro från Europeiska socialfonden. Beloppet, som inkluderar den årliga indexuppräknningen, motsvarar ca 733 miljoner kronor vid en växlingskurs som utgår från 8,50 SEK per euro. Medelsramen omfattar förutom projektmedel också s.k. tekniskt stöd för genomförandet av programmet. I det följande redovisas en indikativ procentuell fördelning av medelsramen mellan de olika delarna/faserna av programmet.

Del/fas I	2 %
Del/fas II	75 %
Del/fas III	17 %
Tekniskt stöd	6 %

Medlen får användas i enlighet med de ramar som fastställts i gemenskapsinitiativprogrammet, tillämpliga gemenskapsbestämmelser och nationella bestämmelser. Bestämmelser för stödberättigande utgifter finns bl.a. i Kommissionens förordning (EG) nr 1685/2000 om närmare bestämmelser för genomförandet av rådets förordning (EG) nr 1260/1999 avseende stödberättigande utgifter i samband med insatser som medfinansieras av strukturfonderna.

### *Projektmedel*

Projektmedlen från Socialfonden, som uppgår till totalt ca 81 miljoner euro, skall fördelas på följande sätt mellan de valda temana för det svenska Equal-programmet. Andelen av den totala medelsramen, inklusive tekniskt stöd, anges inom parentes.

Tema:

I "Underlätta inträdet och återinträdet..."	28,4 milj. Euro	35%	(32,9 %)
II "Ge alla möjlighet att starta affärsverksamhet..."	12,2	15%	(14,1 %)
III "Främja livslångt lärande..."	28,4	35%	(9,4 %)
IV "Minska könsskillnader..."	8,1	10%	(9,4%)
Asylsökande	4,1	5%	(4,7 %)

Fördelningen över åren framgår av finansieringsplanen.

Projektverksamheten antas inte avse sådana aktiviteter som normalt omfattas av andra strukturfonder är Socialfonden.

### *Tekniskt stöd*

Tekniskt stöd utgörs av medel för administrativa och liknande kostnader som uppstår för programmets genomförande. En stor del av de grundläggande arbetsuppgifter som finansieras av tekniskt stöd skall utföras av Svenska ESF-rådet. Rådets arbete omfattar hela landet. En närmare redovisning av myndighetens uppgifter lämnas i avsnitt 6.6.1. Vid upphandling av oberoende kompetenser, t.ex. för särskilda informationsinsatser och utvärdering, skall EG:s gällande direktiv om upphandling samt nationella regler beaktas.

Tekniskt stöd omfattar tre delar. Medel för:

- Insatser som är specifika för arbetet med Equal; nätverk, spridning av resultat och s.k. ”mainstreaming” samt insatser till stöd för utvecklingspartnerskapen. Denna del motsvarar 2,5 procent eller totalt ca 2,1 miljoner euro av medelsramen.

- Grundläggande förvaltningsuppgifter, som urval, uppföljningar, finansiell kontroll och revision, samt kostnader som härrör från övervakningskommittén, m.m. Denna del av tekniskt stöd, som specificeras i regel 11.2 i förordningen om stödberättigande utgifter (se ovan), motsvarar 2,5 procent totalt ca 2,1 miljoner euro av medelsramen.

- Kompletterande aktiviteter såsom seminarier, informationsinsatser, extern utvärdering samt köp och installering av datoriserade system, m.m. Denna del av tekniskt stöd specificeras i regel 11.3 i förordningen om stödberättigande utgifter. Den uppgår till 1 procent av medelsramen eller totalt ca 0,86 miljoner euro.

Fördelningen över åren framgår av finansieringsplanen.

### ***Nationell medfinansiering***

Den nationella medfinansieringen uppgår till samma belopp som medelsramen från Socialfonden, och motsvarar således 50 procent av den totala programbudgeten. Den nationella medfinansieringen kan ske inom ramen för ordinarie statliga anslag, t.ex. för arbetsmarknadsmyndigheterna och Migrationsverket, eller inom ramen för landstingskommunala och kommunala medel. Privat medfinansiering kan också förekomma. Denna uppskattas till ca 5 procent av den totala programbudgeten. En mindre eller högre faktisk andel privat medfinansiering ökar respektive minskar kravet på nationell offentlig medfinansiering i motsvarande grad.

Detta innebär att utvecklingspartnerskapen vid projektansökan i Equal måste ha tillförsäkrat sig medfinansiering från olika källor; de deltagande partnernas egna, eller utanförståendes aktörers, anslag och motsvarande.

Nationell medfinansiering av tekniskt stöd sker från Svenska ESF-rådets och AMS förvaltningsanslag på statsbudgeten.

Fördelningen över åren av den nationella medfinansieringen framgår av finansieringsplanen.

Nationell offentlig samfinansiering av åtgärder som omfattas av Socialfonden under perioden 2000 - 2006 skall anmälas till kommissionen i den mån åtgärderna i fråga innebär statligt stöd enligt artikel 87 i EG-fördraget, och inte omfattas av gruppundantagsförordningar eller av regeln om stöd av mindre betydelse.

I den mån regeringen under loppet av den kommande programperioden vidtar förändringar i de förordningar som redovisas i bilaga är det regeringens utgångspunkt, att de efter vederbörligt godkännande av kommissionen, skall kunna utnyttjas även fortsättningsvis för finansiering av insatser under Equal. Det gäller också sådana nya programrelevanta stödåtgärder som kan tillkomma under perioden och som ges kommissionens godkännande enligt statsstödsreglerna.

Utformningen av stödet måste överensstämma med ovannämnda artikel beträffande de s.k. känsliga sektorerna såsom kol och stål och jordbruk, fiske och transport, syntetisk fiberindustri, fordonsindustri, skeppsvarv och vattenbruk.

Utbetalningar får inte genomföras förrän kommissionen genom beslut har fastställt att de är förenliga med gemenskapens konkurrensregler på området för statligt stöd.

Reglerna om kumulering av stöd kommer att iakttas oavsett om de stöd som kumuleras avser olika ändamål (EGT C 3, 5.1.1985) eller samma ändamål enligt ordningar antagna av samma eller olika myndigheter. Dessa regler gäller oavsett om det är fråga om gemenskapsfinansiering eller om stödordningen är antagen av en central, regional eller lokal myndighet. Om de olika stöden gäller ett och samma ändamål, får det kumulerade stödet inte överskrida den högsta tillåtna stödnivån för den av stödordningarna som medger högst stödnivå.

Sverige är medvetet om att tillämpning av de minimireglerna innebär en skyldighet för berörda myndigheter att kontrollera tillämpningen av denna regel.

Förvaltningsmyndigheten skall uppdatera bilaga 2 och informera kommissionen om eventuella ändringar i denna.

Införande av en ny statsstödsordning eller av ad hoc stöd kräver en modifiering av assistansen genom ett formellt beslut av kommissionen, efter anmälan i enlighet med EG-fördragets artikel 88.3.

## FINANSIERINGSPLAN

Se separat bilaga

## 8 Standardbestämmelser

### 1 Transnationellt samarbete i utvecklingspartnerskap

I slutet av åtgärd 1 skall varje utvecklingspartnerskap sluta ett transnationellt samarbetsavtal med minst ett annat utvecklingspartnerskap i en annan medlemsstat. Detta samarbete kan även utvidgas till att omfatta liknande projekt som finansieras i en stat utanför EU inom ramen för Phare-, Tacis- eller Meda-programmet. I särskilt motiverade undantagsfall kan samarbetet även utsträckas till att omfatta någon annan partner som inte deltar i Equal, om det potentiella mervärde detta tillför tydligt kan fastställas och om den associerade partnern kan styrka att man kan täcka de egna kostnaderna för detta samarbete. De partner som inte deltar i Equal kallas associerade partner från andra länder och deras medverkan skall godkännas av de förvaltningsmyndigheter som de olika partnerna lyder under.

Inom ramen för det transnationella samarbetet är varje utvecklingspartnerskap bundet av den egna nationella förvaltningsmyndighetens beslut<sup>3</sup> om stöd från Europeiska socialfonden. De olika utvecklingspartnerskapen (partner från andra länder) är bundna till varandra genom ett transnationellt samarbetsavtal som anger målen och det gemensamma arbets sättet för deras partnerskap för transnationellt samarbete. Detta avtal, som binder utvecklingspartnerskap från olika länder till ett gemensamt arbetsprogram, överskrider de nationella ramarna för alla partner, vilket innebär att det krävs bestämmelser för administration på EU-nivå.

Via ett webbgränssnitt kommer kommissionen att på sina egna servrar tillhandahålla de verktyg som behövs för presentation, uppdatering och godkännande av de transnationella samarbetsavtalen. Det utvecklingspartnerskap som ansvarar för sekretariatet i partnerskapet för transnationellt samarbete skall där föra in uppgifter om partnerna från andra länder och om de avtal som sluts. De partner från andra länder som ingått avtalet och de olika förvaltningsmyndigheter som berörs måste lämna sitt godkännande på elektronisk väg.

Varje *partnerskap för transnationellt samarbete* skall välja ett namn för att kunna identifieras och i sitt transnationella samarbetsavtal ange följande:

- Partner i avtalet och eventuella associerade partner från andra länder.
- Samarbetets mål och förväntat mervärde.
- Detaljerat arbetsprogram (typ av verksamhet, avsatt budget för varje verksamhetstyp, tidsplan för genomförandet).
- Uppgift för varje utvecklingspartnerskap eller associerad partner från annat land (ekonomiskt bidrag till samarbetet, ansvar i samband med genomförandet).
- Gemensamma bestämmelser för beslutsfattandet (beskrivning av systemet).
- Administrativa bestämmelser (samordning, sekretariat etc.).
- Förfarande för utvärdering av samarbetet.

---

<sup>3</sup> Observera att förhållandet mellan förvaltningsmyndigheten och utvecklingspartnerskapet måste anpassas till varje medlemsstats egna förhållanden.

## 2 Insamling av uppgifter, uppföljning och årsrapport

### 2.1 Konsolidering av uppgifter på EU-nivå

För att underlätta utvecklingspartnerskapens arbete över gränserna, möjliggöra ledning av programmen på EU-nivå och tillgodose behoven, bl.a. för uppföljning och utvärdering, skall Sverige medverka i det gemensamma elektroniska system för insamling av uppgifter som kommissionen infört för administreringen av Equal-initiativet: den gemensamma Equal-databasen (ECDB).

På grundval av kommissionens och medlemsstaternas förberedande arbete har de specifika fält som anges i bilaga 1 utformats. De omfattar hela förteckningen<sup>4</sup> över de gemensamma kvantitativa uppgifter som skall vidarebefordras till EU-nivå<sup>5</sup>. Förutom dessa konsoliderade uppgifter på EU-nivå är utvecklingspartnerskapen dessutom skyldiga att lämna kompletterande uppgifter för användning enbart på nationell nivå. Exempel på indikatorer på nationell nivå har givits i avsnitt 6.5.3. För en fullständig bild hänvisas till programkomplementet för det svenska Equal-programmet.

Förvaltningsmyndigheten skall samla in de faktiska uppgifterna hos utvecklingspartnerskapen. Myndigheten skall vidarebefordra uppgifterna om utvecklingspartnerskapet och de uppgifter som samlas in genom programmet till ECDB enligt de tekniska föreskrifter som kommissionen fastställer. Uppgifterna om åtgärderna 1, 2 och 3 skall uppdateras fortlöpande av förvaltningsmyndigheten och vidarebefordras till kommissionen minst en gång per månad. Uppgifterna som gäller årsrapporten skall vidarebefordras minst en gång per år senast den 30 juni året efter det år uppgifterna avser. Informationen kring utvecklingspartnerskapen hämtas från ett antal källor, där merparten av den beskrivande informationen lämnas av utvecklingspartnerskapen via det webbaserade systemstödet, för validering av ESF-handläggare, medan andra uppgifter, primärt uppgifter enligt de finansiella indikatorerna, genereras från den utbetalande myndigheten, AMS Ekonomitjänster.

Kommissionen skall genom lämpliga datasystem göra medlemsstaternas viktigaste uppgifter<sup>6</sup> tillgängliga via Internet så att man kan följa verksamheten i varje enskilt utvecklingspartnerskap och få en överblick över resultaten av alla program i sin helhet.

Genom kommissionens dataprogram kan de spärrade fält (flerval) som rör transnationellt samarbete konsulteras på de elva officiella EU-språken. Förvaltningsmyndigheten skall se till att de öppna fälten (textfälten) översätts till åtminstone engelska (förutom svenska).

---

<sup>4</sup> Utom de ekonomiska uppgifter som anges i "Handledningen för planer och programplaneringsdokument för finansiering från strukturfonderna", som kommer att samlas i databasen SFC.

<sup>5</sup> Förteckningen fastställdes i samband med att gemenskapsinitiativprogrammet antogs. Beroende på genomförandet av Equal och utvärderarnas arbete kan vissa ändringar komma att krävas. Ändringarna kommer bara att godtas om det är tekniskt möjligt och efter godkännande av företrädarna för de olika förvaltningsmyndigheterna.

<sup>6</sup> Efter gemensamma beslut kan vis sa fält komma att begränsas.

## 2.2 Årsrapport om genomförandet<sup>7</sup>

Det är önskvärt att årsrapporterna från de olika medlemsstaterna har en viss enhetlighet för att genomförandet av initiativet i sin helhet skall kunna följas upp på ett bra sätt och för att nätverksarbetet på nationell och europeisk nivå skall kunna samordnas.

De gemensamma kvantitativa minimiuppgifter om genomförandet som skall vidarebefordras för årsrapporten kommer att finnas med i den information som lämnas till ECDB (bilaga 1). Övriga relevanta indikatorer som gäller lägesbeskrivning, resultat eller genomslag, enligt vad som fastställts för detta gemenskapsinitiativprogram, skall redovisas i årsrapporten.

Eftersom Equal-initiativet genomförs successivt kan ett gemensamt format inte fastställas på förhand. Kommissionen kommer varje år att i god tid fastställa en gemensam disposition för årsrapporterna i nära samarbete med företrädarna för förvaltningsmyndigheterna. Denna disposition hindrar dock aldrig att förvaltningsmyndigheten och övervakningskommittén lägger till de delar de anser vara relevanta.

---

<sup>7</sup> Enligt artikel 37 i förordning (EG) nr 1260/1999.



## Bilaga 1

### Bilaga 1: Insamling av uppgifter till den gemensamma Equal-databasen (ECDB)

4.12.2000

#### A. Allmän information (fortlöpande update ring)

Områden	Typ av uppgifter/fält
A1.	<b>ID-koder</b>
	EU-kod = land + nationell ID <i>Varje utvecklingspartnerskap får en egen europeisk kod. Den består av högst fyra identifikationsbokstäver för medlemsstaten och x tecken som bestäms av medlemsstaten.</i>
A2.	<b>Handläggningsskede av ansökan</b>
	Ange i vilket skede handläggningen av ansökan befinner sig i medlemsstaten Flerval: åtgärd 1 och/eller åtgärd 2 <input type="checkbox"/> pågående urvalsförfarande <input type="checkbox"/> godkänd för åtgärd 1 <input type="checkbox"/> godkänd för åtgärd 2 <input type="checkbox"/> projektet avslutat

#### B. Åtgärd 1: Upprättande av utvecklingspartnerskap (fortlöpande uppdatering)

B1.	<b>Datum</b>	<input type="checkbox"/> Ansökningsdatum: datumfält <input type="checkbox"/> Datum för urval till åtgärd 1: datumfält
B2.	<b>Projektets namn</b> (på landets språk)	Textfält – max. 80 tecken  Kort och koncist <i>Kan ändras under åtgärd 1</i>
B3.	<b>Projektets namn</b> (internationella tecken)	Textfält – max. 80 tecken  <i>Latinskt alfabet utan accenter på bokstäverna</i>
B4.	<b>Partner</b>	<i>Klicka för varje partner på förteckningen över <a href="#">deltagare</a></i> Initiativtagare till utvecklingspartnerskapet <input type="checkbox"/> Partner 1 <input type="checkbox"/> Partner 2 <input type="checkbox"/> Partner n
B5.	<b>Utvecklingspartnerskaps administration</b>	En av partnererna i förteckningen  <i>Partner som ansvarar för partnerskapets administration och ekonomi Om partnerskapet har en rättslig form, skall detta anges i partnerförteckningen.</i> <i>Klicka på förteckningen över <a href="#">deltagare</a></i>
B6.	<b>Övriga ansvarsområden – kontaktuppgifter</b>	<i>Klicka vid varje ruta på förteckningen över <a href="#">deltagare</a></i> <input type="checkbox"/> Projektets utformning, samordning av verksamheterna <input type="checkbox"/> Samordning av försöksverksamheter

		<input type="checkbox"/> Uppföljning, insamling av uppgifter <input type="checkbox"/> Utvärdering <input type="checkbox"/> Transnationella partnerskap
B7.	<b>Equal-tema – åtgärd</b>	Max. ett val <input type="checkbox"/> Anställbarhet – inträde på arbetsmarknaden <input type="checkbox"/> Anställbarhet – bekämpa rasism <input type="checkbox"/> Företagaranda – starta affärsverksamhet <input type="checkbox"/> Företagaranda – social ekonomi <input type="checkbox"/> Anpassningsförmåga – livslångt lärande <input type="checkbox"/> Anpassningsförmåga – informationsteknik <input type="checkbox"/> Lika möjligheter – förena yrkeslivet med familjelivet <input type="checkbox"/> Lika möjligheter – minska könsskillnader <input type="checkbox"/> Asybsökande
B8.	<b>Underordnade teman</b>	Detta fälts innehåll och kodifiering i ECDB-databasen kommer att utarbetas i ett senare skede på grundval av de underordnade teman som verksamheten ger upphov till. Kodifieringen kan göras manuellt med hjälp av de nationella stödstrukturerna. Detta fält är inte obligatoriskt i den nationella databasen.
B9.	<b>Geografisk/sektoriell</b>	Max. ett val <i>Det geografiska områdets storlek i enlighet med Nuts-tabellen</i>
	<b>Geografisk</b>	<input type="checkbox"/> Landsbygd <input type="checkbox"/> Stad <input type="checkbox"/> Ort <input type="checkbox"/> Lokal arbetsmarknad <input type="checkbox"/> .....
	<b>Sektoriell</b>	Max. ett val • Ekonomisk sektor: <input type="checkbox"/> Jordbruk <input type="checkbox"/> Industri <input type="checkbox"/> Tjänster • <input type="checkbox"/> Specifika problem vid diskriminering och olikheter
B10.	<b>Utvecklingspartnerskaps status</b>	Max. ett val
	Rättslig form	<input type="checkbox"/> Förening som inte är en juridisk person <input type="checkbox"/> Ideell organisation <input type="checkbox"/> Konsortium <input type="checkbox"/> ....
	Befintligt partnerskap (före Equal)	Max. ett val <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> = 2 år <input type="checkbox"/> > 2 år
		Textfält: Beskrivning av det befintliga partnerskapet
B11.	<b>Språkkunskaper inom utvecklingspartnerskapet</b>	Fyra menyer  Val 1: en/fr/de/it/es/pt/sv/fi/da/nl/el/hu/pl/cz/sk/... Val 2: en/fr/de/it/es/pt/sv/fi/da/nl/el/hu/pl/cz/sk/... Val 3: en/fr/de/it/es/pt/sv/fi/da/nl/el/hu/pl/cz/sk/... Val 4: en/fr/de/it/es/pt/sv/fi/da/nl/el/hu/pl/cz/sk/...
B12.	<b>Utvecklingspartnerskaps medverkan i gemenskapsinitiativ</b>	Max. ett val <input type="checkbox"/> En partner deltar i Adapt/Employment <input type="checkbox"/> Två eller flera partner deltar i Adapt/Employment <input type="checkbox"/> Ingen deltar i Adapt/Employment
B13.	<b>Logiken bakom partnerskapet</b>	§33 Logiken bakom partnerskapet, en analys av det problem som skall behandlas och en förklaring av hur de olika potentiella målgruppernas behov har beaktats. Textfält – max. 3 000 tecken.

		Textfält: Engelsk översättning och eventuell översättning till annat/andra språk (tillhandahålls av utvecklingspartnerskapet eller medlemsstaten).
--	--	--

B14.	<b>Utvecklingspartnerskaps mål</b>	Verksamhet på grundval av det logiska resonemanget, partnerskapets målsättning. Textfält – max. 2 000 tecken.
		Textfält: Engelsk översättning och eventuell översättning till annat/andra språk (tillhandahålls av utvecklingspartnerskapet eller medlemsstaten).

B15.	<b>Typ av verksamheter som kommer att genomföras</b>	Flerval				
			+	++	++	++
		<input type="checkbox"/> Stöd till personer			+	++
		<input type="checkbox"/> Fortbildning <input type="checkbox"/> Mottagande, handledning <input type="checkbox"/> Vägledning och rådgivning <input type="checkbox"/> Arbetspraktik <input type="checkbox"/> Anställningsstöd (och stöd till eget företagande)				
		<input type="checkbox"/> Stöd till strukturer och system samt kompletterande åtgärder				
		<input type="checkbox"/> Skapande av och stöd till sysselsättning <input type="checkbox"/> Fortbildning av lärare, utbildare och annan personal <input type="checkbox"/> Förbättrad arbetsförmedling <input type="checkbox"/> Planering av utbildningsprogram <input type="checkbox"/> Prognoser <input type="checkbox"/> Medvetandegörande, information, kunskapsspridning <input type="checkbox"/> Studier och analyser av olika aspekter av diskriminering <input type="checkbox"/> ...				

B16.	<b>Nyskapande</b>	Flerval				
			+	++	++	++
		<input type="checkbox"/> Processororienterat			+	++
		<input type="checkbox"/> Målorienterat				
		<input type="checkbox"/> Strukturorienterat				
		Textfält				

B17.	<b>Slutmottagare</b>	Flera valmöjligheter i varje punkt	<i>i procent</i>	
		<input type="checkbox"/> <b>Stöd till personer</b>	Män	Kvinnor
		<input type="checkbox"/> Arbetslösa <input type="checkbox"/> Sysselsatta <input type="checkbox"/> Övriga (mottagare av socialbidrag osv.)		
			100	100
		<input type="checkbox"/> Invandrare <input type="checkbox"/> Etniska minoriteter <input type="checkbox"/> Romer, resande <input type="checkbox"/> Asylsökande <input type="checkbox"/> Övriga		
			100	100
		<input type="checkbox"/> Funktionshinder <input type="checkbox"/> Begåvningshandikapp <input type="checkbox"/> Psykisk sjukdom <input type="checkbox"/> Övrigt		
			100	100
		<input type="checkbox"/> Missbrukare <input type="checkbox"/> Hemlösa <input type="checkbox"/> (F.d.) interner <input type="checkbox"/> Andra diskriminerade (religion, sexuell läggning) <input type="checkbox"/> Övriga		

			100	100
--	--	--	-----	-----

		<input type="checkbox"/> < 25 år <input type="checkbox"/> 25 – 50 år <input type="checkbox"/> > 50 år				
			100	100		
		<input type="checkbox"/> <b>Stöd till strukturer och system samt kompletterande åtgärder</b>	+	+	+	+
					+	+
		<input type="checkbox"/> Arbetslöshet <input type="checkbox"/> Diskriminering och olikheter på arbetsmarknaden <input type="checkbox"/> Rasdiskriminering <input type="checkbox"/> Asyl <input type="checkbox"/> Funktionshinder <input type="checkbox"/> Låg kompetens <input type="checkbox"/> Könsdiskriminering <input type="checkbox"/> Övrig diskriminering				

<b>B18.</b>	<b>Delaktighet</b>	
	1. Nationella partner	Textfält – max. 800 tecken Textfält: Eventuell engelsk översättning
	2. Slutmottagare	Flera valmöjligheter <input type="checkbox"/> Främjande av enskilt deltagande <input type="checkbox"/> Utveckling av kollektivt ansvar och initiativförmåga <input type="checkbox"/> Deltagande i projektutformningen <input type="checkbox"/> Deltagande i löpande verksamhet och utvärdering <input type="checkbox"/> Förändring av huvudaktörernas attityder och beteende Textfält – max. 800 tecken Textfält: Eventuell engelsk översättning

<b>B19.</b>	<b>Sökta ESF-medel</b>	Max. ett val
		Total projektbudget som begärts för åtgärd 1 och 2 (ESF + nationell) <input type="checkbox"/> < 250 000 € <input type="checkbox"/> 250 000 – 500 000 € <input type="checkbox"/> 500 000 – 1 000 000 € <input type="checkbox"/> 1 000 000 – 1 500 000 € <input type="checkbox"/> 1 500 000 – 2 000 000 € <input type="checkbox"/> 2 000 000 – 5 000 000 € <input type="checkbox"/> > 5 000 000 €
		% av total budget för transnationella verksamheter

<b>B20.</b>	<b>Söker partner i andra länder</b>	Max. ett val
		<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej

<b>B21.</b>	<b>Transnationellt samarbete planeras eller sökes</b>	Flerval	+	+	+	+
				+	+	+
		- Utbyte av information och erfarenheter - Parallell utveckling av nyskapande metoder - Mottagande, vidarebefordran eller införande av nya metoder - Gemensam utveckling - Utbyte av praktikanter/utbildare/personal				
		Textfält				
		Textfält: Engelsk översättning och eventuell översättning till annat/andra språk (tillhandahålls av utvecklingspartnerskapet eller medlemsstaten).				

<b>B22.</b>	<b>Transnationellt samarbete – preferenser</b>	Flerval
-------------	--	---------

		<input type="checkbox"/> Bfr <input type="checkbox"/> Bnl <input type="checkbox"/> DK <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> EL <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> IRL <input type="checkbox"/> I <input type="checkbox"/> L <input type="checkbox"/> NL <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> P <input type="checkbox"/> FIN <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> UKgb <input type="checkbox"/> UKni <input type="checkbox"/> kandidatländer <input type="checkbox"/> andra länder <input type="checkbox"/> inga preferenser
--	--	---

B23.	<b>Senaste uppdatering av åtgärd 1</b>	<input type="checkbox"/> Datumfält
------	--	------------------------------------

### C. Deltagare i utvecklingspartnerskapet (fortlöpande uppdatering)

C1.	<b>Namn</b>	Textfält
C2.	<b>Akronym</b>	Textfält (ej obligatoriskt)
C3.	<b>Adress</b>	
C4.	<b>Tfn</b>	
C5.	<b>Fax</b>	Textfält <i>länk till postnummer (Nuts) och land</i>
C6.	<b>E-post</b>	Textfält
C7.	<b>Webbplats</b>	Textfält

C8.	<b>Typ av organisation</b>	Max. ett val
		<input type="checkbox"/> Offentlig myndighet (nationell, regional, lokal) <input type="checkbox"/> Företag <input type="checkbox"/> Arbetsgivarorganisation <input type="checkbox"/> Facklig organisation <input type="checkbox"/> Finansinstitut <input type="checkbox"/> Handels-, industri- och hantverksskammare <input type="checkbox"/> Organisation som ger missgynnade grupper stöd och vägledning <input type="checkbox"/> Arbetsförmedling <input type="checkbox"/> Företag inom den sociala ekonomin <input type="checkbox"/> Sociala tjänster <input type="checkbox"/> Utbildningsanstalt <input type="checkbox"/> Universitet/forskningsinstitut <input type="checkbox"/> Konsortium som inrättats för att administrera utvecklingspartnerskapet <input type="checkbox"/> Annan

C8b.	<b>Typ av organisation</b>	Beskrivning av vilka de nationella partnererna är, vad de gör, deras kunder, partnerorganisationernas mål, metoder som används osv. (ej obligatoriskt)
		Textfält
		Textfält: Engelsk översättning och eventuell översättning till annat/andra språk (tillhandahålls av utvecklingspartnerskapet eller medlemsstaten).

C9.	<b>Rättslig ställning</b>	Max. ett val
		<input type="checkbox"/> Offentlig organisation <input type="checkbox"/> Ideell privat organisation (inklusive icke-statliga organisationer) <input type="checkbox"/> Halvoffentlig organisation <input type="checkbox"/> Fackförening, förbund el. dyl. <input type="checkbox"/> Kooperativ <input type="checkbox"/> Privat <input type="checkbox"/> Ingen rättslig ställning

C10.	<b>Kontaktperson</b>	Ange ansvarig person för varje uppgift			
			Namn	E-post	Tfn
		<input type="checkbox"/> Administration och ekonomi <input type="checkbox"/> Projektets utformning, samordning av verksamheterna <input type="checkbox"/> Uppföljning, insamling av uppgifter <input type="checkbox"/> Utvärdering <input type="checkbox"/> Transnationellt partnerskap			

C11.	<b>Storleken på organisationen</b>	Max. ett val	<i>Fast anställda</i>
------	------------------------------------	--------------	-----------------------

		<input type="checkbox"/> < 10 anställda <input type="checkbox"/> 10 – 15 anställda <input type="checkbox"/> 50 – 250 anställda <input type="checkbox"/> > 250
--	--	--

C12.	<b>Datum för anslutning till utvecklingspartnerskapet</b>	Datumfält
C13.	<b>Datum för utträde ur utvecklingspartnerskapet</b>	Datumfält

C14.	<b>Senaste uppdatering av förteckningen över utvecklingspartnerskaps deltagare</b>	Datumfält
------	--	-----------

#### D. Åtgärd 2: Genomförande av arbetsprogrammet (fortlöpande uppdatering)

D1.	<b>Datum</b>	<input type="checkbox"/> Datum för godkännande av åtgärd 2
D2.	<b>Projektets namn</b>	Se åtgärd 1
D3.	<b>Projektets namn (på engelska)</b>	
D4.	<b>Partner</b>	<i>Klicka för varje partner på förteckningen över <a href="#">deltagare</a></i>
D5.		Utvecklingspartnerskaps deltagare <input type="checkbox"/> Partner 1 <input type="checkbox"/> Partner 2 <input type="checkbox"/> Partner n
D6.	<b>Utvecklingspartnerskaps administration</b>	
D7.	<b>Övriga ansvarsområden – kontaktuppgifter</b>	Se åtgärd 1
D8.	<b>Equal-tema – åtgärd</b>	Se åtgärd 1
D9.	<b>Underordnade teman</b>	Se åtgärd 1
D10.	<b>Geografisk/sektoriell</b>	Se åtgärd 1
D11.	<b>Utvecklingspartnerskaps status</b>	Se åtgärd 1
D12.	<b>Språkkunskaper inom utvecklingspartnerskapet</b>	Se åtgärd 1
D13.	<b>Utvecklingspartnerskaps medverkan i gemenskapsinitiativ</b>	Se åtgärd 1
D14.	<b>Logiken bakom partnerskapet</b>	Se åtgärd 1
D15.	<b>Utvecklingspartnerskaps mål</b>	Se åtgärd 1
D16.	<b>Typ av verksamheter som kommer att genomföras</b>	Se åtgärd 1
D17.	<b>Nyskapande</b>	Se åtgärd 1
D18.	<b>Slutmottagare</b>	Se åtgärd 1
D19.	<b>Delaktighet</b>	Se åtgärd 1
D20.	<b>ESF-medel</b>	Se åtgärd 1
D21.	<b>Avtal om utvecklingspartnerskap</b>	Textfält: Kort beskrivning av avtalet om utvecklingspartnerskap (max. 1000 tecken. Avtalet kan bifogas som bilaga.

D22.	<b>Partner i andra länder</b>	Flerval <i>Klicka på förteckningen över utvecklingspartnerskap (jfr ID-kod)</i> <input type="checkbox"/> Partner 1 <input type="checkbox"/> Partner 2 <input type="checkbox"/> Partner n
D23.	<b>Transnationella samarbetspartnerskap</b>	<i>Klicka på den europeiska förteckningen över transnationella samarbetspartnerskap</i>
D24.	<b>Senaste uppdatering av åtgärd 2</b>	<input type="checkbox"/> Datumfält

### E. Transnationella samarbetspartnerskap (uppgifter på EU-nivå)

E2.	<b>Det transnationella samarbetspartnerskaps namn</b>	Ej fastställt
E1.	<b>Avtal om transnationellt samarbete</b>	Ej fastställt
E3.	<b>Utvecklingspartnerskap med ansvar för sekretariatet</b>	<i>Klicka på förteckningen över utvecklingspartnerskap (jfr ID-kod)</i>
E4.	<b>Godkännande</b>	Ej fastställt
E5.	...	

### F. Åtgärd 3: Tematisk nätuppbyggnad (fortlöpande uppdatering)

F1.	<b>Deltagande i nätuppbyggnad</b>	
	Nationell nätuppbyggnad	Flera valmöjligheter <input type="checkbox"/> Tematiskt område/nätverk 1 <input type="checkbox"/> Tematiskt område/nätverk 2 <input type="checkbox"/> Tematiskt område/nätverk n
	Europeisk nätuppbyggnad	Flera valmöjligheter <input type="checkbox"/> Tematiskt område/nätverk 1 <input type="checkbox"/> Tematiskt område/nätverk 2 <input type="checkbox"/> Tematiskt område/nätverk n
F2.	<b>Intresse för nätuppbyggnad</b>	Textfält – max. 1 000 tecken
F3.	<b>Evenemang</b>	Flerval + textfält Detta fälts innehåll och kodifiering i ECDB-databasen kommer att utarbetas i ett senare skede.
F4.	<b>Produkter</b>	Flerval + textfält Detta fälts innehåll och kodifiering i ECDB-databasen kommer att utarbetas i ett senare skede.
F5.	<b>Senaste uppdatering av åtgärd 3</b>	<input type="checkbox"/> Datumfält

### G. Andra uppgifter för uppföljning av utvecklingspartnerskapen (årlig konsolidering)

G1.	<b>Slutmottagare</b>	Det totala antalet slutmottagare under året: <i>alfanumeriskt fält</i> . Detta fält kräver en standardiserad beräkningsmetod av antalet slutmottagare: antal personer, antal personer/verksamhetens varaktighet osv. Kommer att diskuteras.
		<i>i procent</i>

		<input type="checkbox"/> <b>Stöd till personer</b>	Män	Kvinnor
		<input type="checkbox"/> Arbetslösa <input type="checkbox"/> Sysselsatta <input type="checkbox"/> Övriga (mottagare av socialbidrag osv.)		
			100	100
		<input type="checkbox"/> Invandrare <input type="checkbox"/> Etniska minoriteter <input type="checkbox"/> Romer, resande <input type="checkbox"/> Asylsökande <input type="checkbox"/> Övriga		
			100	100
		<input type="checkbox"/> Funktionshinder <input type="checkbox"/> Begåvningshandikapp <input type="checkbox"/> Psykisk sjukdom <input type="checkbox"/> Övriga		
			100	100
		<input type="checkbox"/> Missbrukare <input type="checkbox"/> Hemlösa <input type="checkbox"/> (F.d.) interner <input type="checkbox"/> Andra diskriminerade (religion, sexuell läggning) <input type="checkbox"/> Övriga		
	100	100		
<input type="checkbox"/> < 25 år <input type="checkbox"/> 25 – 50 år <input type="checkbox"/> > 50 år				
	100	100		
<input type="checkbox"/> <b>Stöd till struktur och system samt kompletterande åtgärder</b>	+	+	+	+
		+	+	+
			+	+
				+
				+
<input type="checkbox"/> Arbetslöshet <input type="checkbox"/> Diskriminering och olikheter på arbetsmarknaden <input type="checkbox"/> Rasdiskriminering <input type="checkbox"/> Asyl <input type="checkbox"/> Funktionshinder <input type="checkbox"/> Låg kompetens <input type="checkbox"/> Könsdiskriminering <input type="checkbox"/> Övrig diskriminering				

G2.	<b>Kostnader</b>	Utvecklingspartnerskapets beräkning av det totala belopp (ESF och nationella) som använts under året (avrundat till 1000-tal euro).
		Alfanumeriskt fält

G3.	<b>Kostnad per typ av verksamhet</b>	<i>Procentsats</i>	
		<b>I. Nationella verksamheter</b>	
		<input type="checkbox"/> Stöd till personer	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortbildning</li> <li>- Mottagande, handledning</li> <li>- Vägledning och rådgivning</li> <li>- Arbetspraktik</li> <li>- Anställningsstöd (och stöd till eget företagande)</li> </ul> <input type="checkbox"/> Stöd till strukturer och system samt kompletterande åtgärder	



		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Skapande och stöd av sysselsättning</li> <li>- Fortbildning av lärare, utbildare och annan personal</li> <li>- Förbättrad arbetsförmedling</li> <li>- Planering av fortbildningsprogram</li> <li>- Prognoser</li> <li>- Medvetandegörande, information, kunskapsspridning</li> <li>- Studier och analyser av olika aspekter av diskriminering</li> <li>- ...</li> </ul>	
		<b>II. Transnationella verksamheter</b>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utbyte av information och erfarenheter</li> <li>- Parallell utveckling av nyskapande metoder</li> <li>- Mottagande, vidarebefordran eller införande av nya metoder</li> <li>- Gemensam utveckling</li> <li>- Utbyte av praktikanter/utbildare/personal</li> </ul>	
		<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>

<b>G4.</b>	<b>Kostnad per åtgärd</b>		
		Åtgärd 1	
		Åtgärd 2	
		Åtgärd 3	
		<b>Totalt</b>	<b>100 %</b>

<b>G5.</b>	<b>Transnationellt arbete</b>	Textfält – max. 1 000 tecken
------------	-------------------------------	------------------------------

<b>G6.</b>	<b>Nationell nätuppbyggnad</b>	Textfält – max. 1 000 tecken
------------	--------------------------------	------------------------------

<b>G7.</b>	<b>Europeisk nätuppbyggnad</b>	Textfält – max. 1 000 tecken
------------	--------------------------------	------------------------------

## H. Andra uppgifter för uppföljning av programmet (årlig konsolidering)

<b>H1.</b>	<b>Totala faktiska kostnader under året (åtgärderna 1, 2 och 3)</b>	Beloppen måste överensstämma med SFC-uppgifterna			
			Åtgärd 1	Åtgärd 2	Åtgärd 3
		<input type="checkbox"/> Anställbarhet – inträde på arbetsmarknaden <input type="checkbox"/> Anställbarhet – bekämpa rasism <input type="checkbox"/> Företagaranda – starta affärsverksamhet <input type="checkbox"/> Företagaranda – social ekonomi <input type="checkbox"/> Anpassningsförmåga – livslångt lärande <input type="checkbox"/> Anpassningsförmåga – informationsteknik <input type="checkbox"/> Lika möjligheter – förena yrkeslivet med familjelivet <input type="checkbox"/> Lika möjligheter – minska könsskillnader <input type="checkbox"/> Asylsökande			

<b>H2.</b>	<b>Totala faktiska kostnader under året (tekniskt stöd)</b>	Prioriterat tekniskt stöd – åtgärd 4 Beloppen måste överensstämma med SFC-uppgifterna	
			Belopp

			Belopp
		<input type="checkbox"/> Särskilt Equal-stöd <input type="checkbox"/> Grundläggande tekniskt stöd inom administration och ekonomi <input type="checkbox"/> Kompletterande tekniskt stöd	

## Bilaga 2

### Förhållandet till EG:s statsstödsregler

Följande stödåtgärder kan bli aktuella som nationell offentlig medfinansiering till Equal.

#### *Förordningen (1997:1275) om anställningsstöd*

Syftet med denna förordning är att genom ekonomiskt stöd stimulera företag att anställa långtidsarbetslösa. Bidrag beviljas företag inom alla sektorer som anställer långtidsarbetslösa personer.

Kommissionen har vid sin prövning av stödet (Statligt stöd nr 52/98) konstaterat att det är fråga om en s.k. generell åtgärd som inte omfattas av fördragets artikel 87.1. Den är tillämplig på alla ekonomiska sektorer, alla regioner och alla företag. Beslutet meddelades genom kommissionens skrivelse den 30 december 1998 (SG(98)D/12436).

#### *Förordningen (1996:1100) om aktivitetsstöd*

Förordningen preciserar vilken typ av ersättning och vilken nivå på denna som en individ har rätt till vid deltagande i ett arbetsmarknadspolitiskt program. Dessutom anges bestämmelser för möjligheten för individen att vara ledig eller tillfälligt frånvarande från ett program utan att ekonomisk ersättning går förlorad. Förordningen innehåller inga bestämmelser om stöd till arbetsgivare. Det är en allmän åtgärd och den är tillämplig på alla ekonomiska sektorer. Någon anmälan till kommissionen enligt EG-fördragets artikel 88.3 har därför inte bedömts vara nödvändig.

#### *Förordningen (1996:1654) om särskilt utbildningsbidrag*

Förordningen innehåller bestämmelser som anger under vilka omständigheter som en individ är berättigad till särskilt utbildningsbidrag i samband med studier som bedrivs inom ramen för kommunal och statlig vuxenutbildning eller vid folkhögskola. Bidraget medges endast för individer som genom utbildningen erhåller maximalt gymnasiekompetens. Bidrag utgår med ett belopp som motsvarar arbetslöshetsersättning, dock lägst 240 kronor per dag.

Bidrag kan lämnas till arbetslösa individer och till arbetstagare, i det sistnämnda fallet dock på villkor att personen i fråga har förvärvat arbetat i Sverige på minst halvtid under minst fem och år och att denne är berättigad till arbetslöshetsersättning enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Ett ytterligare villkor vid tillämpning vad avser arbetstagare är att arbetsgivaren genom en överenskommelse med den berörda lokala arbetstagarorganisationen åtar sig att för arbete i minst samma omfattning som utförs av sökanden till utbildningsbidrag anställa någon som är långtidsarbetslös.

Utbildningsbidraget administreras av Centrala studiestödsnämnden (CSN) och utgår efter ansökan från den berörda individen. När det är fråga om arbetstagare som söker bidrag är det en förutsättning att personen i fråga är tjänstledig från sitt ordinarie arbete.

Mot denna bakgrund kan konstateras att åtgärden riktar sig till individen och avser grundläggande kompetensutveckling. Förordningen innehåller inga bestämmelser om stöd till arbetsgivare och har därför inte bedömts nödvändig att anmäla till kommissionen enligt artikel 88.3 i EG-fördraget. Det är en allmän åtgärd och den är tillämplig på alla ekonomiska sektorer.

Anställda som är tjänstlediga från sitt arbete för att studera på högst gymnasieskolenivå, kan få särskilt studiebidrag om deras arbetsgivare anställer en långtidsarbetslös som deras ersättare. Till skillnad från anställningsstöd är bidraget är alltså enbart riktat till individen under förutsättning att arbetsgivaren gör en arbetsmarknadspolitisk insats.

#### *Förordningen (1984:518) om bidrag till utbildning i företag*

Denna förordning innehåller bestämmelser om ekonomiskt stöd till arbetsgivare som tillhandahåller utbildning åt sina anställda eller till den som är delägare och personligt verksam i ett litet eller medelstort företag utan att vara anställd i detta. Bidrag får lämnas till de utbildnings- och lönekostnader som arbetsgivaren har för utbildningen med högst 60 kronor för varje timme som en anställd deltar i utbildningen. Bidrag lämnas under högst 920 timmar för varje anställd under en tid av två år räknat från den dag då utbildningen påbörjades.

Den svenska regeringen har anmält förordningen som befintligt stöd till EFTA:s övervakningsmyndighet (ESA) i samband med Sveriges EES-medlemskap (vår skrivelse den 25 februari 1994, diarienummer 310/94).

I samband med EU-medlemskapet har underlaget till nämnda anmälan överlämnats av ESA till kommissionen. Varken ESA eller kommissionen har vidtagit någon åtgärd med anledning av anmälan.

Den svenska regeringen har påbörjat en översyn av bestämmelserna i denna förordning bl.a. mot bakgrund av kommissionens riktlinjer för stöd till utbildning. De reviderade bestämmelserna kommer därefter att anmälas till kommissionen. Det är för övrigt en allmän åtgärd, den är tillämplig på alla ekonomiska sektorer och alla företag.

#### *Förordningen (1997:581) om interpraktikstipendier*

Förordningen innehåller bestämmelser om stipendier till arbetslösa ungdomar för praktik på arbetsplatser utanför Sverige. Stipendier lämnas som ersättning för resekostnad, uppehälle och försäkring och utgår med högst 11 000 kronor per person i genomsnitt per kalendermånad. Maximal stipendieperiod är sex månader.

Syftet med åtgärden är främja den arbetslöses individuella utvecklingsmöjligheter och den är relativt begränsad i omfattning (årigen handlar det om ca 1000 praktikstipendier). Arbetsgivare i Sverige gynnas överhuvudtaget inte av systemet. Givet därutöver den relativt blygsamma beloppsnivån per stipendium har regeringen gjort bedömningen att det inte

föreligger någon risk för konkurrenssnedvridningar inom den gemensamma marknaden. Någon anmälan enligt EG-fördragets artikel 88.3 bedöms därför inte nödvändig.

#### *Lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program*

Denna lag innehåller övergripande bestämmelser om de arbetsmarknadspolitiska programmen. Programmen syftar till att stärka den enskildes möjligheter att få eller behålla ett arbete.

Lagen klarlägger under vilka omständigheter en arbetslös individ skall betraktas som *arbetstagare* i samband med anvisning till ett arbetsmarknadspolitiskt program. Lagen anger härvid vilka regler i arbetsmiljölagstiftningen som skall vara tillämpliga i de fall en deltagare i ett arbetsmarknadspolitiskt program betraktas som arbetstagare. Därutöver ger lagen bestämmelser om kommunala insatser för ungdomar och om försörjningsstöd som en kommun skall betala till en arbetslös person som tar del av en insats hos kommunen. Lagen ger slutligen möjlighet för regeringen att föreskriva att anordnare som tillhandahåller en arbetsmarknadspolitisk aktivitet i vissa fall skall betala finansieringsbidrag.

Lagen innehåller inga bestämmelser som reglerar stöd till arbetsgivare och har därför inte bedömts nödvändig att anmäla till kommissionen enligt EG-fördragets artikel 88.3.

#### *Förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program*

Denna förordning innehåller bestämmelser om de arbetsmarknadspolitiska programmen

- arbetsmarknadsutbildning
- arbetspraktik
- stöd till start av näringsverksamhet
- aktivitetsgarantin
- ungdomsinsatser
- förberedande insatser
- projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning

Förordningen innehåller inga bestämmelser som reglerar stöd till eller gynnande av arbetsgivare som har bedömts som nödvändiga att anmäla till kommissionen enligt EG-fördragets artikel 88.3. Det är en allmän åtgärd, den är tillämplig på alla ekonomiska sektorer och alla företag.

#### *Förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp*

Denna förordning innehåller bestämmelser om Arbetsmarknadsverkets arbetsmarknadspolitiska program för personer med arbetshandikapp. Förordningen innehåller bestämmelser om de nedan angivna enskilda insatserna.

- stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen
- särskilda insatser för syn- och hörselskadade
- stöd till personligt biträde
- särskild stödperson för introduktion och uppföljning, SIUS
- särskilt stöd för start av näringsverksamhet

- lönebidrag
- skyddat arbete

Stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen, särskilda insatser för syn och hörselskadade, stöd till personligt biträde, särskild stödperson för introduktion och uppföljning och särskilt stöd för näringsverksamhet: Med hänsyn till att bidraget endast utgör kompensation för merkostnader förknippade med en arbetslös eller anställd individs funktionshinder innebär detta inte något stöd till arbetsgivare. Därmed uppstår inget gynnande i det avseende som framgår av artikel 87.1 i EG-fördraget. Någon anmälan till kommissionen enligt EG-fördragets artikel 88.3 har därför inte bedömts vara nödvändig. Det är allmänna åtgärder som är tillämpliga på alla ekonomiska sektorer och anställda i alla företag.

Lönebidrag: Lönebidrag innebär ekonomiskt stöd till den som är arbetsgivare åt en person med arbetshandikapp som anvisats anställning hos arbetsgivaren. Stödet är ett bidrag till arbetsgivarens lönekostnad för den anställde. Lönebidrag får lämnas om en person med arbetshandikapp bedöms inte kunna få eller behålla ett arbete om inte stödet lämnas och personens behov inte kan tillgodoses genom andra insatser än lönebidrag eller skyddat arbete. Lönebidragets storlek fastställs med hänsyn till graden av nedsättning i arbetsförmågan hos arbetstagaren till högst 80 procent av arbetsgivarens bidragsgrundande lönekostnad. Den del av lönekostnaden vid heltidsarbete som överstiger en bruttolön om 13 700 kr per månad läggs dock inte till grund för bidrag. Lönebidrag för den som är anställd hos allmännyttig organisation kan under vissa förutsättningar uppgå till 90 procent av den bidragsgrundande lönekostnaden. Lönebidrag får dessutom lämnas med högst hela den bidragsgrundande lönekostnaden om arbetstagaren

- är berättigad till insatser enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade,
- på grund av långvarig och svår psykisk sjukdom inte tidigare haft kontakt med arbetslivet eller varit borta från arbetslivet en längre tid, eller
- har mer än ett svårare funktionshinder.

Lönebidraget lämnas normalt för en tid av fyra år. Bidraget skall omprövas regelbundet.

Som underlag för en bedömning av den faktiska nedsättningen av arbetsförmågan görs en individuell prövning av medicinsk och annan vederbörlig expertis. Med hänsyn till att lönebidragets storlek bestäms utifrån en konstaterad funktionsnedsättning innebär detta att en *kompensation* utgår till arbetsgivaren för nedsatt arbetsförmåga. Därmed uppstår inget gynnande av företag i det avseende som framgår av artikel 87.1 i EG-fördraget. Någon anmälan av åtgärden till kommissionen enligt EG-fördragets artikel 88.3 har därför inte bedömts vara nödvändig. Det är en allmän åtgärd, den är tillämplig på alla ekonomiska sektorer och anställda i alla företag.

Skyddat arbete hos en offentlig arbetsgivare: Skyddat arbete innebär arbete för personer med arbetshandikapp vars arbetsförmåga är så nedsatt att de inte kan få annat arbete och vars behov inte kan tillgodoses genom andra insatser. En anvisning till skyddat arbete hos en offentlig arbetsgivare får inte göras om arbetet bedrivs inom en konkurrensutsatt verksamhet eller sektor. Stöd till en offentlig arbetsgivare som anställer någon i skyddat arbete lämnas på samma sätt som lönebidrag (27 och 28 §§), dock kan stödets storlek fastställas till högst hela den bidragsgrundande kostnaden. Länsarbetsnämnden skall regelbundet pröva om den som har skyddat arbete kan övergå till annan anställning.

Med hänsyn till att bidragets storlek bestäms utifrån en konstaterad funktionsnedsättning, dvs. på samma sätt som gäller för lönebidrag innebär detta endast en kompensation till arbetsgivaren för nedsatt arbetsförmåga. Därmed uppstår inget gynnande i det avseende som framgår av artikel 87.1 i EG-fördraget. Till detta kommer att verksamheten inte får avse konkurrensutsatt verksamhet eller sektor och att den är helt begränsad till arbete inom offentlig sektor. Någon anmälan till kommissionen enligt EG-fördragets artikel 88.3 har därför inte bedömts vara nödvändig.