

Vergaderjaar 2008–2009

**31 812**

## **Werkbezoek van een delegatie uit de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan Denemarken (3 september t/m 6 september 2008)**

**Nr. 1**

### **VERSLAG VAN EEN WERKBEZOEK**

Vastgesteld 16 december 2008

Een delegatie namens de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup>, bracht van 3 tot en met 6 september 2008 een werkbezoek aan Denemarken. De delegatie heeft zich daar georiënteerd op het Deense activerende arbeidsmarktstelsel dat ertoe moet leiden dat meer mensen (sneller) aan werk worden geholpen.

De delegatie bestond uit de leden De Wit (SP, voorzitter van de commissie en delegatieleider), Van Hijum (CDA), Vermeij (PvdA), Vos (PvdA), Blok (VVD) en Ortega-Martijn (CU). De delegatie werd begeleid door de griffier en de adjunct-griffier van de commissie, Post en Van de Wiel.

De delegatie dankt alle gesprekspartners en degenen die betrokken zijn geweest bij het organiseren van het werkbezoek. In het bijzonder wil de delegatie haar waardering uitspreken voor de inzet van de Nederlandse ambassadeur, de heer Kramer en zijn staf, in het bijzonder de heer S. Lester bij de voorbereiding van het programma en tijdens het werkbezoek. Deze inzet heeft in belangrijke mate bijgedragen aan het welslagen van het werkbezoek.

<sup>1</sup> Samenstelling:

Leden: Van der Vlies (SGP), De Wit (SP), voorzitter, Van Gent (GL), Blok (VVD), Tichelaar (PvdA), Can Dijk (CDA), Smeets (PvdA), Dezentjé Hamming-Bluemink (VVD), Omtzigt (CDA), Van Hijum (CDA), Timmer (PvdA), Koşer Kaya (D66), Jonker (CDA), ondervoorzitter, Luijben (SP), Ulenbelt (SP), Ortega-Martijn (CU), Blanksma-van den Heuvel (CDA), Can der Burg (VVD), Koppejan (CDA), Can Dijk (PVV), Spekman (PvdA), Thieme (PvdD), Karabulut (SP), Vos (PvdA) en Vacature (VVD). Plv. leden: Van der Staaij (SGP), Gerkens (SP), Sap (GL), De Krom (VVD), Heerts (PvdA), Smilde (CDA), Depla (PvdA), Aptroot (VVD), Sterk (CDA), Willemse-van der Ploeg (CDA), Dijsselbloem (PvdA), Pechtold (D66), Spies (CDA), Irrgang (SP), Lempens (SP), Cramer (CU), Biskop (CDA), Vacature (algemeen), Joldersma (CDA), Fritsma (PVV), Tang (PvdA), Ouwehand (PvdD), Gesthuizen (SP), Heijnen (PvdA) en Weekers (VVD).

In het hierna volgende verslag worden de hoofdlijnen van het werkbezoek en de gevoerde gesprekken weergegeven. Het programma van het werkbezoek is als bijlage bij het verslag opgenomen.

De voorzitter van de delegatie,  
De Wit

De adjunct-griffier van de delegatie,  
Van de Wiel

## **VERSLAG OP BASIS VAN GESPREKKEN TIJDENS HET WERKBEZOEK**

### **Donderdag 4 september 2008, gesprekken Ministerie van Werkgelegenheid**

Tijdens de eerste ochtend van het werkbezoek bezocht de delegatie het Ministerie voor Werkgelegenheid. Tijdens twee gesprekken werden de leden van de delegatie geïnformeerd over het Deense flexicurity model alsmede het werkgelegenheidsbeleid, in het bijzonder het beleid gericht op senioren en langdurig werklozen.

Het eerste gesprek werd gevoerd met de heer Kuehn Pedersen, werkzaam bij het Ministerie van Werkgelegenheid als speciaal adviseur Werkgelegenheidsstrategie. Tevens is hij namens Denemarken plaatsvervangend lid van het Europees Werkgelegenheidscomité (EMCO). De heer Kuehn Pedersen startte zijn presentatie door te wijzen op het belang van educatie in het Deense flexicurity model. Het «Europese» model wordt veelal weergegeven op basis van vier elementen; te weten een flexibele arbeidsmarkt, inkomenszekerheid via uitkeringen, actief arbeidsmarktbeleid en educatie. Het Deense model benoemt educatie niet apart maar als een onderdeel van de drie overige elementen.

Het belang van educatie blijkt ook uit de nadruk die wordt gelegd op de ontwikkeling van competenties. Scholing in kennis en vaardigheden worden zeer belangrijk geacht voor de (potentiële) werknemer. Enerzijds wordt het educatie aanbod afgestemd op de wensen en behoeften van de doelgroep (bijvoorbeeld ouders of vluchtelingen), anderzijds wordt ook gelet op de mogelijke werkgever/branche. Dit laatste door bijvoorbeeld een vier tot zes weken durende upgrade aan te bieden waarmee werkzoekenden de benodigde kennis verkrijgen om in een branche werkzaam te kunnen zijn.

Een tweede element waar de heer Kuehn Pedersen op wees tijdens zijn presentatie zijn de flexibele arbeidsvoorwaarden, een belangrijk kenmerk voor de Deense arbeidsmarkt. Uitgangspunt is niet om de werknemer zoveel mogelijk te beschermen maar juist om deze voldoende uit te rusten zodat het veranderen van baan eenvoudig en «normaal» is. Hierbij hoort ook het eenvoudig mee kunnen nemen van opgebouwde rechten.

Op een vraag vanuit de delegatie welke bescherming een werknemer heeft in het Deense systeem was het antwoord dat het vooral aan sociale partners is om, via ondermeer de CAO's, verantwoordelijkheid te nemen. Zo bestaat bij ontslag de bescherming uit specifieke afspraken per bedrijf/sector; in geval van conflict zal eerst op bedrijfsniveau een oplossing worden gezocht, vervolgens is er bemiddeling door de vakbond en tot slot is een gang naar een rechtbank (labour market court, niet civiel) een laatste stap. Ook andere aspecten van de arbeidsverhoudingen zijn veelal het resultaat van afspraken tussen sociale partners. Rechten en plichten worden via sectorspecifieke afspraken vastgelegd zonder gedetailleerde sturing door de wetgever.

De delegatie werd vervolgens nader geïnformeerd over de rol van werknemersorganisaties en vakbonden als zijnde een belangrijk kenmerk voor de werking van de arbeidsmarkt. Deze rol is gebaseerd op de gedachte dat iedere branche of sector eigen specifieke problematiek en uitdagingen kent, waarbij de partijen in die branche de beste kennis bezitten om te komen tot oplossingen. Daarbij zijn CAO's flexibeler en een beter instrument dan wetgeving, aldus de heer Kuehn Pedersen.

Met betrekking tot de uitkeringen bij werkloosheid werd gesproken over de vermeende ruimhartigheid van het Deense systeem. Sinds de jaren '90 is er steeds meer focus aangebracht in het actief en direct benaderen van werklozen om hen weer te laten participeren op de arbeidsmarkt. Weliswaar heeft een verzekerde bij werkloosheid recht op maximaal vier jaar een uitkering ter hoogte van 90% van het laatst verdiende loon, maar dit is

gebonden aan een maximum van ongeveer 1800 euro. Daarnaast zal de werkloze actief moeten meewerken aan het vinden van een baan, wil de uitkering behouden blijven. Voor jongeren en ouderen zijn de termijnen voor een zogeheten «jobplan and activation» zelfs zes in plaats van negen maanden.

Met betrekking tot de werkloosheidsverzekering lichtte de heer Kuehn Pedersen verder toe dat het een keuze is van de werknemer om deel te nemen aan deze verzekering, welke vaak per beroepsgroep wordt vastgesteld. Kiest de werknemer hier niet voor dan zal bij werkloosheid een veel lagere bijstandsuitkering worden uitgekeerd. Mocht het zo zijn dat een verzekeringsfonds, er zijn er meer dan dertig, te weinig middelen bevat om alle uitkeringen te bekostigen, dan zal de overheid bijspringen.

Het tweede gesprek vond plaats met mevrouw Ougaard (beleidsmedewerker) en de heer Hansen (hoofdconsulent) van de Nationale Arbeidsmarktautoriteit, onderdeel van het ministerie voor Werkgelegenheid. De heer Hansen zette de stand van zaken betreffende de Deense arbeidsmarkt uiteen.

Gelet op het belang van participatie op de arbeidsmarkt dan blijkt uit verschillende cijfers dat Nederland en Denemarken veel overeenkomsten kennen. De algemene participatiegraad ligt in Denemarken gemiddeld op 78%, voor vrouwen is dit 73%. Opvallend is wel het hoge aandeel ouderen (50–59 jaar) op de arbeidsmarkt, ruim 80%. Daarbij noemde de heer Hansen dat de uitdaging voor de Deense regering veelal niet ligt in het aan het werk krijgen van ouderen, maar het aan het werk houden van ouderen. Gezien de cijfers viel tevens het aandeel uitvallers in verband met ziekte op, relatief hoog met 5%. Tevens bleek dat, vergeleken met de Nederlandse situatie, het aandeel niet-actieven op de arbeidsmarkt vrij groot is.

Een belangrijk onderdeel van het Deense activerende arbeidsmarktstelsel zijn de Jobcenters, zij zijn verantwoordelijk voor de (re-)integratie van werkzoekenden. Deze centra zijn in alle Deense gemeenten gevestigd en voeren taken uit gericht op degenen die recht hebben op social benefit (onder verantwoordelijkheid gemeenten) als voor degenen die recht hebben op een uitkering door de werkloosheidsverzekering (onder verantwoordelijkheid staat).

Het gaat dan niet om de inkomensvoorziening zelf maar de bijbehorende begeleiding naar werk. Voorzieningen worden aangeboden om personen te kwalificeren en te motiveren om op de arbeidsmarkt te participeren. Operationeel kennen de centra nog verschillende structuren, dit omdat afhankelijk van de soort uitkering de rechten en plichten anders geformuleerd kunnen zijn. Het voornaamste verschil is dat het Jobcentre namens de gemeenten (social benefit) verdergaande en strengere eisen kan stellen dan namens de staat (werkloosheidsverzekering).

In een aantal vestigingen wordt geëxperimenteerd door de staatsverantwoordelijkheden over te dragen naar de gemeenten, zodat één operationele structuur mogelijk zou zijn. Dhr. Hansen noemde in dit verband ook de voorziene integratie van CWI, UWV en gemeenten tot de LWI, voor Denemarken een interessante ontwikkeling. Voorlopig blijkt uit de eerste resultaten in Denemarken overigens niet dat er een voorkeur zou moeten zijn voor het systeem met één operationele structuur. Ook in dit gesprek was aandacht voor het flexibele karakter van de Deense arbeidsmarkt. De leden van de delegatie werden gewezen op de hoge mate van (sociale) cohesie en vertrouwen van de samenleving in het systeem. Beide elementen worden als zeer belangrijk gezien voor de werking van het systeem; vertrouwen is er onder werknemers en werkgevers dat de arbeidskrachten voldoende mogelijkheden (scholing, behoud rechten etc.) krijgen om zich te willen en kunnen bewegen op de arbeidsmarkt.

Mevrouw Ougaard ging tot slot nog kort in op de positie van oudere werknemers. De uitdaging is enerzijds het arbeidsongeschiktheidspensioen terug te dringen door de toekenning ervan aan oudere werknemers minder eenvoudig te maken en anderzijds het verhogen van de participatiegraad van oudere werknemers. Zo wordt in de periode 2024–2027 de pensioenleeftijd (in 2004 verlaagd van 67 naar 65 jaar) weer verhoogd naar 67 jaar. Tevens wordt het zogeheten «voluntary early retirement pension» aangepast, de leeftijd waarop men daar gebruik van kan maken wordt de komende decennia stapsgewijs verhoogd; van 60 naar 62 jaar in 2019–2022. Daarbij is, afhankelijk van de levensverwachting, vanaf 2030 een verdere verhoging mogelijk.

Niet alleen leeftijdsgrenzen voor aanspraak op pensioen worden verhoogd, ook belastingvoordelen bij niet gebruik van pensioen, verhoging van de bijdrage voor het recht op het pensioen, verlaging van de uitkering en verhoging van het minimum aantal jaren (25 jaar) van bijdrage aan het pensioenfonds zijn ingevoerd. Niet alleen voor ouderen maar ook voor jongeren heeft dit gevolgen. Zij zien af van deelname aan dergelijke regelingen om voortijdig uit te kunnen treden omdat zij verwachten dat in de toekomst de voorwaarden voor gebruik nog verder beperkt zullen zijn.

Naast beperkende maatregelen wordt het werken voor ouderen ook aantrekkelijker gemaakt. Zo is in 2008 is een belastingverlaging op het inkomen door arbeid in werking getreden voor oudere werknemers, €13 400 maximaal voor een 64-jarige. Tevens is het eerder verlengde recht op uitkering bij werkloosheid, mits verzekerd daarvoor, weer teruggebracht tot vier jaar én worden oudere werklozen sneller benaderd om ze te activeren voor de arbeidsmarkt.

Tot slot werd er gesproken over het belang van «soft-initiatieven». Ondermeer noemde mevrouw Ougaard initiatieven zoals het actief wijzen op het arbeidspotentieel onder ouderen en hun relevantie gezien de krapte op de arbeidsmarkt, het oprichten van lokale netwerken voor oudere werklozen en verschillende campagnes.

#### **Donderdag 4 september 2008, gesprek Danske Handicaporganisationer**

Tijdens een gesprek met twee vertegenwoordigers, de heer Kallehauge en mevrouw Knudsen van de Danske Handicaporganisationer (DH) werden de leden geïnformeerd over de positie van gehandicapten op de arbeidsmarkt. DH is de koepel van gehandicaptenorganisaties in Denemarken en omvat 32 organisaties. De organisatie zet zich niet in op het adviseren van gehandicapte personen (daarvoor zijn de onderliggende organisaties) maar richt zich op bevordering van gelijke kansen, beïnvloeding van het maatschappelijke en het politieke debat om er zo voor te zorgen dat gehandicapten naar vermogen kunnen participeren in de Deense maatschappij.

Een eerste opmerking van de heer Kallehauge was dat in Denemarken de discussie over gehandicapten vaak lastig te voeren is omdat een goed registratiesysteem ontbreekt, het is niet duidelijk om welke aantallen het in totaal gaat. Bijkomend voordeel is wel dat er minder snel een stempel op de groep als geheel kan worden gedrukt.

De heer Kallehauge en mevrouw Knudsen zetten vervolgens de Deense uitkeringsystematiek voor gehandicapten uiteen. Gehandicapten komen in aanmerking voor een zogeheten early retirement (disability) pension. Deze uitkering kan worden toegekend indien de arbeidscapaciteit verlaagd raakt door lichamelijke, psychische maar ook sociale oorzaken. De laatste jaren is de instroom vooral door psychische ziektebeelden erg toegenomen. De overheid probeert nu de instroom terug te dringen en poogt daarnaast het zittend bestand te stimuleren weer op de arbeidsmarkt te gaan participeren.

DH ondersteunt deze aanpak maar benadrukt de problematiek vooral vanuit de behoefte van de gehandicapten. Niet willen bijdragen is niet zozeer het probleem, aldus de heer Kallehauge. Juist praktische oorzaken als bereikbaarheid van gebouwen en aanpassingen van werkplekken, maar ook de beeldvorming over gehandicapten dragen er aan bij dat participatie lastig is voor gehandicapten. Daarnaast zijn gehandicapten een vrij kleine doelgroep waardoor ze minder zichtbaar zijn voor een Jobcentre, dat verantwoordelijk is voor de uitkeringen, re-integratie en begeleiding.

Uit de delegatie kwam de vraag of de flexibele Deense arbeidsmarkt (snel ontslag) niet nadelig is voor re-integratie van gehandicapten. In antwoord daarop wees de heer Kallehauge erop dat een Deens bedrijf een subsidie kan krijgen voor het in dienst nemen van een arbeidsgehandicapte, voorwaarde is echter dat deze persoon dan minimaal een jaar in dienst moet zijn. Dit past niet bij de flexibele arbeidsvoorwaarden en het instrument werkt dan meer als barrière voor bedrijven én gehandicapten. Wel erkende DH dat verschillende campagnes ten behoeve van gehandicapten tot nu toe niet succesvol zijn gebleken. Daarnaast zijn ook veel mogelijke voorzieningen voor gehandicapten veelal te onbekend. Een voorbeeld daarvan is een nieuwe maatregel die het mogelijk maakt voor gehandicapten om, mits minimaal drie jaar gestudeerd, maximaal één jaar lang werkervaring op te kunnen doen bij een bedrijf en waarbij de staat de loonkosten betaald.

Een andere vraag die de delegatie voorlegde, had betrekking op de hoogte van de uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid. Deze zouden relatief hoog zijn, hoger dan de bijstandsuitkering. In welke mate ontnemt de uitkering dan de prikkel om te gaan werken? De DH benadert ook dit vraagstuk vanuit de gehandicapte; het gaat niet om het (lagere) loon dat iemand zou verdienen maar om de mogelijkheden te kunnen participeren. Dat is volgens DH de belangrijkste prikkel voor gehandicapten wat het lagere loon minder relevant maakt. Op de vervolgvraag of geld er dan niet toe doet, was het antwoord dat dit inderdaad zo is. Natuurlijk is een redelijk loon belangrijk maar juist het kunnen participeren (uit onderzoek blijkt dat dit ook geldt voor immigranten) is het meest belangrijk, aldus mevrouw Knudsen.

De heer Kallehauge lichtte de delegatie vervolgens voor over de zogeheten «flexjobs». Deze regeling is ongeveer 10 jaar geleden geïntroduceerd en wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de lokale autoriteiten. Met een flexjob is het mogelijk om met behulp van overheidssubsidie een baan te (be)houden bij verminderde arbeidsmogelijkheden. Bijvoorbeeld wanneer iemand nog maar 60% van de tijd kan werken, dan blijft een volledig salaris uitbetaald worden (er is later wel een maximum gesteld), het bedrijf wordt daarvoor gecompenseerd. Deze regeling is echter minder goed van toepassing voor gehandicapten die een baan willen vinden. De druk op flexjobs is daarbij groot, er zijn wachtlijsten welke mede ontstaan door de enorme groei van aanvragen en de aanzienlijke kosten die het met zich meebrengt.

De leden van de delegatie vroegen de DH ook om een reactie op de Nederlandse Wajong. De DH meent dat, voor zover zij een oordeel kunnen vellen, dat het verkeerd is wanneer jongeren niet uitgedaagd worden en zij worden beschermd door bijvoorbeeld docenten. Het is daarbij juist zeer van belang om te voorkomen dat men in een systeem als de Wajong terecht komt, want participeren vanuit een dergelijk systeem is lastig.

Tot slot werd de delegatie nog voorgelicht over een aantal initiatieven die de DH heeft ondernomen de afgelopen jaren. Ondermeer werd genoemd dat indien een gehandicapte solliciteert deze altijd moeten worden uitgenodigd (in geval van publieke dienst) en, indien van toepassing, een gemotiveerde afwijzing zou moeten krijgen. Om het imago bij werkgevers te verbeteren stuurt DH ook gehandicapten die reeds een baan hebben op

werkgevers af, bijvoorbeeld bij sollicitaties, om hen van de mogelijkheden te overtuigen.

Een tweede instrument dat werd toegelicht is per 1 januari 2008 in werking getreden, het mentor systeem. Een werknemer wordt dan gedeeltelijke vrijgesteld met subsidie om een mentor te zijn voor de gehandicapte en ook voor de rechten van de gehandicapte op te komen. De DH meent namelijk dat de rechten voor de gehandicapte zeer belangrijk zijn, alleen goede ideeën zijn onvoldoende.

### **Vrijdag 5 september 2008, gesprek Jobcentre**

Tijdens de gesprekken met medewerkers van het ministerie van Werkgelegenheid waren de leden van de delegatie reeds geïnformeerd over de Jobcenters en welke verantwoordelijkheid zij hebben voor de (re)integratie van werkzoekenden. Tijdens het bezoek aan het Jobcentre in Albertslund werd de delegatie rondgeleid en voorgelicht over de meer praktische aspecten van een Jobcentre. Gesprekspartner was mevrouw Nielsen Duekilde.

Een van de punten die mevrouw Nielsen Duekilde benadrukte is dat het Jobcentre twee verantwoordelijkheden heeft. Enerzijds zijn dat de taken die horen bij de social benefit (gemeente) als de taken voor de werkloosheidsverzekering (onder verantwoordelijkheid staat). De targets die behoren bij de verschillende taken worden door de overheid geformuleerd, zoals het verlagen van langdurige werkloosheid (> 3 maanden) bij jongeren. Bij de totstandkoming van het Jobcentre begin 2007 is gepoogd alle taken in gecombineerde teams uit te laten voeren en zo te komen tot één loket. Dit is echter na een jaar teruggedraaid omdat bleek dat de procedures, verantwoording en ICT te verschillend zijn. Nu wordt ingezet op integratie van beide (administratieve) structuren op de lange termijn. Een ander aspect dat werd benadrukt is dat de Jobcenters vrij autonoom zijn, zij werken onderling weinig samen en de samenwerking met uitzendbureaus zijn beperkt.

Medewerkers in het Jobcentre benaderen uitkeringsgerechtigden enerzijds door hen te wijzen op en te houden aan de verplichtingen en eigen verantwoordelijkheden die zij hebben, zoals het actief solliciteren via internet (Jobnet). Anderzijds worden uitkeringsgerechtigden, indien zij niet in staat blijken een baan te vinden, via opleiding en cursussen gestimuleerd zich te ontwikkelen en in te stromen in de arbeidsmarkt. Vergelijken met de uitkeringsgerechtigde na werkloosheid heeft een Jobcentre meer mogelijkheden bij de uitkeringen via social benefit om een passend aanbod te formuleren in combinatie met opleidingen. Bij het vinden van een passend re-integratietraject kijkt het jobcentre ook naar de behoefte van de werkgevers op lokaal niveau en biedt, al dan niet in samenwerking met opleidingsinstituten, cursussen en opleidingen aan die aansluiten bij de behoefte van de (lokale) arbeidsmarkt.

Na het gesprek met mevrouw Nielsen Duekilde werd de delegatie rondgeleid in het centrum en kreeg een uitleg over de verschillende faciliteiten.

### **Vrijdag 5 september 2008, gesprek Confederatie Deense vakbonden (LO)**

De LO is de grootste confederatie van Deense vakbonden, met meer dan een miljoen leden. Deze leden komen voornamelijk (75%) uit de zogeheten «blue collar worker», in totaal vertegenwoordigt de LO 17 vakbonden. De delegatie heeft tijdens het bezoek aan de LO een gesprek gehad met mevrouw Buck, hoofd afdeling economie en arbeidsmarkt, en de heer SOLyst, consultant arbeidsmarktbeleid.

Ter introductie werd de basis voor de activiteiten van de LO uiteengezet. Ten eerste zijn dat de vakbondsactiviteiten als het gaat om het tot stand brengen van CAO's. Ongeveer 80% van de Deense werknemers valt onder

een CAO die vaak per branche worden opgesteld. CAO's zijn niet algemeen verbindend en tevens geldt dat een werkgever lid moet zijn van een werkgeversorganisatie wil de CAO van toepassing zijn op de werknemers. Is de werkgever geen lid, dan worden vaak wel dezelfde arbeidsvoorwaarden als in de CAO gevolgd.

In de CAO's worden zaken geregeld als lonen, minimumlonen, werktijden (Deense gemiddelde is 37 uur per week), arbeidsomstandigheden en opleiding. Of aan de voorwaarden wordt voldaan wordt gecontroleerd door de bonden via (afgevaardigde) werknemers.

Ten tweede ziet de LO als taak weggelegd het beïnvloeden van de politiek. Dit gebeurt veelal door als gesprekspartner aan te schuiven bij onderhandelingen over politieke dossiers waar de arbeidsmarkt een onderdeel van is. Een voorbeeld daarvan is een (door de regering geïnitieerde) werkgroep die zich richtte op mogelijke gevolgen van globalisering voor de arbeidsmarkt en daarmee de houdbaarheid van het welvaartssysteem in Denemarken.

De LO is zich bewust van hun positie tijdens en na onderhandelingen. Wanneer zij eisen stellen en deze worden door de regering erkend, dan zullen zij zelf verantwoordelijkheid moeten nemen om zaken verder te regelen, vaak via de CAO's. Voordeel daarvan is volgens mevrouw Buck dat flexibiliteit behouden blijft, regels worden niet eenzijdig voor lange tijd via wetgeving opgelegd maar kunnen in de CAO's worden geregeld en aangepast.

Na de introductie over de kerntaken van de LO vond een open gesprek plaats over ondermeer het systeem van werkloosheidsverzekeringen, ontslag en ziektekosten. Voor wat betreft het laatste waren de vertegenwoordigers van de LO geïnteresseerd in het Nederlandse systeem van loondoorbetaling tijdens ziekte. In Denemarken is de werkgever verplicht de eerste twee weken van ziekte het loon door te betalen, daarna is er een uitkering. Dit systeem en de daarbij geldende voorwaarden hebben er in Denemarken toe geleid dat er verhoudingsgewijs zeer veel werknemers een uitkering in verband met ziekte krijgen ten opzichte van het aantal uitkeringen in verband met werkloosheid (150 000 tegenover 50 000). De LO meent dat het huidige systeem aangepast moet worden, instroom in de uitkeringen moet beperkt worden. Dit kan echter niet alleen voor rekening van werkgevers komen (zoals het Nederlandse systeem wordt getypeerd), omdat de hoge kosten voor werkgevers een belemmering zouden zijn voor het in dienst nemen van werknemers.

De LO lichtte op verzoek van de delegatie het systeem van werkloosheidsverzekeringen toe. Opgemerkt werd vanuit de delegatie dat het systeem moeilijk houdbaar lijkt wanneer de goede risico's (hoog loon, laag risico) niet deelnemen aan het fonds. De uitkering is immers 90% van het loon met een maximum van ongeveer € 1800. In antwoord daarop lichtte de LO toe dat de deelname aan deze fondsen de laatste jaren inderdaad afneemt, de uitkeringen zouden daarom ook verhoogd moeten worden in plaats van verlaagd, zoals de afgelopen jaren is gebeurd. De LO meent dat hiertoe ook mogelijkheden zijn, zeker wanneer zij gezamenlijk met werkgevers een blok kunnen vormen tegen de regering, die de hoogte van de uitkeringen bepaalt. Een mogelijk ruilmiddel is volgens de LO dan een verlaging van de maximale duur van de uitkering, deze staat nu op vier jaar.

Tot slot werd gesproken over de mogelijkheden om werknemers te ontslaan. Hoewel de termijnen voor ontslag kort zijn vergeleken met Nederland, meende de LO dat dit voor wat betreft Denemarken geen probleem is. Het flexibele karakter van de arbeidsmarkt komt tot uiting in de lange termijn werkloosheid, een zeer hoog percentage vindt binnen enkele weken een nieuwe baan na ontslag. Daarbij geldt dat het ontslag in Denemarken niet standaard als negatief wordt benoemd. Dit betekent ook dat een activerend arbeidsmarktbeleid (re-integratie) ook niet te snel

ingezet hoeft te worden, werknemers nemen veelal zelf wel het initiatief om een nieuwe baan te vinden.

### **Vrijdag 5 september 2008, gesprek Arbeidsmarktkommissies**

Het laatste gesprek op het programma voor de delegatie had plaats met de heer Bach-Mortensen, secretaris van de Arbeidsmarktcommissie. In deze commissie hebben negen leden zitting, gezamenlijk moeten zij in 2009 komen tot een aantal initiatieven op het gebied van werkgelegenheid, passend binnen de zogeheten 2015-strategie. Deze strategie wordt weer ontwikkeld om de houdbaarheid van het fiscale raamwerk op lange termijn te verzekeren.

De heer Bach-Mortensen lichtte toe dat de commissie door de regering is ingesteld, maar nadrukkelijk onafhankelijk is. Op basis van eigen onderzoek en via de dialoog met sociale partners en de regering zal een advies opgesteld moeten worden. Het centrale probleem waar de commissie zich over buigt is hoe de arbeidsparticipatie te verhogen om de toenemende rijksuitgaven te kunnen blijven financieren, bij niet verder te verhogen belastingen.

Naast het feit dat de politiek heeft toegezegd de belastingen niet te verhogen, is verhoging ook geen logische optie voor het bekostigen van de uitgaven omdat belastingen al erg hoog zijn. Het BTW percentage is 25% en ongeveer 40% van de Denen zit reeds in het hoogste belastingtarief van 63%. Opgemerkt werd wel dat tegenover de relatief hoge belastingen vrij lage sociale premies staan.

Bij te vinden oplossingen gaat het onder meer om het verhogen van de arbeidsparticipatie en de gemiddelde arbeidsduur per persoon. Hoewel dat laatste meer voor de hand lijkt te liggen, meent de heer Bach-Mortensen dat het meeste potentieel zit in de toename van het arbeidsaanbod (aantal mensen). Dit kan ondermeer door het vroegpensioen terug te dringen, educatie te versterken, buitenlandse werknemers aan te trekken en wellicht ook de arbeidsmarkt anders te organiseren. Efficiënter werken is in deze geen oplossing, het verhoogt namelijk de belastinginkomsten op arbeid namelijk niet.

Uit cijfers die de leden van de delegatie werden voorgehouden bleek duidelijk dat de voorgenomen afschaffing van het vroegpensioen (voluntary early retirement pension) en verhoging van de pensioenleeftijd vanaf 2019 zal leiden tot een aanzienlijke stijging van het arbeidsaanbod. Een zeer effectieve maatregel, aldus de heer Bach-Mortensen.

Tot die tijd zal het arbeidsaanbod echter dalen en moet de gewenste verhoging vooral komen vanuit de groep mensen met een verminderde capaciteit tot arbeid. Genoemd werden de uitkeringsgerechtigden als gevolg van arbeidsongeschiktheid, ziekte en de zogeheten flexjobs die gestimuleerd kunnen worden meer (ongesubsidieerde) arbeid te verrichten. Deze groep biedt veel potentie, in 2007 zaten daarin namelijk 481 000 personen, ongeveer 50% in verband met een early retirement (disability) pensioen. Dat deze groep relatief groot is blijkt wanneer het vergeleken wordt met het aantal werklozen in 2007, 130 000 (1,6%). De heer Bach-Mortensen erkende echter ook dat het aan het werk helpen van deze groep vaak veel (belasting)uitgaven kost, wat dan ook een uitdaging is bij de vormgeving van het beleid.

Een ander spanningsveld waar de Arbeidsmarktcommissie mee te maken heeft is het gevoel van urgentie, dat niet bij iedereen aanwezig is. Het werkelijke probleem met het teruglopende arbeidsaanbod zal pas gevoeld worden over ongeveer tien jaar, daarom is nu juist actie nodig. Ook omdat het arbeidsaanbod nu nog voldoende is en met de juiste en op tijd ingezette initiatieven ook kan blijven.

Daarbij spelen buitenlandse werknemers in toenemende mate een belangrijke rol voor de arbeidsmarkt, waarschijnlijk zullen de grenzen volgend jaar mei voor alle EU onderdanen worden opgesteld. De uitdaging hierbij



is het behouden van deze werknemers voor de Deense arbeidsmarkt, alsdus de heer Bach-Mortensen.

Op de stelling, neergelegd door de delegatie, om de arbeidsdeelname te stimuleren door het verlagen van de uitkeringen zoals de werkloosheidsuitkering werd geantwoord dat ook hier een spanning aanwezig is als het gaat om de oplossing. Theoretisch gezien is de stelling juist, uit de praktijk blijkt echter dat uitkeringsgerechtigden zeer snel een baan vinden en dat de hoogte van de uitkering daarop geen negatieve invloed heeft. Daarbij is er tevens de stelling van de vakbonden dat de WW-uitkeringen verhoogd moeten worden (ook door de LO) omdat er steeds minder mensen bijdragen aan de WW-fondsen en daarmee het draagvlak vervalt. En het is juist draagvlak dat de Arbeidsmarktcommissie zeer nodig acht willen de volgend jaar voorgestelde oplossingen en initiatieven effect hebben bij de politieke partijen en sociale partners.

In de avond genoten de leden van een diner, dat door de Nederlandse ambassadeur in Denemarken, de heer Kramer, werd aangeboden.

*Woensdag, 3 september 2008*

- 20.05 Aankomst vliegveld Kopenhagen, ontvangst door dhr. Søren Lester, medewerker van de Nederlandse Ambassade  
 21.15 Aankomst hotel

*Donderdag, 4 september 2008*

- 9.00–11.15 Bezoek aan Ministerie van Werkgelegenheid  
 9.00–10.00 Dhr. Flemming Kuehn, Special Adviseur Werkgelegenheidsstrategie  
*Onderwerp: Het Deense flexicurity-systeem*  
 10.00–11.15 Dhr. Leif Chr. Hansen, hoofdconsulent  
 Mw. Lisbeth Ougaard, beleidsmedewerkster Arbeidsmarkedsstyrelsen (The National Labour Market Authority)  
*Onderwerp: Werkgelegenheidsbeleid, vooral gericht op senioren en langdurige werklozen*  
 11.30–13.00 Werklunch met leden van de vaste commissie voor werkgelegenheid van het Deense Parlement (het *Folketing*), Christiansborg.  
 14.00–16.00 Danske Handicaporganisationer (Disabled Peoples Organisations Denmark)  
 Dhr. Holger Kallehauge, lid van de commissie voor werkgelegenheid van DH  
 Mw Karen Il Wol Knudsen, arbeidsmarktconsultant  
*Onderwerp: positie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt.*

*Vrijdag, 5 september 2008*

- 8.30–10.00 Bezoek aan het Jobcentre (werkcentrum) te Albertslund  
*Onderwerp: werkgelegenheidsbeleid in de praktijk*  
 10.30–12.00 De Confederatie van Deense Vakbonden, LO  
 Mw. Ingerlise Buck, hoofd afdeling economie en arbeidsmarkt  
 Dhr. Christian Sølyst, consulent  
*Onderwerp: De rol in en de visie op het Deense arbeidsmarktbeleid van Deense vakbonden.*  
 12.15–12.50 Lunch  
 13.00–15.00 De Arbeidsmarktcommissie  
 Peter Bach-Mortensen, projectsecretaris  
*Onderwerp: Uitdagingen voor de Deense arbeidsmarkt*  
 19.30–22.00 Diner aangeboden door Ambassadeur Kramer in de residentie

*Zaterdag, 6 september 2008*

- 12.00 Vertrek naar vliegveld Kopenhagen voor terugvlucht naar Amsterdam, onder begeleiding van de ambassadeur, de heer Kramer