

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om »Flexicurity — det danske tilfælde«

(2006/C 195/12)

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg besluttede den 14. juli 2005 under henvisning til forretningsordenens artikel 29, stk. 2, på at afgive udtalelse om: »Flexicurity — det danske tilfælde«.

Det forberedende arbejde henvistes til Den Faglige Sektion for Den Økonomiske og Monetære Union og Økonomisk og Social Samhørighed, som udpegede Anita Vium til ordfører. Sektionen vedtog sin udtalelse den 28. april 2006.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 427. plenarforsamling den 17.-18. maj 2006 (mødet den 17. maj 2006) følgende udtalelse med 98 stemmer for, 1 imod og 1 hverken for eller imod..

1. Konklusion og anbefalinger — »Flexicurity — det danske tilfælde«

1.1 Den danske version af flexicurity synes at være et eksempel på, hvordan man kan opnå økonomisk vækst, høj beskæftigelse og holdbare offentlige finanser på en socialt afbalanceret måde. Denne udvikling ligger i tråd med Lissabonprocessen, der skal realisere en høj beskæftigelsesgrad og holdbar vækst- og velfærdssikring.

1.2 Den danske udgave af flexicurity, hvor et mobilt arbejdsmarked realiseres igennem socialt tryghedsskabende elementer og en aktiv arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitik, bidrager tilsyneladende til landets konkurrencekraft. Flexicurity kombineret med andre forhold i det danske samfund har givet det danske arbejdsmarked en styrke og fleksibilitet, som ruster samfundet godt til fremtidens udfordringer. Høj beskæftigelse, høje arbejdsløshedsdagpenge og optimisme betyder, at såvel arbejdsgiverne som arbejdstagerne accepterer de usikkerheder og ulemper, systemet bringer med sig pga. de fordele, de to grupper hver især ser ved systemet.

1.3 Nøglen til at forstå den danske udgave af flexicurity er, at fleksibilitet og sikkerhed ikke nødvendigvis er hinandens modsætninger. Arbejdsgiversiden kan have interesse i stabile og trygge arbejdsrelationer og i motiverede medarbejdere, og tilsvarende kan lønmodtagersiden have interesse i fleksibel arbejdstid, arbejdsorganisering og belønningssystemer.

1.4 I forhold til globaliseringen og udflytning af arbejdspladser giver flexicurity befolkningen en høj grad af økonomisk samt social sikkerhed gennem paradigmeskiftet fra arbejdspladssikkerhed til beskæftigelsesikkerhed og nye personlige chancer med begrænset risiko for den forandringsvillige. Ganske vist risikerer den enkelte at miste sit arbejde, men det sociale sikkerhedsnet sikrer på kort sigt, at man har et livsgrundlag, og på længere sigt øger de aktive indsatser på arbejdsmarkedet kombineret med den høje beskæftigelse sandsynligheden for, at man kan finde et nyt arbejde.

1.5 For den enkelte arbejdstager betyder den danske udgave af flexicurity, at der ikke er stor tryghed i jobbet, og at man

kan miste sit job flere gange igennem arbejdslivet. På trods af dette betyder den indbyggede sikkerhed i flexicurity-systemet via dels høj arbejdsløshedsunderstøttelse, som delvist finansieres med offentlige midler over skatten, dels beskæftigelsesikkerhed, at danskerne generelt føler sig sikre og tilfredse, jf. bilag 2.

1.6 Ser man på den danske udgave af flexicurity i en europæisk sammenhæng, er det selvfølgelig ikke muligt at kopiere systemet fra ende til anden på grund af forskelle i kultur, struktur og økonomiske forhold. Som politisk strategi kan nogle generelle træk dog godt overvejes i forhold til andre medlemslande. Især hvor den sociale kapital forstået som summen af normer, netværk og tillid mellem individer og mellem organisationer er udviklet i samme retning som den danske med samarbejds traditioner mellem regering og de sociale parter og forandringsvillighed blandt borgerne. Geografisk fleksibilitet kan dog også skabe problemer, som må tages meget alvorligt — for familier, parforhold og børns skolegang samt uddannelsesforløb. Det gælder især for store lande og lande med føderal struktur.

1.7 Flexicurity-begrebet dækker generelt over ideen om, at en kombination af fleksibilitet og sikkerhed for arbejdstagerne både kan sikre social sikkerhed og konkurrencekraft. Den danske udgave af flexicurity giver sikkerhed via et højt dagpenge niveau ved ledighed (samt indkomstoverførsler ved andre sociale begivenheder) og fleksibilitet via liberale fyringsregler, som f.eks. korte opsigelsesvarsler. Social sikkerhed og høj mobilitet kombineres med en aktiv arbejdsmarkedspolitik, hvor man sikrer sig både, at folk reelt er til rådighed på arbejdsmarkedet og opkvalificeres til beskæftigelse. Den danske arbejdsmarkedspolitik indeholder således både incitamenter og sanktioner f.eks. i form af tvangsaktivering, hvor kvalitative tilbud om opkvalificering dog har domineret. Den aktive arbejdsmarkedspolitik er et nødvendigt instrument, hvis et arbejdsmarked skal fungere effektivt og med høj arbejdsløshedsunderstøttelse.

1.8 Den danske udgave af flexicurity kan dog ikke ses uafhængigt af rammerne for velfærdsstaten og et stærkt organisationssystem. Den måde, det danske arbejdsmarked fungerer på, er betinget af en række andre faktorer i samfundet. Det

gælder f.eks. den centrale placering af de sociale parter i politiske beslutninger og implementering af arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitikken, det omfattende offentligt finansierede velfærdssystem, befolkningens kompetenceniveau og det makroøkonomiske policy-mix, der er gennemført igennem det seneste årti.

1.9 I udviklingen af den danske udgave af flexicurity har arbejdsmarkedets parter haft en central placering både i beslutningsprocesserne og i implementeringen af f.eks. uddannelsespolitik og strukturreformer på arbejdsmarkedet. Inden for en række områder er udviklingen baseret på aftaler imellem de sociale parter, f.eks. indførelsen af private, arbejdsmarkedsrelaterede pensioner. De sociale parters rolle er både et resultat af den historiske udvikling og af det faktum, at de har en høj organisationsgrad. De sociale parters indflydelse har givet kreative løsninger og bred accept af de løsninger, der er fundet. En stærk indflydelse fra arbejdsmarkedets parter og andre dele af civilsamfundet kræver dog, at de er omstillingsparate, samarbejdsvillige og villige til at anskue virkeligheden fra nye og almene vinkler. En større deltagelse og indflydelse af arbejdsmarkedets parter kan således være en fordel for samfundets evne til at konkurrere og tilpasse sig. Støttende medvirken i disse processer og kritisk opfølgning fra andre civilsamfundsorganisationer — som f.eks. sociale organisationer og oplysnings- og videreuddannelsesforbund — er også af betydning.

1.10 Et højt niveau for arbejdsløshedsunderstøttelse kræver en høj bund i befolkningens kompetenceniveau, da man ellers vil få en stor gruppe, der ikke kan opnå en arbejdsindtægt, der er større end kompensationen ved ledighed. Højt kompetenceniveau og omstillingsparathed — også blandt dem med mindst formel uddannelse — er en central del af forklaringen på succesen for det danske flexicurity-system.

1.11 Igennem anden halvdel af 1990'erne, hvor Danmark i høj grad gennemførte strukturelle reformer, gik stramminger på arbejdsmarkedet hånd i hånd med en ekspansiv økonomisk politik, der øgede væksten og beskæftigelsen. Udover den indkomstsikkerhed, som den høje arbejdsløshedsunderstøttelse giver, forsøger Danmark at give sine borgere beskæftigessikkerhed. Man kan aldrig være sikker på at beholde sit job, men der er stor sandsynlighed for, at man kan få et nyt også via det offentlige hjælpeindsatser. Strukturelle reformer, der foretages i en atmosfære med optimisme og beskæftigelsesvenlig vækst, er desuden lettere at gennemføre og få sikret opbakning til. Det danske flexicurity-system bakkes således op af et makroøkonomisk policy-mix, der fremmer vækst og beskæftigelse.

1.12 Den danske udgave af flexicurity er under stadig diskussion og forandring. Systemet fører både fordele og ulemper med sig, og selvom fleksibilitet, sikkerhed og aktiv arbejdsmarkedspolitik utvivlsomt hænger sammen, diskuteres

det løbende, hvordan den rette balance mellem elementerne nås.

1.12.1 De høje skatteindtægter er en forudsætning for det danske flexicurity-system og andre faktorer, der har betydning for arbejdsmarkedets funktionsmåde. De offentlige udgifter til arbejdsmarkedspolitikken var således 4,4 procent af BNP (i 2003), hvilket er europæisk rekord (¹). Det høje skattetryk på omkring 49 procent af BNP bliver på den ene side accepteret af den danske befolkning, men på den anden side er skatterne konstant til debat, og skatten på arbejde må formodes at blive sænket i fremtiden. En del af forklaringen på det høje skattetryk er dog den høje beskæftigelse, der i sig selv bidrager positivt til de offentlige finanser. Ved at øge beskæftigelsen kan man øge skatteindtægterne yderligere.

1.13 Betydningen for EU af flexicurity efter dansk mønster ligger i den villighed til en proaktiv tilpasning til nye realiteter, som dette system fremmer. Den er kommet i stand gennem et afbalanceret socioøkonomisk paradigmeskift, der er grundigt forhandlet mellem de involverede parter og fuldt ud respekterer grundværdierne i den europæiske samfundsmodel.

2. Det danske systems konkurrencedygtighed

2.1 Danmark har stabil vækst og orden på sine offentlige finanser. Fra 2000 til 2005 var den gennemsnitlige vækst således 1,7 procent, den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad på 77,5 og det gennemsnitlige overskud på den offentlige saldo 1,4 procent af BNP. Den samlede offentlige gæld var i 2004 på 42,7 procent af BNP, og overskuddet på den offentlige saldo var 2,8 procent af BNP. Overskuddet på de offentlige finanser skyldes bl.a. den rekordhøje beskæftigelse, der giver store skatteindtægter via indkomstskatterne.

2.2 Omsætningen på det danske arbejdsmarked er meget høj, idet mere end 10 procent af alle job forsvinder på et år, og et omtrent lige så stort antal oprettes. Omkring 30 procent af de beskæftigede skifter job hvert år, og Danmark har — næst efter Storbritannien — den laveste gennemsnitlige anciennitet blandt de beskæftigede i EU. Dette skal både ses i lyset af de gældende regler og den danske erhvervsstruktur med mange små og mellemstore virksomheder.

2.3 Virkningen af det policy-mix af makroøkonomisk stimulering og de strukturelle reformer, Danmark har været igennem bl.a. på arbejdsmarkedet, kan også illustreres via Phillipskurven, der viser sammenhængen imellem arbejdsløshed og lønstigningstakten. Kurven for Danmark er gengivet i bilag 1. Siden 1993 er det lykkedes at reducere arbejdsløsheden væsentligt, uden at det har betydet øget løninflation, idet Phillipskurven stort set er vandret i denne periode. Arbejdsmarkeds- og uddannelsesindsatserne modvirker de tilpasningsproblemer og barrierer, der ellers kan producere løn- og prisstigninger.

(¹) Jf. OECD employment Outlook 2005., table H.

2.4 Danmark ligger typisk i toppen blandt undersøgelser af, hvor attraktive lande er at investere i. I Economic Intelligence Unit's undersøgelse fra marts 2005 lå Danmark endda som nummer et. I bilag 2 er Danmarks placering gengivet i forhold til resten af EU-landene i forhold til en række forskellige parametre.

3. Flexicurity på dansk

3.1 Begrebet »flexicurity« har opnået stor popularitet igennem de seneste år, men betydningen af begrebet er dog ikke altid klar — og varierer i tolkningen fra land til land.

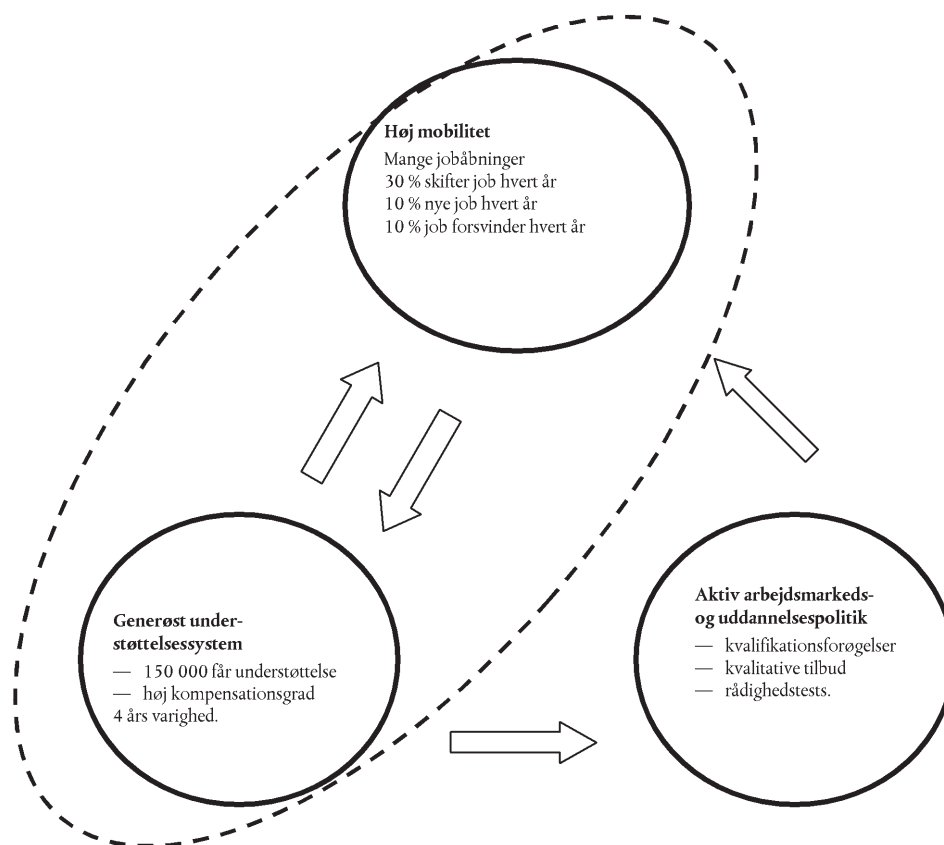
3.2 På arbejdsmarkedet beskrives arrangementerne i den danske version som »den gyldne trekant« mellem fleksible ansættelsesregler (der fører til høj numerisk fleksibilitet), et

generøst understøttelsessystem (som giver social tryghed) og en stærk aktiverings- og uddannelsesindsats (der både motiverer ledige til at søge arbejde og kvalificerer ledige til at genindtræde på det åbne arbejdsmarked).

3.2.1 Det danske flexicurity-system bidrager til, at de job, der skabes, indebærer kvalitativt og anstændigt arbejde, »decent work«. Høj arbejdsløshedsunderstøttelse resulterer i høj reservationsløn, hvilket muliggør, at danskerne kan leve af deres job. Således, at der på det formelle arbejdsmarked kun er få og svage tendenser i retning af »working poor« — også blandt danskere af anden etnisk herkomst.

3.3 Den gyldne trekant er illustreret nedenfor. Det danske system for overførselsindkomster og aktiv arbejdsmarkedspolitik er kort gennemgået i bilag 3.

Det danske flexicurity systems akser:



3.4 Flexibiliteten på det danske arbejdsmarked har dog flere dimensioner og er ikke kun opnået via liberale fyringsregler, men også via arbejdstidsfleksibilitet, hvor det er muligt ifølge overenskomsterne at justere arbejdstiden over et helt år samt at lave arbejdsdeling igennem kortere perioder. Øget fastsættelse af den endelige løn på virksomhedsniveau inden for de kollektive aftaler sikrer ligeledes en vis grad af lønfleksibilitet. Flexibiliteten kommer også via arbejdskraftens brede kompetencer, der indebærer, at folk er selvstændige, forandringsvillige og ansvarsbevidste, og dermed hurtigt i stand til at omstille sig en ny produktion eller i et nyt job.

3.5 Sikkerheden på det danske arbejdsmarked ligger ikke udelukkende i det relativt høje niveau for arbejdsløshedsundersøttelse, men også i, at den høje beskæftigelse og omsætning på arbejdsmarkedet giver en vis beskæftigessikkerhed. Beskæftigessikkerheden suppleres af den brede vifte af efter- og videreuddannelsesaktiviteter, som det offentlige og de sociale parter fælles styrer og administrerer. Det danske samfund giver desuden familier en vis sikkerhed for at kunne få familie- og arbejdsliv til at hænge sammen ved at have attraktive barselsregler, børnepasningstilbud etc.

3.6 Nøglen til at forstå den danske udgave af flexicurity er, at fleksibilitet og sikkerhed ikke nødvendigvis er hinandens modsætninger. Traditionelt har arbejdsgiversiden haft ønske om større grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, som har været uforeneligt med lønmodtagersidens ønsker om sikkerhed i jobbet og høj økonomisk kompensation under arbejdsløshed og sygdom.

3.7 Flexicurity-ideen bryder med ideen om dette modsætningsforhold. Arbejdsgiversiden kan have interesse i stabile og trygge arbejdsrelationer og i motiverede medarbejdere, og tilsvarende kan lønmodtagersiden have interesse i fleksibel arbejdstid, arbejdsorganisering og belønningssystemer. Sådanne nye typer arbejdsmarkeder kan altså bevirke et nyt samspil mellem fleksibilitet og sikkerhed.

3.8 På arbejdsmarkedet kombinerer det danske flexicuritysystem en liberal markedsøkonomis dynamik med en skandinavisk velfærdsstats sociale tryghed via universel offentlig service og indkomstudligning. Set i et bredere perspektiv er dette et af resultaterne af en politisk målsætning om at give folk chancer i forhold til arbejdslivet og at sikre en omfordeling af ressourcer via det offentliges budgetter og aktiviteter. Det skaber sammenhængskraft i samfundet gennem stærk indkomstudligning og afværgelse af stærke sociale spændinger, og det giver lønmodtagerne tryghed til at omstille sig og bære fleksibiliteten.

4. De sociale parter rolle

4.1 Arbejdsmarkedets parter har pr. tradition haft en central placering i forhold til beslutninger og administration af arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitikken. Parternes indflydelse har bidraget til at skabe kreative og afbalancerede løsninger på markeds- og innovationsproblemer og har bidraget til at ruste landet til at møde globaliseringens omstillings- og udviklingsbehov, idet de har mulighed for at kvalificere behovsmeldinger og sikre justeringer. Tætte dialoger aktørerne imellem udvikler over tid også social kapital i form af større tillid, ansvarlighed og fælles forståelser.

4.2 Den nuværende situation har historiske rødder, der går mere end 100 år tilbage i tiden. Den særlige danske reguleringsmodel på arbejdsmarkedet går således tilbage til det såkaldte »Septemberforlig« i 1899, som blev indgået mellem de

nylyt etablerede, landsdækkende organisationer LO (lønmodtagersiden) og DA (arbejdsgiversiden), og som blev verdens første hovedaftale. Den har siden udgjort rammen for indgåelse af overenskomster og for samspillet mellem parterne på arbejdsmarkedet.

4.2.1 Arbejdsgiversiden accepterede fagforeningernes hovedorganisation som forhandlingsberettiget part, og samtidigt accepterede arbejdstagerne, at arbejdsgiverne havde en ret til at antage og afskedige arbejdskraft, hvorved ledelsesretten blev anerkendt. Denne grundbestemmelse har bidraget til det liberale syn på fyringsregler i Danmark. Fredspligt i overenskomstperioden var også et vigtigt led i Septemberforliget. Voluntaristisk arbejdsmarkedsregulering, parternes egen konfliktløsning, har helt frem til 2003 været central for parterne. Først da EU ikke ville anerkende suveræn aftaleimplementering af direktiver, fik supplerende lovgivning ben at gå på i Danmark. Bilag 4 indeholder mere om den historiske udvikling af arbejdsmarkedets parter rolle og etableringen af den danske model.

4.3 Efter mange år med høj inflation men meget svingende reallønsstigninger, erkendte de sociale parter fra 1987/1988, at man i sine aftaler bør tage overordnede samfundsøkonomiske hensyn. I Danmark er der selvfølgelig modstridende holdninger hos arbejdsgivere, arbejdstagere og regeringen, men der er også en grundlæggende dialog- og konsensuskultur; som må ses som en del af den sociale kapital. Lave magtdistancer på alle niveauer i samfundet bidrager til at vedligeholde denne konsenskultur.

4.4 På det politiske plan har Danmark siden 1960'erne udviklet et omfattende offentligt system for erhvervmæssig efter- og videreuddannelse for både beskæftigede og ledige. Det har fremmet hele arbejdsstyrkens omstillingsevne. Og arbejdsmarkedets parter har været og er placeret i betydningsfulde positioner i de offentlige beslutnings- og implementeringsstrukturer gennem hele det 20. århundrede. Denne rolle er endda blevet styrket fra 1993/94 i modsætning til udviklingen i de fleste andre europæiske lande.

4.5 Indholdsmæssigt blev arbejdsmarkedspolitikken her lagt om fra regelstyring til behovsorienteret styring og med individuelt tilrettelagte indsatser. Arbejdsmarkedets parter blev de centrale aktører sammen med kommunerne i 14 regionale arbejdsmarkedsråd, der både fik kompetencer og offentlige midler at prioritere ledighedsindsatser og regional arbejdsmarkedspolitik med.

4.6 De sociale parter har således igennem en lang årrække opbygget en omfattende kollektiv bevidsthed om at tage et samfundsøkonomisk ansvar, ligesom det offentlige har lært at bruge deres ressourcer og indflydelse. De sociale parter besidder unik information og viden om arbejdsmarkedet, og de kan derfor hurtigt give pålidelige behovsmeldinger. De tilfører det

offentlige gratis ressourcer ved korporativ inddragelse, de finder kreative løsninger på fælles problemer gennem diskussioner og beslutningsrunder, og organisationerne er afgørende for at få politikker besluttet, implementeret og ikke mindst accepteret. Det offentlige er således afhængigt af parternes medvirken i flexicurity-arrangementerne.

5. Det rette policymix

5.1 For at forstå det danske flexicurity system fuldt ud bør man betragte den samfundsmæssige sammenhæng, systemet indgår i. Både den økonomiske politik og den offentlige sektor i øvrigt har indflydelse på arbejdsmarkedets funktionsevne, og samlet danner elementerne, hvad man kan kalde »den danske model«. Dette samspil er illustreret i figuren i bilag 7.

5.2 I sidste halvdel af 1980'erne og første halvdel af 1990'erne var dansk økonomi i krise. Fra 1987 til 1993 var den gennemsnitlige vækst således 0,8 procent pr. år, og ledigheden steg fra 5,0 procent i 1987 til 9,6 procent i 1993. Krisen var bl.a. et udslag af økonomiske stramninger, der blev foretaget som følge af store offentlige underskud de foregående år.

5.3 Fra 1993 blev den aktive arbejdsmarkedspolitik styrket, og samtidigt fik økonomien også medvind i form af lav rente og ekspansiv økonomisk politik. I begyndelsen af vækstperioden fra midten af 1990'erne havde Danmark så store underskud på de offentlige finanser, at vækst- og stabilitetspagtens regler var blevet brudt, hvis den havde eksisteret. Desuden blev reglerne for finansiering af fast ejendom ændret (længere løbetid på lånene og mulighed for omkonvertering), således at folk fik flere penge imellem hænderne. Den høje vækst, faldende arbejdsløshed og spirende optimisme betød, at befolkningen lettere accepterede en stramning af reglerne på arbejdsmarkedet.

5.4 De ekstra offentlige udgifter blev bl.a. brugt til en massiv indsats for at øge dækningen af børnepasningen, således at kvinder med små børn reelt stod til rådighed på arbejdsmarkedet.

5.5 Det øgede fokus på arbejdsmarkedspolitikken betød også en øget indsats inden for uddannelse og efteruddannelse, hvor staten ydede massive tilskud til, at folk både i og uden for beskæftigelse kunne blive efteruddannet. Tilskuddene blev både givet i form af betaling af uddannelsen og delvis dækning af løntab. Samtidigt øgede man på alle niveauer antallet af uddannelsespladser for unge.

5.6 Generelt må det bemærkes, at det danske system med høj arbejdsløshedsunderstøttelse og dermed høj reservationsløn, kræver en kvalificeret og produktiv arbejdsstyrke. En stor gruppe mennesker med få kvalifikationer, der ikke kan matche det lønniveau, den høje arbejdsløshedsunderstøttelse naturligt tilsiger, vil medføre en alt for stor ledighed.

5.7 Den økonomiske strategi der med succes blev indført fra midten af 1990'erne var en investeringsstrategi, hvor offensive reformer og investeringer i uddannelse og offentlig service skabte vækst. En positiv tiltro til fremtiden og høj indkomstryghed fremmer forbrugslysten og sikrer høj indenlandsk efterspørgsel.

5.8 Den nuværende økonomiske strategi var en reaktion på den økonomiske krise, Danmark befandt sig i fra 1987, hvor regeringen reducerede store underskud på de offentlige finanser og betalingsbalancen med besparelser og stramninger. Opsparingsstrategien løste balanceproblemerne, men resulterede til gengæld i lav vækst og tiltagende høj ledighed. Den nuværende strategi sikrer tilsyneladende vækst og beskæftigelse kombineret med balance på de offentlige finanser og betalingsbalancen. En kombination, der ellers ikke er set i Danmark siden før oliekriserne i 1970'erne.

6. Aktuelle udfordringer

6.1 Selvom den danske udgave af flexicurity de senere år har givet gode resultater, er der selvfølgelig udfordringer, der skal tages op.

6.2 Globaliseringen og den teknologiske udvikling lægger et vist generelt pres på det danske arbejdsmarked. Det er især de ufaglærte, der kommer under pres i form af konkurrence fra lande med lavere lønniveau og automatisering af produktionen.

6.2.1 Indtil videre har Danmark klaret presset ved at reducere antallet af ufaglærte på arbejdsmarkedet, idet en større andel af de ældre, der forlader arbejdsmarkedet, er ufaglærte, end de unge, der kommer ind. I øjeblikket er der dog mange unge, der ikke får en erhvervskompetencegivende uddannelse, hvilket på længere sigt kan underminere det danske flexicurity-system. Hvis udbuddet af kvalificeret arbejdskraft således ikke nogenlunde tilpasses efterspørgslen, bliver de offentlige udgifter til arbejdsløshedsunderstøttelse og andre overførsler nemt for store.

6.2.2 I Danmark oplever man virksomheder, der lukker og flytter hele eller dele af produktionen til lande med lavere lønniveau. Dette er en udfordring — især i fjerntliggende egne, hvor følsomheden er stor over for enkelte virksomheders lukning. Det danske arbejdsmarked, som strukturelt domineres af små og mellemstore virksomheder, betragtes dog som en dynamisk størrelse, så i stedet for at forsøge at fastholde arbejdspladserne, forsøges det politisk og i samarbejde med de sociale parter at oprette nye job, der er mere konkurrencedygtige.

6.3 Den store omsætning på arbejdsmarkedet betyder, at arbejdsgiverne ikke er så tilbøjelige til at betale for efteruddannelse, da de ikke ved, hvor længe personalet er ansat. Problemet gælder især ufaglærte, da arbejdsgiverne gør mere for at fastholde og efteruddanne specialiseret arbejdskraft, der er svær at

få fat på, og da ufaglærte ikke altid er motiverede for efteruddannelse. Der er derfor et omfattende offentligt subsidieret system med obligatoriske bidrag fra arbejdsgiverne til uddannelse og efteruddannelse af ufaglærte og faglærte, da velkvalificeret arbejdskraft er en forudsætning for at det danske flexicurity-system kan fungere, og en bred offensiv for opkvalificering er politisk ønskeligt.

6.4 Mange indvandrere har svært ved at få fodfæste på det danske arbejdsmarked, hvilket også begrænser mulighederne for integration. Problemerne på arbejdsmarkedet skyldes bl.a., at grupper af indvandrere og deres efterkommere ikke har de kompetencer, der skal til at matche det høje niveau for arbejdsløshedsunderstøttelse og løn i Danmark. Uddannelsesniveaut for indvandrere og efterkommere er således lavere end for etniske danskere, og de har en lavere erhvervsdeltagelse og højere ledighed end resten af befolkningen som gennemsnit. Problemerne kan både være sproglige, sociale og uddannelsesmæssige.

6.4.1 En del af forklaringen kan måske også findes i kulturforskelle og indgroede vaner. Erfaringen viser, at ledigheden for disse grupper svinger mere end for andre. Når ledigheden falder, vælger arbejdsgiverne således i højere grad »at gå nye veje« og ansætte folk med anden etnisk baggrund. Høj beskæftigelse og lav ledighed kan altså i sig selv give indvandrere og deres efterkommere bedre adgang til beskæftigelse, uden at det dog løser hele integrationsproblemet. Det demografiske udvikling betyder, at danske arbejdspladser står over for at skulle åbne sig mere for indvandrere i de kommende år.

6.5 Den danske velfærdsmode i Danmark er baseret på en høj beskæftigelse blandt kvinder — både for at levere den nødvendige offentlige service og for at opretholde store skatteindtægter. På den ene side betyder det, at kvinderne er mere økonomisk selvstændige, og på den anden side stiller det udfordringer til, hvordan man sikrer, at familie- og arbejdslivet hænger sammen. I sammenligning med mange europæiske lande, er Danmark kommet langt på dette område, men der er fortsat lang vej bl.a. for at sikre lige karrieremuligheder for mænd og kvinder.

6.6 Det danske system er dyrt for staten, da den betaler en stor del af kompensationen ved ledighed. Udgifterne til passiv arbejdsmarkedspolitik udgjorde således 2,7 procent af BNP i 2003, hvilket er EU-rekord. I fremtiden vil finansieringen af det danske velfærdssamfund komme under pres fra flere sider. For at fastholde finansieringen af velfærdsstaten uden at hæve skatterne, kræver det højere beskæftigelsesgrader for befolkningen i den erhvervsaktive alder.

6.6.1 Skattetrykket i Danmark er blandt de højeste i EU. Skattetrykket i Danmark er således omkring 49 procent af BNP, mens EU gennemsnittet ligger på cirka 40 procent. Det er især beskatningen af forbrug, der er høj, mens skatten på arbejde ikke ligger i den absolutte top. Indkomstskatten er høj og meget progressiv, mens der stort set ikke findes sociale bidrag pålagt arbejdsgiverne. Skattestrukturen i Danmark er beskrevet nærmere i bilag 5. Globaliseringen betyder, at nogle skatteindtægter kan komme under pres i fremtiden.

6.6.2 Den demografiske udvikling betyder, at antallet af ældre stiger, og antallet af erhvervsaktive falder. Det skyldes både små ungdomsårgange, store efterkrigstidsgenerationer og stigende levetid. I debatten om mulige reformer af velfærdssamfundet er arbejdsmarkedspolitikken — herunder arbejdsløshedsunderstøttelsen — også i spil. Det danske pensionssystem er dog delvist forberedt til disse ændringer, jf. bilag 6. Der kan blive mangel på arbejdskraft, og da den arbejdskraftreserve, kvinderne udgør, i høj grad allerede er aktiveret, skal man finde andre veje til at øge beskæftigelsen. Det kan f.eks. være ved at hæve tilbagetrækningsalderen eller øge indvandringen af arbejdskraft med efterspurgte kompetencer.

6.7 Cirka en fjerdedel af befolkningen i den erhvervsaktive alder er uden for beskæftigelse og på en eller anden form for offentlig forsørgelse (arbejdsledighed, aktivering, tidlig tilbagetrækning etc.). Omkring halvdelen af disse har trukket sig permanent ud af arbejdsmarkedet som følge af nedslidning, arbejdsløshed eller frivilligt, mens den anden halvdel kun midlertidigt er ude af beskæftigelse. Den offentlige forsørgelse af disse mennesker er en velfærdsstatslig grundpille, men er en udfordring for fremtidens finansiering af velfærdssamfundet. Andelen af befolkningen, der trækker sig tidligt ud af arbejdsmarkedet, skal reduceres for at sikre finansieringen af velfærdssamfundet på længere sigt.

6.8 En større og større del arbejdsmarkedspolitikken reguleres efterhånden i henhold til EU-bestemmelser og -praksisser. Danmark har tradition for, at arbejdsmarkedets forhold aftales imellem arbejdsmarkedets parter og ikke fastsættes via lovgivning. Bliver reguleringen fra EU for detaljeret, risikerer man, at befolkningens accept af ændringer mindskes, og at udviklingen trækker i en anden retning, end arbejdsmarkedets parter ønsker. Med EU's åbne koordinationsmetode synes der at være fundet en vej, der både kan sikre videreudvikling af danske traditioner og synkronisering af europæisk beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitik.

Bruxelles, den 17. maj 2006

Anne-Marie SIGMUND

Formand for

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg