

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora o danskem sistemu fleksivarnosti

(2006/C 195/12)

Evropski ekonomsko-socialni odbor je 14. julija 2005 sklenil, da v skladu s členom 29(2) poslovnika pripravi mnenje o naslednji temi: *danski sistem fleksivarnosti*.

Strokovna skupina za ekonomsko in monetarno unijo ter ekonomsko in socialno kohezijo, zadolžena za pripravo dela na tem področju, je mnenje sprejela 28. aprila 2006. Poročevalka je bila ga. VIUM.

Evropski ekonomsko-socialni odbor je mnenje sprejel na 427. plenarnem zasedanju 17. in 18. maja 2006 (seja z dne 17. maja 2006) z 98 glasovi za, 1 glasom proti in 1 vzdržanim glasom.

1. Zaključki in priporočila — danski sistem fleksivarnosti

1.1 Danski sistem fleksivarnosti je primer, kako se lahko gospodarska rast, visoka stopnja zaposlovanja in zdrave javne finance dosežejo na socialno uravnovešen način. Tak razvoj je v skladu z lizbonskim procesom, ki sočasno zagotavlja trajnost rasti, visoke stopnje zaposlovanja in socialne države.

1.2 Jedro danskega sistema fleksivarnosti je prožen trg dela, ki se uresničuje z aktivno politiko trga dela in izobraževanja ter elementi, ki prispevajo k socialni varnosti — ta ureditev naj bi znatno prispevala h konkurenčnosti Danske. Skupaj z drugimi značilnostmi danske družbe je tudi fleksivarnost prispevala k nastanku trdnega in hkrati prožnega danskega trga dela, da se bo Danska lahko soočila z izzivi prihodnosti. Visoka stopnja zaposlovanja, visoka denarna nadomestila za brezposelne in optimistično razpoloženje so delodajalce in delojemalce pripravili do tega, da so sporazumno pripravljene vzeti v zakup nepredvidljivosti in pomanjkljivosti tega sistema, zaradi dobrih kompenzacij, ki jih nudi enim in drugim.

1.3 Ključ za razumevanje danskega sistema fleksivarnosti je sprejemanje dejstva, da si prožnost in varnost nista nujno v nasprotju. Delodajalci si lahko želijo stabilne in varne delovne odnose, obenem pa si delavci lahko želijo več prožnosti pri delovnem času, organizaciji dela in plačilnih sistemih.

1.4 V okviru globalizacije in selitev delovnih mest sistem fleksivarnosti prebivalcem daje visoko stopnjo ekonomske in socialne varnosti, in sicer s spremembo vzorca — „zagotovljenost zaposlitve“ namesto „varnosti delovnega mesta“ ter „nove osebne priložnosti, ki jih odpira pripravljenost na spremembe“ namesto „omejenega tveganja“. Tveganje izgube delovnega mesta zato seveda ni odpravljeno, toda kljub temu lahko mreža socialne varnosti kratkoročno zagotovi dohodek. Dolgoročneje pa aktivna politika trga dela in visoka stopnja zaposlovanja povečujeta možnost nove zaposlitve.

1.5 V danskem sistemu fleksivarnosti je varnost delovnega mesta za posameznega delojemalca majhna, zato lahko posameznik med delovno dobo večkrat izgubi zaposlitev. Ne glede na to pa varnostne lastnosti, ki jih sistem fleksivarnosti po eni strani vsebuje na osnovi visokega denarnega nadomestila za

brezposelne, ki se financira iz javnih sredstev, torej z davki vseh državljanov, po drugi strani pa z varnostjo zaposlitve, Dancem na splošno dajejo občutek varnosti in zadovoljstva — glej prilogo 2.

1.6 Če dansko fleksivarnost primerjamo na evropski ravni, postane jasno, da je zaradi drugačnih kulturnih, strukturnih in gospodarskih razmer ni mogoče „ena proti ena“ prenesti v druge države. Države članice in regije, ki so dosegle določen socialni standard, lahko nekatere splošne elemente prevzamejo kot politično strategijo in sicer ravno tiste, kjer je socialni kapital — tj. standardi, mreže in zaupanje med posamezniki in med organizacijami — strukturiran podobno kot na Danskem, tj. v obliki tradicije sodelovanja med vlado in socialnimi partnerji ter pripravljenosti državljanov na spremembe. Geografska prožnost lahko vsekakor povzroča tudi zelo resne probleme za družine, pare ter osnovno in višje izobraževanje otrok. To se zelo rado pojavi v državah z veliko površino in s federalnimi strukturami.

1.7 Danski sistem fleksivarnosti na splošno zbuja predstavo, da kombinacija prožnosti in varnosti za delojemalce lahko zagotovi socialno varnost in konkurenčnost. Danski sistem fleksivarnosti združuje relativno visoko raven denarnega nadomestila za primer brezposelnosti (vključno z drugimi socialnimi transfernimi dohodki) in prožnost na osnovi liberalnih pravil odpuščanja, kot je npr. kratek odpovedni rok. Razen socialne varnosti in visoke mobilnosti se poudarja vrednost aktivne politike trga dela, ki zagotavlja dejansko razpoložljivost brezposelnih na trgu dela in jih spodbuja k usposabljanju za opravljanje določene dejavnosti. Za dansko politiko trga dela so značilne „spodbude in zahteve“, slednje na primer v obliki obvezne dejavnosti brezposelnega (t. i. „aktiviranje“), ki pa pretežno temelji na kakovostni ponudbi usposabljanja. Aktivna politika trga dela je nujen instrument za učinkovito delovanje trga dela z visoko ravnjo denarnih nadomestil za brezposelne.

1.8 Danskega sistema fleksivarnosti seveda ni mogoče obravnavati ločeno od okvirnih pogojev socialne države in visoko razvitega organizacijskega sistema. Pogoj za delovanje danskega trga dela je vrsta drugih družbenih dejavnikov, npr. osrednja pozicija socialnih partnerjev pri sprejemanju političnih

odločitev in izvajanju politike trga dela in izobraževanja, široka, javno financirana socialna mreža, raven usposobljenosti prebivalstva in kombinacija makroekonomskih politik, ki se izvaja zadnjih deset let.

1.9 Socialni partnerji so imeli ključno vlogo pri oblikovanju danskega sistema fleksivnosti; bili so vključeni v postopke odločanja, izvajanje politike poklicnega izobraževanja in izvajanje strukturnih reform na trgu dela. Na številnih področjih razvoj določajo sporazumi med socialnimi partnerji, npr. pri uvedbi zasebnih pokojnin, ki so povezane s trgom dela. Vloga socialnih partnerjev je po eni strani povezana z zgodovinskim razvojem, po drugi pa z njihovo visoko stopnjo organizacije. Zaradi vpliva socialnih partnerjev je bilo mogoče izdelati ustvarjalne rešitve, ki so bile zelo dobro sprejete. Tesno soodločanje socialnih partnerjev in drugih udeležencev civilne družbe pa v zameno zahteva tudi njihovo pripravljenost na spremembe in sodelovanje ter obravnavanje vsakdanjih vprašanj na nove načine in s splošnimi pristopi. Večje sodelovanje in soodločanje socialnih partnerjev se lahko izkažeta za družbeno koristna pri prizadevanjih za konkurenčnost in prilagodljivost. V teh procesih je zlasti pomembna podpora in konstruktivna kritika, ki jo zagotavljajo druge organizacije civilne družbe, kot so npr. socialne organizacije, organizacije za usposabljanje itd.

1.10 Visoka raven denarnega nadomestila za brezposelne zahteva visoko raven usposobljenosti prebivalstva, ker bi sicer lahko nastala velika skupina ljudi, ki ne bi mogla doseči takega dohodka, ki bi presegel izplačila denarnih nadomestil. Visoka raven usposobljenosti in prilagodljivosti sta tudi pri delojemalcih z nizko ravno formalne izobrazbe eden od ključev za uspeh danskega sistema fleksivnosti.

1.11 Korenite strukturne reforme na Danskem v drugi polovici 90. let so skrčile trg dela in sledila je ekspanzivna gospodarska politika, ki je pospešila gospodarsko rast in izboljšala položaj zaposlovanja. Poleg zagotovljenega dohodka, ki ga omogoča visoka raven denarnega nadomestila za brezposelne, se Danska zavzema tudi za to, da bi prebivalcem zagotovila varnost delovnih mest. Nihče se ne more zanašati, da bo obdržal delovno mesto, vendar so možnosti za novo zaposlitev dobre, če pomoč ponuja tudi javni sektor. Razen tega so strukturne reforme lažje izvedljive in jih ljudje bolje sprejmejo, če se izvajajo v optimističnem vzdušju in z zaposlovanjem spodbujajo gospodarsko rast. Danski sistem fleksivnosti se opira na večplastne makroekonomske instrumente, ki spodbujajo rast in zaposlovanje.

1.12 O danskem sistemu fleksivnosti se nenehno razpravlja, sistem pa se spreminja. Sistem ima prednosti in pomanjkljivosti in kljub dejstvu, da med prožnostjo, varnostjo in aktivno politiko trga dela nedvomno obstaja tesna povezava,

se redno razpravlja to tem, kako doseči pravo „razmerje“ med temi elementi.

1.12.1 Visoki davki na dohodek so pogoj za danski sistem fleksivnosti in druge dejavnike, ki so pomembni za delovanje trga dela. Javna poraba za politiko trga dela je leta 2003 znašala 4,4 % BDP, kar je med evropskimi državami rekord (!). Danci veliko davčno obremenitev, ki znaša 49 % BDP, po eni strani sprejemajo, po drugi pa se o davkih vedno znova razpravlja in se bo davek na delo v prihodnje morda znižal. Visoko davčno obremenitev po eni strani opravičuje visoka stopnja zaposlovanja, saj je s tem po svoje zagotovljen pozitiven prispevek k javnim sredstvom. Če se bo zaposlovanje še izboljšalo, bo mogoče še nadalje zvišati davčne prihodke.

1.13 Za Evropsko unijo je danski sistem fleksivnosti pomemben zato, ker predstavlja pripravljenost na proaktivno prilagoditev novim okoliščinam, ki jo ta pristop spodbuja z uravnovešeno spremembo družbenogospodarskega vzorca, ki so jo udeleženci skrbno dosegli s pogajanjem in pri tem upoštevali temeljne vrednote evropskega družbenega modela.

2. Konkurenčnost danskega sistema

2.1 Danska je lahko ponosna na stabilno rast in urejene javne finance. Od leta 2000 do 2005 je povprečna rast znašala 1,7 %, povprečna stopnja zaposlovanja 77,5 % in povprečni presežek javne bilance 1,4 % BDP. Celotni državni dolg je leta 2004 znašal 42,7 % BDP, celotni državni presežek proračuna pa 2,8 % BDP. Prvi razlog za presežek javnega proračuna je izredna stopnja zaposlovanja, ki z visokimi davki na dohodek omogoča velike davčne dohodke države.

2.2 Nihanje na danskem trgu dela je zelo visoko, ker se na leto ukine več kot 10 % vseh delovnih mest, ustvari pa se približno isto število novih. Približno 30 % zaposlenih vsako leto zamenja delovno mesto, za Veliko Britanijo je Danska na drugem mestu po najkrajšem povprečnem trajanju delovnih razmerij. Razlog za to je treba iskati v veljavnih predpisih in tudi danski strukturi podjetij, saj je mnogo malih in srednje velikih podjetij.

2.3 Vpliv kombinacije politik iz makroekonomskih spodbud in strukturnih reform, ki se na Danskem med drugim izvajajo na trgu dela, je mogoče ponazoriti tudi s Phillipsovo krivuljo, ki predstavlja povezavo med brezposelnostjo in višanjem stroškov dela. Krivulja za Dansko je prikazana v prilogi 1. Ta kaže, da se je brezposelnost od leta 1993 znatno zmanjšala brez povečane inflacije plač, ker je Philippsova krivulja v tem časovnem obdobju večinoma potekala vodoravno. Ukrepi na področju zaposlovanja in izobraževanja blažijo težave prilaganja in ovire, ki se sicer izražajo z zviševanjem dohodkov oz. cen.

(!) Glej OECD employment Outlook 2005, preglednica H.

2.4 V študijah o privlačnosti držav za vlagatelje Danska pogosto dosega najvišja mesta. V raziskavi Economic Intelligence Units iz marca 2005 je Danska dosegla celo prvo mesto. V prilogi 2 je položaj Danske v primerjavi z drugimi državami članicami prikazan z vrsto parametrov.

3. Dansko pojmovanje fleksivarnosti

3.1 Izraz „fleksivarnost“ je znan že nekaj let, vendar njegov pomen še vedno ni jasen in se v različnih državah razlaga drugače.

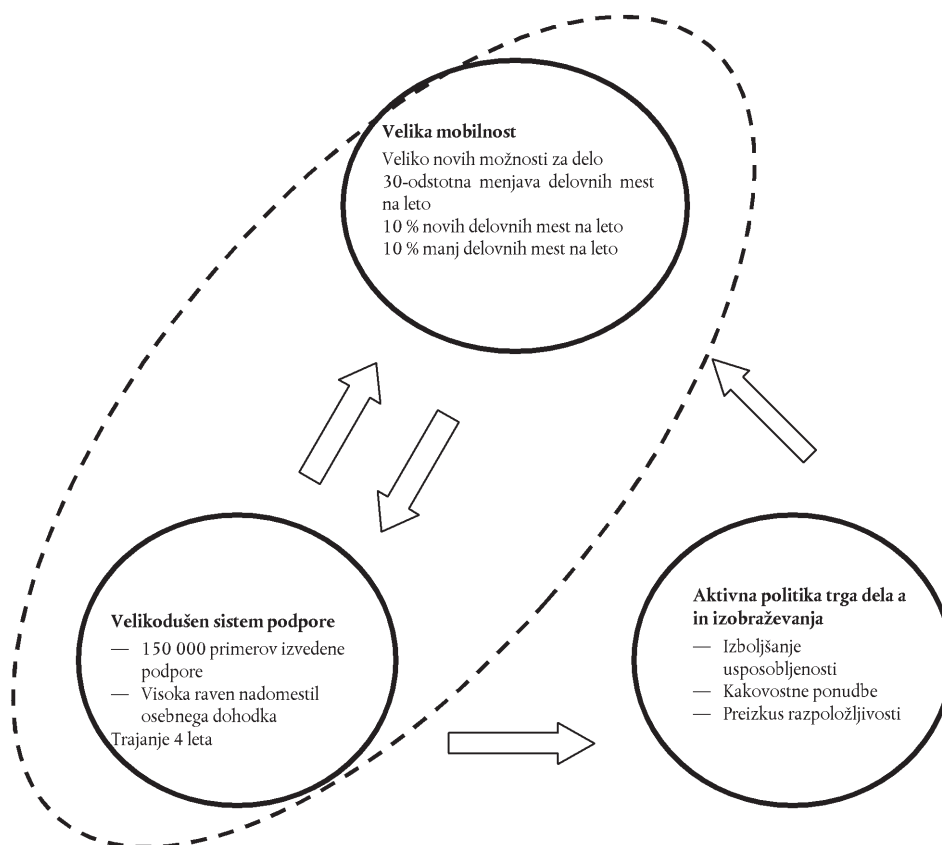
3.2 Na Danskem ureditev trga dela razumejo kot „zlati trikotnik“ prožnih pravil zaposlovanja (ki povzročajo visoko numerično prožnost), velikodušnega sistema podpore (ki

ponuja socialno varnost) ter številnih ukrepov „aktiviranja“ in izobraževanja (ki brezposelne motivira za iskanje dela in jih usposablja za ponovni vstop na odprti trg dela).

3.2.1 Danski sistem fleksivarnosti prispeva k ustvarjanju dostojnih, tj. kakovostnih delovnih mest. Podpora za brezposelne je lahko visoka, saj je tudi „prag“ mesečnega dohodka tako visok, da je na Danskem dejansko mogoče živeti od zaslužka. Na uradnem trgu dela so zato „revni zaposleni“ („*working poor*“) redki in neizraziti pojav, tudi med danskimi državljani drugačnega narodnostnega porekla.

3.3 Spodaj je prikazan „zlati trikotnik“. Danski sistem in aktivna politika trga dela sta prikazana v prilogi 3.

Težišča danskega sistema fleksivarnosti



3.4 Prožnost danskega trga dela medtem kaže številne razsežnosti, razlog zanjo pa ni le liberalno pravno varstvo v primeru odpustitve; zagotavljata jo tudi prožen delovni čas, ki lahko v skladu s kolektivno pogodbo v obdobju enega leta niha, in delitev delovnega mesta, ki se lahko uvede za krajše časovno obdobje. Usklajevanje plač na ravni podjetij načeloma poteka v okviru tarifnih pogodb, kar prav tako zagotavlja določeno prilagodljivost plač. Prožnost omogoča tudi visoka raven usposobljenosti delojemalcev, ki delajo samostojno, so dojemljivi za spremembe, odgovorni, in se tako lahko hitro preusmerijo na drugo delovno mesto ali poiščejo novo zaposlitev.

3.5 Varnost na danskem trgu dela ni odvisna izključno od relativno visoke ravni podpore za brezposelne, ampak tudi od visoke stopnje zaposlovanja in nihanja na trgu dela, ki omogočata določeno varnost delovnega mesta. Podpirajo jo mnogi ukrepi izpopolnjevanja in nadaljnega usposabljanja, ki jih skupaj omogočajo in upravljajo javni organi in socialni partnerji. Danska družba glede združljivosti družinskega in poklicnega življenja družinam hkrati zagotavlja določeno varnost, na primer v obliki ugodnih ureditev v zvezi s porodniškim dopustom, možnostmi varstva otrok itd.

3.6 Ključ za razumevanje izraza „fleksivarnosti“ je dejstvo, da prožnost in varnost nista nujno nasprotji. Običajno je bila želja delodajalcev po visoki ravni prožnosti na trgu dela nezdržljiva z željo delojemalcev po varnem delovnem mestu in visokih gospodarskih nadomestilih v primeru brezposelnosti in boleznih.

3.7 Ideja fleksivarnosti odpravlja to nasprotje. Delodajalci bi se morali zavzemati za stabilna in varna delovna razmerja in motiviranost sodelavcev, obratno pa se sme pričakovati, da bo tudi za delojemalce zanimiv prožen delovni čas, prožna organizacija dela in prožni sistemi nagrajevanja. Taki novi trgi dela bi lahko tako povzročili nov vzajemni vpliv med prožnostjo in varnostjo.

3.8 Na trgu dela danski sistem fleksivarnosti s pomočjo storitev splošnega pomena in uravnovešenja dohodkov zagotavlja kombinacijo dinamike prostega tržnega gospodarstva ter socialne varnosti in socialnega ravnovesja skandinavske socialne države. S širšega vidika je to eden izmed rezultatov političnega cilja omogočiti ljudem, da vstopijo v poklicno življenje, in z javnimi proračuni in ukrepi doseči prerazdelitev virov. To preko intenzivnega uravnovešenja dohodkov omogoča družbeno kohezijo in preprečuje močne družbene napetosti, kar delojemalcem daje varnost za nove usmeritve in prožnost.

4. Vloga socialnih partnerjev

4.1 Socialni partnerji imajo v skladu s tradicijo osrednjo pravico do soodločanja pri mehanizmi oblikovanja ter upravljanja politike trga dela in izobraževanja. Vpliv socialnih partnerjev je prispeval k iskanju ustvarjalnih in uravnovešenih rešitev tržnih težav in težav inovacij, ki so nadalje prispevale k temu, da je Danska dobro pripravljena na zahteve sprememb in razvoja, ki jih prinaša globalizacija. Pri tem je koristno tudi, da lahko partnerji po potrebi ocenijo, kdaj je treba ukrepati in zagotavljajo prilagoditve. Z nenehnimi dogovori med udeleženci se je sčasoma oblikoval socialni kapital, ki se izraža kot bolj zaupljiv odnos, večja odgovornost in skupno stališče o vprašanih.

4.2 Sedanji položaj ima zgodovinske vzroke, ki segajo več kot 100 let v preteklost. Poseben danski model za urejanje trga dela ima začetke v letu 1899, ko je bil sklenjen t. i. Septembrski kompromis med dansko zvezo sindikatov (LO — Landsorgani-

sationen) in danskim združenjem delodajalcev (DA — Dansk Arbejdsgiverforening), ki sta bila nekoliko pred tem ustanovljena kot državni organizaciji. V skladu s tem kompromisom je bila sklenjena prva kolektivna pogodba na svetu. Od takrat leta predstavlja okvir za sklepanje teh pogodb in za vzajemno sodelovanje socialnih partnerjev.

4.2.1 Medtem ko so delodajalci dansko zvezo sindikatov priznali kot pogajalsko stranko, je zveza sindikatov priznala pravico delodajalcev, da zaposlujejo in odpustčajo, in jim s tem priznala pravico upravljanja. Ta temeljna določba je prispevala k liberalnemu pogledu v zvezi z odpustčanjem na Danskem. Obveznost dobrih odnosov v času trajanja kolektivne pogodbe je bila pomemben element Septembrskega kompromisa. Še do leta 2003 je bila prostovoljna ureditev trga dela in samostojno reševanje sporov za socialne partnerje najboljše načelo. Šele ko EU ni hotela sprejeti, da bi socialni partnerji samostojno izvajali direktive, je na Danskem začela nastajati dodatna zakonodaja. Priloga 4 vsebuje nadaljnje informacije o zgodovinskem razvoju vloge socialnih partnerjev in ustalitvi danskega modela.

4.3 Po mnogih letih visoke stopnje inflacije in zelo nestalnem razvoju realnih dohodkov so socialni partnerji v letih 1987/88 spoznali, da bi bilo treba pri sporazumih upoštevati tudi višja družbenogospodarska stališča. Stališča delodajalcev, delojemalcev in vlade na Danskem se nedvomno razlikujejo, vendar hkrati obstaja pomembna kultura dialoga in soglasja, ki je del „socialnega kapitala“. Nizke hierarhije na vseh ravneh družbe prispevajo k ohranjanju te kulture soglasja.

4.4 S političnega vidika se je na Danskem od 60. let oblikoval obsežen javni sistem za poklicno izpopolnjevanje ter nadaljnje usposabljanje zaposlenih in brezposelnih. To se je izkazalo za koristno pri pripravljenosti na prilagoditve celotne delovne sile. Socialni partnerji so imeli v 20. stoletju ključne položaje v javnih strukturah odločanja in izvajanja. V nasprotju z večino evropskih držav se je njihova vloga pri tem od let 1993/94 celo povečala.

4.5 V politiki trga dela se je izvedlo vsebinsko preoblikovanje: medtem ko je bil njen pristop prej regulativen, se sedaj osredotoča na potrebe in uporablja strategije reševanja posameznih težav. Socialni partnerji so skupaj z občinami postali osrednji udeleženci v 14 regionalnih svetih za trg dela, katerim so bila dodeljena pooblastila in proračunska sredstva, da se težišče prenese na ukrepe za boj proti brezposelnosti in regionalno politiko trga dela.

4.6 Socialni partnerji so mnoga leta razvijali široko kolektivno socialno zavest glede svoje družbene odgovornosti, javni organi pa so se naučili izkoristiti njihove vire in vpliv. Socialni partnerji imajo posebne informacije in znanje o trgu dela, zato lahko hitro in zanesljivo ugotovijo potrebe. Tako lahko javni organi z vključitvijo socialnih partnerjev povečajo svoje vire, ne da bi se povečali tudi stroški. Ustvarjalne rešitve za skupne

probleme lahko poiščemo preko razprav in forumov. Organizacije so prav tako pomembne za to, da se politike sprejmejo in izvajajo, in nenazadnje — poskrbijo, da jih sprejmejo tudi državljani. Javni organi so pri ureditvah fleksivnosti torej odvisni od sodelovanja socialnih partnerjev.

5. Ustrezna kombinacija politik

5.1 Za razumevanje vseh razsežnosti danske fleksivnosti je treba upoštevati družbeno ozadje, ki je okvir tega sistema. Na delovanje trga dela vplivajo gospodarska politika in drugi vplivi javnih organov; ti elementi skupaj sestavljajo „danski model“. Ta medsebojni vpliv prikazuje priloga 7.

5.2 V drugi polovici 80. in na začetku 90. let se je dansko gospodarstvo znašlo v krizi. V povprečju je gospodarska rast v tem obdobju znašala le 0,8 % na leto, brezposelnost pa se je povzpela s 5,0 % leta 1987 na 9,6 % leta 1993. Ta kriza je bila med drugim tudi posledica toge gospodarske politike, ki je bila uvedena zaradi velikih proračunskih primanjkljajev v predhodnih letih.

5.3 Od leta 1993 se je okrepila aktivna politika trga dela, medtem ko so nižje obresti in ekspanzivna gospodarska politika pospešili gospodarstvo. Na začetku obdobja rasti sredi 90. let so na Danskem zabeležili tako velike proračunske primanjkljaje, da bi bila kršena pravila Pakta za stabilnost in rast, če bi takrat že obstajal. Razen tega so bile med drugim spremenjene določbe o financiranju nepremičnin (daljši roki odplačevanja posojil in reprogramiranje vračila dolgov), tako da so ljudje imeli na razpolago več denarja. Zaradi visoke rasti, manjše brezposelnosti in nastajajočega optimizma so ljudje lažje sprejeli zaostritev predpisov, ki urejajo trg dela.

5.4 Dodatni javni izdatki so se med drugim porabljali za intenzivne ukrepe, ki so omogočili boljše izpolnjevanje potreb po varstvu otrok, tako da so bile ženske z majhnimi otroki dejansko razpoložljive na trgu dela.

5.5 Okrepljena usmeritev v politiko trga dela je pomenila tudi okrepljene ukrepe na področju izobraževanja, izpopolnjevanja in nadaljnega usposabljanja, v okviru katerih je država zagotovila študijsko pomoč, da so se zaposleni in brezposelni lahko izpopolnjevali in nadalje usposabljali. Študijska pomoč je bila v obliki financiranja izobraževanja in deloma tudi kritja izpada osebnega dohodka. Sočasno se je na vseh ravneh izobraževanja povečalo število prostih mest za mlade.

5.6 Na splošno je treba opozoriti, da je za danski sistem z visoko ravno denarnih nadomestil za brezposelne in s tem z visokim pragom plač potrebna dobro usposobljena in učinkovita delovna sila. Če bi se oblikovala velika skupina nizkokvalificirane delovne sile, ki ne more doseči ravni dohodkov, ki upravičuje visoko denarno nadomestilo za brezposelne, bi to povzročilo preveliko brezposelnost.

5.7 Gospodarska strategija, ki se od sredine 90. let uspešno uporablja, je naložbena strategija, ki je z ostrimi reformami in naložbami v izobraževanje ter storitve splošnega pomena zagotovila dinamiko rasti. Zaupanje v prihodnost in visoka stopnja zagotovitvenosti dohodka spodbujajo potrošnjo in zagotavljajo veliko povpraševanje na domačem trgu.

5.8 Sedanja gospodarska strategija je odziv na gospodarsko krizo, ki je na Danskem vladala po letu 1987 in med katero je vlada velike primanjkljaje v javnem proračunu in plačilni bilanci izravnala z varčevanjem in zmanjševanjem. Ta varčevalna strategija je sicer rešila bilančne težave, vendar je povzročila nizko rast in vedno večjo brezposelnost. Sedanja strategija očitno zagotavlja rast in zaposlovanje, ne da bi obremenila javni proračun in plačilno bilanco. To je kombinacija, ki se je na Danskem nazadnje uporabljala pred naftno krizo v 70. letih.

6. Sedanji izzivi

6.1 Čeprav je danski sistem fleksivnosti v zadnjih letih prinesel pozitivne rezultate, še vedno obstajajo izzivi, s katerimi se je treba spopasti.

6.2 Zaradi globalizacije in tehnološkega razvoja je danski trg dela pod določenim vsesplošnim pritiskom. Velik pritisk občuti zlasti nekvalificirana delovna sila, saj jo ogroža konkurenca iz držav z nizkim prihodkom in avtomatizacija proizvodnje.

6.2.1 Doslej je Danska pritisk lahko uravnavala z zmanjšanjem nekvalificirane delovne sile na trgu dela, ker je med starejšo delovno silo, ki se umika s trga dela, več nekvalificiranih delavcev kot med mladimi, ki vstopajo na trg dela. Toda veliko mladih se sedaj ne usposablja za poklic, kar lahko dolgoročno ogrozi danski sistem fleksivnosti. Če ne bo poskrbljeno, da bosta ponudba in povpraševanje uravnotežena, bo javna poraba za podporo brezposelnih in druge transferne dohodke kmalu prevelika.

6.2.2 Danska mora spremljati selitve podjetij, ki svoje objekte zapirajo in proizvodnjo deloma ali v celoti selijo v države s cenejšo delovno silo. To je zlasti izziv za oddaljena območja, ki jih zapiranje obratov močno prizadene. Danski trg dela, ki ga sestavljajo mala in srednje velika podjetja, vseeno velja za dinamičen pojav. Namesto ohranjanja teh delovnih mest poskušajo Danci na politični ravni ter prek sodelovanja s socialnimi partnerji ustvariti nova in bolj konkurenčna delovna mesta.

6.3 Velika nihanja na trgu dela povzročajo, da so delodajalci manj naklonjeni financiranju izpopolnjevanja, ker ne vedo, kako dolgo bo osebje pri njih zaposleno. Problem pesti zlasti nekvalificirano delovno silo, saj delojemalci raje vlagajo v strokovno delovno silo, ki je primanjkuje, neusposobljeni delavci pa pogosto niso motivirani za udeležbo pri ukrepih usposabljanja. Tukaj priskoči na pomoč sistem z obveznim prispevkom delodajalcev; podpirajo ga javni organi in služi usposabljanju

neizkušenih delavcev in nadaljnemu izobraževanju strokovne delovne sile, ker je visoko usposobljena delovna sila pogoj za delovanje danskega sistema fleksivnosti in so intenzivna prizadevanja za usposabljanje politično zaželena.

6.4 Mnogi priseljenci naletijo na težave, ko se poskušajo ustaliti na danskem trgu dela, kar ovira njihovo integracijo. Njihove težave na trgu dela so med drugim povezane s tem, da nekatere skupine priseljencev in njihovi potomci nimajo potrebnega znanja, da bi dosegli na Danskem običajno visoko raven denarnega nadomestila za brezposelne in dohodka. Stopnja izobrazbe priseljencev in njihovih potomcev je v povprečju nižja kot danska, zaposlenost med njimi je nižja, brezposelnost pa večja. Težave so lahko jezikovne in socialne, lahko so povezane tudi z izobrazbo.

6.4.1 To je deloma mogoče razložiti s kulturnimi razlikami in globoko zakoreninjenimi vzorci vedenja. Izkušnje kažejo, da brezposelnost v teh skupinah niha bolj kot pri drugih. Če brezposelnost upade, delodajalci po izkušnjah sodeč poiščejo nove načine in zaposlijo ljudi iz drugih etničnih okolij. Visoka stopnja zaposlovanja in nizka brezposelnost lahko poskrbita za to, da bodo priseljenci in njihovi potomci lažje našli delo, kar pa seveda ne bo v celoti rešilo problema integracije. Demografski razvoj bi lahko povzročil, da bodo danska delovna mesta v prihodnje vedno bolj dostopna za priseljence.

6.5 Danski model socialne države bi bil brez visoke stopnje zaposlovanja žensk neizvedljiv — le tako je mogoče opraviti potrebne storitve splošnega pomena in zagotoviti visoke davčne dohodke. Po eni strani to omogoča večjo ekonomsko neodvisnost žensk, po drugi pa se oblikuje tudi izziv, kako združiti družino in poklic. V primerjavi z drugimi evropskimi državami je Danska na tem področju zelo daleč, kljub temu si bo morala še nadalje prizadevati, da bodo ženske imele enake poklicne možnosti kot moški.

6.6 Danski sistem je za državo stroškovno intenziven, ker financira velik del izplačil denarnega nadomestila. Izdatki za pasivno politiko trga dela so leta 2003 znašali 2,7 % BDP — kar je rekord v primerjavi z EU. V prihodnosti bo financiranje danske socialne države doživelo pritisk z več strani. Za financiranje socialne države brez zvišanja davkov so potrebne višje stopnje zaposlenosti prebivalstva v starosti, primerni za zaposlitev.

6.6.1 V primerjavi z državami EU je Danska država z največjo davčno obremenitvijo. Davčna obremenitev na Danskem znaša 49 % BDP, povprečje EU pa približno 40 %. To velja predvsem za zelo visoke trošarine, medtem ko obdavčitev dela ne spada med najvišje v EU. Davek na dohodek je visok in precej progresiven, medtem ko delodajalci na splošno plačujejo le malo socialnih prispevkov. Danska davčna struktura je obširneje opisana v prilogi 5. Nekateri davčni prihodki bodo v prihodnje pod pritiskom zaradi globalizacije.

6.6.2 Demografski razvoj je vzrok, da bo na trgu dela vedno več starejših in vedno manj zaposlenih državljanov. To je povezano s številčno šibkimi mlajšimi letniki, visoko stopnjo rodnosti generacij po vojni in starajočim se prebivalstvom. V razpravo o možnih reformah socialne države sodi tudi politika trga dela, torej tudi nadomestila za brezposelne. Danski pokojninski sistem pa je na te spremembe deloma pripravljen, kot je razvidno iz priloge 6. Bati se je pomanjkanja delovne sile in ker je na trgu dela v veliki meri že rezerva delovne sile, ki jo sestavljajo ženske, je treba najti druge načine za povečanje zaposlovanja. To je mogoče npr. z zvišanjem upokojitvene starosti ali spodbujanjem priseljevanja usposobljene delovne sile, po kateri je povpraševanje.

6.7 Približno četrtnina prebivalstva v starosti, primerni za zaposlitev, je brezposelna in se preživlja z različnimi načini pridobivanja javnih sredstev (brezposelnost, „aktiviranje“ (npr. ponudba izobraževanja) predčasno upokojevanje itd.). Približno polovica se zaradi zdravstvenih težav, brezposelnosti ali prostovoljno trajno umakne s trga dela, medtem ko je druga polovica le začasno brezposelna. Danski model sicer predvideva državno preskrbo teh ljudi, toda za prihodnje financiranje socialne države to pomeni izziv. Delež prebivalstva, ki se predčasno umakne s trga dela, je treba zmanjšati, da se tako zagotovi dolgoročno financiranje socialne države.

6.8 Postopoma se vedno večji del politike trga dela ureja v skladu z določbami in postopki, ki jih določa EU. Razmere na danskem trgu dela tradicionalno usklajujejo socialni partnerji in jih ne določa zakonodaja. Če bodo ureditve EU preveč posegale v podrobnosti, obstaja nevarnost, da se bo dovezetnost prebivalcev zmanjšala in se bo razvoj usmeril drugam, kot si želijo socialni partnerji. Metoda odprtega usklajevanja Evropske unije se zdi dober način za zagotavljanje nadaljnega razvoja danske tradicije ter uskladitve evropske politike zaposlovanja in trga dela.

V Bruslju, 17. maja 2006

Predsednica

Evropskega ekonomsko-socialnega odbora

Anne-Marie SIGMUND