



BUSINESSEUROPE



INTEGRERET PROGRAM FOR EU'S SOCIALE DIALOG 2009-2011

**FÆLLES STUDIE FORETAGET AF DE EUROPÆISKE SOCIALE PARTNERE
(ARBEJDSMARKEDETS PARTER)
“IMPLEMENTERINGEN AF FLEXICURITY OG ARBEJDSMARKEDETS PARTERS
ROLLE”**

NATIONALE SIDER:

DANMARK

UDARBEJDET AF: Eckhard Voss
Udkastversion: December 2010
Revideret version: Marts 2011



Projekt for europæiske sociale parter (arbejdsmarkedets parter) med økonomisk støtte fra Europakommissionen

Indhold

Indhold.....	2
Forord	3
<i>Disse nationale papirer</i>	3
1. Den økonomiske og sociale kontekst	4
Den økonomiske krise og genrejsning	4
Arbejdsmarkedsindikatorer og trends	5
Flexicurity på arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedspolitik	6
Konklusion	7
2. Flexibilitet og sikkerhed på det nuværende arbejdsmarked og socialpolitiske reformer	8
Introduktion og oversigt.....	8
Livslang uddannelse og arbejdstagernes mobilitet	8
Ekstern/intern flexicurity og kontraktlige arrangementer	9
Aktiv arbejdsmarkedspolitik	11
Støttende sociale sikkerhedssystemer	11
Høj kvalitet og produktive arbejdspladser	12
Ligestilling mellem mænd og kvinder	12
Finansiell bæredygtighed	13
Konklusion: Styrker, svagheder og udfordringer.....	13
3. Arbejdsmarkedets parter rolle	15
Generelle bemærkninger vedrørende arbejdsmarkedets parter rolle	15
Vigtigste værktøjer og påvirkningsniveauer	15
Nylige ændringer og udfordringer	16
Eksempler på god praksis på området arbejdsmarkedetsflexibilitet og -sikkerhed	16
4. Vigtige punkter	18
Kilder og referencer	18
Svar på spørgeskemaundersøgelsen, interviews og andre bidrag	18
Yderligere ressourcer	18

Forord

Dette nationale papir er en del af en EU-studie udført af arbejdsmarkedets parter "Implementeringen af flexicurity og arbejdsmarkedets parter rolle" udført i forbindelse med EU's Sociale dialogarbejdsprogram 2009-2011, hvilket omfatter "Sammen at overvåge implementeringen af de fælles principper for Flexicurity, specielt for at evaluere arbejdsmarkedets parter rolle og involvering i processen og uddrage fælles lære heraf". For at kunne implementere denne opgave på den bedst mulige måde og for at involvere de nationale medlemsorganisationer aktivt i indsamlingen af data og information, anvender studien en metode, som består af adskillige niveauer af analyser ved anvendelse af et antal arbejdsredskaber, som skal implementeres ved hjælp af et ekspertteam¹

- Ekspertteamet, som rådgives af det europæiske arbejdsmarkedets parter, blev enige om et sæt af udvalgte statistiske indikatorer på områderne for beskæftigelse og økonomisk og social udvikling med relevans for arbejdsmarkedet.
- De nationale arbejdsmarkedets parter blev anmodet om at deltage i en spørgeskemabaseret undersøgelse, med fokus for flexicurity-konceptet inden for de nationale arbejdsmarkeder, arbejdsmarkedets parter rolle i implementeringen af denne politik og deres synspunkter vedrørende flexicurity-konceptet. I forbindelse med undersøgelsen besøgte ekspertteamet et antal lande og gennemførte interviews med de nationale arbejdsmarkedets parter.
- Baseret på de to ovenstående kilder og en gennemgang af tilgængelige skriftlige materialer og informationer, udarbejdede ekspertteamet 29 nationale "papirer" om implementeringen af flexicurity-principperne og arbejdsmarkedets parter rolle i de pågældende nationale sammenhænge.
- Resultater af spørgeskemaundersøgelsen og de vigtigste resultater af de nationale analyser blev drøftet ved fire "landeklyngeseminarer", som blev organiseret af de europæiske arbejdsmarkedets parter ved hjælp af de nationale sektioner i Waszawa (november 2010 og Lissabon (december 2010, Paris (31. januar-1. februar 2011) og Haag (8. februar 2011).
- I lyset af de samlede studieresultater og de kommentarer, der blev modtaget af de nationale arbejdsmarkedets parter i ovennævnte sammenhænge har ekspertteamet udfærdiget en sammenlignende syntese-rapport om "Arbejdsmarkedets parter og Flexicurity på dagens arbejdsmarkeder", som blev præsenteret og drøftet ved syntese-seminaret på EU-niveau.

Disse nationale papirer sigter mod at præsentere en bred oversigt over den økonomiske og sociale kontekst og tingenes tilstand med hensyn til fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet og de nuværende sociale sikringsordninger (afsnit et og to). Desuden beskriver rapporten arbejdsmarkedets parter rolle og den sociale dialog i forbindelse med implementeringen af politik og praksis, som kan tages i betragtning under "flexicurity's" brede paraply (afsnit tre), og den opsummerer også input afgivet af de nationale arbejdsmarkedets parter i spørgeskemaet fra de gennemførte interviews og andre bidrag i forbindelse med studien. Afsnit tre præsenterer også kort beskrivelser af eksempler på god praksis, som er angivet af de nationale arbejdsmarkedets parter.

Teksten blev oprindeligt udformet som et udkast til rapport i efteråret 2010 for at fremme drøftelserne på klyngeseminaret den 31. Januar og 1. februar 2011 i Paris. De oprindelige papirer er blevet gennemgået og revideret, således at der tages højde for de kommentarer og drøftelser, der fandt sted under seminaret og blev modtaget bagefter. Det skal dog understreges, at denne rapport præsenteres som en "uafhængig ekspertrapport". Den repræsenterer synspunkterne hos de personer, der er involveret i udfærdigelsen af den og giver sig ikke ud for at gengive de synspunkter, som de repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, som har bidraget til den (hverken hver for sig eller kollektivt) eller de af arbejdsmarkedets parter på europæisk niveau, som var ansvarlige for bestillingen af den, måtte have.

¹ Ekspertteam: Eckhard Voss (koordinator), Alan Wild, Anna Kwiatkiewicz og Antonio Dornelas.

¹ Følgende lande blev besøgt i forbindelse med projektet mellem maj og juli 2010: Danmark, Frankrig, Irland, Italien, Tjekkiet, Polen, Tyskland, Portugal og Nederlandene.

1. Den økonomiske og sociale kontekst

Den økonomiske krise og genrejning

Efter at have oplevet den sværeste recession i mange årtier – fire kvartaler fra midten af 2008 til midten af 2009 – oplevede Danmark igen positiv vækst i anden halvdel af 2009. Den danske økonomi oplevede, på trods af en total vending i væksten, en begrænset stigning på 4,9 % i 2009.

I henhold til en vurdering, der for nylig er foretaget af EU-kommissionen², "startede den danske nedtur allerede inden den globale økonomiske krise begyndte, og var oprindeligt initieret af indenlandske faktorer, eftersom økonomien led under en bristende boble på ejendomsmarkedet og et stramt arbejdsmarked". Det, som adskilte Danmark fra andre lande under krisen, var den bemærkelsesværdige svækkelse af det private forbrug forårsaget af de faldende ejendomspriser og de dystre økonomiske udsigter – på trods af øgede disponible indkomster pga. skattesænkninger, faldende rentesatser og frigivelsen af pensionsfonde.

I 2009 stoppede faldet i den danske import og eksport, og det private forbrug begyndte igen at stige i tredje kvartal på grund af genoptagelsen af den internationale handel. I henhold til EU-kommissionens efterårsprognose vil bedringen den danske økonomi, der blev konstateret i anden halvdel af 2009, fortsætte i 2010-2011, primært på grund af stigende efterspørgsel indenlands.

DANMARK – PRIMÆRE ØKONOMISKE INDIKATORER OG PROGNOSE

	2007	2008	2009	2010	2011
BNP – procentvis årlig ændring	1,7	-0,9	-4,9	1,6	1,8
Beskæftigelse – procentvis årlig ændring	2,9	1,4	-3,6	-1,9	-0,1
Arbejdsledsats (Eurostat-definition)	3,8	3,3	6,0	6,9	6,5
Den almene statsfinansbalance (som procentdel af BNP)	4,8	3,4	-2,7	-5,5	-4,9
Den almene bruttostatsgæld (som procentdel af BNP)	27,4	34,2	41,6	46,0	49,5

Kilde: Europa-kommissionen: Økonomisk prognose for efteråret 2010.

Takket være de stærke offentlige finanser har den danske regering været i stand til at reagere på krisen med en signifikant finansiel ekspansion på linje med den Europæiske Genetableringsplan. Skattesænkninger besluttet i 2007 trådte i kraft i 2009, ligesom en anden større skattereform blev vedtaget med ikrafttræden fra 2010 og fremefter med en signifikant reduktion af skatten på arbejde. Ud over skattesænkningerne øgede budgetterne for 2009 og 2010 det offentlige forbrug og infrastrukturinvesteringer i jernbaner, skoler og plejefaciliteter. Oven i den finansielle ekspansion blev finanssystemet hjulpet på vej med to bankpakker. En tredje bankpakke blev tilføjet i marts 2010 med det mål at ændre de love, som har relation til svigtende finansielle institutioner, for derved at sikre en hurtig og effektiv likvidation.

Den dybe recession og den finansielle ekspansion har virkelig påvirket de offentlige finanser: Budgetbalancen forventes at gå fra et overskud på 3,2 % af BNP i 2008 til et underskud på 2,7 % i 2009 og et forventet underskud på 4,3 % i 2011 iht. EU-kommissionens Økonomiske Prognose.

Arbejdsledsigheden fortsatte med at stige gennem hele 2009, men stigningen i arbejdsledsigheden blev signifikant afdæmpet ved slutningen af året og den er i det mindste i henhold til danske kilder været faldende i første kvartal 2010 som et resultat af de iværksatte økonomiske genopretningstiltag. Stigningen i arbejdsledsigheden i

² EU-Kommissionen: Økonomisk prognose for foråret 2010, s. 75.

Danmark i 2008 og 2009 var signifikant og lå over EU's og Euro-landenes gennemsnit – arbejdsløsheden blev fordoblet fra kun 3,3 % i 2008 til 6 % i 2009. Det skal imidlertid fremføres her, at det danske arbejdsmarked var meget stabilt og velfungerende i 2008 med høj beskæftigelse – næsten fuld beskæftigelse, hvor længerevarende eller strukturel arbejdsløshed ikke udgjorde noget problem.

Et vigtigt værktøj, der blev anvendt af danske firmaer til at opretholde beskæftigelsen under krisen i 2008 og 2009, har været jobdeling, dvs. muligheden for at gå op til 13 uger uden job på supplerende dagpenge.³ De officielle tal viser, hvor vigtig denne forholdsregel var under krisen: Mens der i perioden fra januar til maj 2008 var registreret 1.061 personer på supplerende dagpenge, skete der en voldsom forøgelse for den samme periode i 2009 med i alt 24.176 registrerede personer. For den tilsvarende periode i 2010 faldt antallet af personer, der kom ind under denne ekstra 13-ugersregel, igen til 6.184 (tallene offentliggjort af LO i Danmark).

Arbejdsmarkedsindikatorer og trends

Med 75,7 % beskæftigelse i aldersgruppen mellem 15 og 64 år i 2009 har Danmark den højeste beskæftigelsesprocent i EU, betydeligt højere end gennemsnittet i EU (64,6 %). Tallene for såvel mænds som kvinders beskæftigelse ligger over Lissabon-målene på henholdsvis 70 og 60 %. Det skal også anføres her, at inden for det seneste årti er forøgelsen i beskæftigelsen specielt synlig inden for gruppen af ældre arbejdstagere.

I 2008 beskæftigede de vareproducerende brancher (landbrug, fremstilling, energi og byggeri) omkring 24,0 % af den danske arbejdsstyrke, mens mere end ¾ af arbejdsstyrken var ansat i de offentlige og private servicevirksomheder, hvilket gør den strukturelle ændring i retning af servicebranchen i Danmark signifikant kraftigere end i EU27-gennemsnittet. Med en rate for selvstændige på kun 6,2 % (2009) ligger Danmark klart på et lavere niveau i EU27, hvor den gennemsnitlige rate af selvstændige er mere end to gange højere.

DANMARK - PRIMÆRE ARBEJDSMARKEDSINDIKATORER FOR 2009 SAMMENLIGNET MED EU27

	Danmark	EU27
Beskæftigede – % af befolkningen i alderen 15 - 64	75,7	64,6
Beskæftigede, ældre personer – % af befolkningen i alderen 55 -64	57,5	46,0
Selvstændige - % af hele befolkningen	6,2	15,5
Beskæftigede i servicebranchen - % af det totale antal beskæftigede	77,8	70,4
Beskæftigede i industrien - % af det totale antal beskæftigede	19,4	24,1
Beskæftigede i landbruget - % af det totale antal beskæftigede	2,8	5,6
Arbejdsløse - % af arbejdsstyrken i aldersgruppen 15+	6,0	8,9
Ungdomsarbejdsløshed - % af arbejdsstyrken i aldersgruppen 15-24	11,2	19,6
Langtidsledige - % af arbejdsstyrken	0,5	3,0
Uligheder i fordelingen af indkomst, 2008	3,6	5,0

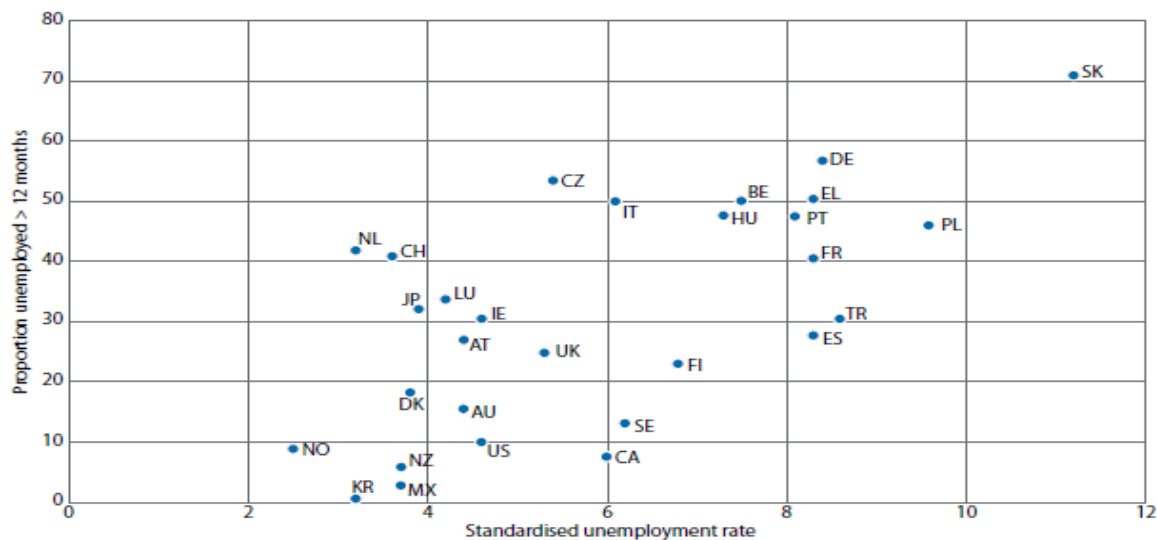
Kilde: Eurostat, *Beskæftigelse i Europa Rapport 2010*

Det danske arbejdsmarked har i det seneste tiår udviklet sig meget positivt sammenlignet med EU's gennemsnit med høj beskæftigelse og lav arbejdsløshed. Som ovenstående skema viser, klarer Danmark sig rigtig godt med hensyn til ungdomsarbejdsløshed og langtids-/strukturel arbejdsløshed. I intet andet EU-land har langtidsledigheden været så lav som i Danmark i 2009 i henhold til Eurostat-data.

³ Muligheden for en udvidelse af jobdelingsordningen med en ekstra 13-ugersperiode blev som en antikrise-forholdsregel vedtaget i 2009. Denne krisespecifikke vedtagelse kører indtil foråret 2011.

Dette vises også i det her følgende diagram, der stammer fra den seneste Beskæftigelse i Europa Rapport (Employment in Europe Report), som viser, at Danmark er karakteriseret ved en forholdsmæssig lav arbejdsløshed, og hvor en lav andel af disse personer er uden beskæftigelse i mere end 12 måneder.

FORDELING AF LANGTIDSLEDIGHED OG ARBEJDSLØSHEDSPROCENTEN FOR 2007



Kilde: Beskæftigelse i Europa Rapport, s. 73, baseret på tal fra OECD.

Også når det drejer sig om uligheder i indkomstfordelingen ligger Danmark i toppen sammenlignet med andre lande, dvs. karakteriseret ved en ganske moderat skævhed i indkomstfordelingen⁴ sammenlignet med EU27-gennemsnittet.

Flexicurity på arbejdsmarkedet og arbejdsmarkedspolitik

Det er en velkendt faktum, at 'flexicurity' stammer fra den danske arbejdsmarkedsmodel. Termen er en måde at beskrive et arbejdsmarked på, som i meget lang tid (i henhold til visse kommentatorer allerede fra slutningen af det 19. århundrede, dvs. den historiske kollektive overenskomst fra 1899) har været karakteriseret af såvel meget fleksible ordninger som et højt socialt sikkerhedsniveau. Dette er især kendetegnet ved indikatorer som arbejdsbeskyttelsens stivhed – bemærk, at opsigelsesperioderne i Danmark er relativt korte.

Et højt fleksibilitets-niveau kompenseres af bemærkelsesværdige standarder for social sikkerhed, aktiv arbejdsmarkedspolitik og støtte til forholdsregler, som øger den enkeltes muligheder for ansættelse og sikring via kollektivaftaler. I denne forbindelse er det vigtigt at anføre, at i Danmark er reguleringen af lønnen og arbejdsforholdene stærkt baseret på kollektivaftaler og er kun i begrænset omfang reguleret af lovgivning om løn og arbejdsforhold – flexicurity-modellen har siden den historiske aftale i 1899 været baseret på en fundamental autonomi for arbejdsmarkedets parter, som regulerer arbejdsrelationer og arbejdsforhold ved hjælp af kollektivaftaler, som er indgået af stærke arbejdsmarkedsorganisationer. Ud over den høje sociale sikkerhed er det danske arbejdsmarked karakteriseret ved en aktiv arbejdsmarkedspolitik, som giver den arbejdsløse en ret men også en pligt til aktivering. Dette omfatter også forholdsregler til støtte og aktiv opmuntring til jobmobilitet på arbejdsmarkedet. Bortset fra den ret høje arbejdsløshedsunderstøttelse (specielt for dem, der har den laveste løn), er de arbejdsløse forpligtet til at deltage i aktiviteter, som skal hjælpe dem til hurtigt at finde et nyt job.

⁴ I henhold til Eurostat er uligheder i indkomstfordelingen målt i procent af totalindkomsten modtaget af 20 % af befolkningen med den højeste indkomst (top 5) i forhold til den modtaget af de 20 % af befolkningen med den laveste indkomst (bund 5). Med indkomst forstås den udlignede disponible indkomst.

Som de fleste af de følgende indikatorer og specielt den relativt høje jobtilfredshed viser⁵, fungerer den danske model godt. Som de aktuelle tal viser, skifter danskere ikke kun job ret ofte⁶, de er også godt forberedt til at gøre dette: Høje niveauer i gennemførte uddannelser svarer til et topniveau i livslang læring og videregående uddannelse. Denne ansættelsessikkerhed resulterer i en høj mobilitet blandt arbejdstagerne og en villighed til at skifte job: Mens mere end 60 % af danskerne mener, at det er godt at skifte job med nogle få års mellemrum, deler mindre end 30 % af arbejdstagerne i Østrig, Tyskland eller Polen dette synspunkt.⁷

DANMARK – SAMMENLIGNING AF FLEXICURITY-INDIKATORER

	Danmark	EU27
Total population, som har afsluttet mindst gymnasiale eller HF-uddannelser (population i alderen 25-64, %), 2009	76,3	72,0
Deltidsansættelse - % beskæftigelse i alt, 2009	26,0	18,8
Åremålsansættelse - % ansatte i alt, 2009	8,9	13,5
Mulighed for flekstid - % ansatte i alt i aldersgruppen 15-64, 2004	37,0	31,3
Procentdel ansatte (alle virksomheder) deltaget i CVT-kurser (Kontinuert Faglig Uddannelse), 2005	35	33
Deltagelse i livslang uddannelse – procentdel af populationen i alderen 25-64, som deltog i uddannelse og kurser over de fire uger forud for undersøgelsen, 2009	31,6	9,3
Jobtilfredshed – procentdel af arbejdstagerne, som enten er meget tilfredse eller tilfredse med arbejdsforholdene i deres betalte hovedjob (EWCS 2010)	94,9	84,3
Arbejderbeskyttelsens stivhed – normal ansættelse, 2008	1,63	2,11*
Arbejderbeskyttelsens stivhed – midlertidig ansættelse, 2008	1,79	2,08
Arbejderbeskyttelsens stivhed – kollektive afskedigelser, 2008	3,13	2,96
Offentlige udgifter til <i>passiv</i> arbejdsmarkedspolitik (kategori 8-9) - % af BNP, 2008	1,20	0,96*
Offentlige udgifter til <i>aktiv</i> arbejdsmarkedspolitik (kategori 2-7) - % af BNP, 2008	0,98	0,46*
Personer som er udsatte for fattigdom efter social overførsel - % af den samlede population, % 2009)	13,1	16,3

Kilde: Eurostat, *Beskæftigelse i Europa Rapport 2010*, Eurofound (*Europæisk undersøgelse af arbejdsforhold 2010*); OECD-gennemsnit.

Konklusion

Den danske flexicurity "gyldne trekant" i form af nem ansættelse og fyring, en stærk arbejdsmarkedspolitik og høj social sikkerhed betragtes af nøgleaktører i Danmark som hovedårsagen til en ganske positiv udvikling på ansættelsesområdet gennem det seneste tiår, og også inden for rammerne for styring af den finansielle og økonomiske krise. Over for dette står hovedudfordringerne i form af en fremtidig mangel på arbejdskraft: Befolkningens gennemsnitsalder stiger, og med færre i den arbejdsdygtige alder vil en reduktion af arbejdsstyrken allerede være mærkbar fra 2010 og frem. Krisen vil også medføre, at flere frivilligt forlader arbejdsmarkedet med henblik på pensionering eller uddannelse i stedet for at stå som arbejdsløse. I forbindelse med dette skal det anføres, at det offentlige arbejdsmarked, og her specielt kommunerne, ikke oplever mangel på arbejdskraft, men om dette også vil fortsætte fremover er i følge *Kommunernes Landsforening (LGDK)* tvivlsomt.

⁵ For informationer om jobtilfredshed (og andre emner) blandt offentlig ansatte, se også publikationen fra Personalestyrelsen 2007, hvor hovedresultaterne fra en "motivationsundersøgelse", der blev gennemført i 2006, præsenteres.

⁶ Som anført i en nylig udgivet publikation fra LO i Danmark om Flexicurity, skifter ca. en ud af tre danskere (begge køn) job hvert år. Se LO Danmark 2008, s. 4.

⁷ Se LO Danmark, s. 4.

2. Flexibilitet og sikkerhed på det nuværende arbejdsmarked og socialpolitiske reformer

Introduktion og oversigt

Følgende oplysninger er primært baseret på svar fra arbejdsmarkedets parter i Danmark i undersøgelsen arbejdsmarkedets parter rolle i udviklingen og implementeringen af flexibilitet og sikkerhed på det moderne arbejdsmarked, oplysninger leveret af arbejdsmarkedets parter inden for rammerne af interview-missionen i Danmark, sammen med yderligere materiale, specielt rapporter fra den danske regering inden for rammerne af implementeringen af Lissabon-reformprogrammet og den europæiske genopretningsplan (European Recovery Plan).

Det skal her bemærkes, at de oplysninger, der fremlægges her, ikke har til hensigt at give en omfattende oversigt over alle politiske tiltag og reforminitiativer, men er koncentreret om større aspekter og trends, som fastslået af og i ovenstående anførte kilder.

Generelt og i overensstemmelse med den tætte sammenhæng mellem Danmark og EU's flexicurity-koncept, drager EU's ministerråd i dets anbefalinger om implementeringen af Lissabon-aftalens Nationale Reformprogram ganske positive konklusioner om arbejdsmarkedsreformer i Danmark. I dets anbefalinger fra 2008⁸, anfører EU's ministerråd, at Danmark har "gjort meget gode fremskridt i implementeringen af dets Nationale Reformprogram i perioden 2005-2007". Blandt de styrker, som EU's ministerråd specielt fremfører, er den integrerede reformplanlægningsmetode og interessenternes aktive deltagelse.

Livslang uddannelse og arbejdstagernes mobilitet

Eftersom Danmark fokuserer stærkt på udviklingen af vidensamfundet som den primære faktor i den globale konkurrence, har forholdsregler til en forøgelse af kvalifikationer og færdighedsniveauer en høj prioritet for den danske regering. Med hensyn til investering i voksen- og supplerende uddannelser, er målet for regeringens "Globaliseringsstrategi" at yde livslang uddannelse til alle. Inden for rammerne af højere uddannelse er det et nøglemål i "Velfærdsaftalen" fra 2006, at mindst 50 procent af alle unge skal have en højere uddannelse i 2015 samtidig med, at alderen ved afsluttet uddannelse skal være lavere. (Den danske regering 2009, s. 9)

Som opfølgning på aftalen fra 2007 med arbejdsmarkedets parter, har regeringen forøget aktiviteterne under voksenuddannelse via blandt andet en bredere anerkendelse af aktuelle kvalifikationer fra tidligere læring, etablering af lokale rådgivende netværk for voksne og oprettelse af 'det nationale center for kvalifikationsudvikling', som evaluerer og overvåger indsatsen. Endvidere oprettes der voksenuddannelsescentre og kurser, der øger de grundlæggende kvalifikationer for voksne er blevet fremmet i stor skala. (Den danske regering 2009, s. 34)

Arbejdsmarkedets parter i Danmark spiller en vigtig rolle inden for såvel udviklingen af innovative værktøjer som implementeringen af metoder til øgning af arbejdstagernes mobilitet.

⁸ EU's ministerråd (Ministerrådet): "Anbefaling til Rådets anbefaling om 2008 opdateringen af de brede retningslinjer for den økonomiske politik i Medlemsstaterne og Fællesskabet og om implementeringen af Medlemsstaternes beskæftigelsespolitik", Bruxelles, 4. marts 2008, s. 14.

Som et eksempel på denne rolle har *hovedorganisationen for fagforeninger i Danmark*, LO, henvist til den (fornyede) kollektivaftale for industrisektoren i 2007, ifølge hvilken de ansatte har ret til op til to ugers faglig og boglig uddannelse betalt af arbejdsgiveren. Ordningen finansieres af arbejdsgiverne gennem betaling til en solidaritetsfond på brancheniveau (som allerede blev fastlagt i en kollektivaftale i 2004). Fonden har til formål at tilskynde den enkelte arbejdstager til yderligere uddannelse ved at yde finansiel støtte.

Også i den offentlige sektor har arbejdsmarkedets parter udviklet og implementeret et antal initiativer på området for livslang og fortløbende uddannelse og træning: I 1999 indgik arbejdsmarkedsparterne inden for staten en aftale om 'strategisk og systematisk kompetenceudvikling i statsinstitutioner' og enedes om at oprette et fælles center for udvikling af personale- og kvalitetsstyring, Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK). Omfattende tiltag og ordninger til fremme og støtte af kompetenceudvikling for ansatte under staten, herunder ledere, er blevet udviklet i flere på hinanden følgende kollektivaftaler.

Rammer for kompetenceudvikling i den offentlige sektor.

Arbejdsmarkedets parter er blevet enige om generelle rammer for kompetenceudvikling med det formål at forpligte såvel arbejdsgivere som arbejdstagere (på lokalt plan) til at foretage en stigende prioritering af kompetenceudvikling. Dette vedrører den daglige indlæring via træning og uddannelse samt livslang læring via kurser etc. For at sikre udvikling af arbejdstageren og sikre arbejdspladsens færdighedsbehov. Aftalen forpligter den såkaldte 'Samarbejds- og koordinationskomité' (arbejdsråd) i den enkelte region til at gennemføre årlige strategidrøftelser vedrørende udvikling af kompetencer. Ud over disse drøftelser skal de forskellige enheder også have en kompetenceudviklingsplan. Desuden angiver aftalen, at den enkelte arbejdstager har ret (og pligt) til at deltage i en årlig præstationsgennemgang. Under denne gennemgang skitserer arbejdsgiveren og arbejdstageren en individuel udviklingsplan for det kommende år.

Kilde: Danske Regioner Arbejdsmarkedets parter inden for den statslige sektor er endvidere i flere på hinanden følgende kollektivaftaler blevet enige om omfattende tiltag og ordninger til forbedring og støtte af kompetenceudvikling for ansatte under staten.

I henhold til Kommunernes Landsforening, KL, har flexicurity-modellen for arbejdsmarkedet generelt øget bevidstheden om behovet for kompetenceudvikling for kommunalt ansatte.

Yderligere et eksempel, som beskriver den væsentlige rolle, som arbejdsmarkedets parter i Danmark indtager med hensyn til livslang læring og udvikling af færdigheder, er anført af *Dansk Arbejdsgiverforening*, DA, og har relation til de løbende forbedringer og tilpasninger af det danske system til voksen uddannelse på det faglige område. I 2009 blev man enige om en finjustering af programmet som del af en aftale under trepartsforhandlingerne, "styrkelse af faglige voksenuddannelse". Som andre tiltag kan nævnes etablering af 13 nye koordinationscentre for faglig voksenuddannelse. De skal koordinere i relation til virksomhederne og sikre stærkere styring såvel med hensyn til udbuddet som kvaliteten af de faglige voksenuddannelsesprogrammer. Så resultatet bliver et endnu mere aktivt og fokuseret program.

Med hensyn til professionel mobilitet og jobskifte har der været en række tiltag i Danmark med henblik på at forbedre kapaciteten i såvel jobcentrene som supporteringsindsatsen af adgang til nyt arbejde for den enkelte arbejdsløse: For eksempel er jobcentrene i dag forpligtet til at opstille en individuel handleplan for hver enkelt arbejdsløs, med fokus på tydeliggørelse af færdigheder og kompetencer, aktiviteter, som vil gøre det muligt for den enkelte at få et job og give den arbejdsløse arbejdstilbud. For at forbedre muligheden for et nyt job skal jobcentrene også fokusere på genoptræning og videreuddannelse for derved at gøre det muligt for den arbejdsløse fra en sektor eller industri til et job i en anden sektor eller industri.

Som beskrevet ovenstående er den eksterne flexicurity i Danmark høj: Omkring en tredjedel eller ca. 700.000 arbejdstagere skifter job hvert år. Endnu mere interessant er det, at i 2005 skiftede mere end en tredjedel af danskerne frivilligt job, dvs. fordi de ønskede et nyt job, og ikke fordi, de var tvunget til det. I henhold til DA kan dette tal være endnu højere i dag.

Danmark har fleksible kontraktmæssige arrangementer, og generelt er brugen af fleksible arbejdstider (flekstid) allerede ret udbredt. For at opnå intern numerisk mobilitet åbner de kollektive aftaler for skiftende ugentlige arbejdstider. I henhold til DA er 85 % af arbejdstagerne i den private sektor via lokale aftaler dækket af regler for variable ugentlige arbejdstider, som giver de ansatte mulighed for en bedre balance mellem arbejde/fritid, dvs. 20-25 % af arbejdsstyrken har et deltidsjob, hvor visse økonomiske sektorer har meget højere deltidsprocenter, dvs. i social- og sundhedssektoren.

Det er igen arbejdsmarkedets parter, som spiller en vigtig rolle i udviklingen og implementeringen af fleksible arbejdstider. Et praktisk eksempel på dette er sundhedssektoren og den regionale arbejdsstyrke: I denne er f.eks. omkring 60 % af sygeplejerskerne ansat af regionerne og arbejder på deltid. For at forbedre sikkerhed og status for deltidsansatte, indgik arbejdsmarkedets parter i regioner og kommuner i 2008 en politisk aftale, som sikrede sygeplejersker og SOSU-personale retten til fuldtidsarbejde på visse betingelser. Som rapporteret af arbejdsmarkedets parter i Danmark er flekstid i den private sektor øget væsentligt. Arbejdsgivere og fagforeninger har eksplicit valgt at prioritere større fleksibilitet i arbejdstiden ved at give større kompetence for afvigelser i arbejdstiden til de enkelte virksomheder.

Fleksible arbejdstidsordninger

84 % af de danske arbejdstagere er dækket af bestemmelser, der giver mulighed for at vælge varierende ugentlig arbejdstid (2008-tal), dvs. at om nødvendigt kan 84 % af arbejdstagerne øge eller mindske deres arbejdstid i perioder sammenlignet med standarden på 37 timer. Desuden er 59 % af de danske arbejdstagere dækket af bestemmelser, der giver fri mulighed for at afvige fra de generelle bestemmelser i kollektivaftalerne vedrørende arbejdstiden via individuelle aftaler på virksomheds-niveau (vedrørende f.eks. overtidsarbejde, afspadsning etc.). I 1998 kunne bestemmelser vedrørende arbejdstid i kollektivaftalerne ikke tilsidesættes af lokale aftaler, mens 59 % af arbejdstagerne havde denne mulighed i 2008.

Kilde: Dansk Arbejdsgiverforening DAOgså på området for intern fleksibilitet er der eksempler på kompensation og en øget sikkerhed: Med aftaler mellem arbejdsmarkedets parter om velbefindende og sundhed er der en forpligtelse for arbejdsgiveren til at sikre, at de ansatte har en stærk indflydelse på deres arbejdsforhold og arbejdstid, for eksempel via forholdsregler truffet af Region Syd, hvor de ansatte i vidt omfang selv planlægger deres arbejdstid i deres egne enheder mens arbejdsgiveren koncentrerer sig om finjustering.

Et andet eksempel på intern flexicurity, som blev et væsentligt værktøj til at afværge den finansielle og økonomiske krise efter september 2008, er jobdeling for at fastholde arbejdstagere.

En nuværende ordning, der fokuserer på fleksible arbejdstider, er blevet indrapporteret af arbejdsmarkedets parter inden for den statslige sektor (*State Employers Authority and Organisation of Public Employees*): Ordningen med "Plusarbejdstid" er en frivillig mulighed, der gør det muligt for arbejdsgiveren og arbejdstageren at blive enige om ekstra arbejdstid. Den normale arbejdsuge er på 37 timer, men med det nye arrangement er det muligt at arbejde op til 42 timer om ugen. Dette arrangement kan løbe i en begrænset periode eller være på mere permanent basis. Selv om dette er et spørgsmål om individuel, frivillig accept, pointerer kollektivaftalen, at lokale fagforeningsrepræsentanter spiller en rolle ved at overvåge implementeringen, og de skal give grønt lys, inden den individuelle aftale underskrives.

Inden for staten har arbejdsmarkedets parter (*Personalestyrelsen* sammen med *Centralorganisationernes fællesudvalg*, CFU), udviklet – i et vist omfang på baggrund af trepartsaftaler fra 2007 – følgende velfærdsreforminitiativer, som er nye initiativer taget som svar på demografiske ændringer og vanskelighederne ved rekruttering og fastholdelse af uddannede og erfarne arbejdstagere. Et af disse initiativer er "Seniorbonus"-ordningen. Ordningen sigter på at fastholde ældre arbejdstagere længere på arbejdsmarkedet ved automatisk at udbetale dem en bonus på 3 % af lønnen, hvis de forbliver på deres post ud over den gennemsnitlige

pensionsalder (denne ligger mellem 62 og 64 år). Bonusen kan udbetales i op til tre år, men de ansatte har også mulighed for at ombytte bonusen med ekstra fridage eller et ekstra pensionstilskud.

Med hensyn til ekstern flexicurity er der – iht. arbejdsmarkedets parter svar på spørgeskemaundersøgelsen – ikke iværksat vigtige ændringer på dette område inden for de seneste år. De grundlæggende principper for de danske kollektivaftaler er at fremme fleksibilitet. Imidlertid skal øget fleksibilitet, hvilket specielt LO Danmark har understreget, følges op af øget sikkerhed og finansiell kompensation i form af lønninger, for at kunne opretholde en balance mellem fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet.

Aktiv arbejdsmarkedspolitik

Danmark har haft en aktiv arbejdsmarkedspolitik i mange år – siden 1990'erne. Indholdet i denne politik har været en balance mellem rettigheder og pligter for arbejdsløse. Imidlertid er balancen mellem disse to punkter ændret som følge af den økonomiske situation og regeringens prioritetsrækkefølge: Efter midten af 90'erne – i henhold til DA's svar på spørgeskemaundersøgelsen – er fokus i den aktive arbejdsmarkedspolitik ændret og har bevæget sig fra de arbejdsløses rettigheder over mod en styrkelse af deres færdigheder og kvalifikationer. Senere, under det seneste økonomiske opsving, er fokus ændret til de arbejdsløses pligter og den enkeltes ansvar for at skaffe sig et arbejde.

Selv om denne anskuelse ikke deles af *Kommunernes Landsforening*, har der ifølge både fagforeningerne og DA været alvorlige uoverensstemmelser på dette område grundet det faktum, at området er overgået til kommunerne, og derfor vil blive påvirket af den økonomiske situation i de enkelte kommuner. Dette var oprindeligt statens ansvar, og præsentationen af den aktive arbejdsmarkedspolitik skete i nært samarbejde med arbejdsmarkedets parter. Ifølge fagforeningerne er situationen på dette område også blevet forringet på grund af omkostningsbesparelser i bevillingerne til træning og uddannelse.

Støttende sociale sikkerhedssystemer

Det danske sociale sikkerhedssystem – som er garant for høj fleksibilitet på arbejdsmarkedet – er baseret på en høj understøttelse, specielt på de områder hvor arbejdstagerne har den største risiko for arbejdsløshed. Indtil for ganske nylig var det tidsrum, hvor man havde ret til arbejdsløshedsunderstøttelse, fire år. Niveauerne for arbejdsløshedsunderstøttelse ligger mellem 90 % (for de lavestlønnede) og ned til 30 % (for de højestlønnede). Der sker intet fald i understøttelsen under arbejdsløshed – den er den samme i hele perioden.

Folketinget vedtog i juli 2010 at den periode, hvor man kan oppebære arbejdsløshedsunderstøttelse, nedsættes fra fire til kun to år. Dette tiltag er en del af en såkaldt "genopretningsplan", der blev besluttet af regeringen tidligere i år. I henhold til fagforeningerne indebærer disse tiltag sammen med andre besparelser på området for træning, uddannelse og velfærd, at balancen i den danske flexicurity-model undermineres. For eksempel er varigheden af den periode, hvor man kan oppebære arbejdsløshedsunderstøttelse netop blevet halveret fra fire til to år, uden at der i forbindelse hermed er afsat penge til jobskabelse for arbejdsløse. Den sociale sikkerhed er derfor blevet reduceret.

Dansk Arbejdsgiverforening, DA, ser også reformen i sammenhæng med den ændring, der i de senere år er sket i den aktive arbejdsmarkedspolitik, og specielt i styrkelse af aktiveringsaspektet: I henhold til dette er der sat yderligere fokus på den enkeltes eget ansvar for jobsøgning, rådighed for arbejdsmarkedet etc. På trods af, at reglerne som omfatter adgangen til arbejdsmarkedet for den arbejdsløse, løbende er strammet, dvs. ved at forpligte den arbejdsløse til at møde op på det lokale jobcenter med regelmæssige mellemrum, til at fremsende et CV, have udarbejdet en handleplan, være aktivt jobsøgende etc.

Høj kvalitet og produktive arbejdspladser

Som det jævnligt fremhæves i sammenlignende undersøgelser og målinger, rangerer Danmark højt på forskellige barometre og indikatorer for arbejdspladsproduktivitet og konkurrenceevne. For at kunne opretholde denne position og tilpasse den til nye krav, har den danske regering i samarbejde med arbejdsmarkedets parter i de senere år iværksat forskellige initiativer og projekter. For blot nogle få år siden implementerede Danmark en globaliseringsplan, som ved hjælp af en lang række initiativer skulle forbedre danske virksomheders konkurrenceevne internationalt. Det er imidlertid sådan, som de danske fagforeninger kommenterede i deres svar til undersøgelsen, at de fleste af disse initiativer er gennemført, og at regeringen ikke har iværksat nye aktiviteter. I 2010 har regeringen oprettet et "Vækstforum", hvor arbejdsmarkedets parter, administrerende direktører fra en række virksomheder og research-eksperter er medlemmer. Dette forum har til opgave at analysere og give forslag til en forbedring af danske virksomheders konkurrenceevne og derved skabe økonomisk vækst i Danmark (se på strukturspørgsmål for arbejdsmarkedet, udvikling af produktiviteten, generelle produktionsforhold, den demografiske udvikling etc. etc.). I september 2010 fremlagde man en liste over 10 udfordringer, som Danmark står overfor. I foråret 2011 fremlægger man så løsningsmodeller for disse udfordringer – og forslag til forbedringer af konkurrenceevnen for danske virksomheder på globalt plan. Udfordringerne er: Lav produktivitet, presset konkurrenceevne, færre gennemførte uddannelser end de lande, vi normalt sammenligner os med, demografiske udfordringer, tilgang af arbejdskraft på gennemsnitsniveau i OECD-sammenhæng, utilstrækkelig innovation, for få vækstvirksomheder, krav om en mere effektiv offentlig sektor, utilstrækkelig konkurrence, og nødvendigheden af at være uafhængig af fossile brændstoffer.

Ligestilling mellem mænd og kvinder

I Danmark er andelen af kvinder i beskæftigelse forholdsmæssig høj med næsten 73,1 % i 2009. Med hensyn til udviklingen af tidligere iværksatte initiativer og de nye initiativer er følgende eksempler blevet fremhævet af den danske regering:

- Initiativer til at øge andelen kvinder i lederstillinger, dvs. med 'Charter for flere kvinder i ledelse' fra marts 2008, som er blevet tiltrådt af 70 virksomheder siden slutningen af 2009. Målet er, at 100 virksomheder skal have tilmeldt sig Charteret inden udgangen af 2010. Den danske Corporate Governance Committee har opdateret sine anbefalinger, i henhold til hvilke sammensætningen af bestyrelserne løbende skal afspejle virksomhedens bl.a. kønsmæssige sammensætning.
- Initiativer til at overvinde det kønsopdelte arbejdsmarked og forøge kvinders repræsentation i indtil nu mandligt dominerede stillinger, dvs. med krav til uddannelse og karriererådgivere, som er trænet i at modvirke kønslig opdeling ved valget af uddannelse. Endvidere er en omfattende vejledning om arbejdet med at nedbryde det kønsopdelte arbejdsmarked blevet omdelt til virksomhederne.

I deres svar på undersøgelsen har fagforeningerne koncentreret sig om spørgsmålet om ligeløn og arbejdsmarkedets parter rolle i denne sammenhæng. Ligeløn er indskrevet i stort set alle nyligt afsluttede kollektivaftaler på det private arbejdsmarked, og arbejdsmarkedets parter er blevet enige om en ligelønskommission, som skal bidrage til en reduktion af lønforskellene mellem mænd og kvinder. Den generelle situation for ligeløn er endvidere blevet taget op af *Lønkommissionen*, som er oprettet med henblik på at løse forskellige lønproblemer på arbejdsmarkedet. Kommissionen offentliggjorde sin rapport i maj 2010, og konklusionerne var ganske klare: I den offentlige sektor er der ligeløn mellem kvinder og mænd. Kvinder og mænd, som udfører det samme job, aflønnes på samme niveau. Der kan imidlertid konstateres en vis forskel på arbejdsmarkedet i den private sektor: Mænd har en tendens til at vælge tekniske uddannelser og jobs, mens kvinder gerne vælger en uddannelse og jobs i sundheds- og plejesektorerne.

I DA's svar på undersøgelsen blev beskrevet en barselsfond for mænd og kvinder. Denne fond blev vedtaget i kollektivaftalerne i 2004. Fonden refunderer de omkostninger, som arbejdsgiverne pålægges i forbindelse med

medarbejderes barselsorlov, og tilskynder derfor til varig ansættelse af specielt yngre kvinder. Endvidere er der iværksat mange initiativer i den private sektor med henblik på at tilskynde f.eks. til ledelse.⁹

Finansiell bæredygtighed

Som allerede anført er specielt fagforeningerne bekymrede for flexicurity-arbejdsmarkedsmode llens finansielle bæredygtighed i lyset af de stærkt beskårne tiltag, som regeringen har taget i efterdønningerne af den finansielle og økonomiske krise. Eftersom "Genopretningsplanen" på 24 mia. DKK omfatter et antal signifikante nedskæringer i supplerende dagpenge, velfærd, uddannelse og på andre områder som dagpleje/børnehave, er arbejdstagerne organisationer bekymrede for en større udhulning af sikkerheden i flexicurity-systemet, uden at der er iværksat kompenserende tiltag på nuværende tidspunkt.

I henhold til DA er genopretningsplanen absolut nødvendig og også på linje med EU's anbefalinger, som landet er forpligtet til at følge. DA er også bekymret for det faktum, at Danmark i sommeren 2010 desværre kom ind i rækken af EU-lande med statsunderskud der er så høje, at de udgør en trussel for den overordnede europæiske økonomi, dvs. mere end de 3 procents underskud på BNP-grænsen i henhold til Stabilitets og Vækstpagten. For at få det offentlige forbrug under kontrol er det derfor absolut nødvendigt for sikring af fremtidig vækst og jobskabelse i Danmark i henhold til organisationen.

I deres svar på undersøgelsen påpeger fagforeningerne den direkte involvering af arbejdsmarkedets parter inden for rammerne af finansiell stabilitet i krisetider: Den supplerende pensionsordning, ATP, som er en lovpligtig pensionsopsparing, der har været administreret af arbejdsmarkedets parter helt tilbage fra 60'erne, har under den finansielle krise udlånt store beløb til Nationalbanken for at sikre valutamæssig stabilitet og likviditet for derved at beskytte den danske valuta mod spekulation.

Konklusion: Styrker, svagheder og udfordringer

Den danske flexicurity-model har helt tydeligt langt flere styrker end svagheder. Dette er også blevet bekræftet af EU-kommissionen i gennemgangen af Danmarks resultater inden for rammerne af Lissabon-reformprogrammet. I Kommissionens årlige landevurdering for 2008 fastslås det, at "*Danmark har en højt integreret flexicurity-model og gør det godt på alle fire punkter*". (EU-kommissionen 2008, s.19). Denne bedømmelse deles også af andre sammenlignende rapporter og analyser fra EU (f.eks. Eurofound 2008).

I henhold til arbejdsmarkedets parter i Danmark, er såvel arbejdsgivere som fagforeninger enige om, at denne model også har været i stand til at udvikle sig og implementere anti-krise tiltag som modtræk til den finansielle og økonomiske turbulens i 2008, og den har derfor bidraget til en vellykket genopretning af økonomien.

Med hensyn til bedømmelsen af styrker og svagheder i flexicurity-modellen og dens primære bestanddele såvel som påvirkningen fra den nuværende finansielle, økonomiske og sociale krise, fremhæves følgende resultater i reaktionerne fra arbejdsmarkedets på vores spørgeskemaundersøgelse:

- De fleste af arbejdsmarkedets parter betragter implementeringen på det politiske område for flexicurity i Danmark som en styrke, hvor kun fagforeningerne stiller sig mere kritiske (påpeger især svagheder på området for aktiv arbejdsmarkedspolitik og sociale sikkerhedssystemer samt livslang læring som et resultat af de beskrevne reduktioner i de økonomiske ressourcer).

⁹ Dansk industris sammenslutning, DI, har iværksat et antal initiativer på området for meningsudveksling og konferencer (f.eks. „Top Camp 2006“, Diversity Conference 2010) og andre tiltag, f.eks. oprettelsen af en DI Diversitetstænketank, et såkaldt "Ambassadørkorps" bestående af en gruppe direktører fra de største danske virksomheder skal opmuntre kvinder i lederstillinger, netværk af kvinder i lederstillinger i Nordic Cooperation. Andre initiativer sigter på diversitet og ligestilling mellem mænd og kvinder under "DI Innovation and Diversity Programme" eller databasen "Women on Board 2008" (database for kvalificerede kvindelige kandidater til bestyrelser). DI har endvidere i 2010 oprettet en diversitetshjemmeside, som skal fremhæve virksomhedsinitiativer med relation til kvinder i udvikling.

- Med hensyn til den finansielle og økonomiske krises påvirkning efter 2008, er bedømmelsen af arbejdsmarkedets parter i Danmark mindre tydelig: Mens arbejdsgiverorganisationerne (DA, kommunerne, regionerne) ikke ser en væsentlig ændring på området for flexicurity-politik, mener fagforeningerne, at visse flexicurity-principper (LLL, pålidelige og fleksible kontraktmæssige arrangementer, aktiv arbejdsmarkedspolitik, understøttelsessystemer, bedre muligheder for arbejde og jobskifte, forfremmelsesmuligheder for arbejdstagere) er blevet vigtigere pga. krisen.

Hvad angår de primære udfordringer, er følgende bedømmelse foretaget af EU's ministerråd i 2009:

"Danmarks vækstpotentiale er afgørende afhængigt af en styrkelse af tilgangen af arbejdskraft og produktivitet og på et stigende afkast fra investeringer i menneskelig kapital, forskning og innovation. Demografisk ældning er begyndt at påvirke tilgangen af arbejdskraft, hvilket understreger behovet for reformer, der stimulerer deltagelse og arbejdstimer. En yderligere udfordring ligger i en styrkelse af konkurrencen for at sænke det relativt høje forbrugerprisniveau i Danmark. Implementeringen af energi- og klimaændringspakken, som blev vedtaget af EU's ministerråd, vil kræve absolut opmærksomhed." (EU's ministerråd 2009, s. 17)

Specifikke ændringer som foreslås af arbejdsmarkedets parter i Danmark fremlægges inden for rammerne af det næste Afsnit.

3. Arbejdsmarkedets parter rolle

Generelle bemærkninger vedrørende arbejdsmarkedets parter rolle

Danmark har med sin lange demokratiske tradition et af de længst etablerede institutionaliserede systemer med hensyn til industrielle relationer og overenskomstforhandlinger. I 1899 fastlagde det såkaldte *Septemberforlig* de vigtigste komponenter i systemet, og de institutionelle rammer blev yderligere forbedret i 1910 ved etableringen af en Arbejdsret og oprettelsen af arbejdsmarkedets officielle forligsmænd (EIRO, 2005). Det, der kaldes "den danske model", er kendetegnet ved institutionalisering af konfliktløsning, høje medlemstakster i fagforeningerne og et veletableret samarbejds mønster med henblik på at støtte industriel fred og stabilitet og ingen statslig indblanding i fastlæggelse af lønsatser og arbejdsforhold. Modellen har støttet økonomisk vækst, lønstigninger og forbedrede arbejdsforhold.

Det kollektive overenskomstforhandlingssystemets hjørnesteen er Grundlovens bestemmelse om ret til foreningsfrihed. Den historiske aftale mellem DA og LO er i det væsentlige forblevet uændret i dag og foreskriver gensidig anerkendelse mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Det betyder, at fagforeningerne på den ene side er forpligtede til at anerkende arbejdsgiverens ledelsesmæssige forret og på den anden side skal arbejdsgiverne acceptere medarbejdernes ret til at organisere sig i fagforeninger. De sociale partnere løser sager med modstridende interesser gennem forhandling eller ved at indgå kollektivaftaler frem for at være afhængige af, at lovgivningen regulerer industrielle relationer og arbejdsmarkedet. De danske rammer og bestemmelser vedrørende regler for kollektive overenskomstforhandlinger, bestemmelser vedrørende fratrædelse og afskedigelse og tillidsmænds rettigheder er fastlagt i den Generelle Aftale mellem LO og DA i stedet for ved lov. Ligeledes er overenskomstforhandlinger i den offentlige sektor underbygget af såvel grundlæggende aftaler som regler udformet af arbejdsmarkedets parter vedrørende procedurer for indgåelse af kollektivaftaler samt omfang og anvendelse af kollektive kampskridt.

Med hensyn til flexicurity og indførelse af flexicurity-principper på det danske arbejdsmarked betyder dette helt klart, at arbejdsmarkedets parter rolle og specielt kollektivaftaler på såvel nationalt som sektorielt plan som på arbejdspladsniveau er uhyre vigtige for hele konceptet. Dette er også blevet påvist i mange dele af det foregående kapitel.

Modsat dette er formålet med dette kapitel hovedsageligt at vurdere de aktuelle tendenser og den rolle, som de forskellige aspekter af arbejdsmarkedets parter involvering spiller, så som de vigtigste værktøjer og påvirkningsniveauet samt nylige ændringer i andre sammenhænge set ud fra de danske arbejdsmarkedsparterers synspunkter.

Vigtigste værktøjer og påvirkningsniveauer

Som allerede nævnt, er det danske system med hensyn til industrielle relationer i høj grad baseret på autonome og forhandlingsorienterede relationer mellem arbejdsmarkedets parter, som spiller en vigtig rolle i reguleringen af arbejdsmarkedet og den sociale sikkerhedspolitik. Dette står også stadigt mere klart, når det handler om de forskellige instrumenters rolle og påvirkningsniveauer mht. flexicurity-politik. Ifølge undersøgelsens svar, anses kollektive overenskomstforhandlinger på nationalt, sektorielt og virksomhedsplan som de vigtigste arenaer i denne forbindelse. Desuden spiller samråd mellem arbejdsmarkedets parter, offentlige myndigheder og trepartsaftaler en vigtig eller meget vigtig rolle for udformning og indførelse af politikker, der kan skabe flexicurity på arbejdsmarkedet.

I modsætning hertil anser de fleste af arbejdsmarkedets parter lobbying og/eller bevidsthedsskabende kampagner eller ensidige initiativer som mindre væsentlige (sidstnævnte vurderes dog som meget vigtigt af fagforeningerne). I henhold til de danske arbejdsmarkedsparters fællessyn er samfunds-initiativer slet ikke relevante for påvirkning og implementering af politikker på området for beskæftigelsespolitik, arbejdsmarkedsregulering og socialpolitik.

DANMARK – VIGTIGSTE INDIKATORER FOR SOCIAL DIALOG

	Danmark	EU27
Kollektiv overenskomstdækning, 2006	80 %	63 %
Fagforeningstæthed, 2005	69 %	25 %
Arbejdsgiver-organisation-tæthed, 2006	52 %	n.a.

Kilder: Eurofound EIRO Landeprofiler, EU Industrial Relations Report 2008.

Nylige ændringer og udfordringer

Med hensyn til indvirkningen af den økonomiske og finansielle krise og andre ændringer i de seneste år på den sociale dialog og arbejdsmarkedets parter påvirkning af politik og praksis, er der stor forskel på fagforeningernes vurdering på den ene side og private og offentlige arbejdsgiveres vurdering på den anden side.

Mens både private og offentlige arbejdsgivere i deres svar på undersøgelsen rapporterer om øget påvirkning og en styrket rolle for den sociale dialog, er fagforeningerne meget mere skeptiske. Efter deres mening er påvirkningen på de trufne foranstaltninger som reaktion på den finansielle, økonomiske og sociale krise blevet kraftigt reduceret på alle de vigtigste politik-områder, bortset fra kerneområdet autonome kollektive overenskomstforhandlinger. Denne negative vurdering er et klart resultat af den politiske orientering hos den aktuelle danske liberale/konservative regering og reduktionen af fagforeningernes indflydelse generelt.

Dette fører direkte til de store udfordringer: For de danske fagforeninger ses de seneste udviklinger, både med hensyn til finansielle foranstaltninger og social dialog, som en underminering af balancen mellem den høje fleksibilitet og de høje standarder mht. social og beskæftigelsesmæssig sikkerhed på arbejdsmarkedet.

Denne bekymring deles ikke af arbejdsgivernes organisationer: Især for den private arbejdsgiverforening, DA, er udfordringerne snarere forbundet med den kvalitative forbedring af flexicurity i sammenhæng med fremtidige arbejdsmarkedsbehov og effektiviteten af selve konceptet. Her har DA for nylig startet et projekt om "Flexicurity – 2. generation", som understreger behovet for forbedring af specielt mobiliteten og dynamikken på det danske arbejdsmarked for at bevare og forøge den danske økonomis konkurrenceevne i global sammenhæng. Med udgangspunkt i den grundlæggende betragtning, at et velfungerende arbejdsmarked er i virksomhedernes, medarbejdernes og det offentliges interesse, søger DA at iværksætte en proces til identifikation af god praksis og effektive virkemidler og elementer, der bidrager til mobilitet, dynamik og et åbent arbejdsmarked. Ifølge DA er der også behov for at udvikle en ny definition af de ansattes "moderne sociale rettigheder" i denne sammenhæng.

Eksempler på god praksis på området arbejdsmarkedsfleksibilitet og -sikkerhed

Selv om det ikke eksplicit beskrives som sådant har de danske arbejdsmarkedsparter nævnt flere eksempler på god praksis inden for aktive arbejdsmarkedsparters involvering i flexicurity-praksis:

Et eksempel, der nævnes af både LO Danmark og den private arbejdsgiverorganisation, DA, er *arbejdsmarkedspensionerne*. Pensionsfondene er fuldt finansierede af arbejdsgiverne og arbejdstagerne og placeres på en individuel konto i sektorbestemte pensionsfonde eller kommercielle livsforsikringselskaber. Derved sikrer de, at arbejdstageren kan udnytte sine pensionsrettigheder uafhængigt af arbejdsgiverens handlinger og for eksempel har ret til at overføre pensionen fra en pensionsfond til en anden, hvis han/hun

skifter job (og at overføre sin anciennitet til den modtagende fond med nogle få undtagelser, sml. med joboverførelsesaftale).

Et andet eksempel på et system, der sikrer og støtter fleksibilitet og mobilitet på arbejdsmarkedet, er de allerede nævnte *kompetenceuddannelsesfonde*. De giver arbejdstageren ret til betalt uddannelse – uafhængigt af arbejdspladsen. Og også løbende uddannelse ud over deres aktuelle jobfunktion, som er rettet mod en bredere sektor. Det betyder, at arbejdstagerne på eget initiativ kan videreudanne sig og forberede sig på udfordringerne på et fremtidigt arbejdsmarked. Med fornyelsen af kollektivaftalen for den industrielle sektor i 2007 har arbejdstageren ret til op til to ugers uddannelse betalt af arbejdsgiveren. Denne plan er finansieret af bidrag fra arbejdsgiverne via betaling til en solidaritetsfond.

En praktisk illustration af god praksis ved forbedring af adgang til arbejde og lige muligheder i det danske flexicurity-system er blevet beskrevet i danske regioners responsum til spørgeskemaet: Arbejdsmarkedets parter i den offentlige sektor har indgået en aftale kaldet det "*sociale kapitel*". Det sociale kapitel fastsætter rammerne for initiativer, der handler om fastholdelse og rekruttering af personer, som af forskellige grunde ikke er i stand til at bevare et job på normale betingelser – personer, som er længst væk fra arbejdsmarkedet, personer med fysiske og psykiske handicap etc. – og giver dem mulighed for at arbejde under fleksible betingelser. Arbejdsmarkedets parter har desuden udformet en aftale vedrørende integration og uddannelsesstillinger for indvandrere og 2. generations-indvandrere med utilstrækkelige sprogkundskaber og/eller faglige færdigheder, som ikke vil kunne få jobs eller uddannelse inden for de normale rammer. Formålet med aftalen er at kvalificere og uddanne dem til at kunne påtage sig almindelige jobs.

Endelig bør det understreges, at også arbejdsmarkedets parter i den offentlige sektor i Danmark spiller en vigtig rolle i implementeringen af forskellige innovative foranstaltninger og planer som allerede dokumenteret i denne rapport med to eksempler ("*Senior-bonus*" og "*Plusarbejdstid*"). Bortset fra, at der har været andre innovative initiativer, som f.eks. med hensyn til rekruttering af etniske minoriteter til offentlige stillinger eller inden for ligebehandling af kønnene (se TUNED-EUPAN 2009). Set fra de danske arbejdsmarkedsparters synspunkt i den offentlige sektor viser dette tydeligt, at fagforeningerne og arbejdstagerne i den offentlige sektor har nogle fælles opfattelser af de udfordringer, som de offentlige myndigheder står over for med hensyn til at kunne levere kvalitetsserviceydelse. Det viser også, at det er muligt at indtage en fleksibel holdning til løn og arbejdstid, så længe fleksibilitet er en del af forhandlingsrammerne og implementeres i tæt samarbejde med fagforeningerne på lokalt (arbejdsplads-) plan.

Nedenstående oversigt præsenterer en oversigt over alle eksempler og tilfælde af god praksis, der er udpeget af arbejdsmarkedets parter i Danmark i forbindelse med interviewene ved landebesøget:

EKSEMPLER PÅ GOD PRAKSIS PÅ "FLEXICURITY"-OMRÅDET FORESLÅET AF ARBEJDSMARKEDETS PARTER I DANMARK

	Social partner	Anvendt flexicurity-princip
Arbejdsmarkedspensioner	LO, AC, FTF / ETUC	Økonomisk bæredygtighed / social sikkerhed
Kompetenceuddannelsesfonde	LO, AC, FTF / ETUC	
Aftale om et "socialt kapitel"	Danske regioner / AP i den offentlige sektor / CEEP	Livslang læring og mobilitet
"Seniorbonus" og "Plusarbejdstid"	Danske regioner / AP i den offentlige sektor / CEEP	Kontraktaftaler
"Flexicurity – 2. generation"	DA / BE	Omdefinering af flexicurity
Danmark og det danske arbejdsmarked er virkelig gode eksempler	Lokale myndigheder Danmark / CEEP	Flexicurity-veje

Kilder: Spørgeskemasvar og interviews

4. Vigtige punkter

Set fra denne rapport forfatters synspunkt fremstår følgende punkter med hensyn til flexicurity i Danmark:

- *Den danske model, flexicurity, er baseret på meget specifikke nationale tilstande, så som høje standarder mht. social sikkerhed, arbejdsmarkedets parter styrke, fundamentale roller i forbindelse med udvikling af politikker og fælles planlægning samt implementering af flexicurity-komponenter på virksomhedsplan – hvordan kan fleksibilitet og sikkerhed implementeres inden for andre nationale rammer for social dialog og social politik?*
- *Findes der et behov – både i dansk og europæisk sammenhæng – for at revurdere flexicurity, sådan som sammenslutningen af de danske arbejdsgivere har foreslået det via projektet "Flexicurity – 2. generation"?*

Kilder og referencer

Svar på spørgeskemaundersøgelsen, interviews og andre bidrag

Spørgeskemasvar blev modtaget fra et ret så glædeligt antal af arbejdsmarkedets parter, både fra fagforeningsside og fra de private arbejdsgivers side. LO Danmark i samarbejde med FTF og AC (ETUC-medlemsorganisationer), DA (BUSINESSEUROPE) og CEEP-medlemsorganisationerne Danske Regioner og lokalstyreorganisationer.

En række organisationer gav os desuden yderligere materiale og informationer i skriftlig form.

Der blev gennemført yderligere interviews i forbindelse med et landebesøg, der fandt sted den 2. juli 2010.

Yderligere ressourcer

1. Den danske regering: Danmarks nationale reformprogram 2008 - 2010, København, oktober 2008.
2. Den danske regering: Danmarks nationale reformprogram. Efteråret 2009 Fremskridtsrapport om det nationale reformprogram, København, oktober 2009.
3. EU-Kommissionen: Årlig fremskridtsrapport / Årlig landevurdering, Bruxelles, december 2008.
4. EU-Kommissionen: Fremskridtsrapport for gennemførelsen af den europæiske økonomiske genopretningsplan, Bruxelles, juni 2009
5. EU-Kommissionen: Fremskridtsrapport for gennemførelsen af den europæiske økonomiske genopretningsplan, Bruxelles, december 2009
6. EU-Kommissionen: "Et gennemførelsesår" – Kommissionens vurderinger af nationale reformprogrammer for vækst og beskæftigelse, Bruxelles, december 2006.
7. EU-Kommissionen: "Fuld fart fremad" – Kommissionens vurderinger af nationale reformprogrammer for vækst og beskæftigelse, Bruxelles, december 2006.
8. Rådet for den Europæiske Union 2009: Gennemførelse af strukturreformerne i Lissabonstrategien i forbindelse med den europæiske økonomiske genopretningsplan - Årlig landevurdering.
9. LO Danmark: Et fleksibelt arbejdsmarked kræver stærke organisationer. Den europæiske diskussion af det danske arbejdsmarked: Flexicurity, København, januar 2008.

10. Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene 2008: Flexibilitet og sikkerhed livet igennem, Dublin.
11. Personalestyrelsen, Finansministeriet 2007: Diversity through Equality in Public Administrations in Europe, København.
12. Personalestyrelsen 2007: Sektor for statsansat personale, København.
13. TUNED-EUPAN 2009: Improving Trust in Central Government - A Report for TUNED and EUPAN. Endeligt udkast til konferencen om tillid i statsforvaltningen 29.-30. april, udformet på engelsk af David Tarren, Working Lives Research Institute, London.