

## Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα: «Ευελιξία με ασφάλεια (Flexicurity) η περίπτωση της Δανίας»

(2006/C 195/12)

Στις 14 Ιουλίου 2005, και σύμφωνα με το άρθρο 29, παράγραφος 2, του Εσωτερικού Κανονισμού της, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή αποφάσισε, να καταρτίσει γνωμοδότηση πρωτοβουλίας «Ευελιξία με ασφάλεια (Flexicurity) η περίπτωση της Δανίας»

Το τμήμα «Οικονομική και νομισματική Ένωση, Οικονομική και Κοινωνική Συνοχή», στο οποίο ανατέθηκαν οι προπαρασκευαστικές εργασίες για το θέμα, υιοθέτησε τη γνωμοδότησή του στις 28 Απριλίου 2006 με βάση εισηγητική έκθεση της κας Anita VIUM.

Κατά την 427η σύνοδο ολομέλειάς της, της 17ης και 18ης Μαΐου 2006 (συνεδρίαση της 17ης Μαΐου 2006) η ΕΟΚΕ υιοθέτησε με 98 ψήφους υπέρ, 1 κατά και 1 αποχή, την ακόλουθη γνωμοδότηση:

### 1. Συμπέρασμα και συστάσεις — «Ευελιξία με ασφάλεια (Flexicurity) η περίπτωση της Δανίας»

1.1 Η δανική μορφή της ευελιξίας με ασφάλεια φαίνεται να αποτελεί ένα υπόδειγμα για τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να επιτευχθούν με κοινωνικά ισορροπημένο τρόπο οικονομική ανάπτυξη, υψηλή απασχόληση και υγιής δημόσια οικονομία. Η εξέλιξη αυτή είναι συμβατή με τη διαδικασία της Λισαβόνας με την οποία θα επιδιώκεται συγχρόνως βιώσιμη ανάπτυξη, υψηλότερη, απασχόληση και ευημερία.

1.2 Η δανική ευελιξία με ασφάλεια, σύμφωνα με την οποία μια ευέλικτη αγορά εργασίας υλοποιείται με στοιχεία που συμβάλλουν στην κοινωνική ασφάλεια και με ενεργό πολιτική απασχόλησης και εκπαίδευσης — φαίνεται ότι συμβάλλει στην ανταγωνιστικότητα της Δανίας. Σε συνδυασμό με άλλα χαρακτηριστικά της κοινωνίας της Δανίας, η ευελιξία με ασφάλεια κατέστησε δυνατή τη δημιουργία μιας ισχυρής και ευέλικτης αγοράς εργασίας στη χώρα, με αποτέλεσμα η Δανία να είναι σε θέση να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις του μέλλοντος. Υψηλή απασχόληση, υψηλό ημερήσιο επίδομα ανεργίας, και αισιοδοξία έχουν ως αποτέλεσμα ότι οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι αποδέχονται από κοινού τις ανασφάλειες και τα μειονεκτήματα που έχει το σύστημα λόγω των οφειλών που αποκομίζουν οι μεν και οι δε.

1.3 Βασικό στοιχείο για να κατανοήσει κανείς τη δανική ευελιξία με ασφάλεια είναι ότι η ευελιξία και η ασφάλεια είναι δεν είναι απαραίτητα αντικρουόμενες έννοιες. Η μεν πλευρά των εργοδοτών πιθανόν να ενδιαφέρεται για σχέσεις σταθερές και εμπιστοσύνης και για συνεργάτες με κίνητρα και η δε πλευρά των εργαζομένων για το ευέλικτο ωράριο εργασίας, την οργάνωση της εργασίας και τα συστήματα αμοιβών.

1.4 Η ευελιξία με ασφάλεια παρέχει στον πληθυσμό έναν υψηλότερο βαθμό οικονομικής και κοινωνικής ασφάλειας δεδομένου ότι αντικαθιστά την έννοια «ασφάλεια της θέσης απασχόλησης» με την έννοια «ασφάλεια της απασχόλησης» και την έννοια «ελάχιστος κίνδυνος» με την έννοια «νέες προσωπικές ευκαιρίες» στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης και της μετεγκατάστασης των θέσεων απασχόλησης. Βέβαια, ο καθένας κινδυνεύει να χάσει την εργασία του, όμως το κοινωνικό δίκτυο ασφάλειας του εξασφαλίζει βραχυπρόθεσμα τα προς το ζην και, μακροπρόθεσμα, ενεργά μέτρα της αγοράς εργασίας σε συνδυασμό με την υψηλή απασχόληση συμβάλλουν στην πιθανότητα ανεύρεσης νέας εργασίας.

1.5 Για κάθε εργαζόμενο, η δανική μορφή της ευελιξίας με ασφάλεια σημαίνει ότι δεν υπάρχει μεγάλη ασφάλεια στην εργασία και ότι μπορεί κανείς να χάσει την εργασία του πολλές φορές κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού του βίου. Ωστόσο, η ασφάλεια, η οποία αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα του συστήματος της ευελιξίας

με ασφάλεια με η μορφή, αφενός, του υψηλού επιδόματος ανεργίας που προέρχεται από δημόσια κονδύλια και από τη φορολογική προσπάθεια όλων και, αφετέρου, της ασφάλειας της απασχόλησης, έχει ως συνέπεια ότι οι Δανοί γενικά αισθάνονται ασφαλείς και ικανοποιημένοι (βλέπε παράρτημα 2).

1.6 Εάν εξετάσει κανείς τη δανική ευελιξία με ασφάλεια σε συνάρτηση με την Ευρώπη, διαπιστώνει ότι δεν μπορεί να μεταφερθεί αυτούσια σε άλλες χώρες εξαιτίας των διαφορών στις πολιτισμικές, διαρθρωτικές και οικονομικές συνθήκες. Ως πολιτική στρατηγική, ορισμένα γενικά στοιχεία είναι δυνατόν να συγκριθούν με εκείνα άλλων κρατών μελών. Ιδίως στις περιπτώσεις που το κοινωνικό κεκτημένο, δηλαδή το σύνολο των κανόνων, των δικτύων και της αμοιβαίας εμπιστοσύνης των ατόμων και των οργανώσεων, έχει αναπτυχθεί προς την ίδια κατεύθυνση, όπως το δανικό με τις παραδόσεις συνεργασίας της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων και της αποδοχής των αλλαγών από τους πολίτες. Η γεωγραφική ευελιξία μπορεί, ωστόσο, να οδηγήσει σε προβλήματα ιδιαίτερα σοβαρά για τις οικογένειες, τις σχέσεις και την σχολική εξέλιξη και κατάρτιση των παιδιών, κυρίως στις μεγάλες χώρες και τις χώρες με ομοσπονδιακή διάρθρωση.

1.7 Η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια περιέχει γενικά την ιδέα ότι ο συνδυασμός της ευελιξίας και της ασφάλειας για τους εργαζόμενους αποτελεί πηγή τόσο κοινωνικής ασφάλειας όσο και ανταγωνισμού. Η δανική μορφή της ευελιξίας με ασφάλεια προσφέρει ασφάλεια, μέσω ενός υψηλού ημερήσιου επιδόματος ανεργίας (καθώς και την καταβολή επιδομάτων για άλλες κοινωνικές αιτίες) και ευελιξία μέσω φιλελεύθερων κανόνων για τις απολύσεις, όπως π.χ., σχετικά μικρές προθεσμίες απόλυσης. Κοινωνική ασφάλεια και μεγάλη κινητικότητα συνδυάζονται με μια ενεργό πολιτική απασχόλησης η οποία διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι είτε αναζητούν απασχόληση ενεργά είτε λαμβάνουν κατάρτιση. Ως εκ τούτου, η πολιτική απασχόλησης στη Δανία χαρακτηρίζεται από κίνητρα και κυρώσεις — η τελευταία μπορεί, για παράδειγμα, να λάβει τη μορφή της υποχρέωσης του εργαζόμενου να επιστρέψει στην ενεργό επαγγελματική ζωή. Όμως, στην πολιτική αυτή, η σημαντικότερη πτυχή είναι οι υψηλής ποιότητας προσφορές εξειδίκευσης. Η ενεργός πολιτική της απασχόλησης είναι απαραίτητο μέσο για να λειτουργήσει μια αγορά εργασίας αποτελεσματικά και με υψηλό επίδομα ανεργίας. Η ενεργός πολιτική αγοράς εργασίας μπορεί να περιλαμβάνει, επίσης, θετικές προσφορές προκειμένου να ενθαρρυνθεί ο εργαζόμενος να εκπαιδευθεί και να λάβει κατάρτιση.

1.8 Η δανική ευελιξία με ασφάλεια δεν μπορεί να εξετασθεί παρά μόνο μέσα στα πλαίσια του κράτους πρόνοιας και με ένα ισχυρό οργανωτικό σύστημα. Ο τρόπος με τον οποίο λειτουργεί η δανική αγορά εργασίας εξαρτάται από ορισμένους άλλους κοινωνικούς παράγοντες. Αυτό ισχύει π.χ. για την κάρια θέση που

κατέχουν οι κοινωνικοί εταίροι στη λήψη πολιτικών αποφάσεων και την εφαρμογή των πολιτικών απασχόλησης και εκπαίδευσης, για το εκτεταμένο σύστημα ευημερίας που χρηματοδοτείται από το κράτος, για το επίπεδο δεξιοτήτων του πληθυσμού και για τον μακροοικονομικό συνδυασμό πολιτικών, που εφαρμόστηκε κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας.

1.9 Οι κοινωνικοί εταίροι είχαν τη δυνατότητα να συμβάλουν ουσιαστικά στη διαμόρφωση της δανικής ευελιξίας με ασφάλεια· συμμετείχαν τόσο στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων όσο και στην υλοποίηση της πολιτικής επαγγελματικής κατάρτισης και των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας. Σε ορισμένους τομείς η ανάπτυξη βασίστηκε σε συμφωνίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων π.χ. στη θέσπιση ιδιωτικών συντάξεων στην αγορά εργασίας. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων είναι το αποτέλεσμα μιας ιστορικής εξέλιξης αλλά και του υψηλού βαθμού οργάνωσης. Η επιρροή των κοινωνικών εταίρων συνέβαλε στην εξεύρεση δημιουργικών λύσεων που έτυχαν ευρείας αποδοχής. Όμως η μεγάλη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και άλλων παραγόντων της κοινωνίας των πολιτών στις αποφάσεις απαιτεί και την προθυμία τους για αλλαγές και συνεργασία, καθώς και για μια νέα θεώρηση των πραγμάτων, ανοιχτή σε νέες γενικές οπτικές. Επομένως, η μεγαλύτερη συμμετοχή και επιρροή των κοινωνικών εταίρων μπορεί να αποτελούν για την κοινωνία πλεονέκτημα στην προσπάθεια της να καταστεί ανταγωνιστική και να προσαρμοσθεί. Στο πλαίσιο αυτό, σημασία έχουν επίσης η εποικοδομητική συνεργασία και κριτική άλλων οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών, όπως είναι οι κοινωνικές οργανώσεις, οι οργανώσεις επαγγελματικής κατάρτισης κλπ.

1.10 Ένα υψηλό επίδομα ανεργίας απαιτεί υψηλό επίπεδο βασικών προσόντων του πληθυσμού, καθώς διαφορετικά θα δημιουργόταν μια μεγάλη κατηγορία εργαζομένων που δεν θα μπορούσε να αποκτήσει από την εργασία εισόδημα μεγαλύτερο του υποκατάστατου εισοδήματος που λαμβάνει λόγω ανεργίας. Ένα από τα κλειδιά για την επιτυχία της δανικής ευελιξίας με ασφάλεια είναι το υψηλό επίπεδο προσόντων και η προθυμία για προσαρμογή — ακόμη και μεταξύ των εργαζομένων με υποδεέστερους τίτλους σπουδών.

1.11 Στο πλαίσιο της ριζικής διαρθρωτικής μεταρρύθμισης που έγινε στη Δανία κατά το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του '90, σημειώθηκε ένταση στην αγορά εργασίας και ακολουθήθηκε μια επεκτατική οικονομική πολιτική, πράγμα που είχε ως αποτέλεσμα να δοθεί ώθηση στην οικονομική ανάπτυξη και να βελτιωθεί η κατάσταση της απασχόλησης. Εκτός από την εισοδηματική ασφάλεια που εγγυάται το υψηλό επίδομα ανεργίας, η Δανία επιδιώκει επίσης να προσφέρει στους πολίτες ασφάλεια απασχόλησης. Κανείς βέβαια δεν μπορεί να θεωρεί εγγυημένη τη θέση εργασίας του, όμως οι προοπτικές νέας πρόσληψης είναι καλές, εφόσον συνεισφέρει και ο δημόσιος τομέας. Οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις είναι επίσης ευκολότερο να υλοποιηθούν και να εξασφαλίσουν την υποστήριξη του πληθυσμού, εφόσον πραγματοποιούνται σε ένα κλίμα αισιοδοξίας και ευνοϊκό για την ανάπτυξη της απασχόλησης. Το δανικό σύστημα της ευελιξίας με ασφάλεια υποστηρίζεται από ένα συνδυασμό μακροοικονομικών πολιτικών που προάγουν την ανάπτυξη και την απασχόληση.

1.12 Η δανική ευελιξία με ασφάλεια είναι αντικείμενο διαρκών συζητήσεων και τροποποιήσεων. Το σύστημα έχει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα και μολονότι η ευελιξία, η ασφάλεια και η ενεργός πολιτική απασχόλησης είναι αναμφισβήτητα αλληλένδετες,

εντούτοις διεξάγεται τακτικά συζήτηση για τη σωστή ισορροπία των εν λόγω στοιχείων.

1.12.1 Τα υψηλά φορολογικά έσοδα αποτελούν προϋπόθεση του δανικού συστήματος της ευελιξίας με ασφάλεια αλλά και άλλοι παράγοντες έχουν σημασία για τον τρόπο λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Οι δημόσιες δαπάνες για την πολιτική της αγοράς εργασίας ανήρχοντο το 2003 σε 4,4 % του ΑΕγχΠ, πράγμα που αποτελεί ευρωπαϊκό ιστορικό επίδομα<sup>(1)</sup>. Η υψηλή φορολογική επιβάρυνση, που ανέρχεται σε 49 % περίπου του ΑΕγχΠ, αφενός γίνεται αποδεκτή από τον πληθυσμό, αφετέρου, όμως διεξάγεται διαρκώς συζήτηση για τους φόρους και η φορολόγηση της εργασίας υποτιμάται ότι θα μειωθεί στο μέλλον. Η υψηλή φορολογική επιβάρυνση εξηγείται εν μέρει από την υψηλή απασχόληση, η οποία συμβάλλει θετικά στα δημόσια οικονομικά. Με την αύξηση της απασχόλησης, μπορούν να αυξηθούν περαιτέρω και τα φορολογικά έσοδα.

1.13 Η σημασία του δανικού προτύπου της «ευελιξίας με ασφάλεια» για την Ευρωπαϊκή Ένωση έγκειται στην πρόθεση, που διαγράφεται στη νέα αυτή προσέγγιση, μιας προσωρινής προσαρμογής στις νέες πραγματικότητες, μέσω μιας ισόρροπης αντικατάστασης του κοινωνικοοικονομικού προτύπου, μετά από προσεκτικές διαβουλεύσεις με τους ενδιαφερόμενους και αφού διασφαλιστεί ότι τηρούνται πλήρως οι θεμελιώδεις αξίες του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου.

## 2. Η ανταγωνιστικότητα του δανικού συστήματος

2.1 Η Δανία έχει σταθερή ανάπτυξη και τάξη στα δημοσιονομικά της. Από το 2000 έως το 2005, η μέση ανάπτυξη ανερχόταν σε 1,7 %, ο μέσος όρος απασχόλησης σε 77,5 %, ο μέσος όρος του πλεονάσματος του δημόσιου προϋπολογισμού σε 1,4 % του ΑΕγχΠ. Το 2004, το συνολικό χρέος της χώρας ανερχόταν σε 42,7 % του ΑΕγχΠ και το πλεόνασμα του κρατικού προϋπολογισμού ανερχόταν σε 2,8 % του ΑΕγχΠ. Το πλεόνασμα του κρατικού προϋπολογισμού οφείλεται κυρίως στην απασχόληση που βρίσκεται σε εξαιρετικά υψηλά επίπεδα και παρέχει μεγάλα φορολογικά έσοδα μέσω των φόρων εισοδήματος.

2.2 Οι αλλαγές στην αγορά εργασίας της Δανίας είναι πολύ μεγάλες, αφού κάθε χρόνο χάνεται παραπάνω από το 10 % των θέσεων απασχόλησης και δημιουργείται ανάλογο ποσοστό νέων. Το 30 % περίπου των εργαζομένων αλλάζουν κάθε χρόνο θέση απασχόλησης και η Δανία κατέχει — αμέσως μετά τη Μεγάλη Βρετανία — τη δεύτερη χαμηλότερη μέση διάρκεια απασχόλησης των εργαζομένων στην ΕΕ. Αυτό πρέπει να εξεταστεί σε σχέση με τις ισχύουσες ρυθμίσεις και την διάρθρωση του ιδιωτικού τομέα που χαρακτηρίζεται από πολυάριθμες ΜΜΕ.

2.3 Τα αποτελέσματα του πολιτικού μείγματος μακροοικονομικής ενίσχυσης και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων που έγιναν στη Δανία, π.χ. στην αγορά εργασίας, μπορούν να απεικονισθούν με την καμπύλη Phillips, που δείχνει τη σχέση μεταξύ της ανεργίας και του ρυθμού αύξησης των αποδοχών. Στο παράρτημα 1 εμφανίζεται η καμπύλη της Δανίας, που δείχνει ότι από το 1993 επιτεύχθηκε σημαντική μείωση της ανεργίας χωρίς αυξημένο πληθωρισμό εισοδημάτων, αφού η καμπύλη Phillips είναι γενικά για το διάστημα αυτό οριζόντια. Τα μέτρα στους τομείς της αγοράς εργασίας και της παιδείας αντισταθμίζουν τα προβλήματα και τα εμπόδια προσαρμογής που σε διαφορετική περίπτωση εκφράζονται ως αυξήσεις των μισθών ή των τιμών.

(<sup>1</sup>) Βλ. OECD Employment Outlook 2005, table H

2.4 Συχνά, η Δανία καταλαμβάνει κορυφαίες θέσεις σε μελέτες όσον αφορά την ελκυστικότητα των χωρών για τους επενδυτές. Στην έρευνα *Economic Intelligence Unit* που διεξάχθηκε τον Μάρτιο του 2005 μάλιστα, η Δανία κατέλαβε την πρώτη θέση. Στο παράρτημα 2 παρουσιάζεται η θέση της Δανίας σε σχέση με τα άλλα κράτη μέλη αναφορικά με μια σειρά παραμέτρων.

### 3. Η δανική εκδοχή της ευελιξίας με ασφάλεια

3.1 Ο όρος ευελιξία με ασφάλεια έχει γίνει πολύ δημοφιλής τα τελευταία χρόνια, ωστόσο η σημασία του δεν είναι σαφής και ερμηνεύεται με διαφορετικό τρόπο σε κάθε χώρα.

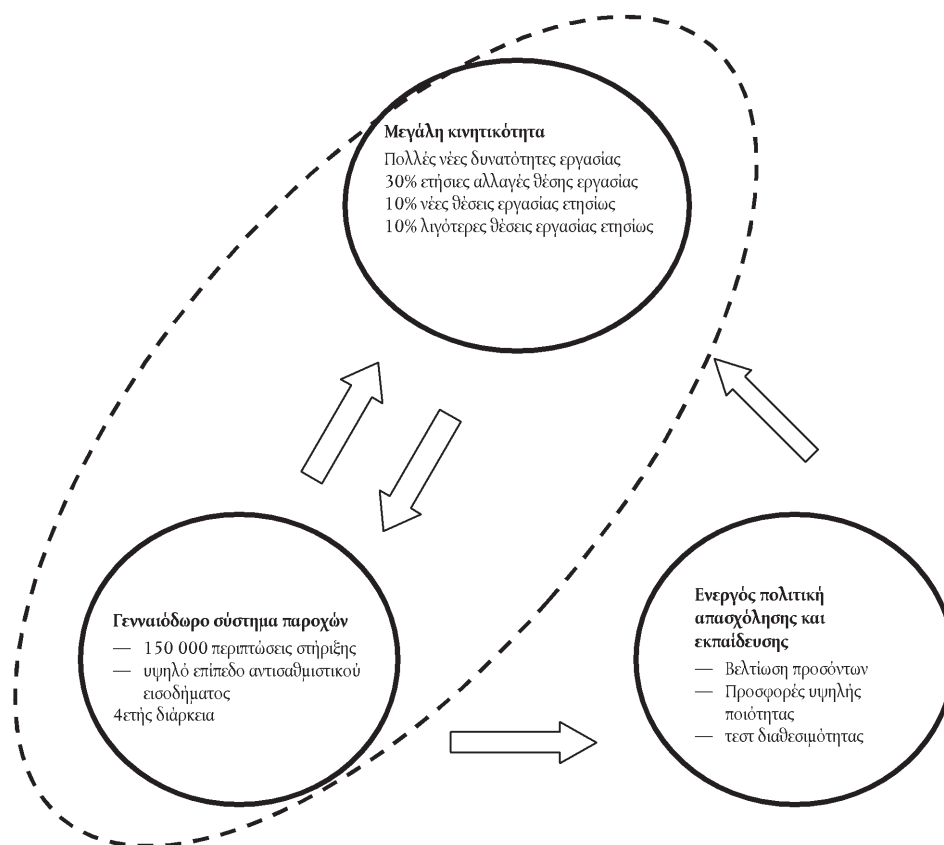
3.2 Η δανική οργάνωση της αγοράς περιγράφεται ως «χρυσό τρίγωνο»: ευέλικτες διατάξεις για τις προσλήψεις (που αυξάνουν ποσοτικά την ευελιξία), ένα γενναιόδωρο σύστημα παροχών

(κοινωνική ασφάλεια), και ισχυρά μέτρα ενεργοποίησης και εκπαίδευσης (που, αφενός, δίνουν κίνητρα στους ανέργους να αναζητήσουν εργασία και, αφετέρου, προσφέρουν ποιοτική εξειδίκευση για την επάνοδο στην ανοιχτή αγορά εργασίας).

3.2.1 Το δανικό σύστημα της ευελιξίας με ασφάλεια συμβάλλει στη δημιουργία ποιοτικών και αξιοπρεπών θέσεων εργασίας. Το υψηλό επίδομα ανεργίας συνεπάγεται υψηλό «εφεδρικό» μισθό, πράγμα που επιτρέπει στους Δανούς να ζουν από την εργασία τους. Έτσι, στην επίσημη αγορά εργασίας υπάρχουν μόνο λίγες και ασθενείς τάσεις προς την κατεύθυνση του «φτωχού εργαζόμενου» — ακόμη και μεταξύ Δανών διαφορετικής εθνοτικής καταγωγής.

3.3 Ακολουθεί απεικόνιση του «χρυσού τριγώνου». Το δανικό σύστημα επιδομάτων και ενεργού πολιτικής απασχόλησης παρουσιάζεται εν συντομία στο παράρτημα 3.

Οι άξονες του δανικού συστήματος της ευελιξίας με ασφάλεια:



3.4 Η ευελιξία της αγοράς εργασίας της Δανίας είναι πολυδιάστατη και δεν οφείλεται μόνο στους φιλελεύθερους κανόνες απολύσεων. Καθίσταται, επίσης, δυνατή χάρη στο ευέλικτο ωράριο εργασίας: σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις, ο χρόνος εργασίας εντός ενός έτους μπορεί να είναι προσαρμόσιμος και να γίνεται καταμερισμός της εργασίας μέσα σε πιο σύντομα χρονικά διαστήματα. Η θέσπιση υψηλών τελικών μισθών στις επιχειρήσεις, χάρη στις συλλογικές συμβάσεις, εξασφαλίζει, επίσης, ορισμένη μισθολογική ευελιξία. Η ευελιξία οφείλεται και στην ευρεία βάση δεξιοτήτων των εργαζομένων οι οποίοι επιδεικνύουν ανεξαρτησία, είναι επιδεκτικοί σε μεταβολές και υπεύθυνοι, και έτσι μπορούν να προσαρμόζονται γρήγορα στις αλλαγές της παραγωγής ή σε μια νέα εργασία.

3.5 Η ασφάλεια στην αγορά εργασίας της Δανίας δεν οφείλεται αποκλειστικά και μόνο στο σχετικά υψηλό επίπεδο ανεργίας, αλλά και στο μεγάλο ποσοστό απασχόλησης και τις αλλαγές στην αγορά εργασίας, που δημιουργούν μια ορισμένη ασφάλεια της απασχόλησης. Η ασφάλεια αυτή υποστηρίζεται από ένα ευρύ φάσμα μέτρων επιμόρφωσης και κατάρτισης, τα οποία διαχειρίζονται και εφαρμόζουν από κοινού το δημόσιο με τους κοινωνικούς εταίρους. Επιπροσθέτως, η κοινωνία της Δανίας προσφέρει μια κάποια ασφάλεια και στις οικογένειες για τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, π.χ., με ευνοϊκές ρυθμίσεις για την άδεια μητρότητας, με προσφορές παιδικής μέριμνας κλπ.

3.6 Για να κατανοήσει κανείς τη δανική ευελιξία με ασφάλεια δεν πρέπει να θεωρήσει ότι η ευελιξία και η ασφάλεια είναι απαραίτητα αντικρουόμενες έννοιες. Παραδοσιακά, η επιθυμία των εργοδοτών για αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας θεωρείτο ασυμβίβαστη με την επιθυμία των εργαζομένων για ασφάλεια της θέσης απασχόλησης και υψηλά επιδόματα σε περίπτωση ανεργίας και ασθένειας.

3.7 Η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια διαψεύδει αυτή την έννοια της αντίθεσης. Η πλευρά των εργοδοτών μπορεί να ενδιαφέρεται για σταθερές και ασφαλείς εργασιακές σχέσεις και για συνεργάτες με κίνητρα, ενώ, αντίστοιχα, μπορεί να υποτεθεί ότι η πλευρά των εργαζομένων ενδιαφέρεται για ευέλικτα ωράρια, ευέλικτη οργάνωση εργασίας, και ευέλικτα συστήματα αποδοχών. Παρόμοιες νέες μορφές αγοράς εργασίας μπορούν να συμβάλουν σε ένα νέο συνδυασμό ευελιξίας και ασφάλειας.

3.8 Στην αγορά εργασίας, το δανικό σύστημα της ευελιξίας με ασφάλεια συνδυάζει τη δυναμική μιας ελεύθερης οικονομίας της αγοράς με την κοινωνική ασφάλεια ενός σκανδιναβικού κράτους πρόνοιας μέσω της παροχής υπηρεσιών κοινής ωφέλειας και της εξισορρόπησης των εισοδημάτων. Γενικότερα, αυτό είναι ένα από τα αποτελέσματα του πολιτικού στόχου να προσφέρονται στους πολίτες: ευκαιρίες εισόδου στον επαγγελματικό στίβο και να γίνεται μια ανακατανομή των πόρων μέσω του κρατικού προϋπολογισμού και των κρατικών δράσεων. Η έντονη εισοδηματική εξισορρόπηση και η αποτροπή ισχυρών κοινωνικών εντάσεων συμβάλλουν στη δημιουργία κοινωνικής συνοχής και παρέχουν στους εργαζόμενους ασφάλεια για να προσαρμοστούν στις αλλαγές και να γίνουν ευέλικτοι.

#### 4. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων

4.1 Παραδοσιακά, οι κοινωνικοί εταίροι κατέχουν κεντρική θέση στους μηχανισμούς χάραξης και διαχείρισης της πολιτικής απασχόλησης και εκπαίδευσης. Η επιρροή των κοινωνικών εταίρων συνέβαλε στην εξεύρεση δημιουργικών και ισόρροπων λύσεων στα προβλήματα που αφορούν την αγορά και την καινοτομία πράγμα που, με τη σειρά, του συνέβαλε ώστε να προετοιμαστεί η χώρα για να αντιμετωπίσει τις απαιτήσεις των αλλαγών και εξέλιξε που οφείλονται στην παγκοσμιοποίηση. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να εκτιμήσουν τις ανάγκες και να διασφαλίσουν τις απαραίτητες προσαρμογές. Χάρη στο διαρκή διάλογο των εταίρων με την πάροδο του χρόνου διαμορφώθηκε ένα κοινωνικό κεκτημένο με τη μορφή καλύτερης σχέσης εμπιστοσύνης, μεγαλύτερης υπευθυνότητας, και αμοιβαίας κατανόησης.

4.2 Η σημερινή κατάσταση έχει μακρά ιστορία, μας ανάγει πίσω περισσότερο από 100 χρόνια στο παρελθόν. Το ιδιαίτερο αυτό δανικό πρότυπο για τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας ανάγεται στο 1899, όταν έγινε ο επονομαζόμενος «συμβιβασμός του Σεπτεμβρίου» της Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων της Δανίας (LO — *Landsorganisationen*) και της Ένωσης Εργοδοτών Δανίας (DA — *Dansk Arbejdsgiverforening*), που είχαν

συσταθεί λίγο ενωρίτερα ως οργανώσεις σε εθνικό επίπεδο. Ο συμβιβασμός αυτός θεωρείται ως η πρώτη παγκοσμίως γενική συλλογική σύμβαση εργασίας. Έκτοτε, η σύμβαση αυτή συνιστά το πλαίσιο για συμφωνίες και συνεργασία των κοινωνικών εταίρων.

4.2.1 Ενώ η πλευρά των εργοδοτών αναγνώρισε την κύρια Οργάνωση των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων ως εταίρο στις διαπραγματεύσεις, η τελευταία αναγνώρισε ταυτόχρονα στους εργοδότες το δικαίωμα πρόσληψης και απόλυσης, αναγνωρίζοντας έτσι την ελευθερία δράσης της διοίκησης. Αυτή η θεμελιώδης διάταξη συνέβαλε ώστε να επικρατήσει στη Δανία αυτή η φιλελεύθερη άποψη για τις απολύσεις. Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο του «συμβιβασμού του Σεπτεμβρίου» ήταν η υποχρέωση εργασιακής ειρήνης κατά τη διάρκεια ισχύος της συλλογικής σύμβασης. Μέχρι το 2003, το «πρότυπο» των κοινωνικών εταίρων εξακολουθούσε να είναι η εθελοντική ρύθμιση της αγοράς εργασίας και η αυτόνομη επίλυση των διαφορών. Μόνον όταν η ΕΕ αρνήθηκε να αναγνωρίσει την ανεξάρτητη μεταφορά των οδηγιών από τους κοινωνικούς εταίρους, άρχισαν να θεσπίζονται στη Δανία πρόσθετες νομικές διατάξεις. Το παράρτημα 4 περιλαμβάνει περαιτέρω πληροφορίες για την ιστορική εξέλιξη του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και την καθιέρωση του δανικού προτύπου.

4.3 Μετά από πολλά χρόνια με υψηλούς ρυθμούς πληθωρισμού και μια πολύ απρόβλεπτη αύξηση των πραγματικών μισθών, οι κοινωνικοί εταίροι κατέληξαν το 1987/88 στη διαπίστωση ότι στις συμφωνίες τους πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και γενικότερες πλευρές της εθνικής οικονομίας. Φυσικά, υπάρχουν διαφορές μεταξύ της στάσης των εργοδοτών, των εργαζομένων και της κυβέρνησης της Δανίας. Ταυτόχρονα, όμως, υπάρχει ένα βασικό πνεύμα διαλόγου και συναίνεσης που αποτελεί μέρος του «κοινωνικού κεκτημένου». Οι «απλές» ιεραρχίες σε όλα τα κοινωνικά επίπεδα συμβάλλουν στη διατήρηση αυτού του συναινετικού πνεύματος.

4.4 Από πολιτική άποψη, η Δανία ανέπτυξε από τη δεκαετία του '60 ένα ευρύ δημόσιο σύστημα για την επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση των εργαζομένων, αλλά και των ανέργων. Αυτό τόνωσε την προθυμία προσαρμογής ολόκληρου του εργατικού δυναμικού. Οι κοινωνικοί εταίροι βρίσκονταν και βρίσκονται σε κεντρικές θέσεις των δημοσίων δομών λήψης και εφαρμογής των αποφάσεων καθ' όλη τη διάρκεια του 20ού αιώνα. Σε αντίθεση με τις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, ο ρόλος τους αυτός διευρύνθηκε ακόμα περισσότερο από το 1993/94.

4.5 Η πολιτική αγοράς εργασίας υπέστη αλλαγές ως προς το περιεχόμενό της: ενώ προηγουμένως είχε ως γνώμονα τους κανόνες, τώρα έχει ως γνώμονα τις ανάγκες και εφαρμόζει στρατηγικές εξατομικευμένων λύσεων. Οι κοινωνικοί εταίροι μαζί με τους δήμους έγιναν οι κεντρικοί παράγοντες σε 14 περιφερειακά συμβούλια για την αγορά εργασίας και τους παραχωρήθηκαν αρμοδιότητες και δημοσιονομικοί πόροι προκειμένου να δοθεί προτεραιότητα σε μέτρα για την καταπολέμηση της ανεργίας και την ανάπτυξη μιας περιφερειακής πολιτικής για την αγορά εργασίας.

4.6 Έτσι, οι κοινωνικοί εταίροι κατά τη διάρκεια σειράς ετών ανέπτυξαν μια ευρεία συλλογική συνείδηση για τη δημιουργία κοινωνικής ευθύνης, ενώ το δημόσιο έμαθε να χρησιμοποιεί τους πόρους και την επιρροή των κοινωνικών εταίρων. Αυτοί κατέχουν μοναδικές πληροφορίες και γνώσεις για την αγορά εργασίας και μπορούν έτσι να δώσουν γρήγορα αξιόπιστες πληροφορίες όσον αφορά τις σχετικές ανάγκες. Προσφέρουν δωρεάν στο δημόσιο πόρους με τη συμμετοχή των κλαδικών οργανώσεων, βρίσκουν δημιουργικές λύσεις σε κοινά προβλήματα μέσω συνομιλιών και διαπραγματεύσεων για τη λήψη αποφάσεων και οι οργανώσεις

αποτελούν αποφασιστικό παράγοντα για να λάβουν οι πολιτικοί τις αποφάσεις, να τις εφαρμόσουν και, ειδικότερα, να εξασφαλίσουν την αποδοχή τους. Έτσι, ο δημόσιος τομέας εξαρτάται από τη σύμπραξη των εταιρών για τις ρυθμίσεις της ευελιξίας με ασφάλεια.

## 5. Το σωστό μείγμα πολιτικής

5.1 Για να αντιληφθεί κανείς όλες τις διαστάσεις του δανικού συστήματος της ευελιξίας με ασφάλεια, πρέπει να λάβει υπόψη το κοινωνικό πλαίσιο εντός του οποίου εντάσσεται το εν λόγω σύστημα. Τόσο η οικονομική πολιτική όσο και ο δημόσιος τομέας ασκούν επιρροή στις λειτουργικές δυνατότητες της αγοράς εργασίας, οπότε και οι δύο δημιουργούν τα συνθετικά στοιχεία αυτού που αποκαλείται το «δανικό πρότυπο». Ο συνδυασμός αυτός απεικονίζεται στην παράσταση του παραρτήματος 7.

5.2 Το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του '80 και το πρώτο της δεκαετίας του '90 η οικονομία της Δανίας βρισκόταν σε κρίση. Από το 1987 έως το 1993, ο μέσος όρος ανάπτυξης ήταν 0,8 % ετησίως, και η ανεργία ανήλθε από 5 % το 1987 σε 9,6 % το 1993. Η κρίση ήταν, μεταξύ άλλων, αποτέλεσμα της οικονομικής λιτότητας, που επεβλήθη λόγω των μεγάλων ελλειμμάτων του δημοσίου τα προηγούμενα χρόνια.

5.3 Από το 1993, ενισχύθηκε η ενεργός πολιτική απασχόλησης ενώ, ταυτόχρονα, η οικονομία υποστηρίχθηκε με χαμηλά επιτόκια και μια επεκτατική πολιτική. Στην αρχή της αναπτυξιακής περιόδου, δηλαδή από τα μέσα της δεκαετίας του 90, η Δανία είχε τόσο μεγάλα δημοσιονομικά ελλείμματα, ώστε εάν υπήρχε τότε το σύμφωνο σταθερότητας και ανάπτυξης, θα είχε παραβιάσει τους κανόνες του. Επιπροσθέτως τροποποιήθηκαν, μεταξύ άλλων, οι διατάξεις για τη χρηματοδότηση ακινήτων (μεγαλύτερη διάρκεια δανείων και δυνατότητες κεφαλαιοποίησης χρεών), με αποτέλεσμα να έχουν τα άτομα περισσότερα χρήματα στη διάθεσή τους. Χάρη στη μεγάλη ανάπτυξη, τη μείωση της ανεργίας και την αισιοδοξία που δημιουργήθηκε, ο πληθυσμός δέχτηκε πιο εύκολα τη θέσπιση αυστηρότερων διατάξεων που αφορούσαν την αγορά εργασίας.

5.4 Οι πρόσθετες δημόσιες δαπάνες αφορούσαν, μεταξύ άλλων, μαζικά μέτρα για καλύτερη κάλυψη της ανάγκης μέριμνας των παιδιών, με αποτέλεσμα να είναι πραγματικά διαθέσιμες οι γυναίκες με μικρά παιδιά στην αγορά εργασίας.

5.5 Η ενίσχυση της εστίασης στην πολιτική απασχόλησης σήμαινε και ενισχυμένα μέτρα για την εκπαίδευση, την επιμόρφωση και την κατάρτιση, για τις οποίες το κράτος χορηγούσε μεγάλες επιδοτήσεις, έτσι ώστε να μπορούν να συμμετέχουν τόσο εργαζόμενοι όσο και άνεργοι. Οι επιδοτήσεις χορηγούνταν τόσο ως χρηματοδότηση της εκπαίδευσης όσο και ως μερική κάλυψη της απώλειας αποδοχών. Ταυτόχρονα, αυξήθηκε σε όλα τα επίπεδα ο αριθμός των θέσεων κατάρτισης για τους νέους.

5.6 Γενικά πρέπει να υπογραμμιστεί ότι το δανικό σύστημα, που βασίζεται στο υψηλό επίδομα ανεργίας και συνακόλουθα με υψηλό όριο αποδεκτού μισθού από τον άνεργο, απαιτεί ένα εργατικό δυναμικό ικανό και παραγωγικό. Η ύπαρξη μιας μεγάλης κατηγορίας ατόμων με ανεπαρκή προσόντα, που δεν θα μπορούν να ζητήσουν υψηλές αποδοχές, οι οποίες οδηγούν φυσικά και σε υψηλό επίδομα ανεργίας, υπάρχει κίνδυνος να προκαλέσει μεγάλη ανεργία.

5.7 Η οικονομική στρατηγική που εφαρμόστηκε με επιτυχία από τα μέσα της δεκαετίας του '90 ήταν μια επενδυτική στρατηγική που απέφερε ανάπτυξη με επιθετικές μεταρρυθμίσεις και επενδύσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα και σε υπηρεσίες κοινής ωφελείας. Όμως,

μόνον η εμπιστοσύνη στο μέλλον και η μεγάλη εισοδηματική ασφάλεια προάγουν την επιθυμία για κατανάλωση και διασφαλίζουν μεγάλη ζήτηση στην εσωτερική αγορά.

5.8 Η σημερινή οικονομική στρατηγική ήταν μια απάντηση στην οικονομική κρίση που γνώρισε η Δανία από το 1987, κατά την οποία η κυβέρνηση μείωσε τα μεγάλα δημοσιοοικονομικά ελλείμματα καθώς και το έλλειμμα του ισοζυγίου πληρωμών με οικονομίες και λιτότητα. Η στρατηγική των οικονομιών έλυσε τα προβλήματα του ισοζυγίου αλλά είχε ως αποτέλεσμα χαμηλή ανάπτυξη και αύξηση της ανεργίας. Η σημερινή στρατηγική διασφαλίζει ανάπτυξη και απασχόληση σε συνδυασμό με την ισορροπία των δημοσιοοικονομικών και του ισοζυγίου πληρωμών. Ένα συνδυασμό που η Δανία έχει να επιτύχει από την πετρελαϊκή κρίση της δεκαετίας του '70.

## 6. Σημερινές προκλήσεις

6.1 Ακόμη και εάν τα τελευταία χρόνια η δανική περίπτωση της ευελιξίας με ασφάλεια οδήγησε σε θετικά αποτελέσματα, υπάρχουν φυσικά προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν.

6.2 Η παγκοσμιοποίηση και η τεχνολογική ανάπτυξη ασκούν μια ορισμένη γενική πίεση στην αγορά εργασίας της Δανίας. Ιδίως οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι υφίστανται πίεση από τον ανταγωνισμό από χώρες με χαμηλότερο επίπεδο ημερομισθίων και από την αυτοματοποίηση της παραγωγής.

6.2.1 Μέχρι στιγμής, η Δανία κατόρθωσε να εξισορροπήσει την πίεση μέσω της μείωσης του αριθμού των ανειδίκευτων εργαζομένων, καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό των ηλικιωμένων, που αποσύρονται από την αγορά εργασίας, είναι ανειδίκευτοι σε σύγκριση με εκείνο των νέων που εισέρχονται σ' αυτή. Αυτόν τον καιρό, όμως, πολλοί νέοι δεν αποκτούν επαγγελματικά προσόντα και αυτό θα μπορούσε να υπονομεύσει μακροπρόθεσμα το δανικό σύστημα της ευελιξίας με ασφάλεια. Έτσι, εάν η προσφορά εργαζομένων με προσόντα δεν προσαρμοστεί κατά κάποιο τρόπο στη ζήτηση, τότε θα είναι εύκολο να αυξηθούν υπερβολικά οι δημόσιες δαπάνες λόγω της παροχής του επιδόματος ανεργίας καθώς και των άλλων επιδομάτων.

6.2.2 Στη Δανία, υπάρχουν επιχειρήσεις που κλείνουν τις εγκαταστάσεις τους και μεταφέρουν ολόκληρη την παραγωγή τους ή μέρος της σε χώρες με χαμηλά ημερομίσθια. Αυτό αποτελεί πρόκληση — ιδίως στις απομακρυσμένες περιοχές, όπου υπάρχει υψηλή ευαισθησία για το κλείσιμο κάθε επιχείρησης. Όμως, η αγορά εργασίας της Δανίας, που αποτελείται κυρίως από μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, θεωρείται δυναμικό φαινόμενο. Αντί για τη διατήρηση αυτών των θέσεων απασχόλησης, επιδιώκεται σε πολιτικό επίπεδο η δημιουργία νέων, ανταγωνιστικότερων, με τη συνεργασία των κοινωνικών εταίρων.

6.3 Η μεγάλη ρευστότητα στην αγορά εργασίας έχει ως αποτέλεσμα να μην είναι οι εργοδότες ιδιαίτερα διατεθειμένοι να χρηματοδοτήσουν την επιμόρφωση, αφού δεν γνωρίζουν για πόσο χρόνο έχει προσληφθεί το προσωπικό. Το πρόβλημα αφορά κυρίως τους ανειδίκευτους, εφόσον οι εργοδότες λαμβάνουν μέτρα για να διατηρήσουν και να επιμορφώσουν το εξειδικευμένο προσωπικό τους, που είναι δυσέυρετο, και επειδή οι ανειδίκευτοι δεν είναι πάντοτε πρόθυμοι να επιμορφωθούν. Γι' αυτό υπάρχει ένα σύστημα που επιδοτείται ευρύτατα από το κράτος και στο οποίο συνεισφέρουν υποχρεωτικά οι εργοδότες για την κατάρτιση και την επιμόρφωση των ανειδίκευτων αλλά και των εξειδικευμένων, εφόσον το

ειδικευμένο εργατικό δυναμικό αποτελεί προϋπόθεση για να μπορεί να λειτουργήσει το δανικό σύστημα της ευελιξίας με ασφάλεια και είναι πολιτικά επιθυμητή η ανάληψη ευρείας εκστρατείας για την αναβάθμιση των προσόντων.

6.4 Πολλοί μετανάστες συναντούν προβλήματα πρόσβασης στην αγορά εργασίας της Δανίας, πράγμα που περιορίζει, επίσης, τις δυνατότητες ένταξής τους. Τα προβλήματα της αγοράς εργασίας οφείλονται, μεταξύ άλλων, στο γεγονός ότι κατηγορίες μεταναστών και οι απόγονοί τους δεν έχουν τα προσόντα που απαιτούνται για να έχουν δικαίωμα στο υψηλό επίπεδο του επιδόματος ανεργίας και μισθού στη Δανία. Το επίπεδο κατάρτισης των μεταναστών και των απογόνων τους είναι έτσι χαμηλότερο από εκείνο των Δανών και έχουν χαμηλότερη συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή και υψηλότερη ανεργία σε σύγκριση με το μέσο όρο του λοιπού πληθυσμού. Τα προβλήματα μπορεί να είναι γλωσσικά ή κοινωνικά ή να αφορούν την κατάρτιση.

6.4.1 Ένα μέρος της εξήγησης πιθανόν να είναι οι πολιτισμικές διαφορές και οι πατροπαράδοτες συνήθειες. Η εμπειρία δείχνει ότι η ανεργία για τις κατηγορίες αυτές κυμαίνεται περισσότερο από ό,τι σε άλλες. Έτσι, όταν μειώνεται η ανεργία οι εργοδότες ακολουθούν περισσότερο «νέες δρόμους» και προσλαμβάνουν προσωπικό διαφορετικής εθνικής προέλευσης. Υψηλή απασχόληση και χαμηλή ανεργία μπορούν, έτσι, να εξασφαλίσουν στους μετανάστες και στους απογόνους τους καλύτερη πρόσβαση στην απασχόληση χωρίς παρόλα αυτά να λύσουν ολικά το πρόβλημα της ένταξης. Η δημογραφική εξέλιξη σημαίνει ότι οι δανικές θέσεις απασχόλησης πρέπει στο μέλλον να καταστούν περισσότερο προσιτές στους μετανάστες.

6.5 Το δανικό πρότυπο ευημερίας βασίζεται στην υψηλή απασχόληση των γυναικών — τόσο για την παροχή των απαραίτητων δημοσίων υπηρεσιών όσο και για την διατήρηση υψηλών φορολογικών εσόδων. Αυτό σημαίνει, αφενός, ότι οι γυναίκες είναι οικονομικά πιο ανεξάρτητες και, αφετέρου, ότι αντιμετωπίζουν προκλήσεις για το πώς μπορεί να εναρμονισθεί η οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή. Σε σύγκριση, όμως, με πολλές ευρωπαϊκές χώρες, διαπιστώνει κανείς ότι η Δανία έχει προχωρήσει πολύ στον τομέα αυτό, αν και ο δρόμος είναι ακόμη μακρύς, μεταξύ άλλων, για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών σταδιοδρομίας για τους άντρες και τις γυναίκες.

6.6 Το δανικό πρότυπο είναι δαπανηρό για το κράτος, αφού αυτό χρηματοδοτεί μεγάλο μέρος του επιδόματος ανεργίας. Έτσι, οι δαπάνες για παθητική πολιτική απασχόλησης ανήλθαν σε 2,7 % του ΑΕγχΠ το 2003, ιστορική επίδοση για την ΕΕ. Μελλοντικά, η χρηματοδότηση του κράτους πρόνοιας της Δανίας θα αντιμετωπίσει πιέσεις από πολλές πλευρές. Για να μπορεί να χρηματοδοτείται το κράτος πρόνοιας, χωρίς να αυξηθούν οι φόροι, απαιτούνται μεγαλύτερα επίπεδα απασχόλησης του ενεργού πληθυσμού.

6.6.1 Σε σύγκριση με τα άλλα κράτη μέλη της ΕΕ, η Δανία είναι ένα από τα κράτη με τη μεγαλύτερη φορολογική επιβάρυνση. Έτσι,

η φορολογική επιβάρυνση ανέρχεται σε 49 % περίπου του ΑΕγχΠ ενώ ο μέσος όρος στην ΕΕ είναι 40 % περίπου. Αυτό ισχύει κυρίως για τους πολύ μεγάλους φόρους κατανάλωσης, ενώ η φορολογία της εργασίας δεν είναι από τις υψηλότερες. Ο φόρος εισοδήματος είναι υψηλός, και πολύ κλιμακωτός, ενώ σε γενικές γραμμές οι εργοδότες δεν υποχρεούνται να καταβάλλουν σχεδόν καθόλου κοινωνικές εισφορές. Η δομή της φορολογίας της Δανίας παρουσιάζεται πιο αναλυτικά στο παράρτημα 5. Με την παγκοσμιοποίηση, ορισμένα φορολογικά έσοδα πιθανόν να υποστούν μελλοντικά πίεση.

6.6.2 Η δημογραφική εξέλιξη θα έχει ως επακόλουθο τη συνεχή αύξηση των ηλικιωμένων και τη διαρκή μείωση των οικονομικά ενεργών πολιτών. Αυτό οφείλεται τόσο στη χαμηλή γεννητικότητα ορισμένων γενεών, στις μεγάλες μεταπολεμικές γενεές, όσο και στην αύξηση του προσδόκιμου επιβίωσης. Στη συζήτηση για πιθανές μεταρρυθμίσεις στην κοινωνία της ευημερίας διακυβεύεται η τύχη της πολιτικής για την αγορά εργασίας — και συνεπώς και του επιδόματος ανεργίας. Ωστόσο, το σύστημα συνταξιοδότησης της Δανίας είναι μερικώς προετοιμασμένο για τις αλλαγές αυτές, όπως φαίνεται από το παράρτημα 6. Υπάρχει φόβος έλλειψης εργατικού δυναμικού και εφόσον το μεγαλύτερο μέρος του αποθέματος σε εργατικό δυναμικό, που αποτελούν οι γυναίκες, βρίσκεται ήδη στην αγορά εργασίας, πρέπει να βρεθούν άλλοι τρόποι αύξησης της απασχόλησης. Αυτό μπορεί να γίνει, π.χ., με την αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης ή με την αύξηση του αριθμού των μεταναστών με τα απαιτούμενα προσόντα.

6.7 Περίπου το ένα τέταρτο του πληθυσμού που βρίσκεται σε ηλικία απασχόλησης δεν εργάζεται και ζει με τον ένα ή τον άλλο τρόπο από δημόσιους πόρους (ανεργία, επαναδραστηριοποίηση, πρόωγη συνταξιοδότηση, κλπ). Το ήμισυ περίπου του εν λόγω πληθυσμού έχει αποσυρθεί οριστικά από την αγορά εργασίας λόγω κόπωσης, ανεργίας ή εθελοντικά, ενώ το άλλο ήμισυ έχει αποσυρθεί μόνο προσωρινά. Η παροχή κρατικής μέριμνας στα άτομα αυτά αποτελεί έναν από τους βασικούς πυλώνες του κράτους πρόνοιας, αλλά η μέριμνα αυτή αποτελεί πρόκληση για τη μελλοντική χρηματοδότηση της κοινωνίας πρόνοιας. Το ποσοστό του πληθυσμού που αποσύρεται νωρίς από την επαγγελματική ζωή πρέπει να μειωθεί προκειμένου να εξασφαλιστεί μακροπρόθεσμα η δυνατότητα χρηματοδότησης της κοινωνίας πρόνοιας.

6.8 Σταδιακά, όλο και πιο μεγάλο μέρος της πολιτικής απασχόλησης ρυθμίζεται βάσει διατάξεων και διαδικασιών που θεσπίζει η ΕΕ. Οι συνθήκες της αγοράς εργασίας στη Δανία συμφωνούνται κατά παράδοση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και δεν θεσπίζονται με νομοθεσία. Εάν η κοινοτική ρύθμιση γίνει πολύ λεπτομερής, υπάρχει κίνδυνος να μειωθεί η αποδοχή της από τον πληθυσμό και να είναι η εξέλιξη αντίθετη από αυτήν που επιθυμούν οι κοινωνικοί εταίροι. Με την ανοικτή μέθοδο συντονισμού της ΕΕ φαίνεται να έχει βρεθεί ένας δρόμος που μπορεί να εξασφαλίσει τόσο τη μετεξέλιξη των παραδόσεων της Δανίας όσο και τον συγχρονισμό της ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση και την αγορά εργασίας.

Βρυξέλλες, 17 Μαΐου 2006

Η Πρόεδρος

της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

Anne-Marie SIGMUND