

Európai Gazdasági és Szociális Bizottság vélemény – Tárgy: „Rugalmas biztonság dán mintára”

(2006/C 195/12)

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2005. július 14-én úgy határozott, hogy Működési Szabályzata 29. cikkének (2) bekezdése alapján véleményt dolgoz ki a következő tárgyban: „Rugalmas biztonság dán mintára”.

A bizottsági munka előkészítésével megbízott „Gazdasági és Monetáris Unió, gazdasági és társadalmi kohézió” szekció véleményét 2006. április 28-án elfogadta. (Előadó: Anita VIUM.)

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2006. május 17–18-án tartott 427. plenáris ülésén (a május 17-i ülésnapon) 98 szavazattal 1 ellenében, 1 tartózkodás mellett elfogadta az alábbi véleményt.

1. Következtetés és ajánlások – „Rugalmas biztonság dán mintára”

1.1 A „flexicurity”, azaz a rugalmassággal ötvözött szociális biztonság dán változata, úgy tűnik, példaként szolgál arra, hogyan érhető el társadalmilag kiegyensúlyozott módon gazdasági növekedés, magas foglalkoztatottság és megfelelően működő állami pénzügy. Ez a fejlődés összhangban van a lisszaboni folyamattal, amelynek a növekedést, a foglalkoztatás magas szintjét és a szociális államot is fenntartható módon biztosítani kell.

1.2 A rugalmas biztonság dán rendszerének középpontjában a rugalmas munkaerőpiac áll, amely az aktív munkaerő-piaci és szakképzési politikának köszönhető és amelyet a szociális biztonsághoz hozzájáruló elemek kísérnek – ez a konstelláció láthatóan előnyös Dánia versenyképessége szempontjából. A dán társadalom más jellemzőivel együtt a rugalmas biztonság rendszere erős és rugalmas dán munkaerőpiacot hozott létre, így Dánia szembe tud nézni a jövő kihívásaival. A magas foglalkoztatottsági arány, a magas munkanélküli járadék és az optimista légkör eredményeképpen mind a munkaadók, mind a munkavállalók elfogadják a rendszerrel együtt járó kiszámíthatatlanságot és hátrányokat is, mivel cserébe minden csoport megtalálja a rendszer előnyeit is.

1.3 A rugalmas biztonság dán rendszere megértésének kulcsa az, hogy a rugalmasság és a biztonság nem szükségszerűen ellentétes egymással. A munkáltatói oldalnak mindenképpen érdeke a stabil, biztos munkaviszonyok és a motivált munkavállalók, hasonlóképpen pedig azt is feltételezhetjük, hogy a munkavállalói oldal a rugalmas munkaidőben, a rugalmas munkaszervezésben és a rugalmas fizetési rendszerben érdekelt.

1.4 A globalizációt és a gazdasági tevékenységek áthelyezését tekintve a rugalmas biztonság modellje „a foglalkoztatás biztonsága a munkahely biztonsága helyett” fémjelzte paradigmaváltás nyomán, illetve a korlátolt kockázatú változtatásra való készség teremtette egyéni esélyek által a lakosságnak magas fokú gazdasági és szociális biztonságot nyújt. A munkahely elvesztésének kockázata persze még nem szűnik meg ettől, a szociális biztonsági háló azonban rövid távon biztosítani tudja a jövedelem alapját. Hosszú távon az aktív munkaerő-piaci politika és a magas foglalkoztatottsági arány együttese növeli az új munkahely találásának valószínűségét.

1.5 A rugalmas biztonság dán rendszerében az egyes munkavállalók esetében alacsony a munkahely biztonságának

szintje, ezért egy szakmai pályafutás során többször kerülhet sor a munkahely elvesztésére. Egyrészt az állami források, tehát az adóterhek által biztosított magas munkanélküli járadékból, másrészt a foglalkoztatás biztonságából adódóan azonban a rendszerre jellemző biztonság a védelem és az elégedettség általános érzetét nyújtja a dánoknak – vö. 2. melléklet.

1.6 A rugalmas biztonság dán rendszerét európai összefüggésben vizsgálva világossá válik, hogy az eltérő kulturális, szerkezeti és gazdasági viszonyok miatt „egy az egyben” nem alkalmazható más országokban. Azon országok és régiók számára azonban, amelyek elérték egy bizonyos szociális szintet, politikai stratégiaként átvehető néhány általános elem, mégpedig főként ott, ahol a társadalmi tőke – az egyének, illetve szervezetek közötti bizalom, normák és hálózatok együttese – Dániához hasonlóan a kormány és a szociális partnerek közötti hagyományos együttműködés, valamint a polgárok oldaláról a változtatásra való készség formájában jelenik meg. A földrajzi rugalmasság azonban igen komolynak tekintendő gondokat is jelenthet a családok, partnerkapcsolatok, valamint a gyermekek iskolai és képzési előmenetele szempontjából, főként a nagy kiterjedésű országokban, illetve a szövetségi felépítésű államokban.

1.7 A rugalmas biztonság dán rendszere mögött az az általános elképzelés áll, hogy a rugalmasság és a biztonság kombinációja a munkavállalók számára mind a szociális biztonságot, mind a versenyképességet biztosítani tudja. A dán rendszer egyesíti a viszonylag magas munkanélküli járadékot (beleértve az egyéb szociális jellegű kifizetéseket is) a rugalmassággal a felmondásra vonatkozó liberális védelmi szabályok, így például a rövid felmondási idő révén. A szociális biztonság és a nagyfokú mobilitás mellett hangsúlyt fektet az aktív munkaerő-piaci politikára, amely biztosítja a munkanélküliek tényleges rendelkezésre állását a munkaerőpiacon, és arra ösztönzi őket, hogy egy tevékenység folytatásához képzést szerezzenek. Ezáltal a dán munkaerő-piaci politikára a „támogatni és követelni” elv jellemző, utóbbi például a kényszeraktíválás formájában, amely egyébként főleg magas minőségű képzési ajánlatokból áll. Az aktív munkaerő-piaci politika szükséges eszköz akkor, ha egy munkaerőpiacnak magas szintű bérpótlás és munkanélküli járadék mellett kell hatékonynak és működőképesnek lennie.

1.8 A rugalmas biztonság dán rendszerét természetesen nem lehet a szociális állam keretfeltételeitől és egy magas fejlettségű szervezési rendszertől függetlenül szemlélni. A dán munkaerő-piac működésmódját számos egyéb társadalmi tényező határozza meg, például a szociális partnerek központi szerepe a

politikai döntések és a munkaerő-piaci és képzési politika megvalósítása során, az átfogó, állami finanszírozású szociális háló, a lakosság képzettségi szintje és az utóbbi évtizedben megvalósított makrogazdasági intézkedéscsomag („policy-mix”).

1.9 A dán rendszer kialakításában a szociális partnerek központi szerepet tudtak vállalni; bevonták őket mind a döntési folyamatokba, mind a szakképzés-politika, valamint a munkaerő-piaci strukturális reformok végrehajtásába. Számos terület fejlődését a szociális partnerek közötti megállapodások határozzák meg, például a munkaerőpiacon alapuló magánnyugdíjak bevezetése esetében. A szociális partnerek szerepe egyrészt a történelmi fejlődésre vezethető vissza, másrészt magas szervezetségi fokukra. A szociális partnerek befolyásának köszönhetően kreatív megoldások születhettek, amelyek széleskörű elfogadásra találtak. A szociális partnerek és más, a civil társadalomból származó résztvevők komoly beleszólása azonban azt is megköveteli, hogy ők is készek legyenek a változtatásra és az együttműködésre, és a dolgok más szempontból történő, újszerű látásmódjára nyitottak legyenek, továbbá követni tudják az általános szemléletmódot. Így a szociális partnerek nagyobb részvétele és beleszólása a verseny- és alkalmazkodóképesség terén kifejtett fáradozások esetében társadalmilag hasznosnak bizonyulhat. Rendkívül fontos az is, hogy más civil szervezetek is – például a társadalmi szervezetek, egyesületi továbbképző szervezetek stb. – közreműködésükkel segítsék és kritikus szemmel kövessék az ilyen folyamatokat.

1.10 A magas munkanélküli járadék a lakosság magas képzettségi szintjét követeli meg, mert egyébként túl nagy lenne az a csoport, amely nem tud a bérpótló ellátások fölé emelkedő munkajövedelmet elérni. A magas képzettségi szint és az alkalmazkodóképesség nem utolsósorban a csekély formális szak-képzettséggel rendelkező munkavállalók esetében kulcsa a dán rendszer sikerének.

1.11 A 90-es évek második felében Dániában megvalósított, mélyreható strukturális reformok során szigorították a munkaerőpiacot és expanzív gazdaságpolitikát valósítottak meg, ami a gazdasági növekedés élénküléséhez és a foglalkoztatási helyzet javulásához vezetett. A magas munkanélküli járadék révén biztosított jövedelembiztonság mellett Dániában arra is törekednek, hogy a polgároknak foglalkoztatási biztonságot nyújtsanak. Bár nem lehet abból kiindulni, hogy mindenkinek garantálják a munkahelyet, de jó az új elhelyezkedés esélye, amihez az állami szektor is segítséget ad. Ezenkívül könnyebben megvalósíthatók a strukturális reformok és a lakosságnál is jobb fogadtatásra találnak, ha végrehajtásuk az optimizmus és a munkahelyteremtő növekedés légkörében történik. A rugalmas biztonság dán rendszere ezért sokrétű, növekedés- és foglalkoztatásbarát makroökonómiai eszköztárra támaszkodik.

1.12 A rugalmas biztonság dán rendszere állandó megfontolások és módosítások tárgya. A rendszernek vannak előnyei és hátrányai – még ha kétségek nélkül szoros összefüggés van is a rugalmasság, a biztonság és az aktív munkaerő-piaci politika

között, rendszeres viták folynak arról, hogyan biztosítható mindezek helyes arányú keveréke.

1.12.1 A rugalmas biztonság rendszerének előfeltételei a magas adóbevételek, valamint más tényezők, amelyek jelentőséggel bírnak a munkaerőpiac működésének szempontjából. A munkaerő-piaci politikára fordított állami kiadások 2003-ben a GDP 4,4 %-át tették ki, ami európai összehasonlításban csúcsteljesítmény⁽¹⁾. A lakosság egyrészt elfogadja a GDP 49 %-át kitevő magas adóterhet, másrészt az adók mégis minduntalan vitákhoz vezetnek, és elképzelhető, hogy a munkára kivetett adót a jövőben csökkenteni fogják. A magas adóteher ugyanakkor részben a magas foglalkoztatottsággal magyarázható, amely önmagában kedvezően járul hozzá az állami pénzügyekhez. A foglalkoztatási helyzet javulásával tovább emelhetők az adóbevételek.

1.13 „A rugalmas biztonság dán rendszerének” jelentősége az EU számára abban áll, hogy a szóban forgó megközelítés egy kiegyensúlyozott és az érintettek között gondosan egyeztetett, az európai társadalmi modell alapértékeit teljes mértékben tiszteletben tartó szociális-gazdasági paradigmaváltással ösztönzi a proaktív alkalmazkodási készséget az új realitásokhoz.

2. A dán rendszer versenyképessége

2.1 Dániára a stabil növekedés és a rendezett államháztartás jellemző. 2000 és 2005 között az átlagos növekedés 1,7 %, az átlagos foglalkoztatottsági arány 77,5 %, a költségvetési többlet pedig a GDP 1,4 %-a volt. Az állam összadóssága 2004-ben a GDP 42,7 %-a volt, a többlet pedig a GDP 2,8 %-a. Az államháztartás többlete elsősorban a kiváló foglalkoztatottsági helyzetre vezethető vissza, amelynek eredményeképpen a magas jövedelemadók révén hatalmas adóbevétel folyik be az államhoz.

2.2 A dán munkaerőpiacon nagyon nagy a fluktuáció, évente az összes munkahely több mint 10 %-a megszűnik és körülbelül ugyanennyi új jön létre. A foglalkoztatottaknak mintegy 30 %-a évente vált munkahelyet, és az EU-ban – Nagy-Britannia után – Dániában a második legrövidebb a munkaviszonyok átlagos időtartama. Mindezt az érvényes rendelkezések, valamint a sok kis- és középvállalat által jellemezett dán vállalati struktúra fényében kell szemlélni.

2.3 A makrogazdasági ösztönző tényezőkből álló intézkedéscsomag („policy-mix”) hatását és a Dániában többek között a munkaerőpiacon végrehajtott strukturális reformokat a munkanélküliség és a bérköltség-növekedés közötti összefüggést ábrázoló Phillips-görbe is megjeleníti. A Dániára vonatkozó diagram az 1. mellékletben látható. Erről leolvasható, hogy 1993 óta sikerült a munkanélküliséget nagyobb bérinfláció nélkül csökkenteni, mivel a Phillips-görbe ebben az időszakban összességében vízszintes. A munkaerőpiacon és az oktatás terén hozott intézkedések az alkalmazkodási problémák és korlátok ellen hatnak, amelyek egyébként bér-, illetve ár-növekedésben nyilvánulnak meg.

(1) Vö. OECD Employment Outlook 2005, H táblázat.

2.4 Az egyes országok befektetők általi kedveltségét vizsgáló tanulmányokban Dánia gyakran vezető helyen áll. A 2005. márciusában végzett „*Economic Intelligens Units*” vizsgálat szerint Dánia az első helyen állt. A 2. melléklet több paraméterre vonatkoztatva mutatja be Dánia helyzetét a többi tagállamhoz képest.

3. A rugalmas biztonság dán értelmezése

3.1 A „flexicurity”, azaz a rugalmas biztonság fogalma már néhány éve ismert, bár a kifejezés jelentése nem egyértelmű, országonként különbözően értelmezik.

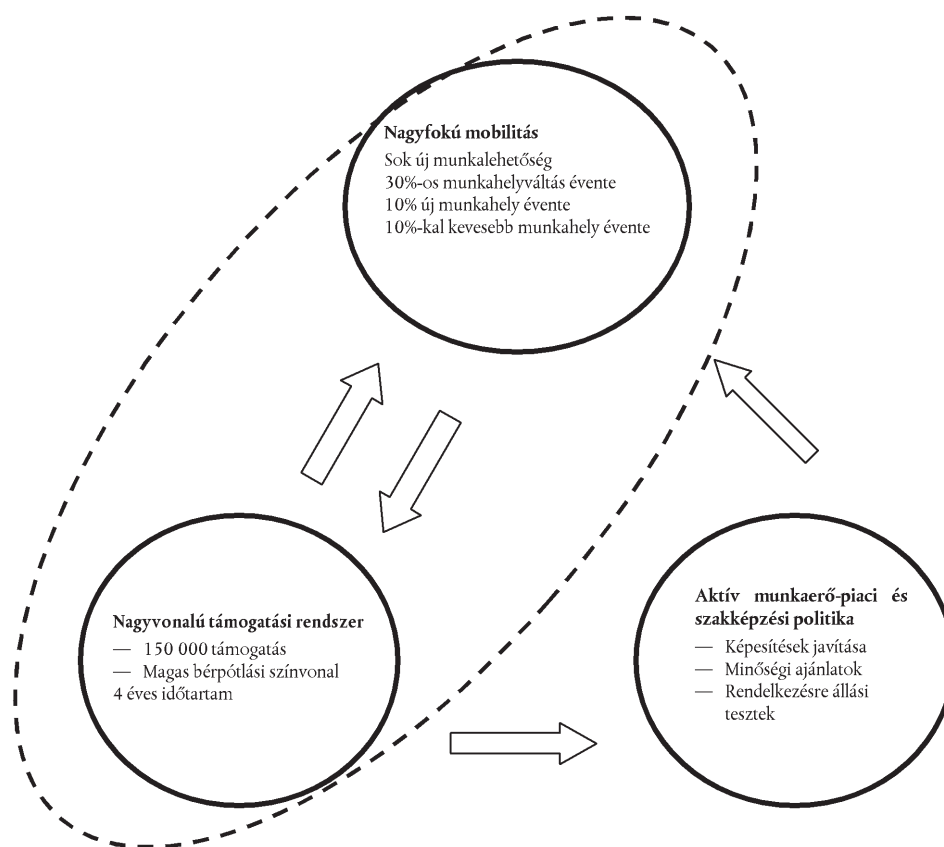
3.2 A munkaerőpiacon úgy tekintik az ezzel összefüggő intézkedéseket, mint a rugalmas alkalmazási szabályok (amelyek nagy számszerű rugalmassághoz vezetnek), nagyvonalú támogatási rendszer (amely szociális biztonságot kínál)

valamint komoly aktiválási és oktatási intézkedések (amelyek a munkanélkülieket álláskeresésre is motiválják, ugyanakkor képesítenek a szabad munkaerőpiacra történő visszatérésre is) „arany háromszögét”.

3.2.1 A rugalmas biztonság dán rendszere hozzájárul a korrekt, vagyis értékes munkahelyek teremtéséhez. A magas munkanélküli járadék következménye a magas minimális bér, amely gondoskodik arról, hogy a munkavállaló Dániában megélhessen a munkabéréből. A munkaviszonyban álló szegények rétege („*working poor*”) ezért ritka, kevésbé meghatározó jelenség az elsődleges munkaerőpiacon – még a bevándorló háttérrel rendelkező dánok esetében is.

3.3 Az alábbi ábra az „arany háromszöget” mutatja be. A transzferjövendelmek és az aktív munkaerő-piaci politika dán rendszerének rövid bemutatását a 3. melléklet tartalmazza.

A rugalmas biztonság dán rendszerének fő pontjai:



3.4 A dán munkaerőpiac rugalmassága több dimenzióval rendelkezik és nem csak a laza felmondási védelemnek köszönhető, hanem a rugalmas munkaidő is elősegíti, amelynek esetében a kollektív szerződésnek megfelelően egy éves időtartamon belül változhat a munkaidő és rövidebb időszakokon belül munkamegosztás valósítható meg. A bérek vállalati szintű végleges meghatározása általában kollektív szerződések keretében történik, ami szintén bizonyos bérrugalmasságot biztosít. A rugalmasság visszavezethető a munkavállalók széleskörű kompetenciájára is, az önálló munkavégzésre, arra, hogy nyitottak a változásokra és tudatosan vállalnak felelősséget, így gyorsan tudnak reagálni a termelés átalakítására vagy egy új munkára.

3.5 A dán munkaerőpiacon tapasztalható biztonság nem kizárólag a viszonylag magas munkanélküli járadékra vezethető vissza, hanem a magas foglalkoztatottsági arányra és a munkaerő-piaci fluktuációra is, amelyek egyfajta munkahelybiztonságról gondoskodnak. Ezt a munkahelybiztonságot a szak- és továbbképzési intézkedések széles spektruma révén támogatják, amelyeket az állam és a szociális partnerek együttműködve biztosítanak és irányítanak. Ezenkívül a dán társadalom a család és munkahely összeegyeztethetősége tekintetében is bizonyos biztonságot nyújt, például az anyasági szabadság, a gyermekgondozási lehetőségek kedvező szabályozása stb. formájában.

3.6 A rugalmas biztonság rendszere megértésének kulcsa az, hogy a rugalmasság és a biztonság nem jelentenek szükségszerűen ellentétet. A munkáltatói oldalnak az az igénye, hogy a munkaerőpiacon nagyobb fokú rugalmasság érvényesüljön, valamint a munkavállalói oldal munkahelyi biztonságra, valamint munkanélküliség és betegség esetén megvalósuló magas szintű gazdasági kiegészítő ellátásra vonatkozó igénye hagyományosan összeegyeztethetetlen volt.

3.7 A rugalmas biztonság elve szakít ezzel a vélt ellentétel. A munkáltatói oldal érdeke mindenképpen a stabil és biztos munkaviszony kialakítása és motivált munkatársak jelenléte, valamint fordítva is feltételezhető, hogy a munkavállalói oldal is érdekelt a rugalmas munkaidőben, a rugalmas munkaszervezésben és a rugalmas jutalmazási rendszerben. Az ilyen új munkaerőpiacok tehát a rugalmasság és a biztonság újfajta együttesét eredményezik.

3.8 A rugalmas biztonság dán rendszere az általános közszolgáltatásoknak és a jövedelemkiegyenlítésnek köszönhetően kombinálja a munkaerőpiacon a szabad piacgazdaság dinamikáját egy skandináv jóléti állam szociális biztonságával és szociális egyensúlyával. Magasabb szemszögből tekintve ez annak a politikai célkitűzésnek az egyik eredménye, amelynek célja az, hogy az embereknek esélyt teremtsenek a szakmai életbe történő belépésre, valamint az államháztartás eszközeinek és különféle intézkedéseknek a felhasználása révén az erőforrások újraelosztását érik el. Ez a jövedelmek erőteljes kiegyenlítésén keresztül társadalmi kohézióhoz vezet és gátat vet a komoly társadalmi feszültségeknek, ami megadja a munkavállalóknak az új utak kereséséhez és a rugalmassághoz szükséges biztonságot.

4. A szociális partnerek szerepe

4.1 A szociális partnereknek hagyományosan központi beleszólási joguk van a munkaerő-piaci és oktatási politika kialakításának és igazgatásának mechanizmusába. A szociális partnerek befolyása hozzájárult ahhoz, hogy kreatív és kiegyensúlyozott megoldásokat találjanak a piaci és innovációs problémákra, ami aztán hozzájárult ahhoz, hogy Dánia jól felkészüljön a globalizáció által meghatározott változtatási és fejlesztési követelményekre. Ennek során az is segítséget jelent, hogy a partnerek felméri az esetlegesen fellépő cselekvési igényt és gondoskodhatnak a kiigazításokról. A résztvevők között zajló megbeszélések révén idővel társadalmi tőke is kialakult, amely jobb bizalmi viszonyban, nagyobb felelősségtudatban és közös látásmódban nyilvánul meg.

4.2 A jelenlegi helyzet több mint 100 évvel ezelőtti történelmi okokra vezethető vissza. A munkaerőpiac szabályozásának sajátos dán modellje 1899-re nyúlik vissza, amikor a röviddel azelőtt országos szervezetként megalapított dán szakszervezeti szövetség (LO – *Landsorganisationen*) és dán munkáltatói szövetség (DA – *Dansk Arbejdsgiverforening*) között létrejött az úgynevezett „szeptemberi kompromisszum”, világszerte az első átfogó kollektív szerződés. Azóta ez jelenti a megállapodások és a szociális partnerek közötti együttműködés keretét.

4.2.1 Miközben a munkáltatói oldal elismerte tárgyalásra jogosult félként a dán szakszervezeti szövetséget, a szakszervezeti szövetség elfogadta a munkáltató alkalmazási és elbocsátási jogát és ezzel elismerte az irányítási jogot. Ez az alaprendelkezés vezetett a felmondások Dániában jellemző liberális megközelítéséhez. A szeptemberi kompromisszum egyik fontos eleme volt a kollektív szerződés időtartama alatti békekötelezettség is. Egészen 2003-ig a voluntarista munkaerő-piaci szabályozás és az önálló konfliktuskezelés volt a „non plus ultra” a szociális partnerek számára. Csak amikor az EU nem akarta elismerni az irányelvek szociális partnerek általi önálló végrehajtását, akkor kezdődött meg Dániában a kiegészítő jogi előírások kialakítása. A 4. melléklet további információkat tartalmaz a szociális partnerek szerepének történelmi alakulásáról és a dán modell megszilárdításáról.

4.3 A több évig tartó magas inflációs ráta és a reálbérek rendkívüli ingadozása után a szociális partnerek 1987–88-ban arra a belátásra jutottak, hogy a megállapodások során főleg nemzeti gazdasági szempontoknak is figyelmet kell kapniuk. Természetesen a munkáltatók, munkavállalók és a kormány hozzáállása Dániában különbözik, ugyanakkor a „szociális tőke” részét képezi egy alapvető párbeszéd- és konszenzuskultúra. Az összes társadalmi szinten érvényesülő sík hierarchia hozzájárul a konszenzuseresési törekvés fenntartásához.

4.4 Politikai szempontból Dániában a 60-as évek óta felépítették a foglalkoztatottak és munkanélküliek szakmai képzésének és továbbképzésének átfogó állami rendszerét. Ez a teljes munkaerő alkalmazkodási készsége szempontjából hasznosnak bizonyult. A szociális partnerek a 20. században mindig kulcspozícióban voltak és vannak jelenleg is az állami döntési és végrehajtási struktúrákban. Ezzel összefüggő szerepük a legtöbb európai országgal ellentétben 1993–94 óta még tovább nőtt.

4.5 A munkaerő-piaci politika terén tartalmi átalakulás zajlott le: a korábbi szabályorientáltsághoz képest most már az igényekhez igazodik és egyéni megoldási stratégiákat alkalmaz. A szociális partnerek az önkormányzatokkal együtt 14 regionális munkaerő-piaci tanács révén központi szereplők lettek, amelyeknek jogosultságokat és költségvetési eszközöket egyaránt rendelkezésre bocsátottak, hogy a hangsúlyt a munkanélküliség leküzdését célzó intézkedésekre és a regionális munkaerő-piaci politikára helyezhessék.

4.6 Az évek folyamán a szociális partnerek átfogó kollektív szociális tudatosságot fejlesztettek ki társadalmi felelősségüket illetően, az állam pedig megtanulta, hogyan használja fel erőforrásait és befolyásukat. A szociális partnerek egyedülálló információkkal és ismeretekkel rendelkeznek a munkaerő-piacról, ezért gyorsan képesek megbízható jelentést adni a szükségletekről. Bevonásuk tehát költségsemleres módon egészíti ki az állam erőforrásait. Viták és döntési folyamatok

révén kreatív megoldásokat találnak a közös problémákra, szervezeteik pedig döntő jelentőségűek a politikák meghatározása, megvalósítása és – nem utolsósorban – elfogadottsága szempontjából.

5. A megfelelő intézkedéscsomag („policy-mix”)

5.1 Ahhoz, hogy megértsük a rugalmas biztonság dán rendszerének minden vetületét, figyelembe kell vennünk a rendszer alapjául szolgáló társadalmi kontextust is. Mind a gazdaságpolitika, mind a közszféra egyéb befolyásai hatnak a munkaerőpiac működőképességére; ezek az elemek együtt alkotják a „dán modellt”. Ezt az összhatást szemlélteti a 7. melléklet.

5.2 A 80-as évek második felében és a 90-es évek elején a dán gazdaság válságot élt át. Ebben az időszakban a gazdaság átlagosan mindössze 0,8 %-kal növekedett évente, míg a munkanélküliség az 1987-es 5,0 %-ról 1993-ra 9,6 %-ra nőtt. A válság többek között a merev gazdaságpolitika következménye volt, amelyet a megelőző évek nagy államháztartási hiánya miatt vezettek be.

5.3 1993-tól megerősödött az aktív munkaerő-piaci politika, miközben ugyanakkor a gazdaság az alacsony kamatok és az expanzív gazdaságpolitika révén hátszelet is kapott. A növekedési időszak kezdetén, a kilencvenes évek közepén Dániában olyan nagy lett az államháztartás deficitje, hogy ha akkor már létezett volna a gazdasági és növekedési paktum, annak szabályai sérültek volna. Ezenkívül módosították többek között az ingatlanfinanszírozásra vonatkozó rendelkezéseket (hosszabb hitelfutamidők és átütemezési lehetőségek), így több pénz állt az emberek rendelkezésére. Az erőteljes növekedés, a csökkenő munkanélküliség és a kibontakozó optimizmus közepette a lakosság könnyebben elfogadta a munkaerő-piaci szabályok szigorítását.

5.4 További állami eszközöket fordítottak többek között a gyermekgondozás iránti igény jobb kielégítését célzó intézkedésekre, így a kisgyermekes anyák ténylegesen a munkaerőpiac rendelkezésére álltak.

5.5 A munkaerő-piaci politikára történő erősebb koncentráció megerősített intézkedéseket jelentett a képzés, szak- és továbbképzés terén, amelynek keretében az állam komoly támogatást adott, hogy mind a foglalkoztatottak, mind a munkanélküliek részt tudjanak venni a szak-, illetve továbbképzésben. A támogatások a szakképzés finanszírozása és a bérkiesés részleges fedezése révén valósultak meg. Ezzel egy időben minden szinten növelték a fiatalok által igénybe vehető képzési helyek számát.

5.6 Általánosságban utalni kell arra, hogy a magas szintű munkanélküli járadék és ezzel magas minimális bér által jellemzett dán rendszerhez jól képzett és termelékeny munkaerőre van szükség. A széles alulképzett réteg jelenléte, amely nem tudja elérni azt a bérszínvonalat, amely magas munkanélküli járadékra jogosít fel, túl magas munkanélküliséghez vezetne.

5.7 A kilencvenes évek közepétől sikeresen alkalmazott gazdasági stratégia beruházási stratégia volt, amely az oktatás és a közszolgáltatások terén megvalósított offenzív reformokkal

és beruházásokkal dinamikus növekedést teremtett. A jövőbe vetett bizalom és a jövedelem magas szintű biztonsága ösztönzi a fogyasztást és magas belső keresletet biztosít.

5.8 A jelenlegi gazdasági stratégia válaszként tekinthető az 1987-ben kezdődő dániai gazdasági válságra, amely alatt a kormány takarékoskodással és szigorításokkal leépítette az államháztartás és a fizetési mérleg magas hiányát. A takarékoskodás stratégiája megoldotta ugyan a mérleg problémáit, azonban alacsony növekedést és növekvő munkanélküliséget eredményezett. A jelenlegi stratégia nyilvánvalóan biztosítja a növekedést és a foglalkoztatást anélkül, hogy ez az államháztartás és a fizetési mérleg egyenlegének rovására menne. Ez a kombináció Dániában legutóbb a 70-es évekbeli olajválság előtt volt megfigyelhető.

6. Jelenlegi kihívások

6.1 Még ha a rugalmas biztonság dán rendszere az utóbbi években pozitív eredményekhez vezetett is, természetesen vannak kihívások, amelyekkel foglalkozni kell.

6.2 A globalizáció és a technológiai fejlődés a dán munkaerőpiacot egyfajta általános nyomás alá helyezi. Mindez az alacsonyabb bérszínvonalal rendelkező országokból érkező konkurencia és a termelés automatizálása révén különösen a képzetlen munkaerőt érinti.

6.2.1 Dánia egy ideig ellensúlyozni tudta a munkaerőpiacra jelentkező nyomást a képzetlen munkaerő számának csökkentésével, mivel a munkaerőpiacról kivonuló idősebb munkavállalók között nagyobb a képzetlenek aránya, mint a munkaerőpiacra megjelenő fiatalabb munkavállalók esetében. Pillanatnyilag azonban sok fiatal nem szerez szakmai képesítést, amely hosszabb távon alááshatja a rugalmas biztonság dán rendszerét. Ha nem gondoskodunk arról, hogy a képzett munkaerő kínálata valamelyest fedje a keresletet, akkor könnyen megeshet, hogy túl sok közpénzt kell fordítani a munkanélküliek támogatására és az egyéb transzferjövedelmekre.

6.2.2 Dániában telephely-áthelyezés figyelhető meg, vagyis a cégek bezárják üzemüket, és termelésüket részben vagy teljesen alacsony bérszínvonalal rendelkező országokba helyezik át. Nagy kihívásnak bizonyul ez a peremterületeken, amelyek különösen sújt az üzemek bezárása. A dán munkaerőpiac, amelynek szerkezetét a kis és középméretű cégek jellemzik, mindazonáltal dinamikusnak tekinthető. Politikai szinten és a szociális partnerekkel történő együttműködésben a munkahelyek megőrzése helyett megkísérelnek új, versenyképes munkahelyeket teremteni.

6.3 A munkaerőpiacra megfigyelhető nagy fluktuáció ahhoz vezet, hogy a munkáltatók kevésbé hajlanak arra, hogy továbbképzéseket finanszírozzanak, mivel nem tudják, meddig marad náluk a munkaerő. Ez a probléma főként a szakképzetlen munkavállalókat érinti, mivel a munkaadók többet fektetnek be a keresett szakemberekbe, a képzetlen munkavállalók pedig gyakran nem motiváltak a képzési intézkedésekben való részvételre. Itt kerül a képbe egy közpénzekből és a kötelező munkaadói járulékokból támogatott átfogó rendszer, amely a

szakképzetlen munkaerő képzésére és továbbképzésére szolgál, mivel a magasán képzett munkaerő a rugalmas biztonság működésének alapfeltétele, politikai szempontból pedig széles körű offenzív képzési intézkedések kívánatosak.

6.4 Sok bevándorló számára nehéz bejutni a dán munkaerő-piacra, ami hátráltatja integrációjukat. A munkaerőpiacon megmutatózó problémáik többek között arra vezethetők vissza, hogy a bevándorlók egyes csoportjai és leszármazottaik nem rendelkeznek a szükséges kompetenciákkal ahhoz, hogy elérjék a munkanélküli járadék és a bérek Dániában szokásos magas szintjét. A bevándorlók és leszármazottaik képzettségi szintje átlagosan alacsonyabb, mint a dánoké, kisebb foglalkoztatottsági arány és nagyobb munkanélküliség tapasztalható esetükben. A problémák gyökere lehet nyelvi vagy társadalmi jellegű, de érintheti a szakképzést is.

6.4.1 A magyarázat részben a kulturális különbségekben és a mélyen gyökerező viselkedésmintákban is kereshető. A tapasztalatok szerint az ilyen csoportok esetében nagyobb mértékben ingadozik a munkanélküliség. Ha a munkanélküliség csökken, a munkaadók a tapasztalatok szerint új utakat keresnek és más etnikai háttérrel rendelkező embereket toboroznak. A magas foglalkoztatási arány és az alacsony munkanélküliség tehát már önmagában is gondoskodhat arról, hogy a bevándorlók és leszármazottaik könnyebben találhassanak munkát, ami persze nem oldja meg az integrációs probléma egészét. A demográfiai változás ahhoz vezethet, hogy a dán munkahelyek az elkövetkező években egyre hozzáférhetőbbek lesznek a bevándorlók számára.

6.5 A szociális állam dán modellje elképzelhetetlen lenne a nők magas foglalkoztatási aránya nélkül – csak így biztosíthatók a szükséges közszolgáltatások és a magas adóbevételek. Ennek eredménye egyrészt a nők nagyobb gazdasági önállósága, másrészt az a kihívás, hogy biztosítani kell a család és a munka összeegyeztethetőségét. Más európai országokkal összehasonlítva Dánia jelentős sikert könyvelhet el e téren, további erőfeszítésekre van azonban szükség ahhoz, hogy a nők és a férfiak azonos karrierlehetőségekkel rendelkezzenek.

6.6 A dán rendszer az állam számára költségigényes, mivel a bérpótlási ellátások nagy részét finanszírozza. A passzív munkaerő-piaci politikára fordított kiadások 2003-ban a GDP 2,7 %-át tették ki – ami EU-viszonylatban rekordot jelent. A jövőben a dán szociális állam finanszírozása több oldalról nyomás alá fog kerülni. Annak érdekében, hogy a szociális állam adóemelések nélkül is finanszírozható maradjon, növelni kell a keresőképes korú lakosság foglalkoztatottsági arányát.

6.6.1 Uniós összehasonlításban Dánia egyike azoknak az országoknak, ahol a legmagasabb az adóteher. Dániában az

adóteher a GDP 49 %-a körül mozog, míg az EU-átlag mintegy 40 %. Ez mindenekelőtt az igen magas fogyasztási adókra érvényes, a munka megadóztatása ezzel szemben nem tartozik a legmagasabbak közé. A jövedelemadó magas és nagy mértékben progresszív, miközben a munkáltatóknak összességében alig kell társadalombiztosítási járulékokat fizetniük. Dánia adószerkezetét az 5. melléklet mutatja be részletesebben. A globalizáció miatt bizonyos adóbevételek a jövőben nyomás alá kerülhetnek.

6.6.2 A demográfiai fejlődés azt eredményezi, hogy a foglalkoztatott polgárok egyre idősebbek lesznek és számuk egyre csökken. Ez a kis létszámú fiatal generációval és a háború utáni népes korosztállyal, valamint a növekvő életkorral függ össze. A szociális állam esetleges reformjai esetében meg kell vitatni a munkaerő-piaci politikát is, beleértve a munkanélküliek támogatását is. A dán nyugdíjrendszer azonban részben felkészült ezekre a változásokra, ahogy azt a 6. melléklet bemutatja. Tartani lehet attól, hogy munkaerőhiány lép fel, és mivel a nőkből álló munkaerő-tartalék nagyrészt már megjelent a munkaerőpiacon, más utakat kell találni a foglalkoztatottság növelésére. Ez pl. úgy történhet, hogy felemelik a nyugdíjkorhátárt vagy növekszik a keresett kompetenciákkal rendelkező munkaerő bevándorlása.

6.7 A keresőképes korú lakosság körülbelül egynegyede nem törekszik munkát vállalni és valamilyen formában állami pénzből él (munkanélküliség, „aktiválás” – pl. képzési ajánlat –, korai nyugdíjazás stb.). Ezeknek az embereknek mintegy fele tartósan távozott a munkaerőpiacról elhasználódási jelenségek, munkanélküliség miatt vagy önkéntesen, másik fele pedig csak átmenetileg nincs foglalkoztatva. A dán modell előíranyozza ezeknek az embereknek az állam általi ellátását, azonban a szociális állam finanszírozása szempontjából kihívást jelent. Ha biztosítani akarják a szociális állam hosszú távú finanszírozhatóságát, a munkavállalásból idejekorán kivonuló lakosság arányát csökkenteni kell.

6.8 A munkaerő-piaci politika egyre nagyobb részét fokozatosan az EU által meghatározott rendelkezések és eljárási módok szabályozzák. Dániában a munkaerő-piaci viszonyokat hagyományosan a szociális partnerek közötti megállapodások formálják, nem jogi előírások segítségével határozzák meg őket. Ha az uniós szabályozás túl részletessé válik, fennáll a veszély, hogy a lakosság részéről csökken az elfogadás, a fejlődés pedig más, nem a szociális partnerek által kívánt irányban megy tovább. Úgy tűnik, az uniós nyílt koordinációs módszer révén olyan megoldást sikerült találni, amellyel a dán hagyományok továbbfejlesztése és az európai foglalkoztatási és munkaerő-piaci politika összhangba hozása egyaránt megvalósítható.

Brüsszel, 2006. május 17.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

elnöke

Anne-Marie SIGMUND