

DANSK
ARBEJDSMARKED
UNDER PRES
TRUSLER & TENDENSER



Tænkertanken Cevea
Vesterbrogade 124b, 3.
1620 København V

33 12 68 00
www.cevea.dk

Forord

Det danske arbejdsmarked er sat under massivt pres. De store udfordringer kommer blandt andet fra stigende globalisering, øget konkurrence fra udenlandsk arbejdskraft, vedtagelse af nye EU-regler, styrkelse af gule fagforeninger og indskrænkninger i dagpengesystemet.

Denne udvikling skaber forandringer for især faglærte og ufaglærte arbejderes hverdag. De er hver eneste dag med til skabe utryghed og fremtidsfrygt hos almindelige lønmodtagere og deres familie. Flere politikere og økonomer anskuer udviklingen som uafvendelig og nødvendig, hvorfor de argumenterer for lønnedgang og forringelse af arbejdsvilkår efter tyske eller sågar amerikanske forbilleder. Men er der kun ét svar på Danmarks udfordringer? Bør vi efterligne andre landes politik i det, man kunne kalde et konkurrenceræs mod bunden med lavere løn, dårligere arbejdsvilkår, svækket tryghed og ringere velfærd? Eller bør vi i stedet bygge på Danmarks unikke styrker?

Dette baggrundsnotat vil gå bag om de for tiden dominerende antagelser og søge ned i statistikkerne for at påvise, hvordan fremtiden netop ikke på forhånd er givet, men derimod er forankret i de politiske valg, vi tager de kommende år.

Baggrundsnotatet henvender sig derfor til beslutningstagere, 3F'ere og fagforeningsfolk over hele landet med interesse for udfordringerne på det danske arbejdsmarked samt ikke mindst for de mange utilstrækkelige løsninger, som bliver foreslået til at løse dem.

Vi har lavet dette baggrundsnotat med det formål at 1) fremstille de statistiske fakta for den historiske udvikling på arbejdsmarkedet samt den nuværende situation, 2) fremstille den grundlæggende filosofi og ideologi som ligger bag de mest centrale politiske forslag i den nuværende debat og 3) fremhæve Danmarks nuværende styrker i form af kvalificeret arbejdskraft, innovative medarbejdere og et tillidsfuldt arbejdsmarked, hvor de danske lønmodtagere gennem godt arbejde er en ordentlig løn værd. Det er således hensigten, at det samlede notat skal levere argumenter mod et 'ræs mod bunden' og opbygge hårde fakta for et 'kapløb mod toppen'.

Vi kan sammen bygge fremtidens Danmark på godt arbejde og ordentlig løn.

God læselyst
Cevea 2014

Indhold

DANMARK STÅR VED EN KORSVEJ \ 6

OPSAMLING AF HOVEDARGUMENTER \ 7

KAPITEL 1: LØNDREVET VÆKST \ 7

KAPITEL 2: PRESSERENDE UDFORDRINGER FOR DET DANSKE ARBEJDSMARKED \ 7

KAPITEL 3: DE LANGSIGTEDE UDFORDRINGER FOR DANMARK - DET DELTE ARBEJDS MARKED \ 8

KAPITEL 4: DANMARK SKAL SATSE PÅ UDDANNELSE, TILLID OG TRYGHED \ 8

LØNDREVET VÆKST \ 10

DE TRE VÆKSTSTRATEGIER \ 12

SAMMENHÆNG MELLEM LØN OG BESKÆFTIGELSE \ 13

OPSAMLING \ 15

PRESSERENDE UDFORDRINGER FOR DET DANSKE ARBEJDSMARKED \ 16

KONKURRENCEEVNNEN ER IKKE PROBLEMET \ 16

DET PRIVATE FORBRUG OG INVESTERINGER HALTER, OPSPARINGERNE STIGER OG VÆKSTEN UDEBLIVER \ 18

DANMARK ER UDFORDRET AF LAVT OFFENTLIGT FORBRUG OG INVESTERINGSNIVEAU \ 21

LANGSIGTEDE UDFORDRINGER FOR DANMARK - DET DELTE ARBEJDSMARKED \ 23

BRANCHEFORSKYDNINGER FRA MIDDELKLASSEJOBS TIL LAVTLØNNEDE SERVICEJOBS \ 23

OVERFØRSELSINDKOMSTER OG \ 30

MINIMUMSLØN PÅVIRKER HINANDEN \ 30

STIGNING I ANTALLET AF LØNMODTAGERE FRA ØSTEUROPA \ 32

DANMARK SKAL SATSE PÅ UDDANNELSE, TILLID OG TRYGHED \ 38

DET FREMTIDIGE UDDANNELSESBEHOV \ 38

ENORM PRAKTIKPLADSMANGEL UDFORDRER UDVIKLINGEN \ 40

KAN VI LÆRE NOGET AF TYSKLAND? \ 42

EFTERUDDANNELSE BOOSTER KOMPTECENIVEAUET OG SOCIAL MOBILITET \ 43

ORGANISERING OG TILLID ER EN KOMPARATIV FORDEL \ 45

MEDARBEJDERINDDRAGELSE \ 46

TILLID \ 46

DANMARKS PLADS I DEN GLOBALE VÆRDIKÆDE \ 48

LØNRÆS MOD BUNDEN ER IKKE VEJEN FREM \ 50

SLUTNOTER & LITTERATURHENVISNINGER \ 52

Danmark står ved en korsvej

‘Kapløbet mod toppen’ eller ‘ræset mod bunden’? Skal vi vælge at satse på høj løn, høj produktivitet og høj kvalitet som vejen til vækst, eller skal vi stedet vælge at satse på lav løn, usikre arbejdsvilkår og lavere standarder? Begge strategier er mulige, men hvilket politisk valg foretager vi for Danmark?

De argumenter for at satse på lavere løn, der er blevet fremhævet de senere år, er, at Danmark beskyldes for at have for høje lønninger, for lav produktivitet og for svag konkurrenceevne, og disse udråbes til de primære barrierer for vækst på både kort og lang sigt.

I de politiske diskussioner om konkurrenceevnen (som beskriver et lands muligheder for at afsætte sine produkter i konkurrence med andre lande) bliver det danske lønniveau udpeget som den store skurk. Derfor bliver lønnedgang og lavtlønsstrategi ofte fremhævet som en løsning, der kan bringe Danmark sikkert ud af krisen og styrke vores vækst på kort og lang sigt. Som den tidligere Finans- og Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen har bebudet, så vil han ikke kategorisere 40 kr. i timen som social dumping.

Tyskland bliver hyppigt trukket frem som et forbillede til efterlevelse, selvom der i dag er 5,9 mio. tyskere, der arbejder for 3.000 kr. om måneden eller derunder, og hele 10 pct. af arbejdsstyrken regnes for såkaldt at være arbejdende fattige. Samtidig begynder problemerne med de lave tyske lønninger at blive tydelige, og den tyske vækst svækkes. Spørgsmålet er, om den tyske vej også skal være vejen frem for Danmark.

Dette baggrundsnotat vil kortlægge udfordringerne på det danske arbejdsmarked og gå bag om de myter, som præger den offentlige debat og dikterer de foreslåede løsninger. Det vil vise, hvorfor uddannelse og opretholdelse af vores flexicurity system er særligt vigtig for Danmarks fremtid.

Opsamling af hovedargumenter

Følgende nedslag udgør de samlede hovedargumenter, der viser, hvorfor Danmark skal satse på en løndrevet vækst:

KAPITEL 1: LØNDRETVET VÆKST

Første kapitel redegør for teorien omkring løndrevet vækst, og hvordan dette adskiller sig fra profit-drevet vækst og mere specifikt vækststrategierne eksport- og gældsrevet vækst. Derpå argumenteres der for, at der ingen solide empiriske beviser er for, at højere lønninger nødvendigvis skader beskæftigelsen. Derimod viser udviklingen i en del vestlige lande - herunder Danmark -, at høj løn og høj beskæftigelse faktisk kan gå hånd i hånd. Argumenterne mod løndrevet vækst som bæredygtig strategi er dermed ikke umiddelbart holdbare. Dette skyldes blandt andet:

- Løn spiller en dobbeltrolle; dels som omkostning for virksomhederne og dels som motor for efterspørgslen. Efterspørgslen på hjemmemarkedet afhænger af, at lønmodtagerne har en løn, de kan forbruge af.
- En lav indenlandsk efterspørgsel kan have negative afledte effekter på investeringsniveauet, da virksomheder ofte vil modsvare en lav efterspørgsel med færre investeringer.
- Højere lønninger kan styrke og understøtte efterspørgslen, fordi danskerne på kort sigt vil få flere penge at forbruge af. Moderate lønstigninger og stigning i beskæftigelsen kan ydermere være med til at skabe tillid til fremtiden og give folk lyst til at forbruge frem for at spare op, hvilket er til skade for en økonomi i krise.
- Høje lønniveauer bør altså ikke alene fremlægges som et problem, hvilket ofte er tilfældet i den offentlige debat. Tværtimod har det danske lønniveau medført et miljø, hvor virksomheder bliver nødt til at konkurrere i et 'kapløb mod toppen' snarere end et 'ræs mod bunden'. Et kapløb hvor de stærkeste vinder ved at være innovative, produktive og kvalitetsorienteret.
- Løndrevet vækst har på længere sigt en meget vigtig funktion - nemlig at sikre en stærk middelklasse og en større lighed i samfundet. Lønstigninger bevirker, at flere lavtlønnede ryger op i middelindkomstsgruppen, og samtidig tager det toppen af profitten, som også ofte blot opspares hos de rigeste og dermed ikke investeres. Løndrevet vækst kan modvirke en stigende ulighed, udhuling af middelklassen og stigende antal arbejdende fattige.

KAPITEL 2: PRESSERENDE UDFORDRINGER FOR DET DANSKE ARBEJDSMARKED

I kapitel 2 forklares det ved hjælp af empiriske eksempler hvilke udfordringer, der på kort sigt er mest presserende for det danske arbejdsmarked. Empirien viser at:

- Arbejdsmarkedets konkurrenceevne er langt bedre end dets rygte og er på nuværende tidspunkt ikke den største udfordring for Danmark. Dette skyldes blandt andet, at Dansk industris handel med industrivarer i udlandet har et overskud på over 35 mia. kr., at Danmarks industrieksport følger den tyske, og at den danske industris lønkvote er historisk lav.
- Dansk økonomis store udfordring er det store opsparingsoverskud hos virksomheder og husholdninger samt manglende offentlige investeringer og forbrug. Virksomhedernes opsparinger er rekordhøje, og andelen af husholdningernes indkomst, der går til forbrug, er rekordlav. Samlet set betyder det, at den hjemlige produktion og dermed den samlede beskæftigelse holdes nede.
- I den nuværende situation er det derfor i højere grad den hjemlige efterspørgsel og beskæftigelsen frem for eksporten, der bør stimuleres, hvilket blandt andet kan ske gennem øgede offentlige investeringer, som har været væsentligt lavere i Danmark end f.eks. vores nordiske nabolande i løbet af krisen.
- På kort sigt er et politisk sigte mod lønnedgang derfor en medicin til den forkerte diagnose.

KAPITEL 3: DE LANGSIGTEDE UDFORDRINGER FOR DANMARK - DET DELTE ARBEJDSMARKED

Kapitel 3 analyserer udfordringer for Danmark i et længere perspektiv ved at se på de sidste ca. 25 års udvikling på det danske arbejdsmarked, hvor der er sket en stigende fragmentering. Her er de centrale udviklingstræk:

- Der er en væsentlig stigning i nye lavtlønnede jobs og modsat et fald i bedre betalte jobs som følge af forskydninger fra industri- og landbrugsjobs til servicejobs med lavere løn. Industrien har f.eks. mistet over 150000 ansatte siden 1991.
- Arbejdsmarkedet presses af arbejdsgivernes mulighed for at ansætte nye typer af medarbejdere på lavere løn og dårligere organisering. Grupper fra lavindkomst områder såsom Østeuropa kan være villige til at acceptere ringere vilkår end danske arbejdere, hvorfor blandt andet stigningen i antallet af østeuropæiske lønmodtagere, som især sker i landbrug og servicejobs i rejsebureauer, hotel- og restaurationsbranchen, kan presse arbejdsvilkår og lønninger.
- Samtidig stiger antallet af såkaldte 'atypiske ansættelser', hvor flere og flere arbejdstagere går på deltid, opretter enmandsvirksomheder eller tager vikararbejde.
- De senere år er der forekommet forringelser af lediges vilkår med bl.a. kortere dagpengeperiode og væsentligt højere optjeningskrav end de andre nordiske lande. En af de politiske motivationer bag forringelserne var at øge arbejdsudbuddet og derigennem indirekte sænke lønniveauet. Denne strategi er ofte kontraproduktiv i krisetider med lav indenlandsk efterspørgsel og kan forlænge genopretningen af økonomien.

Når der sammenlignes med det tyske arbejdsmarked, som har oplevet en væsentligt større lønnedgang og forandringer end det danske, så er det sandsynligt, at et fortsat politisk ønske om lønnedgang kun vil fremme polariseringen yderligere. De tyske erfaringer viser at:

- Længerevarende lønnedgang kan være skadelig for såvel lønmodtagere som den samlede økonomi på længere sigt, idet der kan forekomme løndeflation, hvilket øger antallet af arbejdende fattige.
- I Tyskland er antallet af arbejdende fattige næsten fordoblet siden 1991, og middelklassen er kraftigt udhulet.
- Hele 52 pct. af alle tyskere i beskæftigelse får mindre end 15.000 kr om måneden, 5,9 mio. tyskere tjener under 3.000 kr, og hver tiende tysker i arbejde er fattig.

KAPITEL 4: DANMARK SKAL SATSE PÅ UDDANNELSE, TILLID OG TRYGHED

I kapitel 4 analyseres fremtidens behov for arbejdskraft:

- Fremskrivninger viser, at der i 2020 er risiko for, at mere end hver femte med en gymnasial uddannelse og mere end hver syvende ufaglærte vil være i overskud på arbejdsmarkedet. Samtidig forventes der en mangel på faglært arbejdskraft
- Erhvervsskolerne skal øge optaget med hele 25 pct. - eller med mere end 10.000 elever årligt - for at imødekomme de danske virksomheders behov for flere faglærte frem mod 2020²².
- I øjeblikket har kun 1 ud af 5 servicevirksomheder lærlinge, og inden for handel og transportbranchen er der kun få virksomheder, der tager lærlinge. Hele 44.000 danske virksomheder tager ikke ansvar for at uddanne flere faglærte på trods af, at de selvsamme virksomheder har faglærte ansat. Hvis alle kommuner var lige så gode til at skaffe praktikpladser som Bornholm, ville mellem 4800 og 7300 unge få job eller uddannelse.

Det sætter nogle krav til at kunne identificere, hvilke styrker og komparative fordele Danmark har og bør videreudvikle:

- Det er vigtigt med et fortsat stærkt fokus på efteruddannelse og den rolle, som fagbevægelsen spiller i at muliggøre dette. Danmark har i dag næsten dobbelt så mange efteruddannelsestimer pr. deltager som OECD-gennemsnittet og ligger helt i top blandt sammenlignelige lande.
- Danmark skal samtidig værne om den tillid mellem arbejdsgiver og arbejdstager, som organisationen på arbejdsmarkedet har været med til at fremme. Tilliden og den inddragelse af medarbejderne, som denne giver, er med til at øge medarbejdernes betydning for både produktudvikling og vidensproduktion, idet deres specifikke kompetencer og “know-how” kan udnyttes gennem blandt andet medarbejderdrevet innovation.
- Generelt er en stor del af Danmarks BNP bundet op på vores høje tillid i samfundet. Det er en særlig styrke for Danmark, som vi skal satse endnu mere på, idet det øger muligheden for at bibeholde både videns- og produktionsjob i Danmark.

Løndrevet vækst

Den danske debat om vækst bliver alt for ofte ledt direkte over til et ensidigt fokus på konkurrenceevne, og de danske lønniveauer bliver nærmest automatisk omtalt som "et problem", der holder vores vækst tilbage.

"Arbejdsmarkedet lønstruktur er – i modsætning til det amerikanske – som en stige, hvor de nederste trin mangler. Derfor ender alt for mange i velfærdsfælden, hvor der ikke er let tilgængelige job, der kan konkurrere med de sociale ydelser" - Søren Pind og Bertel Haarder

De politiske argumenter om, at lønnedgang og favorable forhold for arbejdsgivere er den bedste måde at styrke dansk økonomi på, henter ikke meget belæg i de erfaringer, mange vestlige lande har fået de seneste årtier med faldende lønkvoter og indskænkning af middelklassen.

Flere og flere økonomer advarer mod de faldende lønkvoter, som langt de fleste vestlige lande har oplevet de seneste årtier. Lønkvote er en betegnelse, som man bruger om andelen af lønudgifterne af bruttoværditilvæksten. OECD og ILO¹ er blandt fortalere for, at løndrevet vækst og offentlig forbrug og investeringer bruges aktivt til at genoprette de vestlige økonomier². Løndrevet vækst bliver yderligere fremhævet af en del økonomer, som advokerer for, at de europæiske lande i langt højere grad bør fokusere på denne vækststrategi, da den er mest bæredygtigt på længere sigt.

I bogen 'Wage-Led Growth'³ fra december 2013 går økonomerne Engelbert Stockhammer og Marc Lavoie i dybden med lønnens betydning for vækst og problemerne ved at basere vækst på lønnedgang. De tydeliggør samfundsmæssige risici forbundet med en forskydning af balancen mellem hhv. lønnens og profittens andel af BNP qua lønnedgang og deregulering af arbejdsmarkedet. Et relativt højt lønniveau vil ofte hæve omkostningerne for virksomheder og lønnedgang kan rigtigt nok skabe beskæftigelse og sænke arbejdsløshed, da det sænker væksten i arbejdsproduktivitet mere end output. Højest sandsynligt vil denne strategi primært skabe lavt lønnede jobs med lille produktivitet og vil derfor medføre 'et ræs mod bunden'⁴.

Når en stigning i lønkvoten øger det private forbrug betydeligt mere end private investeringer, og eksporten falder, karakteriseres et land som løndrevet. I løndrevede lande øges den samlede efterspørgsel således, når lønkvoten øges, og profitdrevet vækst vil oftest ikke være fordelagtigt i en økonomi, der er løndrevet.

Men høje lønniveauer bør ikke alene fremlægges som et problem, hvilket ofte er tilfældet i den offentlige debat. Tværtimod har det danske lønniveau medført et miljø, hvor virksomheder bliver nødt til at konkurrere i et 'kapløb mod toppen' snarere end et 'ræs mod bunden.' Et kapløb hvor de stærkeste vinder ved at være innovative, produktive og kvalitetsorienteret. Ifølge den amerikanske økonom James Galbraith er det netop en af årsagerne til, at Danmark har haft en særlig stærk udvikling⁵.

For en lille åben økonomi som Danmark kan det dog være svært at opretholde en løndrevet vækst⁶, da vi i høj grad påvirkes af den globale økonomi. En mulig løsning derpå kan være en tværnational koordination af lønstigninger.

Danmark er på trods af at være en lille åben økonomi dog et land, som traditionelt har haft en stærk løndrevet vækst. En vækst, der ved at have en funktionel indkomstfordeling til fordel for lønmodtagere, har sikret Danmark en stærk samlet efterspørgsel og høj produktivitet. Løndrevet vækst har givet danske virksomheder et stærkt hjemmemarked, som har gavnet hele økonomien og beskæftigelsen

Vores løndrevne vækst har også sikret os et samfund med høj lighed og stærk indenlandsk efterspørgsel. Kigger vi omkring os, opdager vi, at vores lighed er enestående. Mange andre vestlige landes udvikling viser, hvordan alternative vækststrategier, som eksport- og gældsrevet vækst resulterer i stor polarisering af lønninger og øget ulighed, hvis de fortsættes over længere tid. Når lønnedgang blandt store dele af lønmodtagerne er en hoveddrivkraft for vækst, ender højt lønnede med en stigende andel af den samlede indkomst (BNP,) mens middelklassen og lavtlønnede oplever en udhuling af lønningerne⁷. Det er realiteten for mange vestlige lande, herunder Tyskland. Risikoen ved denne

strategi er dermed ikke kun en stagnerende indenlandsk efterspørgsel; den lokale udvikling udfordres, hvor især små- og mellemstore virksomheder, som skaber mange jobs, rammes af et svigtende hjemmemarked.

⁶ I en undersøgelse af udviklingen blandt 12 OECD landes økonomier mellem 1960-2000 konkluderes det, at kun USA karakteriseres som en profitdrevet økonomi, hvorimod flere af de største europæiske økonomier såsom Frankrig, Tyskland og Spanien er løndrevet. De nordiske lande karakteriseres som stærkt løndrevede (Storm, S. & Naastepad, C.W.M. 2012: "Macroeconomics beyond the NAIRO")

Der er lidt forenklet sagt overordnet tre vækststrategier, som Danmark kan vælge: En løndrevet, en eksportdrevet eller en gældsrevet vækststrategi. De seneste årtier har tydeliggjort, at de to sidstnævnte primært er baseret på profit som hoveddrivkraft til vækst. En af de overordnede forskelle i strategierne bunder dermed i et fordelingsspørgsmål om balancen mellem lønnens og profittens andel af BNP⁸.

1. Løndreven vækst: Fokus er på skabelsen af en fuld-beskæftigelse vækstmodel, hvor vækst i lønninger driver efterspørgslen via stigende forbrug og via effekterne af vækst i investeringsniveauet samt produktivitetstigninger via forbedret teknologi, der fremkalder arbejdsbesparelser. En løndrevet vækststrategi medfører stabile eller stigende lønkvoter.
2. Eksportdrevet vækst: Fokus er på styrkelse af eksporten og generering af eksportoverskud med lave lønninger som en drivende faktor for øget konkurrenceevne. Eksportdrevet vækst er i modsætning til gælds- og løndrevet vækst ikke afhængig af øget indenlandsk efterspørgsel.
3. Gældsrevet vækst: Deregulering af den finansielle sektor, der medfører gældsfinansieret forbrug. Gældsrevet vækst er i modsætning til eksportdrevet vækst afhængig af det indenlandske forbrug. Forbruget holdes dog ikke oppe af lønstigninger men derimod af private lån.

Det er tre vidt forskellige strategier, som fremhæver forskellige løsninger og skaber forskellige samfund.

	Løndrevet vækst	Eksportdrevet vækst	Gældsrevet vækst
Hoveddrivkraft	Stigende forbrug via stabile eller stigende lønkvoter	Eksport vækst via lave lønninger, deregulering af arbejdsmarkedet og stigende profit	Deregulering af den finansielle sektor, som skaber øget mulighed for gældsfinansieret privat forbrug
Løsninger på økonomisk stagnation	Policies som styrker lønkvoten - dvs. højere minimumslønninger (og overførelsesindkomster) og stærkere kollektiv forhandlingskraft	Policies som skaber øget arbejdsmarkeds fleksibilitet og stigende profit	Policies som styrker fleksibiliteten i den finansielle sektor
Resultat	Stærk lønudvikling, stigende lønkvote, faldende lønspredning	Svag lønudvikling, faldende lønkvote, stigende lønspredning	Stigende boligpriser, øget gældssætning, svag lønudvikling, faldende lønkvote og stigende lønspredning
Udfordringer	Konkurrenceevnen kan udfordres af høje lønkvoter, stigende krav på arbejdsmarkedet udfordrer ufaglært arbejdskrafts arbejdsmarkedsdeltagelse	Lønnedgang og deregulering af arbejdsmarkedet kan føre til en udhuling af middelklasse jobs, som erstattes af lavtlønnede jobs med lav produktivitet og dermed risiko for faldende indenlandsk efterspørgsel og stigende ulighed. Eksportdrevet vækst gør derudover lande sårbare over for efterspørgslen i udlandet.	Ikke bæredygtig strategi pga. gældssætning, som på længere sigt kan være svær at opretholde, skaber ustabile konjunkturer, og som på sigt kan føre til faldende efterspørgsel
Eksempel på lande, der traditionelt har ført strategien	Danmark	Tyskland	England

SAMMENHÆNG MELLEM LØN OG BESKÆFTIGELSE

Økonomiske standardmodeller plæderer for, at høje lønninger fører til højere arbejdsløshed. Denne sammenhæng bruges også ofte som baggrund for politiske diskussioner. Realiteten er dog, at der mangler solide empiriske beviser for, at sammenhængen rent faktisk eksisterer⁹. Nedenstående empiriske analyser af kausaliteten mellem højere løn og højere arbejdsløshed udfordrer påstanden om, at højere løn er skadelig for beskæftigelsen. Højere lønninger fører ikke nødvendigvis til faldende vækst og beskæftigelse, som det alt for ofte fremsættes.

Tabel 1 opsamler nøgletal for løn, arbejdsløshed, det private investeringsniveau og væksten for 12 vestlige lande i perioden 1960-80 og 1980-2000. Som det fremgår, oplever de 12 lande en lignende udvikling med stigende lønkvoter frem til 1980 samtidig med, at både investeringsniveau og vækst stiger, og arbejdsløsheden falder.

I perioden frem til 1980 oplevede Danmark en stigning i den samlede lønkvote på 9,1 pct. samtidig med moderate stigninger i investeringer, BNP (3,2 pct.) og en gennemsnitlig arbejdsløshed på kun 2,9 pct. Trods en stigende lønkvote og dermed lønudgift for virksomhederne oplevede Danmark altså økonomisk fremgang på flere centrale parametre. Fra 1980-2000 faldt lønkvoten i Danmark med 5 pct.. Investeringernes andel af BNP og BNP-væksten faldt i samme periode sideløbende med, at arbejdsløsheden steg til 6,9 pct. En lignende udvikling gjorde sig også gældende for de andre 11 lande i perioden 1960-2000.

Nøgletallene er på ingen måde endelig bevis for, at stigende lønkvoter vil føre til stigende vækst og beskæftigelse, men de kan derimod ses som en indikation på, at det modsatte ikke nødvendigvis er tilfældet.

T1 LAVERE LØNKVOTER BETYDER IKKE NØDVENDIGVIS HØJERE INVESTERINGSRATER, MERE VÆKST OG LAVERE ARBEJDSLØSHED

KILDE: STORM, S. & NAASTEPAD, C.W.M. 2012: "MACROECONOMICS BEYOND THE NAIRO"

	Percentage point change in the wage structure		Percentage point change in the investment-to GDP ratio		Real GDP growth (average annual growth rate)		Average unemployment (standardized rate)	
	Between 1960-1965 and 1975-1980	Between 1975-1980 and 1995-2000	Between 1960-1965 and 1975-1980	Between 1975-1980 and 1995-2000	1960-1980	1980-2000	1960-1980	1980-2000
	Belgien	10.2	-5.1	-1.0	-0.5	4.2	2.2	3.9
Danmark	9.1	-5.0	0.4	0.1	3.2	1.8	2.9	6.9
Finland	10.9	-7.7	-3.2	-9.5	4.2	2.7	2.9	8.5
Frankrig	6.0	-2.6	0.7	-0.7	4.6	2.1	3.1	10.0
Germany	0.0	-8.7	-5.5	-1.8	3.6	2.1	1.8	6.1
Italy	6.9	-7.4	-5.7	-2.8	4.7	2.0	4.3	7.9
Japan	9.1	0.5	6.2	-0.3	7.5	2.8	1.5	3.0
Holland	7.6	-5.7	-3.2	-1.2	4.0	2.5	2.9	7.3
Spanien	10.7	-0.1	2.7	1.9	5.5	2.8	4.1	17.6
Sverige	10.1	-10.9	-2.1	-1.4	3.3	2.1	1.5	4.8
Storbritannien	0.9	-7.2	0.7	1.5	2.4	2.3	3.9	8.7
USA	2.3	-3.7	0.1	3.6	3.6	3.1	5.4	6.3
Ikke vægtet gennemsnit	7.0	-5.3	-0.8	-1.0	4.4	2.5	3.2	8.1

Kilde: Storm, S. & Naastepad, C.W.M. 2012: "Macroeconomics beyond the NAIRO"

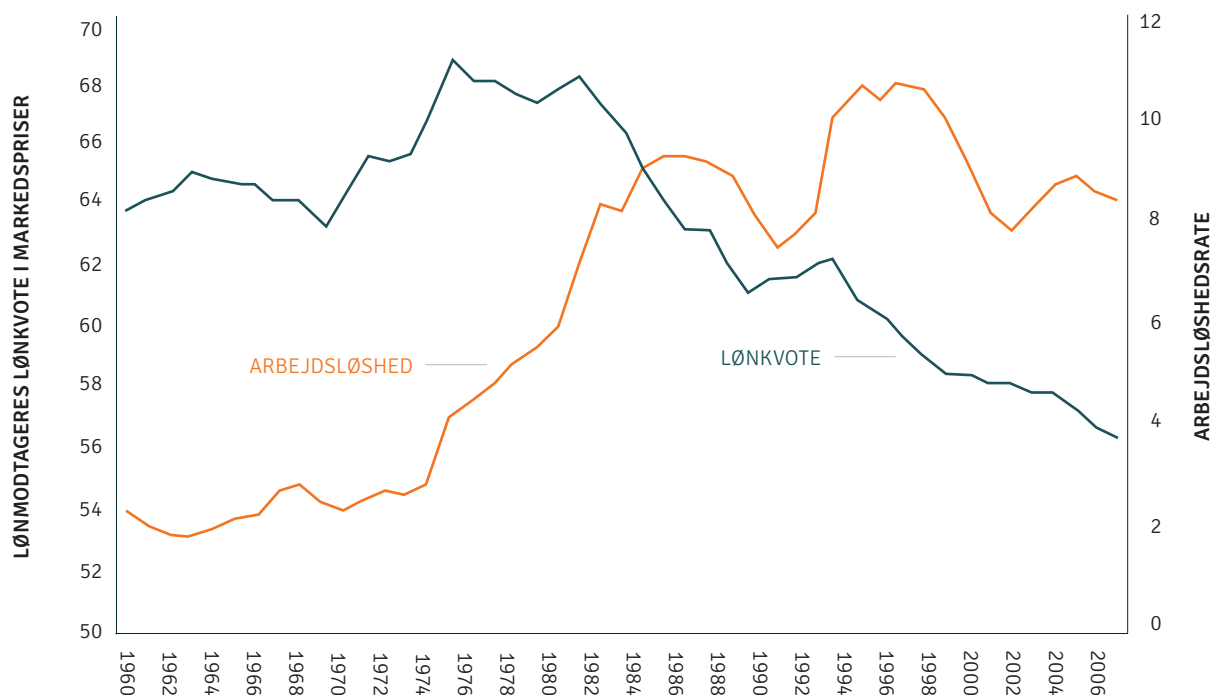
At stigende lønninger ikke nødvendigvis er skadelig for beskæftigelsen, underbygges endvidere i figur 1 nedenfor, som viser den aggregerede udvikling i lønkvote og arbejdsløshed inden for euroområdet siden 1960.

I figur 1 fremgår, at arbejdsløshedsprocenten for euroområdet har fluktueret omkring 8 pct. siden midten af 1980'erne. I samme periode er lønkvoten faldet fra omkring 65 til 56 pct.. Den negative ud-

vikling i lønkvoten og den positive udvikling for profit-andelen har således ikke sat et tydeligt aftryk på arbejdsløshedsniveauet, som ellers er hovedargumentet for profitdrevet vækst. Lavere løn ser ikke ud til at have reduceret arbejdsløsheden.

1 EUROOMRÅDETS UDVIKLING I LØNKVOTE OG ARBEJDSLØSHED

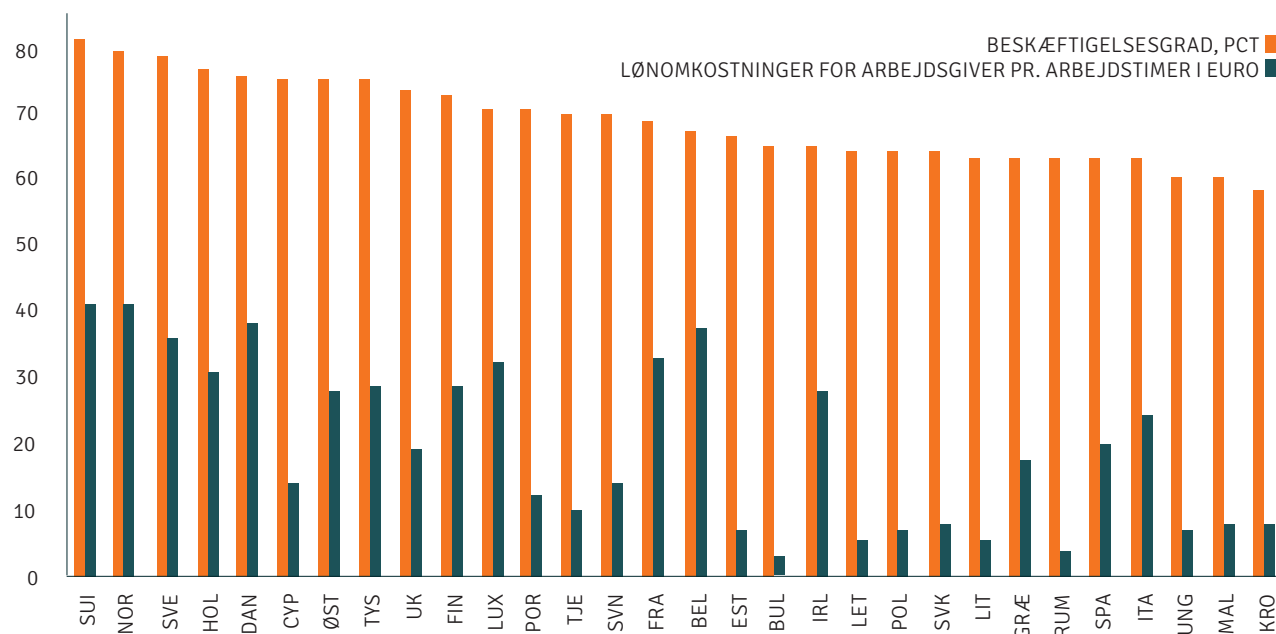
KILDE: ENGELBERT STOCKHAMMER: WAGE MODERATION DOES NOT WORK: UNEMPLOYMENT IN EUROPE



Et lignende billede tegner sig i en analyse af de forskellige europæiske landes generelle lønomkostninger sammenholdt med beskæftigelsesgraden, som fremgår i figur 2. Figuren viser, at Danmark placerer sig i top tre over de højeste lønomkostninger i Europa i 2010 med 38,4 € i timen. Som det fremgår, er lønomkostningerne i 16 ud af de 30 lande i analysen halvt så store eller som de danske eller derunder. Men på trods af dette er beskæftigelsesgraden lavere end i Danmark. I 2010 var 75,8 pct. af danskerne mellem 20-64 år i beskæftigelse. Beskæftigelsesgraden i 11 ud af de 16 lavtlønnede lande var derimod under 70 pct. Det er i øvrigt de samme 11 lande, hvor lønomkostningerne var allerlavest – nemlig under 10 euro pr. arbejdstime.

2 LØNOMKOSTNINGER PR. ARBEJDSTIME OG BESKÆFTIGELSESGRAD

KILDE: CEVEA 2012: HØJ LØN OG HØJ BESKÆFTIGELSE GÅR HÅND I HÅND I EUROPA



Løn og beskæftigelse stiger typisk i vækstperioder, og modsat falder de ofte i nedgangsperioder, hvorfor en klar sammenhæng er problematisk at påvise. Der er på nuværende tidspunkt ingen holdbare empiriske analyser, der har isoleret løneffekten på beskæftigelsen, og det er endvidere problematisk at afgøre, om lønnen er den afhængige eller uafhængige variabel.

Ovenstående analyser viser dog, at der heller ikke umiddelbart er empirisk bevis for påstanden om, at højere lønninger holder beskæftigelsen nede. Sammenhængen mellem løn og beskæftigelse er dog så kompleks, at det heller ikke er muligt at lave entydige konklusioner om det modsatte. Ovenstående indikerer dog, at der ikke umiddelbart er empiriske argumenter for, at en høj lønkvote holder beskæftigelsen tilbage.

OPSAMLING

Løndrevet vækst er en alternativ strategi til mere ulighedsskabende vækststrategier som eksport- og gældsrevet vækst. Der er ingen solide empiriske beviser for, at lønstigninger skader den samlede beskæftigelse. Derimod viser udviklingen i en del vestlige lande - herunder Danmark -, at høj løn og høj beskæftigelse kan gå hånd i hånd fordi:

- › Løn spiller en dobbeltrolle; dels som omkostning for virksomhederne og dels som motor for efterspørgslen. Uden efterspørgsel har virksomhederne ikke mulighed for at afsætte deres varer på et hjemmemarked, og deres investeringslyst vil dermed blive holdt nede. Det er netop, som dette hæfte vil vise, virkeligheden i Danmark i dag.

- › Højere lønninger kan derfor hjælpe efterspørgslen: På kort sigt vil danskerne få flere penge at forbruge af. Moderate lønstigninger kan ydermere være med til at skabe tillid til fremtiden og give folk lyst til at forbruge til gavn for den samlede økonomi. Lønstigninger vil også gøre afbetaling på gæld nemmere, hvilket også vil øge forbruget og dermed væksten på længere sigt.

- › Løndrevet vækst har på længere sigt en meget vigtig funktion - nemlig at sikre en stærk middelklasse og lighed i samfundet. Det er afgørende, at lønnens andel af BNP ikke falder men derimod stiger i takt med produktiviteten, så middelklassens og de lavtlønnedes andel af den samlede indkomst ikke udhules.

Argumenterne mod løndrevet vækst som bæredygtig strategi er dermed ikke umiddelbart holdbare. På kort sigt kan der argumenteres for, at det kan være fornuftigt at udskyde nye lønstigninger eller holde lønstigninger midlertidigt tilbage fx i overenskomstforhandlinger. Men lønnedgang vil dog ikke være den rette medicin til at genoprette den danske økonomi, hvor konkurrenceevnen ikke er den største udfordring. Tværtimod er det en vej med risiko for stagnation af væksten i output og produktivitet især i tider med stor gæld, hvor der ikke er en exit-mulighed i form af ny gældsætning, der kan føre til højere privat forbrug.

Som det empirisk vil blive begrundet i dette hæfte, er policies, der fremmer lønnedgang, ikke en gangbar løsning for Danmark - hverken på kort eller lang sigt.

Presserende udfordringer for det danske arbejdsmarked

Følgende kapitel stiller skarpt på de største udfordringer, som det danske arbejdsmarked står over for på kort sigt og viser, hvordan et overdrevent fokus på konkurrenceevnen og eksporten frem for den indenlandske efterspørgsel og investeringer kan have negative konsekvenser for Danmarks vækstmuligheder.

KONKURRENCEEVNER ER IKKE PROBLEMET

Danmark står stærkt i forhold til vores udenlandske handelspartnere, og den danske konkurrenceevne er dermed meget bedre end dens rygte. Den seneste måling fra Det Økonomiske Råd (DØR) fra foråret 2014 viser et stort overskud på betalingsbalancen på 7,3 pct. af BNP. Den danske industris udenlandske handel med industrivarer peger ligeledes mod, at den danske konkurrenceevne er blevet væsentligt forbedret. De seneste 12 måneder har givet et overskud på 35 1/2 mia. kr. på handlen med industrivarer.

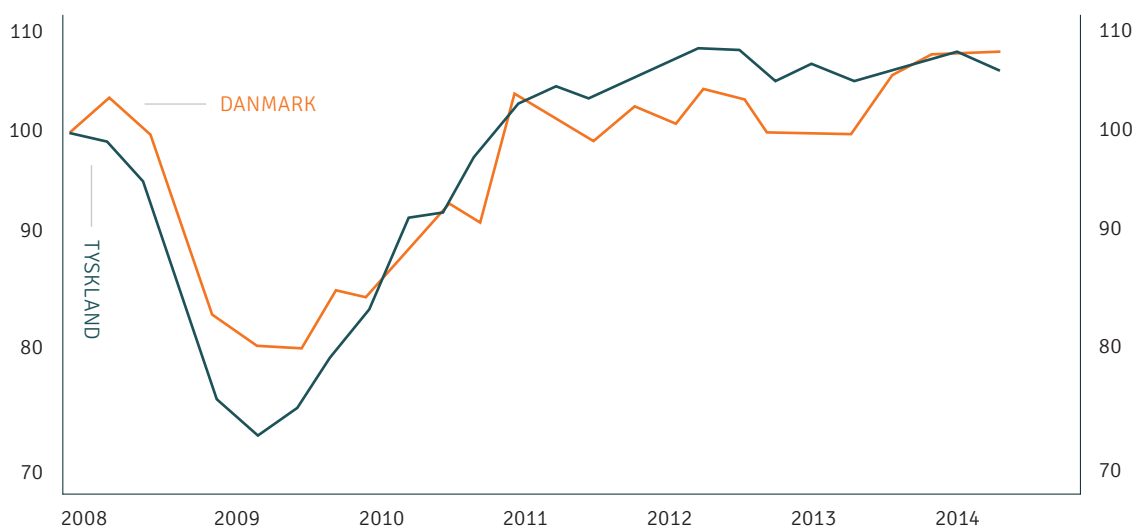
”Vi har et stort overskud i samhandlen med udlandet, men vi har faktisk også et lavt aktivitetsniveau. Lægger man de to forhold sammen og dividerer med to, er det svært at nå en konklusion om, at konkurrenceevnen er meget dårlig. Den er i virkeligheden neutral, måske endda til den gode side, men den private efterspørgsel i ind- og udland er trykket i bund”
- Hans Jørgen Whitta-Jacobsen, Økonomisk Vismand

I debatten om den danske konkurrenceevne fremhæves Tyskland ofte som mønstereksemplet, der via lavere lønninger har sikret landet konkurrencefordele og et enormt eksportoverskud. Men som vist i figur 3 er den danske udvikling i industrieksport i dag på højde med den tyske. I figuren fremgår Danmarks og Tysklands industrieksport sammenlignet med 2008-niveauet, og det tydeliggøres, at begge lande har gennemgået en nogenlunde ens udvikling. Begge lande har således en industrieksport, der i dag ligger omkring 5 pct. højere end i 2008. Der er flere forklaringer på udviklingen, men en af hovedårsagerne er blandt andet produktivitetsforøgelsen inden for industrien.

3

SAMMENLIGNING AF DANSK OG TYSK INDUSTRIEKSPORT GENNEM KRISEN (INDEKSTAL)

ARBEJDERBEVÆGELSENS ERHVERVSRÅD 2014: “HANDLEN MED INDUSTRIVARER PÅ REKORDKURS”



Heller ikke på lønniveauet tyder det på, at den tyske eksport har en afgørende konkurrencefordel i forhold til Danmark. Nedenstående figur viser, at de syv største eksportindustrier i Tyskland, som står for 70 pct. af den tyske eksport, har lønniveau på højde med Danmark eller højere.

4 TIMELØNNEN I TYSKLANDS 10 STØRSTE ØKONOMIER SAMMENLIGNET MED DEN DANSKE TIMELØN

KILDE: ARBEJDERBEVÆGELSENS ERHVERVSRÅD 2014: DANMARK VS. TYSKLAND

	Danmark	Tyskland	mia. kr.	Forskel i kr.	Forskel i pct.
Fremstilling af motorkøretøjer	259	350	1.265	-91	-25,9
Maskinindustri	290	284	1.198	6	2,1
Kemisk industri	324	349	685	-25	-7,1
Fremstilling af IT-udstyr	315	311	618	5	1,5
Fremstilling af anden elektronik	287	310	441	-23	-7,4
Fremstilling af metal	270	297	419	-27	-9,0
Medicinalindustri	270	297	419	-27	-0,5
Fødevarerindustri	273	164	278	109	66,6
Metalvarerindustri	270	225	267	45	20,3
Fremstilling af andre transportmidler	295	313	266	-1,8	-5,6

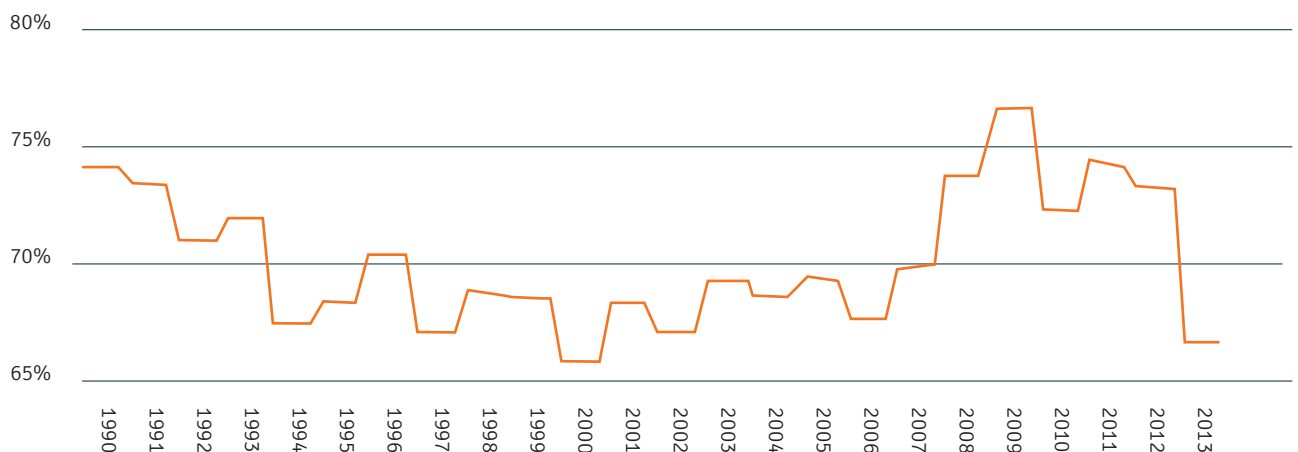
Anm: Timelønnen dækker "total labour costs", dvs. alle former for medarbejderomkostninger er inkluderet. Timelønnen er fra 2008, og er fremskrevet med Eurostats Labour Cost Index for 2012. Tabellen angiver NACE r2 brancher.

Nyere tal viser, at lønkvoten i dansk industri i 2013 var historisk lav (jf. figur 5). Lønkvoten beskriver den procentdel af virksomhedernes værdiskabelse, der går til lønninger, hvorfor det er en indikator for konkurrenceevnen. Som det vises i figur 5, er argumentet om, at en høj lønkvote i Danmark holder eksporten tilbage, ikke tilfældet.

Figur 6 viser endvidere, at den danske industri i sammenligning med nabolandene Sverige og Tyskland samt Finland og Holland nærmer sig niveauet i disse landes lønkvote. Denne udvikling kan ses som en konsekvens af produktivitets- og værdistigninger men påvirkes også af de senere års relativt lave lønstigninger i Danmark.

5 INDUSTRIENS LØNKVOTE OVER TID

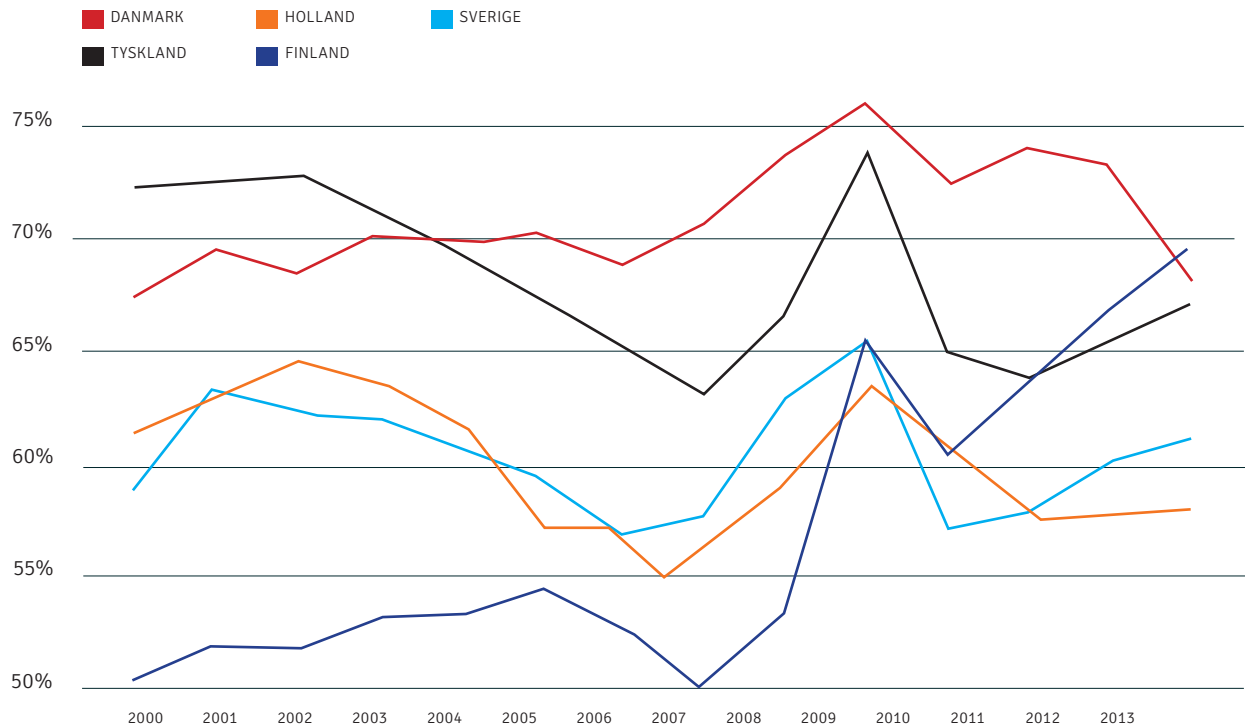
KILDE: DANSK METAL 2014: "INDUSTRIENS KONKURRENCEEVNE ER MEGET GOD"



6

DANSKE INDUSTRIER LØNKVOTE SAMMENLIGNET MED ANDRE LANDE

KILDE: DANSK METAL 2014: "INDUSTRIENS KONKURRENCEEVNE ER MEGET GOD"



Den nuværende danske lønudvikling og det stigende eksportoverskud tydeliggør, at Danmarks mest presserende udfordringer på kort sigt ikke handler om konkurrenceevnen. En eksportdrevet vækststrategi vil dermed ikke være den rette til at få ordentlig gang i hjulene i dansk økonomi.

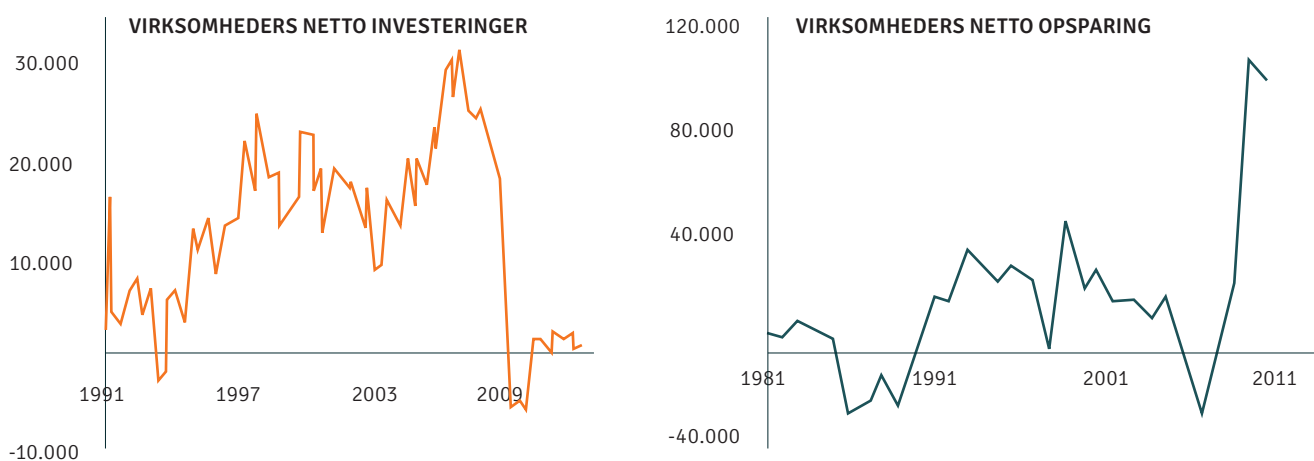
DET PRIVATE FORBRUG OG INVESTERINGER HALTER, OPSPARINGERNE STIGER OG VÆKSTEN UDEBLIVER

Årsagen til den fortsatte lave vækst og beskæftigelse skal findes på det indenlandske marked, hvor der i flere år har været et stort misforhold mellem virksomhedernes investeringer og opsparing. Figur 7 viser forholdet mellem private virksomheders nettoinvesteringer og nettoopsparinger i mio. kr.. Siden 2007-2008 er de private virksomheders investeringer faldet kraftigt og er derpå stagneret, og de er fortsat langt under før krise niveauet. Virksomhedernes opsparing er derimod steget og er i dag på langt højere niveau end årene inden krisen.

7

PRIVATE VIRKSOMHEDERS INVESTERINGER OG OPSPARINGER (1981-2011)

KILDE: DANMARKS STATISTIK



OPGJORT PR. KVARTAL. ENHED: MIO. KR. I FASTE PRISER

OPGJORT PR. ÅR. ENHED: MIO. KR., LØBENDE PRISER. FINANSIELLE VIRKSOMHEDER ER IKKE MEDREGNET

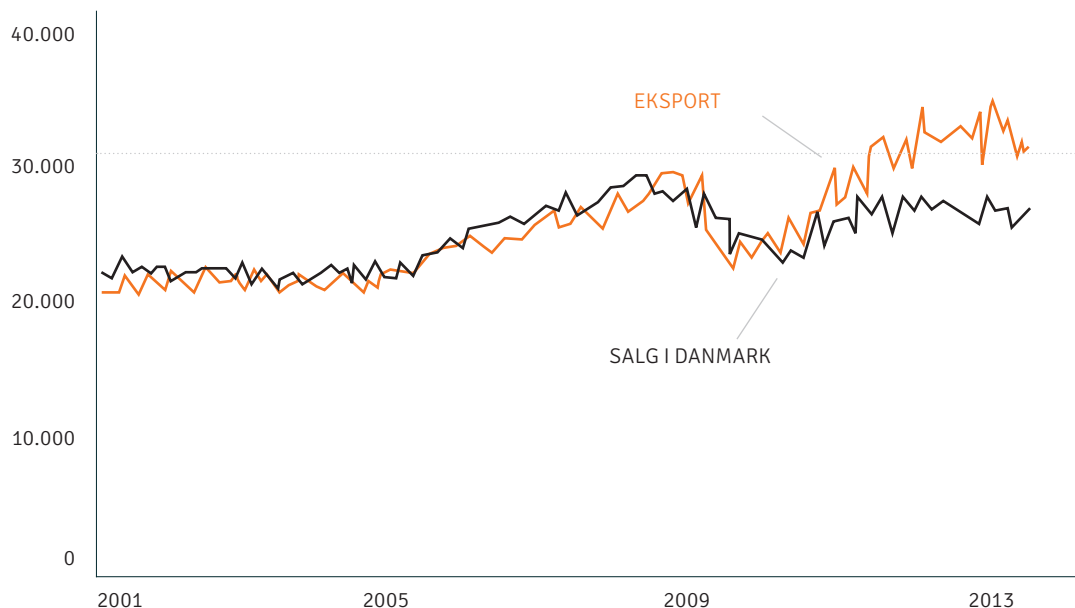
Den stigende opsparing er et udtryk for manglende tillid til den nærmeste fremtid. Virksomheder ønsker at konsolidere sig efter krisens nedgang. Opsparingsniveauet er dog på nuværende tidspunkt langt over det gennemsnitlige niveau for perioden siden 1990, hvorfor det er ekstraordinært højt. En af konsekvenserne ved den høje opsparingsgrad og lave investeringsgrad i virksomhederne er, at der ikke investeres i nye maskiner mv, som kan fordre fremgang i produktion og beskæftigelse.

Ligesom mange andre danske brancher er industrien også ramt på manglende omsætning på hjemmemarkedet. I figur 8 fremgår salg for industrien i Danmark sammenholdt med eksporten. Det begrænsede indenlandske salg er medvirkende til en fortsat lav investeringslyst for de virksomheder, som har deres hovedmarked i Danmark.

8

INDUSTRIENS SALG I MIO. KR. SÆSONKORRIGERET

KILDE: CEVEA 2013: "VIRKSOMHEDSDILLEMMA: DE SMÅ TABER HJEMME, DE STORE VINDER UDE"

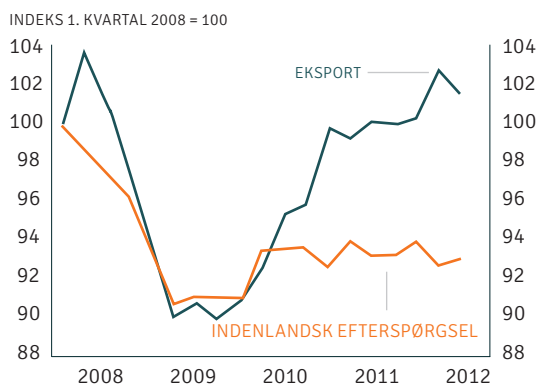


Den manglende omsætning på hjemmemarkedet er en konsekvens af en forringet indenlandsk efterspørgsel siden 2008. Nedenstående figur 9 viser således forholdet mellem udviklingen i den danske eksport og den indenlandske efterspørgsel siden 2008. I figuren ses det, at den danske eksport og den indenlandske efterspørgsel oplevede omtrent lige stort procentvis fald i årene umiddelbart efter 2008, men siden 2010 er eksporten steget til over niveauet i 2008, hvorimod den indenlandske efterspørgsel forbliver på et langt lavere niveau.

9

EKSSPORT OG INDENLANDSK EFTERSPØRGSEL

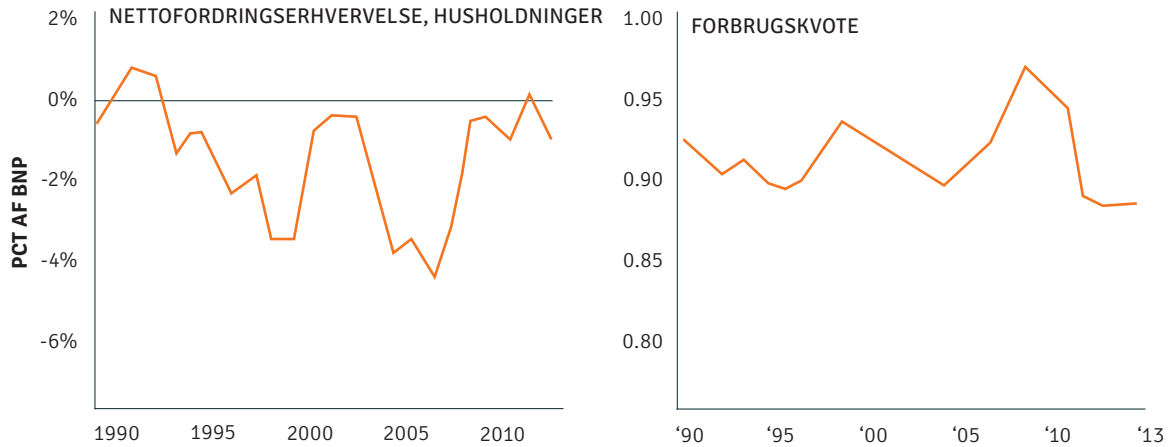
KILDE: DANMARKS STATISTIK OG EGNE BEREKNINGER



En stor del af årsagen til ovenstående udvikling er husholdningernes manglende forbrug, som blandt andet faldt i kriseårene grundet at bolig-boblen sprang. Husværdiernes fald har således medført faldende formuer for mange, og på grund af danskernes generelt høje gældssætning har der været et øget behov for at konsolidere sig og opspare. Husholdningernes forbrug (forbrugskvoten) kontra opsparingsandelen (nettofordringserhvervelsen) illustreres i figur 10 nedenfor. Udviklingen minder om virksomhedernes investeringer og opsparinger, idet opsparingsandelen har været støt stigende siden 2007-2008, hvorimod andelen af den disponible indkomst, der benyttes på forbrug, er rekordlav. Andelen af husholdningernes indkomst, der bruges på forbrug, er derfor ikke blot faldet til niveauet før boligboblen men ligger i dag væsentligt lavere end noget andet tidspunkt siden 1990.

DE DANSKE HUSHOLDNINGERS OPSPARING OG FORBRUG

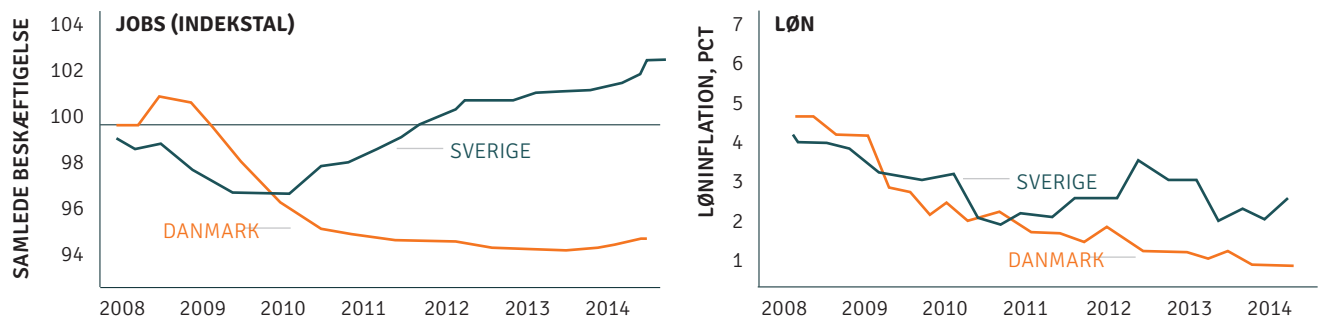
KILDE: DET ØKONOMISKE RÅD 2014: "DANSK ØKONOMI - FORÅR 2014"



En af årsagerne til dette kan være husholdningernes tillid til morgendagens indtægter, som påvirker forbruget. Figur 11 nedenfor sammenligner Danmarks indtægtsudvikling med Sverige, som har klarer sig væsentligt bedre gennem krisen end Danmark. Figuren viser, at indtægterne er steget mere i Sverige end i Danmark og ydermere, at den samlede beskæftigelse er faldet med 5 pct. og derpå stagneret i Danmark siden 2008, hvorimod Sverige ikke bare har genvundet tabte jobs men også har oplevet en stigende beskæftigelse. Samtidig har Sverige haft højere lønstigninger end Danmark, hvilket kan have påvirket deres hjemmemarkeder positivt.

BESKÆFTIGELSE- OG INDTÆGTSUDVIKLINGEN I DANMARK OG SVERIGE SIDEN 2008

KILDE: SEB 2014



Virksomheder, som primært sælger varer på det danske marked, er særligt hårdt ramt af den lave indenlandske efterspørgsel og forbrugskvote. De senere års skifte i forholdet mellem eksport- og hjemmemarkedssalg i den danske industri har fordelingsmæssige konsekvenser. Forskning i international handel har i de seneste år vist, at eksportsalg er ekstremt koncentreret i de største virksomheder. I Danmark er det kun 28 pct. af industrivirksomhederne, som eksporterer og kun 7,5 pct. af alle virksomheder generelt. De seneste års udvikling med et stagneret hjemmemarked og en stigende eksport kommer således kun en lille del af de allerstørste industrivirksomheder til gode, hvorimod langt størstedelen er afhængige af indenlandske investeringer og forbrug. Her er det værd at bemærke, at små og mellemstore virksomheder generelt skaber flere jobs end store virksomheder, hvorfor udviklingen ligeledes har negative effekter på jobskabelsen. Nedenstående tabel 2 giver et overblik over situationen i Danmark.

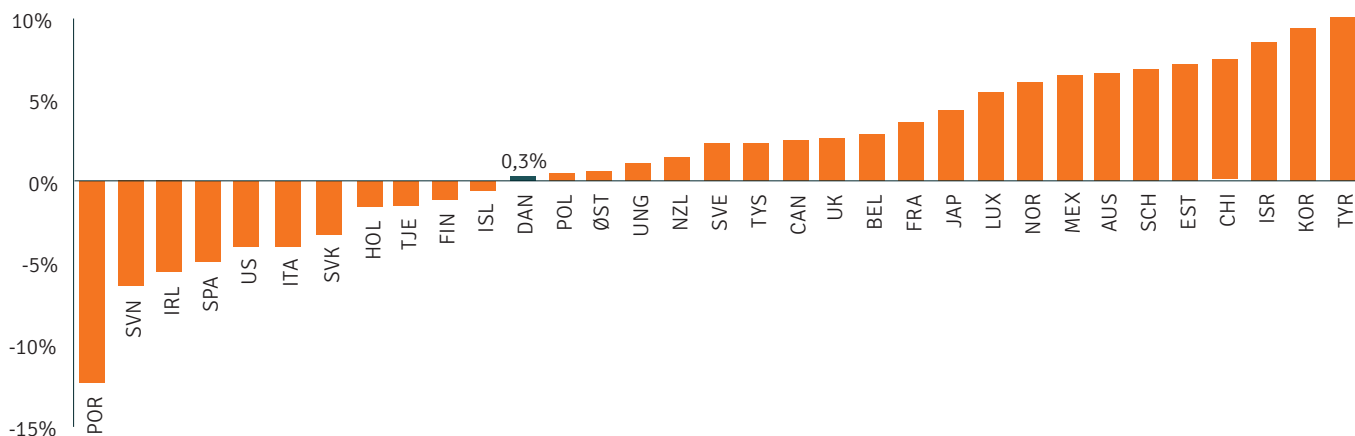
Branche	Antal aktive danske virksomheder	Heraf: antal eksportører	Pct. eksportører
Alle brancher	292.554	22.062	7.5
Industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed	20.346	5.754	28.3
Handel og transport m.v.	70.938	10.609	15.0
Information og kommunikation	12.287	1.040	8.4
Landbrug, skovbrug og fiskeri	35.157	1.468	7.2
Erhvervsservice	43.253	1.960	4.5
Kultur, fritid og anden service	18.594	330	1.8
Bygge og anlæg	33.135	504	1.5
Finansiering og forsikring	11.792	178	1.5
Ejendomshandel og udlejring	24.472	137	0.6

Kilde: Cevea, særkørsel hos Danmarks Statistik, foretaget af Mandag Morgen, marts 2013

Den positive udvikling for den danske eksport er hovedsageligt gavnlig for et mindretal af de danske virksomheder, da mange danske virksomheder er langt mere afhængige af at få afsat deres varer i Danmark. Samtidig er det også i højere grad virksomhederne på hjemmemarkedet, som bidrager til jobskabelsen i Danmark. På kort sigt er der altså en klar udfordring i at få danske virksomheder og husholdninger til at opspare mindre og forbruge/investere mere. Her kan det offentlige med fordel spille en mere aktiv rolle, end tilfældet har været i kriseårene.

DANMARK ER UDFORDRET AF LAVT OFFENTLIGT FORBRUG OG INVESTERINGSNIVEAU

Den manglende investerings- og forbrugslyst i Danmark tydeliggøres i sammenligninger med udlandet. Sverige er et land, der har klaret sig igennem krisen med væsentligt højere vækstrater og beskæftigelse end Danmark. Sveriges BNP og beskæftigelse ligger hhv. 5.5 pct. og 2 pct. over 2008-niveauet, hvorimod den danske BNP og beskæftigelse ligger hhv. 4 pct. og 6 pct. under 2008-niveau¹¹. Forskellen mellem Danmark og Sverige skyldes dog ikke eksporten, idet begge lande har eksport på niveau med eller over 2008-niveau. Hvis man derimod undersøger den hjemlige efterspørgsel i Sverige og Danmark, er der en tydelig forskel. Dette skyldes i høj grad de førnævnte udfordringer, Danmark har med det stagnerede private forbrug og investeringsniveau. En anden faktor, der spiller ind, er, at Sverige har væsentligt større stigninger i både offentlige investeringer og offentligt forbrug¹².

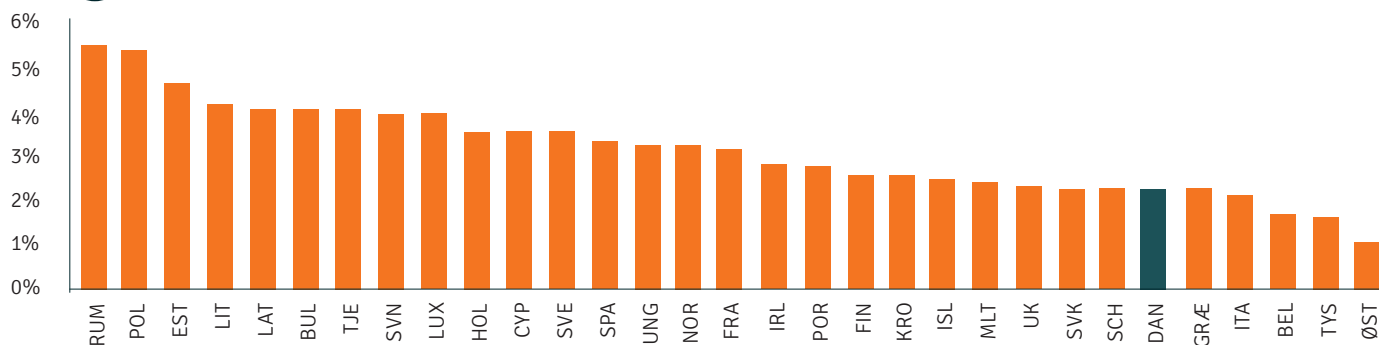


Sammenligner man offentligt forbrug og investeringer på tværs af lande, ses det, at Danmark har ligget i den lave ende i de seneste år. Danmark har mellem fjerde kvartal 2010 og tredje kvartal 2013 haft en vækst i det offentlige forbrug på 0,3 pct. Sammenlignes dette med lande som Norge og Sverige, er det offentlige forbrug i disse lande steget væsentligt mere. Det offentlige forbrug skal ikke kun anskues som udgifter, men kan være et instrument for staten til at stimulere økonomien ved at øge lønninger, antallet af ansatte osv. En anden mulighed er at stimulere offentlige investeringer, som på kort sigt kan øge den indenlandske efterspørgsel via jobskabelse. Her halter Danmark dog også efter mange lande eksempelvis vores nordiske naboer, hvilket nedenstående figur 13 illustrerer.

13

OFFENTLIGE INVESTERINGERS ANDEL AF BNP

KILDE: CEVEAS BEREGNINGER PÅ BAGGRUND AF EUROSTAT



Sammenlignet med investeringsniveauet i fx Norge og Sverige har det danske ligget lavt i kriseperioden. Når Sverige og Norge samtidig har oplevet en væsentligt mere positiv udvikling både på beskæftigelsesområdet og i den samlede vækst, er der meget, der taler for, at den offentlige sektor i Danmark kunne gøre mere for at stimulere efterspørgslen og understøtte jobskabelsen. Dette er specielt relevant i en situation som den nuværende, hvor det private forbrug i Danmark er stagneret.

Den klare udfordring for Danmark i den nuværende situation er derfor på kort sigt at kickstarte den hjemlige efterspørgsel, således at virksomhedernes investeringer og husholdningernes forbrug kan vende tilbage til et normalt niveau til gavn for beskæftigelsen og den samlede økonomi.

OPSAMLING

Danmarks nuværende største udfordring er ikke konkurrenceevnen, som på nuværende tidspunkt er meget bedre end dens rygte blandt andet fordi:

- › Der er et overskud på betalingsbalancen på 7,3 pct. af BNP
- › Dansk industris handel med industrivarer i udlandet har et overskud på over 35 mia. kr.
- › Danmarks industrieksport følger den tyske
- › Den danske industriens lønkvote er historisk lav og på niveau med den tyske.
- › En eksportdrevet vækststrategi vil dermed ikke være den rette til at få gang i hjulene i dansk økonomi.

En af de største udfordringer for Danmark er nærmere et svagt hjemmemarked og en lav investeringsgrad, som påvirker produktion og beskæftigelse negativt. Det svage hjemmemarked er blandt andet påvirket af at:

- › Virksomhederne og husholdninger har et stort opsparende overskud og en lav investerings-/forbrugsgrad.
- › Det offentlige forbrug og de offentlige investeringer ligger efter krisen meget lavere end fx vores nordiske naboer.

Så længe hverken det private eller det offentlige forbruger og investerer, står Danmark over for en opsparende udfordring, som medfører, at Danmark klarer sig dårligere ud af krisen end fx Sverige, som har oplevet stigende vækst og beskæftigelse siden krisen. Sverige har blandt andet også haft en højere lønstigning end Danmark, hvilket sandsynligvis har påvirket forbruget og udviklingen på hjemmemarkedet positivt. Lønnedgang kan påvirke forbruget negativt på grund af større opsparende tendens.

Langsigtede udfordringer for Danmark - Det delte arbejdsmarked

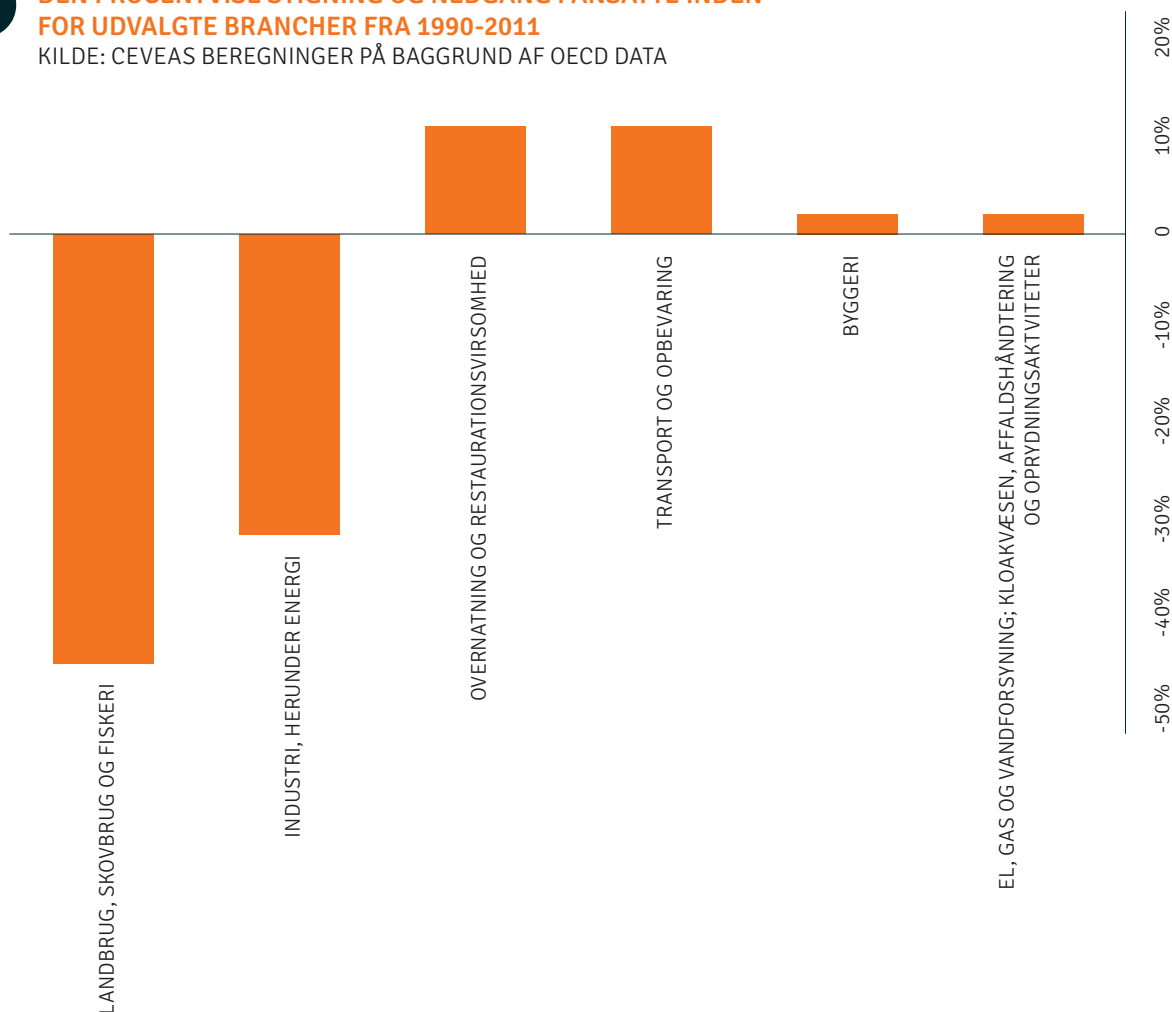
Det danske arbejdsmarked er under forandring, og udviklingen medfører en fragmentering af arbejdsmarkedet. Det danske lønniveau og arbejdsvilkårene bliver presset af forskellige årsager. Følgende kapitel vil analysere de forskellige udviklinger, som kan udfordre en arbejdsmarkedsudvikling med stigende lønninger og stærke arbejdsvilkår.

Først i kapitlet analyseres realiteten af brancheforskydninger fra middel- til lavtlønsbrancher. Derpå problematiseres stigningen i atypiske ansættelsesformer og sænkningen af overførselsindkomsterne samt den stigende konkurrence fra udenlandsk arbejdskraft.

BRANCHEFORSKYDNINGER FRA MIDDELKLASSEJOBS TIL LAVTLØNNEDE SERVICEJOBS

Indenfor de sidste mange år har det danske arbejdsmarked oplevet store forskydninger mellem brancher. Figur 14 nedenfor sammenligner udviklingen i de sidste 20 år på udvalgte brancher, og tydeliggør de forskydninger, der er sket på arbejdsmarkedet. Antallet af ansatte i landbrug og fiskeri er næsten halveret siden 1990, og industrien har mistet en tredjedel af arbejdspladserne i samme periode. Siden 1990 er antallet af ansatte i restaurationsbranchen modsat steget med 11 pct., transportbranchen er steget med 7 pct., imens at byggeriet og forsyningsvirksomhederne ligger på en stigning omkring de 2 pct.

14 DEN PROCENTVISE STIGNING OG NEDGANG I ANSATTE INDEN FOR UDVALGTE BRANCHER FRA 1990-2011
KILDE: CEVEAS BEREGNINGER PÅ BAGGRUND AF OECD DATA

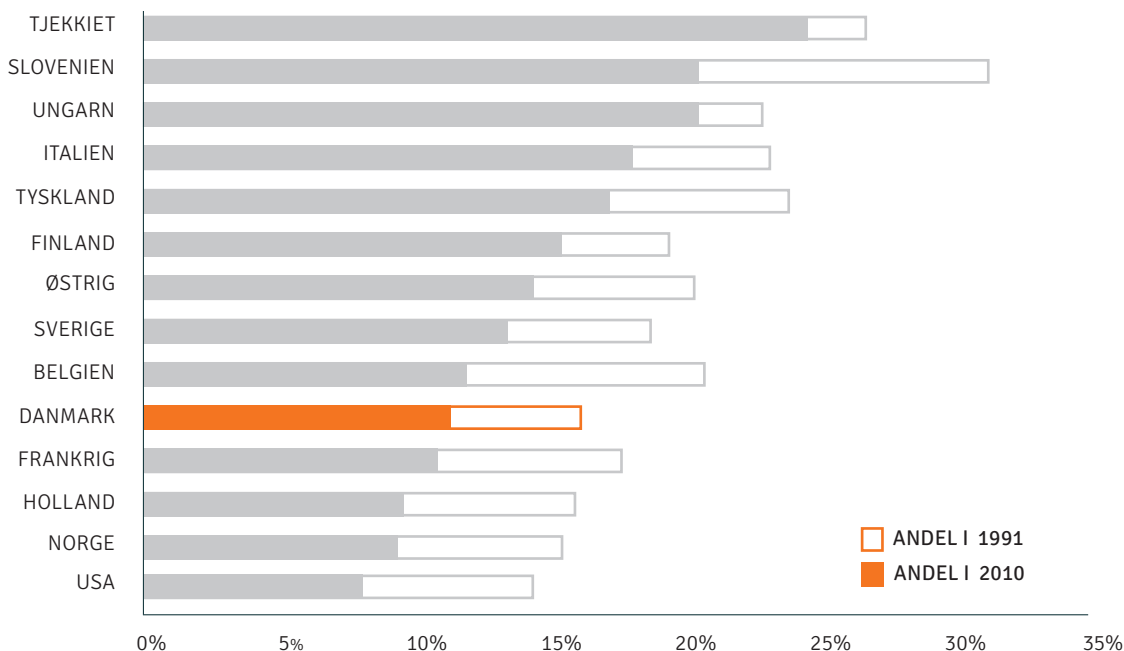


Det er således hovedsageligt industrien og landbruget, som procentuelt har oplevet den største nedgang i antallet af ansatte i de senere år. Udviklingen er langt fra særegen for Danmark. Figur 15 nedenfor viser udviklingen i industriarbejdspladser siden 1991 i udvalgte vestlige lande. Alle de viste lande har oplevet en nedgang i industriarbejdspladser. På trods af at Danmark ikke har den største nedgang, er der i dag kun en relativ lille andel af arbejdsstyrken beskæftiget i industrien.

15

UDVIKLING I INDUSTRIARBEJDSPLADSER IFT. DET SAMLEDE ARBEJDSMARKED

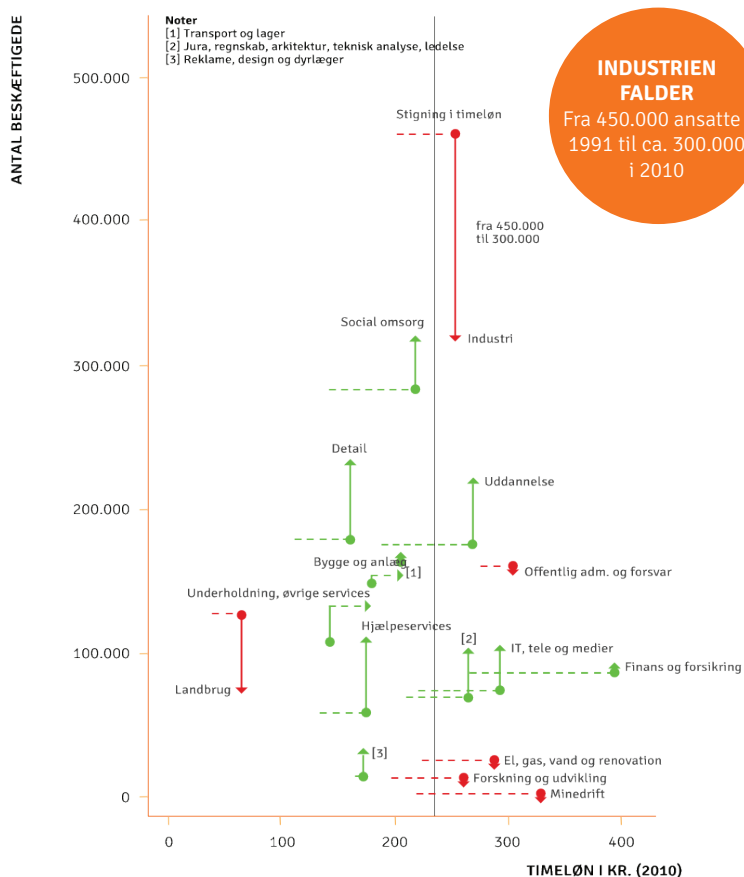
KILDE: KILDE: CEVEA 2014: "DET DELTE ARBEJDSMARKED"



16

UDVIKLINGEN I ANTAL ANSATTE OG GNS. TIMELØN 1991-2010

KILDE: CEVEA 2014: "DET DELTE ARBEJDSMARKED"



Udviklingen betyder, at en central udfordring for store dele af de danske industri- og landbrugsarbejdere består i at finde nyt arbejde med tilsvarende løn og vilkår i andre brancher for ikke at opleve en forværret social og økonomisk situation. Muligheden for at arbejdere kan overtage sammenlignelige jobs afhænger blandt andet af hvilke jobåbninger, der opstår i andre brancher.

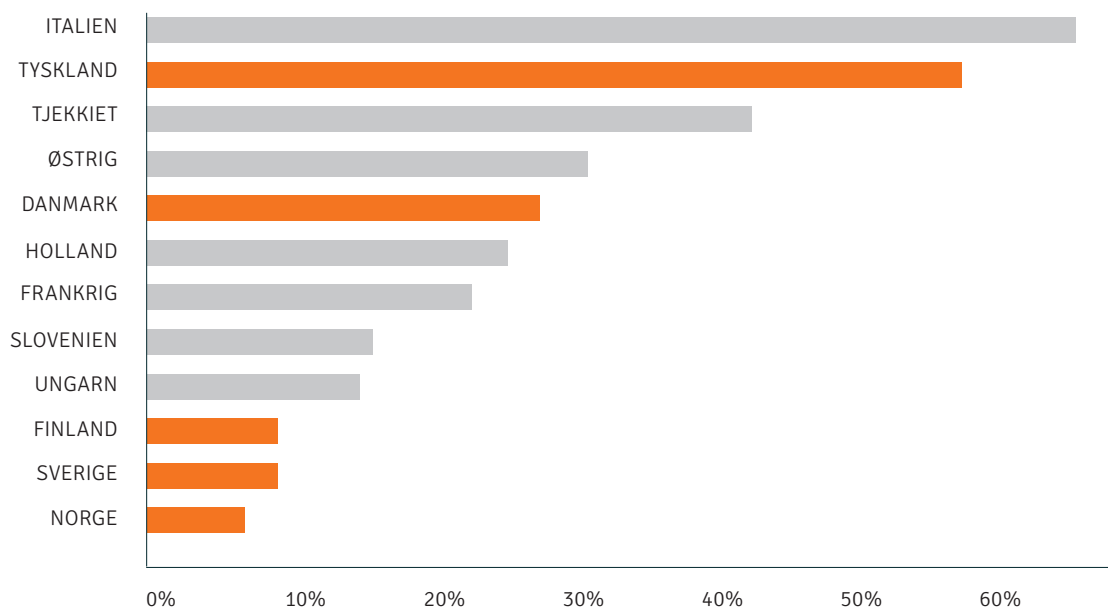
Figur 16 viser udviklingen på det danske arbejdsmarked i forhold til antal stillinger og timeløn i udvalgte brancher. Selvom figuren ikke viser et entydigt billede for det danske arbejdsmarked, er det tydeligt, at de fleste stigninger i antal ansatte er forekommet i brancher, der har en lavere timeløn end gennemsnittet for hele arbejdsmarkedet og dermed også industrien, hvilket vil sige i lavtlønsbrancher som fx detail, restauration osv. Landbrugssektoren har både oplevet et fald i beskæftigelsen og i timeløn. Løndumping er sandsynligvis en af årsagerne (uddybes i nedenstående). At en del

industriarbejdere har oplevet jobskifte til brancher med lavere løn, ansføres yderligere i figur 17, hvor det fremgår, at hvert fjerde nye job, der er skabt i Danmark siden 1991, er i lavtlønsbrancher. Lav løn er her defineret ved, at branchens gennemsnitsløn er på under 75 pct. af hele økonomiens gennemsnitsløn.

17

ANDEL AF NYE JOB OPRETTET I LAVTLØNS BRANCHER, 1991-2010

KILDE: CEVEA 2014: "DET DELTE ARBEJDSMARKED"



Danmark har ikke oplevet samme tilgang af lavtlønsjob som Tyskland, hvor 50 pct. af alle nye job er skabt i lavtlønsbrancher. Tyskland er i den forbindelse også ekstraordinær, idet der i perioden har været store omvæltninger på det tyske arbejdsmarked. Udviklingen i Danmark er knap så udtalt, men sammenlignet med Finland, Sverige og Norge ligger Danmark højt. Lavtlønsbrancherne vokser dermed mere i Danmark end i de andre nordiske lande. Denne stigning har nogle negative konsekvenser for blandt andet ligheden i Danmark, fordi nye lavtlønsjob i et vist omfang erstatter middelindkomstjob. En stigende ulighed og fragmentering på arbejdsmarkedet kan derfor være en følge af færre middelklassejobs.

Udviklingen mod en større fragmentering af arbejdsmarkedet med en udhuling af middelklassen er ikke udtalt i Danmark, men der er dog sket forskydninger, som peger mod, at udviklingen kan være presserende.

Andelen af ansatte i middelindkomst jobs er faldet med 10,3 pct. i Danmark i perioden 1993-2010, hvorimod andelen af ansatte i høje og lavtlønnede jobs er steget i samme periode¹³.

I den forbindelse er det vigtigt at undersøge Tysklands erfaringer med lavere lønninger, idet de - som vist i ovenstående figur - har oplevet en væsentlig stigning i lavtlønsbrancherne. Tyskland har - som beskrevet - oparbejdet et stort overskud på betalingsbalancen bl.a. grundet den faldende indenlandske købekraft. De langsigtede konsekvenser for Tyskland ved at satse entydigt på eksportdrevet vækst har været omfattende med eroderingen af middelklassen og forøgelsen af arbejdende fattige til følge.

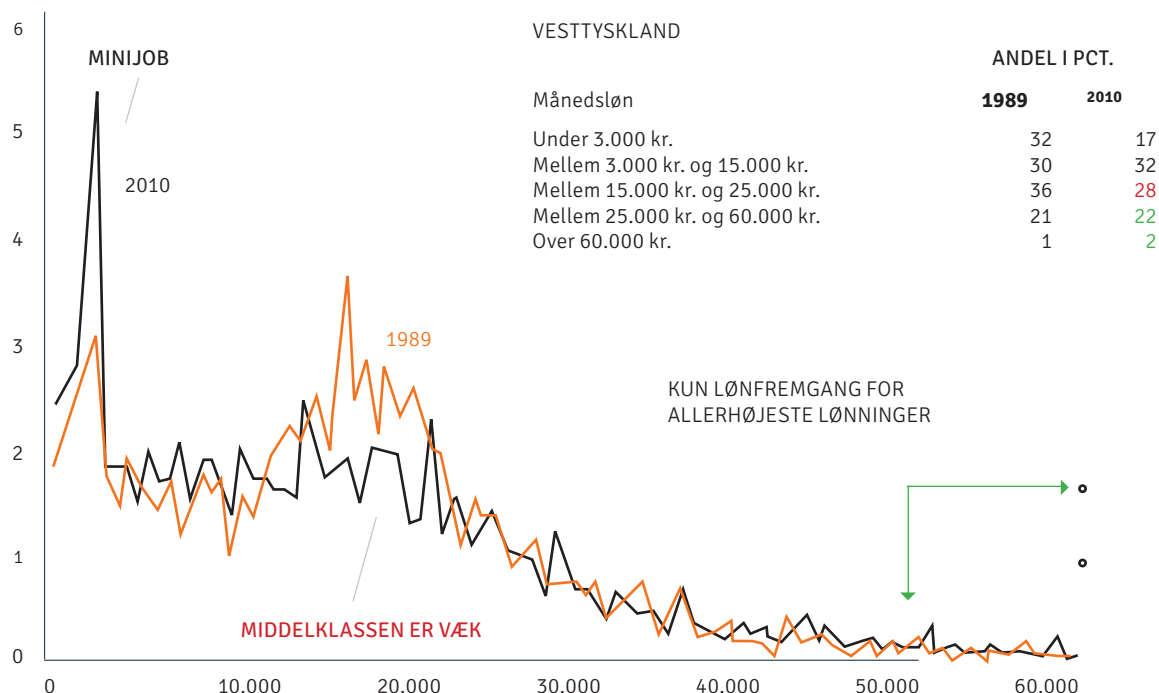
En analyse af tyske månedslønninger (korrigeret for prisstigninger) i 1989 og 2010, som fremgår i figur 18, viser tre markante udviklinger:

1. Middelklassen er ikke længere synlig: I 1989 var der en tydelig gruppe med "almindelige" indkomster mellem på 15.000 og 25.000 kr. Den gruppe er kraftigt mindsket i 2010.
2. Der er sket en voldsom stigning i helt små månedslønninger. I 2010 tjener 15 pct. af de tyske lønmodtagere under 3.000 kr. om måneden.
3. Fra 1989 til 2010 er der ingen lønstigninger. Kun flere tyskere der får over 50.000 kr. om måneden.

18

FORDELING AF MÅNEDSLØN I VESTTYSKLAND, 1989 OG 2010

KILDE: CEVEA 2014: "DET DELTE ARBEJDSMARKED"



Forklaringen på, hvorfor lønnen nærmest har stået stille for langt de fleste i Tyskland, ser ud til at være, at det tyske aftalesystem mere eller mindre er brudt sammen, samt stigningen i deltidsansatte.

Ligesom i Danmark fastsættes lønnen i Tyskland ved forhandlinger mellem arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger. Koalitionsregeringen i Tyskland arbejder på at introducere en mindsteløn på 63 kr. i timen, men hidtil har det været op til fagforeningerne at sikre de laveste lønninger. Der bliver imidlertid færre og færre tyskere, som er dækket af en overenskomst. I 1998 var 76 pct. af alle tyske ansatte dækket, i 2010 var det 61 pct.¹⁴.

Den lave organiseringsgrad påvirker lønningerne. Den absolut laveste minimumsløn, som en overenskomst kan sikre en ansat i branchen¹⁵, er virkelig lave: En timeløn på 41 kr. (før skat, inklusiv ar-

¹⁴ De brancher, hvor dækningen er lavest, er servicebrancher med lav løn: Detail- og engroshandel (47 pct.), hotel og restauration (48 pct.) og transport og lager (59 pct.). Præcis de brancher, hvor der er mange arbejdende fattige og mange deltidsansatte. Industrien og byggeriet, som ellers har mindre stigning i fattigdommen, går også tilbage. Kun i "offentlig administration og socialsikring" har næsten alle ansatte stadigvæk overenskomst. Den offentlige sektor er dog ikke nogen sikker havn, i sundheds- og uddannelsessektoren er det samlet kun 66 pct., som har overenskomst.

¹⁵ Overenskomsterne i fx Social og sundhed er ikke ens for hele branchen. Der vil fx være forskel på, hvilken underbranche en ansat arbejder i og i hvilken delstat. De viste overenskomstsats er de laveste, man overhovedet kan få: Dvs. den lavest lønnede stilling i den delstat, som har det laveste lønniveau.

¹⁶ I de fleste brancher får over 20 pct. en timeløn, som ligger mindre end 20 kr. over den lavest mulige løn. I de dårligst organiserede brancher som hotel og restauration, detail, engros og reparation og landbrug får ca. 40 procent timelønninger på max. 20 kr. over den laveste overenskomstsats. I de dårligst organiserede brancher er der altså langt flere, som lønnes dårligere, og hvis løn ligger lige omkring den laveste overenskomstsats.

bejdsgiverbetalt sygesikring), som tjener er svær at leve for, især hvis jobbet – som ofte – er på deltid. Den højeste sats -59 kr. for en butiksassistent – er heller ikke prangende.

Det virker som om, de lave mindstelønssatser 'guider' branchens lønninger¹⁶.

På trods af de lave satser er der stadig mange i nogle brancher, som får en timeløn under minimumssatsen: 19 pct. i hotel og restaurationsbranchen, 24 pct. i kultur og fritid, renovation, frisører, mv. og 17 pct. i detail, engros og reparation, 12 pct. i landbruget.

Den lave organiseringsgrad i fagforeningerne trækker altså lønningerne ned på tre måder:

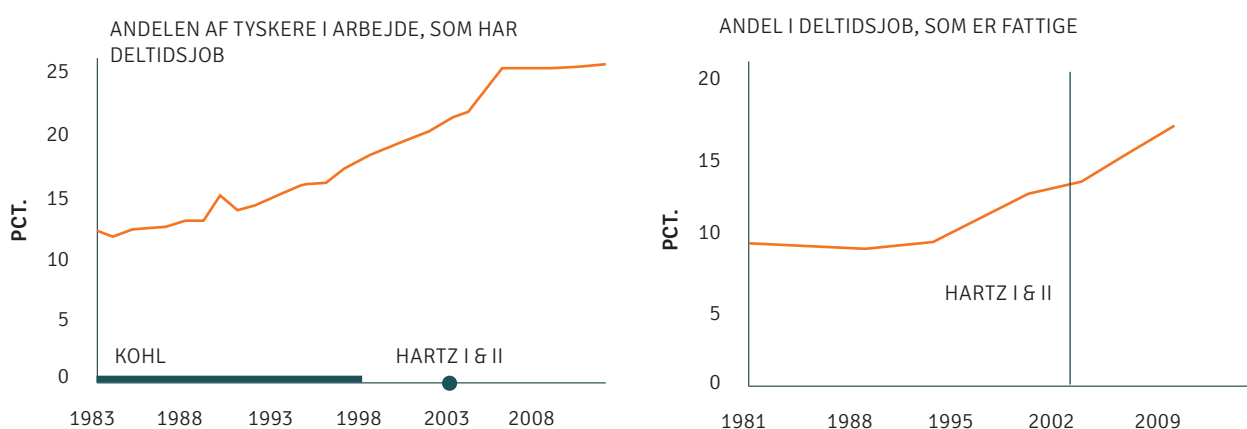
1. Det bliver sværere at hæve overenskomsterne
2. Det bliver sværere at håndhæve overenskomsterne
3. De lave minimumsoverenskomster trækker hele lønfordelingen ned

Bedre organiserede brancher klarer alle disse problemer bedre: I den offentlige administration er overenskomstdækningen 98 pct. Det er kun 4 pct., som får løn under den laveste sats på 58 kr., og kun 8 pct. får en løn, som er under 78 kr. Vi ser et lignende billede i finanssektoren, hvor 88 pct. får løn på mere end 20 kr. over laveste sats. Det er ikke fordi minimumssatserne er høje, men overenskomstdækningen gør, at folk bliver sikret en løn højere end laveste sats.

Resultatet af lønnedgangen i Tyskland har resulteret i en erodering af middelklassen, men samtidig har Tyskland også oplevet en næsten fordobling af andelen af arbejdende fattige.

19 TYSKERE PÅ DELTID OG FATTIGDOM BLANDT DELTIDSANSATTE

KILDE: CEVEA 2014: "DET DELTE ARBEJDSMARKED"



Arbejdende fattige betyder, at indkomsten er under 60 pct. af den tyske medianindkomst, selvom man arbejder.

Hver tiende på det tyske arbejdsmarked er i dag fattig mod 1 ud af 17 i 1989. Også antallet af folk på de allerlaveste indkomster er stigende, hvor 5,9 mio. tyskere (ca. 15 pct.) i 2010 arbejder for under 3.000 kr. om måneden, og 52 % af alle beskæftigede tyskere arbejder for under 15.000 om måneden.

En anden årsag til det stigende antal arbejdende fattige skal findes at der kommer flere og flere deltidsansatte. Figur 19 viser sammenhængen mellem antallet af deltidsansatte og arbejdende fattige. Tysklands udvikling viser, hvordan der på sigt kan være alvorlige konsekvenser forbundet med en forskydning af middelindkomstjob til lav indkomstjob, lønnedgang og en stigning i antallet af deltidsansatte. Udviklingen er bl.a. ansporet af en faldende organiseringsgrad, som har været medårsag til lønudviklingen, der i Tyskland i perioder har haft karakter af løndeflation.

Den seneste tid har der været fokus på de uholdbare lønniveauer i Tyskland. Nye tyske overenskomster fra 2014 har ført til gennemsnitlige lønstigninger på 5,2 pct. over de næste to år for 5,3 mio. lønmodtagere, og den tyske Bundesbank vurderer, at der er plads til yderligere lønstigninger de kommende år¹⁷. Danmark har siden krisen haft moderate lønstigninger, som til sammenligning er steget

med 1,6 pct. i 2013¹⁸, og den danske industris lønkvoter er i 2013 under Tysklands niveau for første gang i mange år.

Selvom Tyskland nu har kurs mod større lønstigninger, så har det tyske arbejdsmarked mærket virkningen af mange års politisk fokus på lave lønninger samt deregulering af ansættelsesformerne. Danmark er på visse områder gået i retning af Tyskland, hvorfor det er særligt vigtigt at være opmærksom på de tyske erfaringer på arbejdsmarkedet.

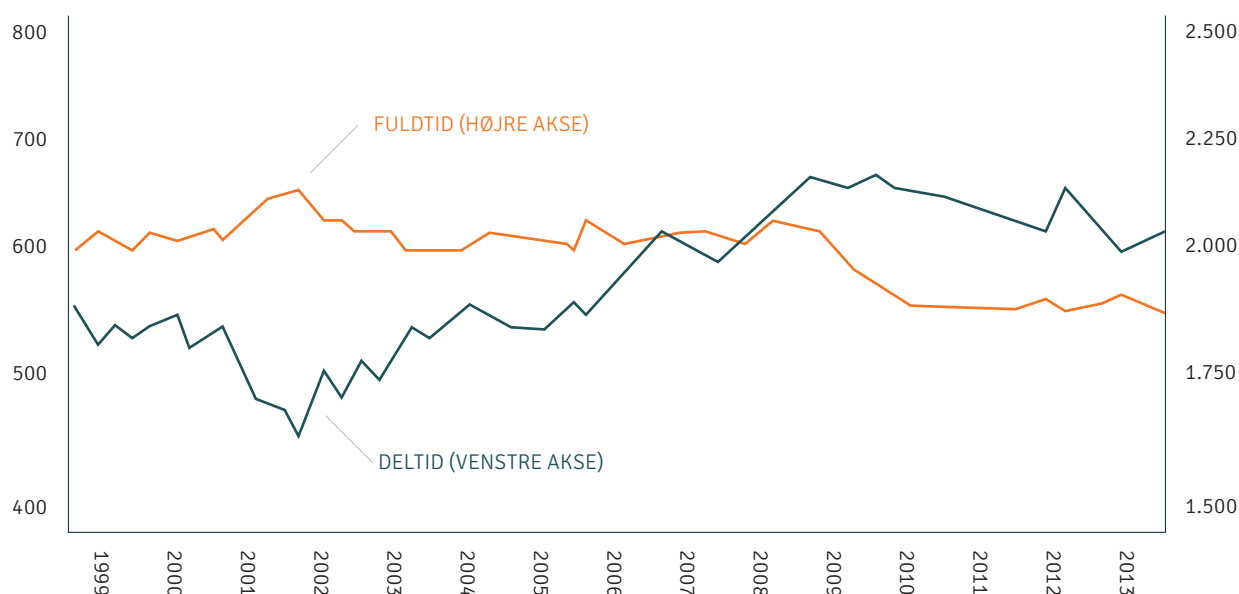
ARBEJDSMARKEDET UNDER FORANDRING - ATYPISKE ANSÆTTELSE

Det danske arbejdsmarked er under forandring, og nye ansættelsesformer har vundet frem over de seneste årtier. De nye ansættelsesformer udfordrer lønmodtageres tryghed på arbejdsmarkedet og er ligeledes med til at fragmentere arbejdsmarkedet, hvor en del danskere har oplevet ringere ansættel-

20

UDVIKLINGEN I DELTIDS OG FULDTIDSBEKÆFTIGELSE I HELE TUSINDE

KILDE: ARBEJDERBEVÆGELSENS ERHVERVSRÅD 2013: "FALD I LEDIGHEDEN MODSVARES AF FLERE I DELTIDSJOB"



sesvilkår og lavere løn.

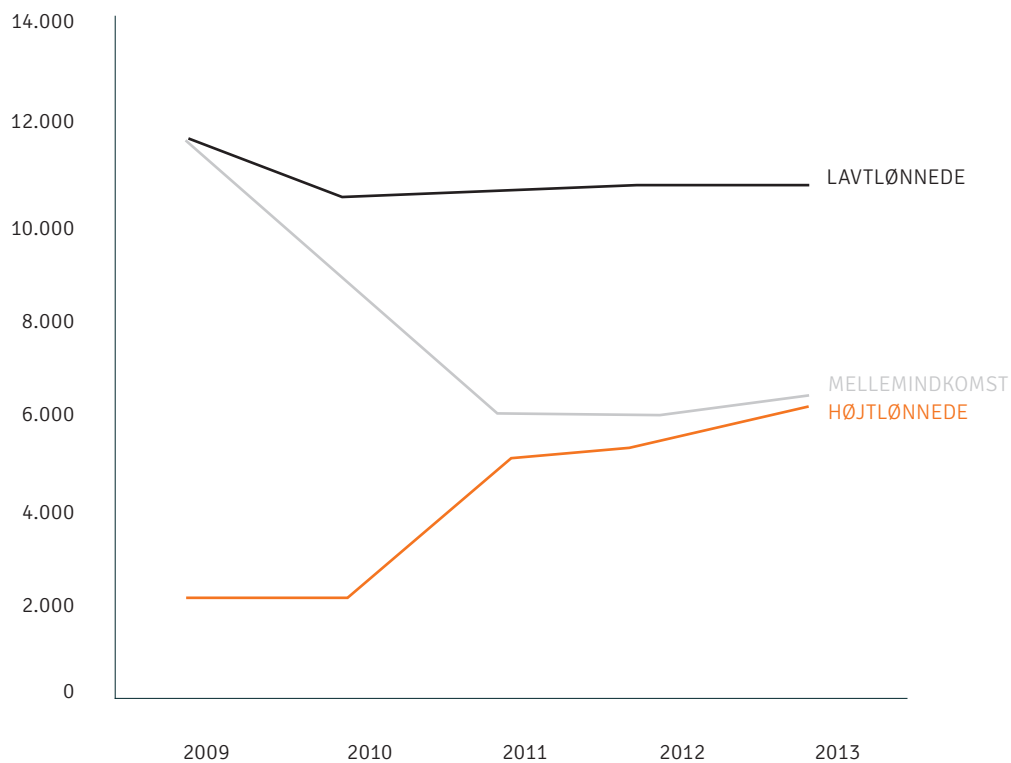
Antallet af deltidsansatte har været stigende i det sidste årti. Ovenstående figur 20 viser udviklingen i antallet af deltidsansatte og fuldtidsansatte. Figuren viser, hvordan antallet af fuldtidsansatte siden højdepunktet i 2002 er faldet fra ca. 2,2 mio. til under 2 mio. i 2013 - altså et fald på ca. 200.000 fuldtidsansatte. I samme periode er antallet af deltidsansatte steget fra lidt under 500.000 i 2002 til ca. 650.000 i 2013 - en stigning på over 150.000 deltidsansatte. Stigningen i deltidsansatte modsvarer dermed tilnærmelsesvist faldet i fuldtidsansatte. Der kan argumenteres for, at det er positivt, at beskæftigelsen stiger, uanset hvilken type beskæftigelse der er tale om, og frivillig deltid skal naturligvis være et valg for den enkelte lønmodtager. Der kan dog være risiko for, at visse deltidsansatte oplever forringede arbejdsvilkår og en lavere løn end fuldtidsansatte. Dette er netop læren fra det tyske arbejdsmarked, hvor en mangeårig stigning i deltidsansættelser på bekostning af fuld tid har været medvirkende til stigningen i antallet af arbejdende fattige. Andelen af tyskere på deltid er mere end fordoblet fra 12 pct. i 1983 til 25 pct. i dag. Desuden bliver de deltidsansatte mere fattige. I 1994 var 10 pct. på deltid fattige, i 2010 var det 17 pct. Herudover viser det tyske eksempel, at timelønnen for deltidsansatte generelt er 6,5 kr. mindre end timelønnen for en fuldtidsansat i tilsvarende stilling¹⁹.

Forandringen i ansættelsesformer ses ligeledes i stigningen af løst tilknyttet arbejdskraft. Vikarbranchen og antallet af enmandsvirksomheder er steget væsentligt over de seneste årti. På trods af at vikarbranchen samlet set har oplevet et fald under krisen, er det særligt interessant, hvilke vikargrupper der er blevet berørt. Som vist i figur 21 har lavtlønnede vikarer ikke oplevet et betydeligt fald i beskæftigelsen på trods af krisen, hvilket indikerer en udvikling, hvor lavtlønnede vikarer i højere grad er blevet en forankret del af arbejdsmarkedet. Den samme problematik gør sig gældende

21

ANTAL LØNMODTAGERE I VIKARBRANCHEN FORDELT PÅ LØNNIVEAU

KILDE: CEVEA 2014: "LAVESTLØNNEDE ER SÆRLIGT BRUGT SOM VIKARER"

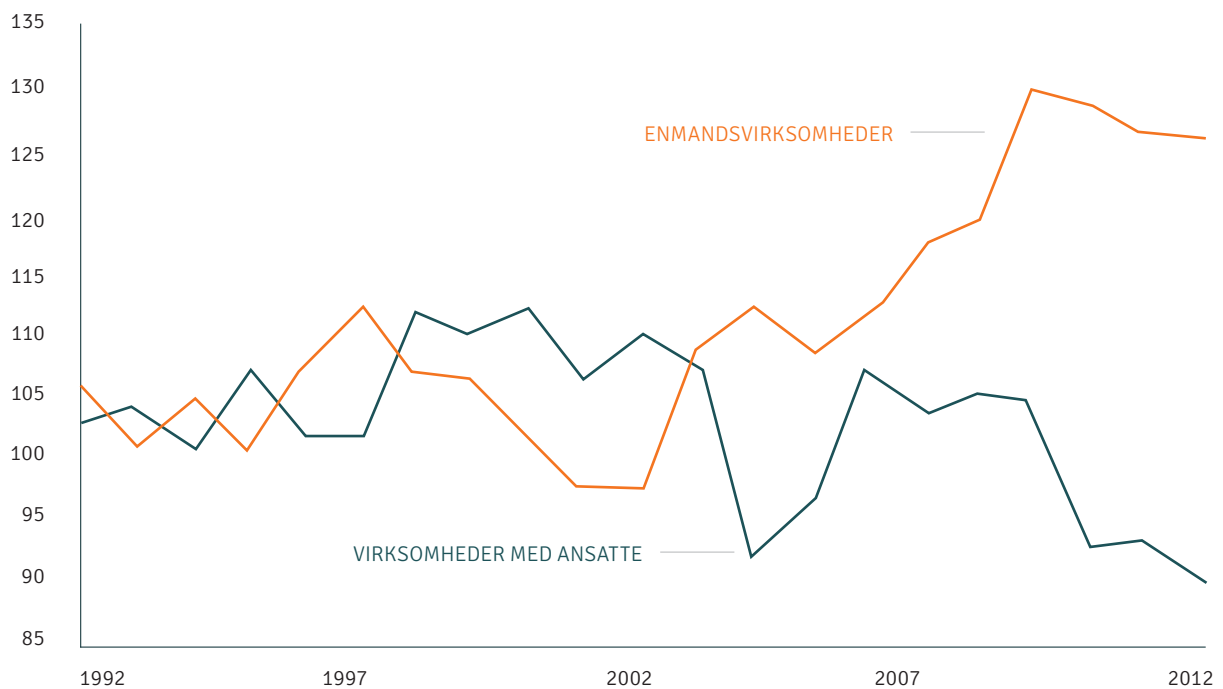


med hensyn til enmandsvirksomheder - også kaldet 'arm og ben-virksomheder' - hvis antal har været stigende inden for en årrække også efter krisen, hvor antallet af virksomheder med ansatte har været støt faldende (jf. figur 22 nedenfor).

22

UDVIKLINGEN I ANTALLET AF ENMANDSVIRKSOMHEDER I DANMARK (I TUSINDE)

KILDE: CEVEA 2014: "ANTALLET AF ENMANDSVIRKSOMHEDER STIGER I DANMARK"



At antallet af enmandsvirksomheder er i vækst i Danmark, kan umiddelbart lyde som en positiv udvikling, da iværksættere med god grund ofte bliver hyldet som vækst- og jobskabere. Men erfaringer fra Tyskland viser, at tendensen også kan afsløre et arbejdsmarked under forandring, hvor større virksomheder i højere grad benytter enmandsvirksomheder som nutidens form for "løsarbejdere". De tyske enmandsvirksomheder er ofte i udsatte positioner på arbejdsmarkedet, da gruppen har lavere løn, dårligere vilkår og ringere mulighed for fuldtidsarbejde. Udviklingen vækker derfor bekymring i Tyskland, og stigningen i antallet af enmandsvirksomheder aktualiserer de tyske erfaringer med enmandsvirksomheder i en dansk kontekst.

I Tyskland har udviklingen i atypiske ansættelser taget fart siden Hartz-reformerne i 2003-2005. Disse reformer var bl.a. med til at deregulere ansættelsesvilkår, således at det blev nemmere at ansætte vikarer og anden tidsbegrænset arbejdskraft, ligesom at de såkaldte minijobs til under 3.000 kr om måneden blev mere udbredte. Disse reformer har haft stor betydning for det stigende antal lavtlønnede i Tyskland, idet personer i atypiske ansættelser i dag udgør ca. halvdelen af alle tyske lavtlønnede. Nedenstående tabel viser andelen af lavtlønnede defineret som folk, der får mindre end 66,66 pct. af medianindkomsten.

21

ANDEL LAVTLØNNEDE TYSKERE I 2010 FORDELTE PÅ ANSÆTTELSESTYPE

KILDE: AE 2014: DANMARK VS. TYSKLAND

	Pct
I alt	20,6
Normal beskæftigelse	10,8
Atypisk beskæftigelse	49,8
Heraf	
Deltidsansatte	20,9
Tidsbegrænset ansættelse	33,5
Vikaransættelse	67,7
Minijob	84,3

Note: Lavtlønnet er defineret som 66,66 pct. af medianindkomst.
Kilde: AE 2014: Danmark vs. Tyskland.

OVERFØRSELSINDKOMSTER OG MINIMUMSLØN PÅVIRKER HINANDEN

I Danmark er flere former for overførselsindkomster de seneste år blevet reduceret. Niveauet for dagpenge er særligt blevet skåret, men også kontanthjælpsniveauet er sænket, og der er stadig stor politisk diskussion om genindførelsen af et kontanthjælpsloft.

Argumentationen bag ændringerne i overførselsindkomsterne har hovedsageligt været at øge arbejdsudbuddet, hvilket indirekte vil kunne sænke lønnen især i brancher med lav løn, da der kommer mere konkurrence om de

ledige jobs. Argumentet er derfor, at et øget arbejdsudbud på sigt kan øge beskæftigelsen, da lønningerne falder til et niveau, hvor virksomhederne ønsker at hyre.

En øgning af arbejdsudbuddet kan være et hensigtsmæssigt instrument i opgangstider, hvor der er tendenser mod løninflation. Men i nedgangstider med lav indenlandsk efterspørgsel vil det ofte være kontraproduktivt, da det ikke skaber større privat forbrug og dermed højere beskæftigelse på kort sigt men derimod lavere lønninger, som vil have negative effekter på den i forvejen lave indenlandske efterspørgsel. En øgning af arbejdsudbuddet kan derfor forværre en krisesituation.

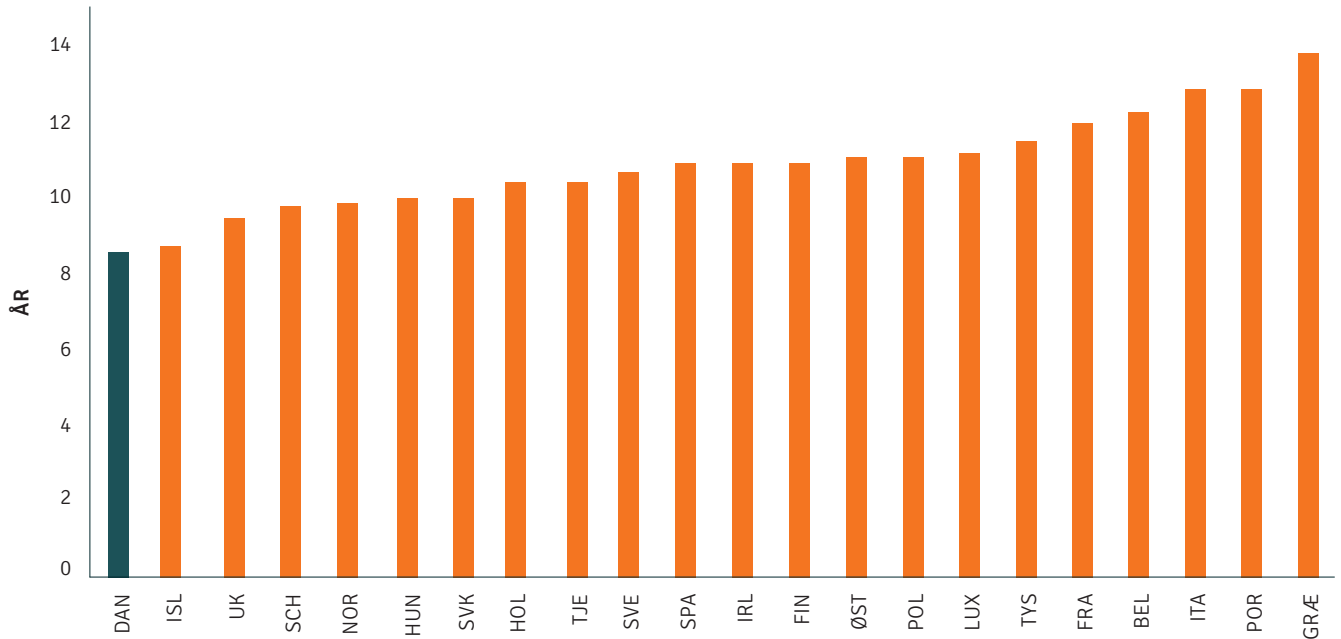
I den nuværende økonomiske situation kan det således også være u hensigtsmæssigt at sænke niveauet for overførselsindkomsterne, da danskerne i forvejen holder igen med forbruget bl.a. på grund af usikkerheden om fremtiden og den høje gældsætning. En sænkelse af niveauet på overførselsindkomster kan derfor være problematisk for arbejdsmarkedet, da det kan presse lønniveauet og skabe større usikkerhed på arbejdsmarkedet og færre indtægter til forbrug især for de lavest lønnede, hvilket kan forværre den nuværende situation og forlænge krisen.

Traditionelt har den store sikkerhed for ledige i form af fx generøse ydelsesniveauer og gode genop-tjeningsvilkår givet Danmark en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet uden statslig indblanding. Lønmodtagerne har således været villige til at godtage fleksible ansættelses- og afskedigelsesvilkår, fordi der har været et sikkerhedsnet for eventuel ledighed. Dette har bl.a. medvirket til, at Danmark har europarekord i jobskifte, hvis man måler på den gennemsnitlige ansættelsesperiode på samme arbejdsplads. Figuren nedenfor viser, at det gennemsnitlige antal års ansættelse i Danmark er på 8,2 år, hvilket er det laveste i hele Europa.

23

GENNEMSNITLIGT ANTAL ÅRS ANSÆTTELSE HOS SAMME ARBEJDSGIVER

KILDE: CEVEA 2013: DEN DANSKE MODELS STYRKER - DE EMPIRISKE ARGUMENTER FOR DEN DANSKE ARBEJDSMARKEDSMODEL



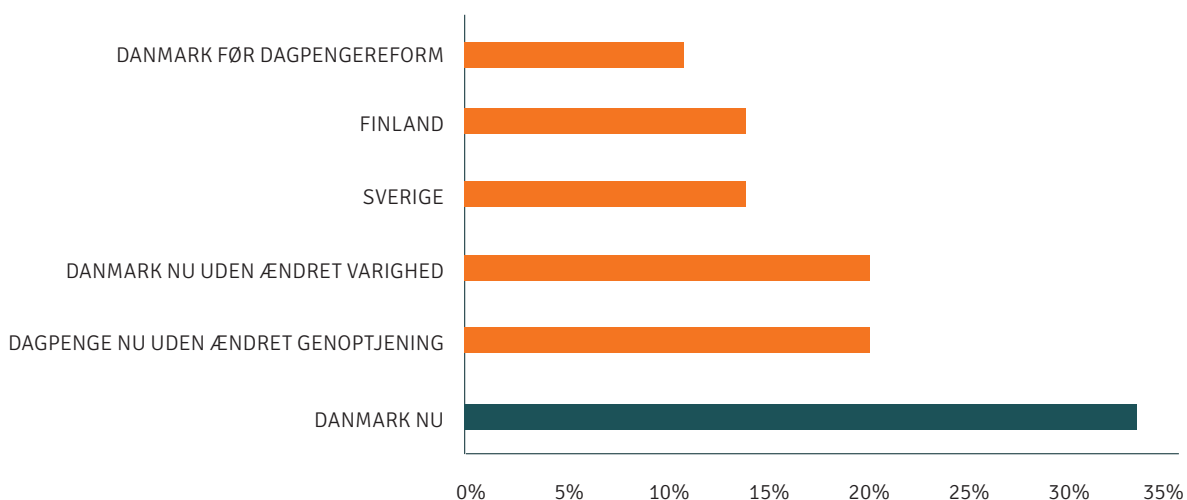
Ovenstående figur 23 vidner om, at både arbejdsgiver og arbejdstager nyder godt af et fleksibelt arbejdsmarked, der bygger på tryghed og tillid til, at man kompenseres ved ledighed, men også at det er nemt at komme i arbejde igen²⁰. Denne sikkerhed er dog i stigende grad blevet presset af de seneste års reducere af overførselsindkomster generelt og især dagpengereformen.

Danmark har nordens højeste løbende arbejdskrav for at modtage dagpenge. Det er en af konsekvenserne ved dagpengereformen fra 2010, hvor man på samme tid halverede dagpengeperioden og fordoblede genoptjeningskravet. Danmark ligger fortsat højt, hvad angår fleksibilitet og mobilitet på arbejdsmarkedet, men security-delen på det danske arbejdsmarked er sat under pres, hvorfor det i det længere løb kan blive svært for arbejdsstyrken at fastholde fleksibiliteten. Figur 24 viser det relativt høje løbende arbejdskrav for Danmark efter dagpengereformen sammenlignet de nordiske lande – det vil sige, at den andel af et år, danskere skal arbejde over flere år for at bevare dagpengere retten, er meget højere end vores nordiske naboer.

24

LØBENDE ARBEJDSKRAV - PROCENTDEL AF ET ÅR MAN MINDST SKAL ARBEJDE OVER FLERE ÅR FOR AT BEVARE DAGPENGERETTEN

KILDE: CEVEA 2014: "DET DANSKE DAGPENGESYSTEM UNDER PRES" (KOMMENDE ANALYSE)



Når den nuværende økonomiske situation kalder på stimulering af efterspørgslen på arbejdskraft snarere end lavere lønninger, kan forringelsen af vilkårene for ledige forlænge krisen. På længere sigt kan forringelser yderligere skade vores flexicurity-system, da et modsvar i forringelserne af trygheden kan ende ud i krav om større sikkerhed og dermed lavere fleksibilitet på arbejdsmarkedet.

Det er svært at afgrænse, hvordan ydelsesniveau og lønniveau specifikt påvirker hinanden, men enkelte amerikanske studier har fundet en sammenhæng mellem de laveste lønniveauer og lave ydelsesniveauer. En undersøgelse, der sammenligner udviklingen i minimumsløn og overførselsindkomster på tværs af amerikanske stater i perioden 1969-1992, finder således, at de stater, der har oplevet det kraftigste fald i minimumslønnen, også har oplevet det kraftigste fald i overførselsindkomster²¹. Undersøgelsen argumenterer for, at sammenhængen kan skyldes en generel holdning om, hvad det retfærdige niveau mellem overførselsindkomster og lønningsniveau er. Denne sammenhæng indikerer dog også, at påvirkningen kan gå den anden vej, således at lavere ydelsesniveauer muligvis lavere lønninger. Dette er som sagt beskrevet også en del af argumentationen bag politikken om at øge arbejdsudbuddet.

I Tyskland er overførselsindkomster også blevet skåret. Hartz-reformerne i Tyskland ændrede ikke kun ansættelsesforholdene men betød også lavere kompensationsgrad ved ledighed, forkortelse af dækningsperiode og øget brug af støttet beskæftigelse til meget lav løn. Ydelsesniveauet for ledige I Tyskland er altså - ligesom mange lønmodtageres løn - faldende op gennem 00'erne.

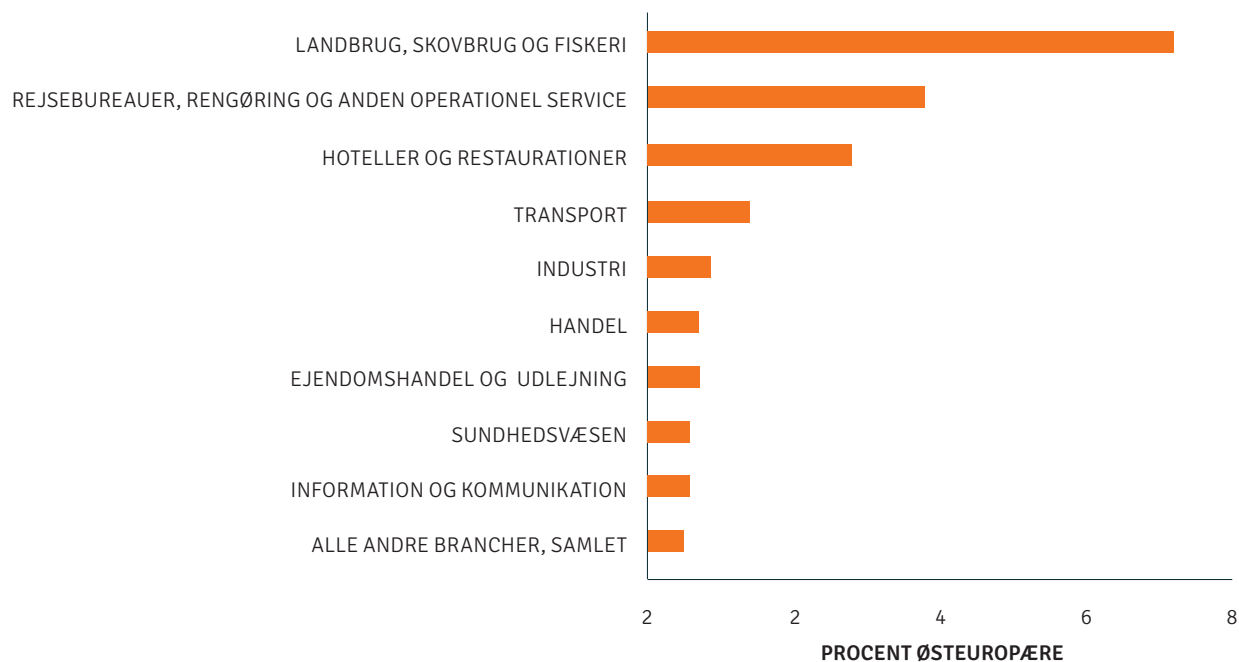
Udviklingen i Tyskland og andre vestlige lande tyder på, at der er en vis sammenhæng mellem overførselsindkomster og løndannelsen hos de lavtlønnede. Der kan derfor med fordel sættes øget fokus på, hvilken betydning ændringer i kontanthjælps- og dagpengeniveau på kort sigt har for genopretningen af den danske økonomi og på længere sigt kan have for lønningsniveauet i lavtlønsbrancherne i Danmark.

STIGNING I ANTALLET AF LØNMODTAGERE FRA ØSTEUROPA

Udover de forskellige udviklinger, som allerede er skitseret i foregående afsnit, kan der også opstå et lønpres, som konsekvens af fremkomsten af nye grupper på arbejdsmarkedet, der ofte er villige til at arbejde uden overenskomster og til meget lav løn. Personer fra lavindkomstlande er oftere villige til at arbejde under ringere vilkår, hvorfor netop denne gruppe kan udgøre en trussel for lønniveauet det danske arbejdsmarked.

De seneste år er der sket en stigning i antallet af østeuropæere, der kommer til Danmark for at arbejde. Selvom det totale omfang af antal og arbejdsvilkår for denne gruppe af arbejdere stadig ikke er kendt, så er der en del, som tyder på, at det stigende antal østeuropæere kan være med til at presse lønniveauet i visse brancher, da de kommer fra lavindkomstlande. En stigning i antallet af østeuropæisk arbejdere kan dermed medføre en øget udvikling mod et delt arbejdsmarked med tydelige vindere og tabere.

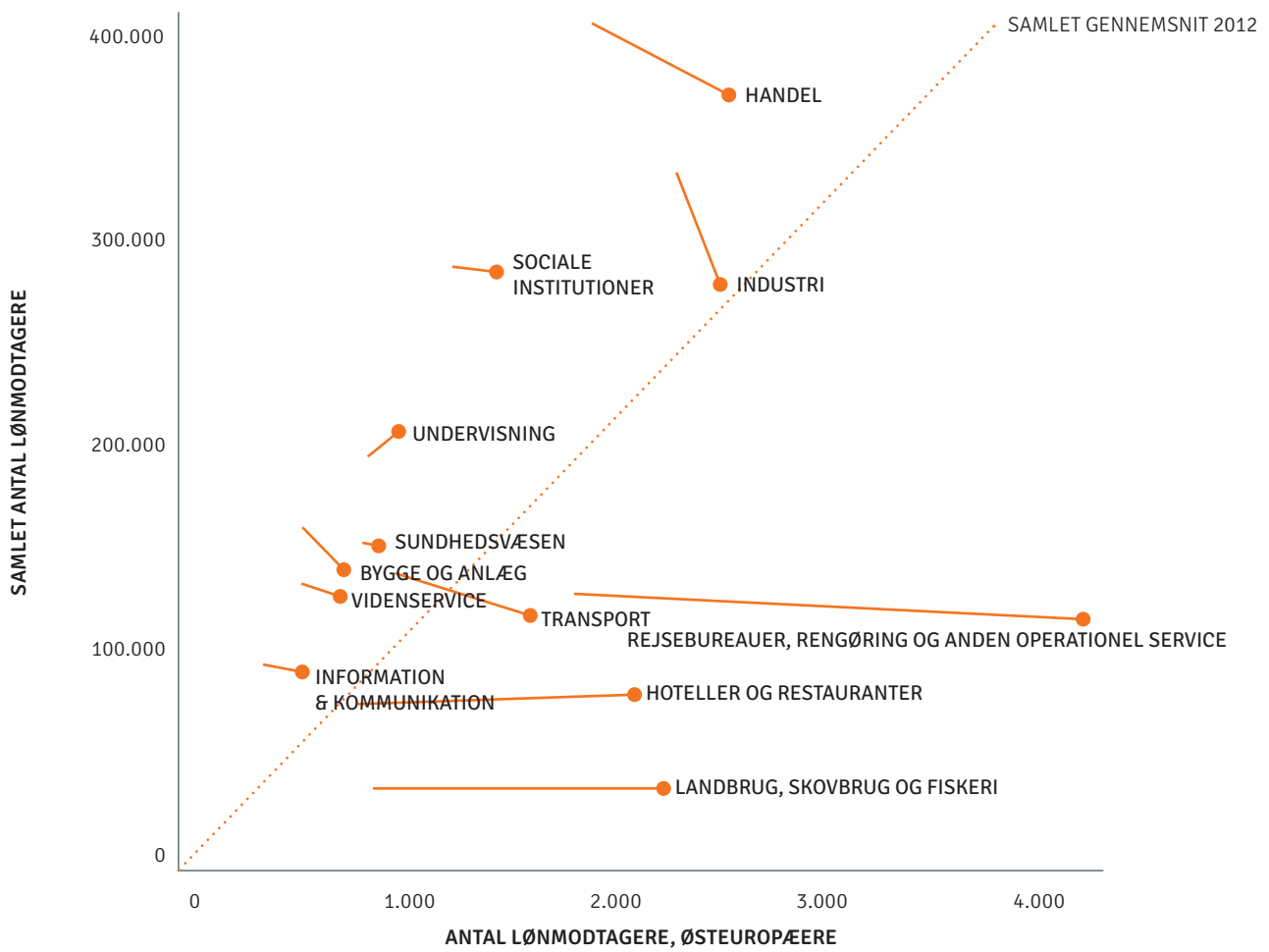
Fra 2008 til 2012 er andelen af lønmodtagere på det danske arbejdsmarked, som er østeuropæere, steget med ca. 60 pct. fra 14.177 til 22.663. Østeuropæerne er især ansat i landbruget, rengøringsbranchen, hotel og restauration samt transport. Disse brancher tegnede sig for 45 procent af alle østeuropæiske lønmodtagere i 2012 mod 31 procent i 2008.

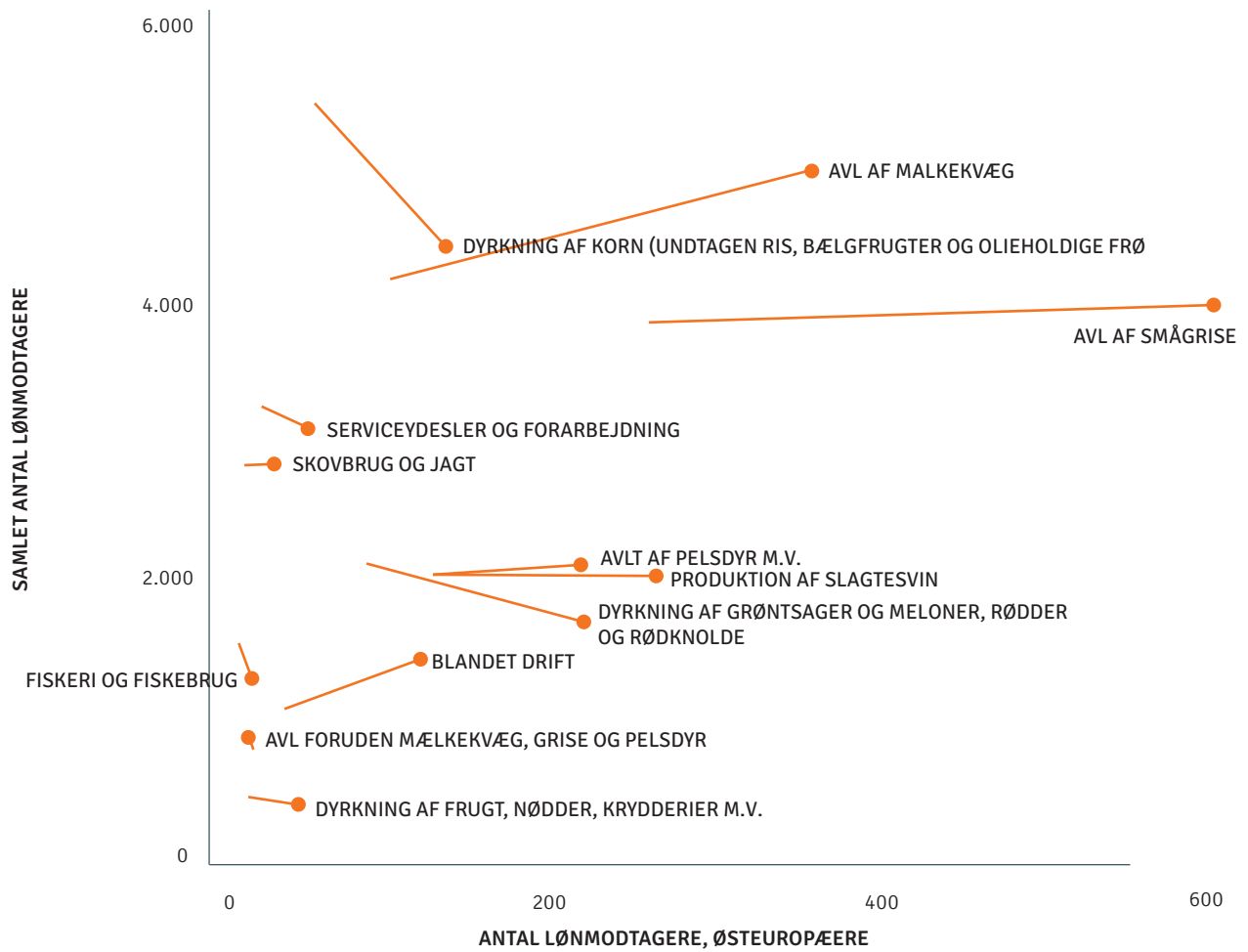


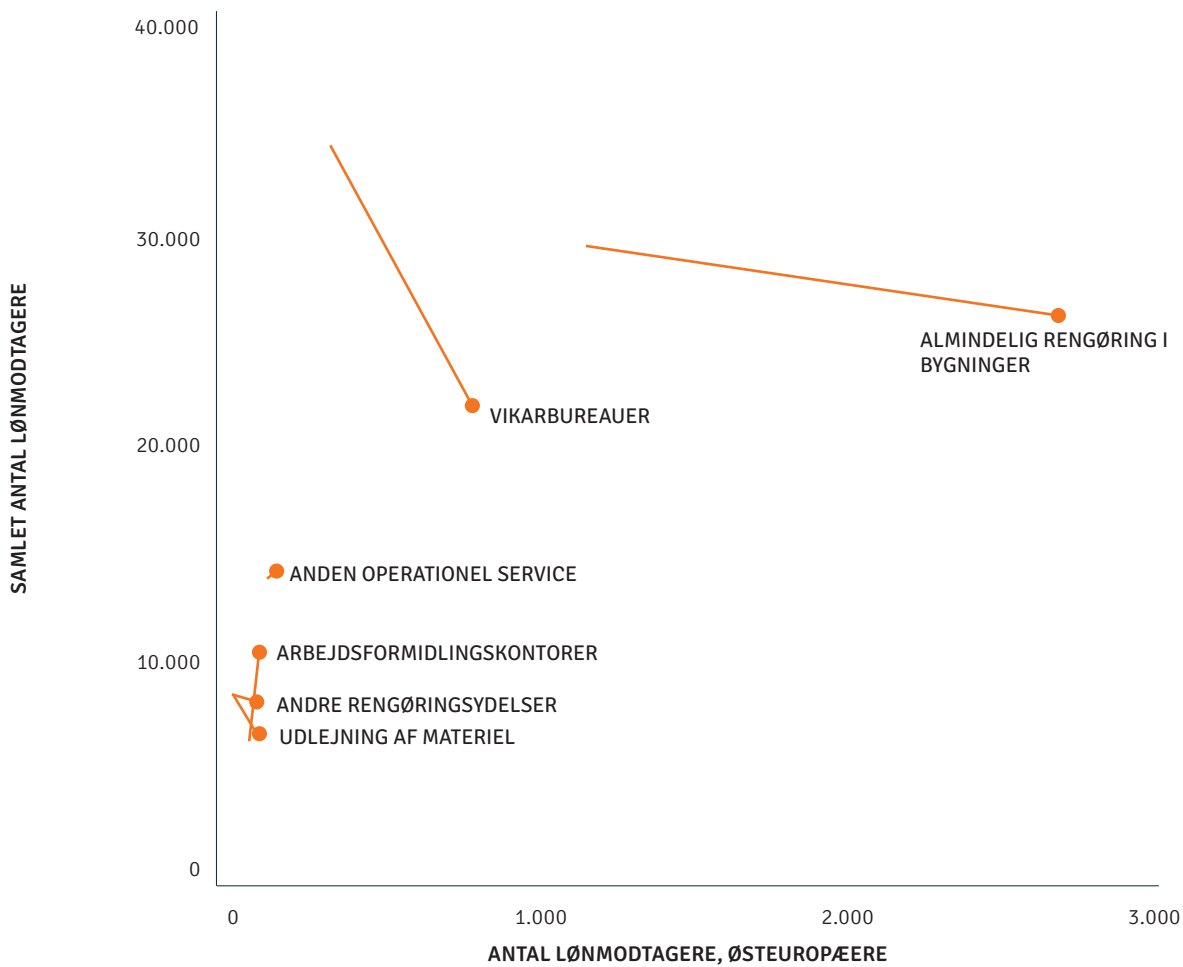
Den samlede andel af østeuropæiske lønmodtagere på det danske arbejdsmarked er steget fra 0,5 procent i 2008 til 0,9 i 2012. Mange brancher ansætter flere østeuropæere, selv om branchens samlede beskæftigelse falder. Nedenstående tre figurer (26, 27 og 28) analyserer østeuropæisk arbejdskraft fordelt på brancher.

Figur 26 undersøger, om de brancher, der ansætter østeuropæere, er i fremgang eller tilbagegang. I "Landbrug, skovbrug og fiskeri" er over 7 pct. af de ansatte østeuropæere - altså mere end syv gange så høj som på resten af arbejdsmarkedet, på trods af at branchen samlet set ikke er steget. I handelsbranchen var der i 2008 i alt 402.663 lønmodtagere, hvoraf 1890 var østeuropæere. I 2012 var det samlede antal lønmodtagere faldet til 366.940 - altså et fald på knap 36.000 arbejdspladser. Antallet af østeuropæere derimod steg fra 1890 til 2563. Altså har handelsbranchen ansat færre danskere og hyret flere østeuropæere.

De fire brancher med mange østeuropæere - landbruget, hotel og restauration, rengøring og transport - er de eneste brancher, som ligger under den stiplede linje i figur 26 (som viser gennemsnittet på 0,9 pct.) og har dermed flere østeuropæere end gennemsnittet. De fire brancher tegner sig også for langt størstedelen af den absolutte stigning i antallet af østeuropæiske lønmodtagere i Danmark. Den største stigning er i "Landbrug, skovbrug og fiskeri" og "rejsebureauer, rengøring og anden operationel service", som bliver uddybet i hhv. figur 27 og 28.







Denne og de foregående figureres udvikling omfatter ikke en analyse af om østeuropæiske lønmodtagere nødvendigvis ansættes til dårligere vilkår end danske lønmodtagere. Det faktum, at antallet af østeuropæere stiger i brancher, som ellers oplever betydelige nedgange i det samlede antal ansatte, indikerer dog, at de har visse konkurrencefordele i forhold til de danske ansatte. En sådan konkurrencefordel kan netop være en villighed til at arbejde for lavere løn, hvilket på sigt kan presse lønningerne ned i brancherne mere generelt.

OPSAMLING

Danmark har i en årrække gennemgået forandringer på arbejdsmarkedet, som kan have negative konsekvenser for løn og arbejdsvilkår - både på kortere og længere sigt.

Presset på arbejdsmarkedet skyldes bl.a.:

- › Brancheforskydninger som medfører en forskydning af middelklassejobs til lavtlønnede jobs og forrykker fordelingen mellem lav- middel- og højindkomstgrupper. Fx er antallet af industrijob, som overordnet har en timeløn over gennemsnitslønnen i Danmark, faldet med 150.000 mellem 1991-2010. I samme periode er en fjerdedel af jobskabelsen sket i lavtlønsbrancher, hvor bl.a. restaurations- og detailbranchen har fået flere ansatte.
- › Et øget antal atypiske ansættelsesformer eksempelvis deltidsansættelser, der er vokset med 150.000 de seneste ti år, stigende brug af vikarer - og særligt lavtlønnede vikarer samt flere enmandsvirksomheder, hvorimod virksomheder med ansatte er faldet over de sidste ti år.
- › En stigning i antallet af østeuropæiske arbejdere, som ofte er villige til at arbejde for væsentligt lavere løn end danske arbejdstagere. Dette giver arbejdsgiverne mulighed for at presse lønningerne ned.
- › Forringelse af arbejdsløshedsydelse med det formål at øge arbejdsudbuddet kan virke kontraproduktive i krisetider, idet lønningerne kan falde uden beskæftigelsen stiger, og den høje fleksibilitet på det danske arbejdsmarked kan på sigt erodere.

En af de største udfordringer for Danmark er nærmere et svagt hjemmemarked og en lav investeringsgrad, som påvirker produktion og beskæftigelse negativt. Det svage hjemmemarked er blandt andet påvirket af at:

Faren ved at fortsætte med denne udvikling på arbejdsmarkedet tydeliggøres af den nuværende situation i Tyskland, hvor antallet af arbejdende fattige næsten er fordoblet siden 1991, og middelklassen kraftigt er udhulet. I 2010 arbejdede ca. 5,9 mio. tyskere således til under 3.000 kr. om måneden, og 52 pct. af alle beskæftigede tjente under 15.000 kr. om måneden. Dette skyldes i høj grad en åbenlys lavtlønspolitik i mange år, hvor deregulering af arbejdsmarkedet og forringelser af ledighedsydelse har været centrale elementer.

Danmark skal satse på uddannelse, tillid og tryghed

Dette kapitel undersøger, hvilke udfordringer Danmark står over for i forhold til arbejdsstyrkens kvalifikationer og fremtidens efterspørgsel på arbejdskraft. Mangel på kvalificeret arbejdskraft vil forværre den danske konkurrenceevne og reducere vores vækstmuligheder, hvorfor det er helt centralt, at vi imødekommer denne udfordring hurtigst muligt. Sagt med andre ord så kræver en lønrevet vækst en kvalificeret arbejdsstyrke, som kan sikre innovation, kvalitet og produktivitetstigninger, som netop er vores styrker.

Kvalificeringen af arbejdsstyrken bunder dog ikke kun i formel uddannelse men også de stærke traditioner, der er på det danske arbejdsmarked for at bringe medarbejdernes ressourcer i spil. Danmarks høje niveau af tillid har bidraget til, at medarbejderne får ansvar og bliver mere selvkørende, så de kan bidrage med deres specifikke "know-how", hvilket sikrer en høj grad af medarbejderinnovation. Dette kapitel vil derfor også belyse, hvorfor det er så væsentligt, at vi værner om den gensidige tillid, som organiseringen af det danske arbejdsmarked fordrer, ved at påpege de komparative fordele Danmark kan udnytte for at bibeholde både videns- og produktionsjobs i landet.

DET FREMTIDIGE UDDANNELSESBEHOV

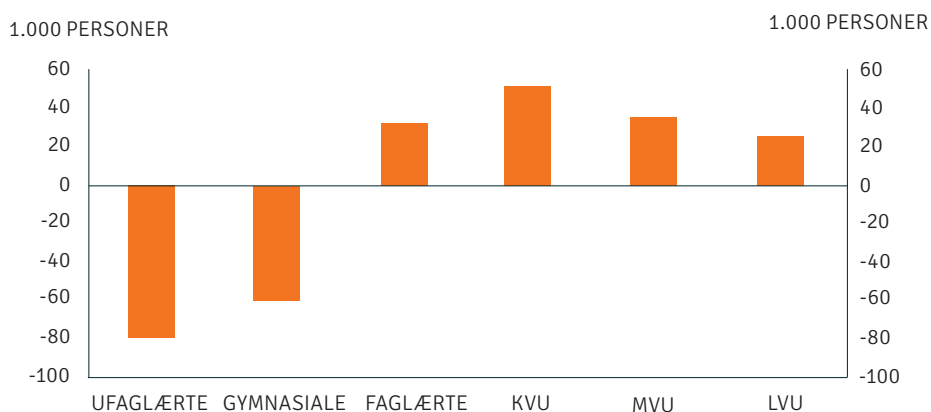
Fremskrivninger af arbejdsstyrken og efterspørgslen på fremtidens arbejdskraft viser, at der i fremtiden vil være en særlig udfordring med at få ufaglærte og personer med gymnasiale uddannelser knyttet til arbejdsmarkedet.

Ifølge en prognose fra AE vil Danmark i 2020 mangle 32.000 faglærte. Det er et stort problem, da mangel på kvalificeret arbejdskraft vil betyde forværret konkurrenceevne og reducerede vækstmuligheder.

29

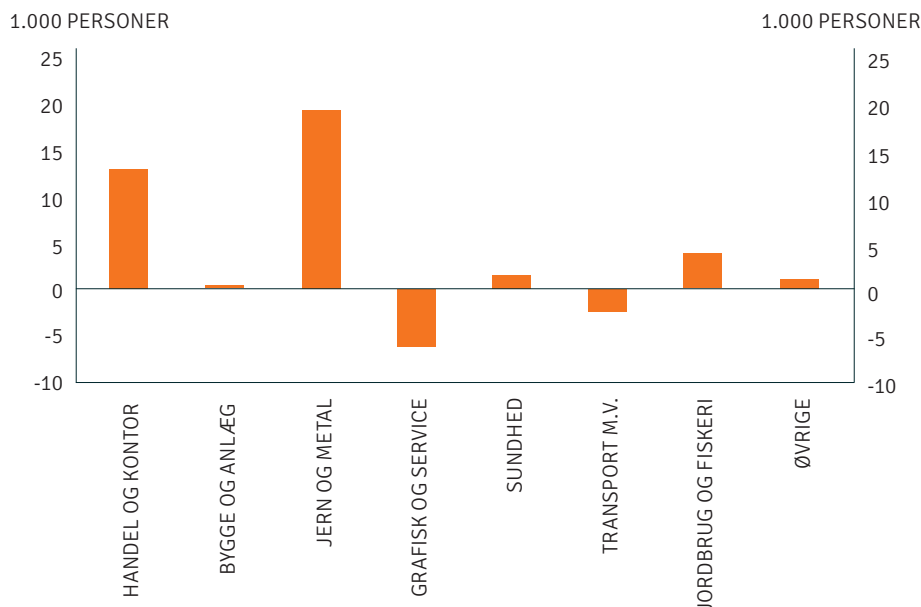
FREMSKRIVNING AF MANGLEN PÅ ARBEJDSKRAFT I 2020 FORDELT PÅ UDDANNELSESLEVELAU

KILDE: AE 2014: "STOR RISIKO FOR MANGEL PÅ UDDANNET ARBEJDSKRAFT"



Beregninger viser, at der i 2020 er risiko for, at mere end hver femte med en gymnasial uddannelse og mere end hver syvende ufaglærte vil være i overskud på arbejdsmarkedet. Samtidig forventes der en mangel på faglært arbejdskraft.

Når forskydninger i efterspørgslen efter faglært arbejdskraft udregnes på brancher fremgår det, at efterspørgslen er stigende i langt de fleste brancher med undtagelse af grafisk arbejde og transport, som det fremgår i figur 30 nedenfor. Som vist får specielt jern- og metalbranchen og handelsbranchen brug for væsentligt flere ansatte frem mod 2020.



En af de store udfordringer er altså at sikre, at demografien følger ovenstående behov, således at antallet af ufaglærte mindskes, og antallet af faglærte øges.

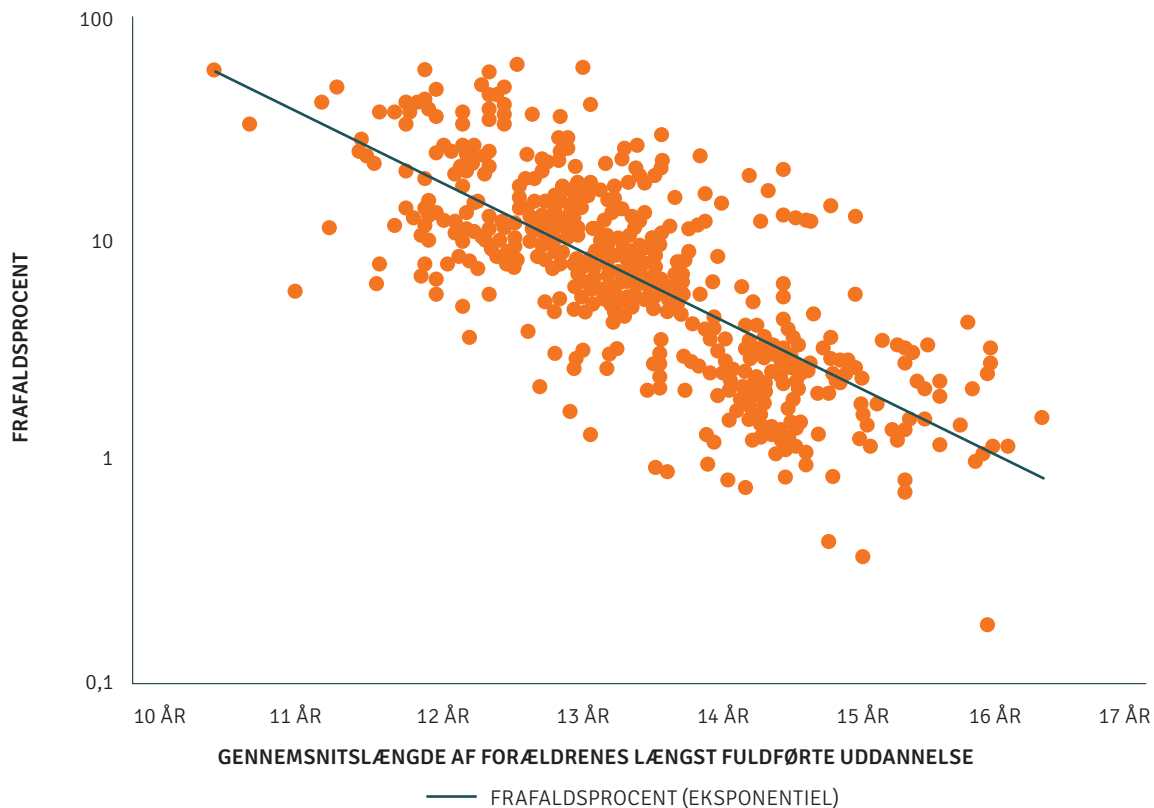
Danmark har mange unge udenfor uddannelsessystemet, hvilket er et stort problem for den fremtidige efterspørgsel efter faglært arbejdskraft. Optagelserne af elever på erhvervsskolerne kan ydermere ikke med det nuværende niveau dække det fremtidige behov for faglært arbejdskraft, og der er derudover et stort frafald på erhvervsskolerne. Frafaldsprocenten på erhvervsskolerne - som i 2012 var 21 pct. - tydeliggør, at det er ikke nok bare at øge optaget på erhvervsskolerne, der bliver også nødt til at sættes ind på at fastholde elever.

Beregninger viser, at erhvervsskolerne skal øge optaget med hele 25 pct. - eller med mere end 10.000 elever årligt - for at imødekomme de danske virksomheders behov for flere faglærte frem mod 2020.

Vi ved i dag, at der er en meget tydelig sammenhæng mellem frafaldsprocenter og forældres uddannelsesbaggrund. Jo længere en uddannelse forældrene har, desto større er sandsynligheden for, at barnet gennemfører en ungdomsuddannelse (jf. figur 31). Indførelsen af et socialt taxameter kan eksempelvis imødekomme denne udfordring. Det er en simpel model, hvor elevernes baggrund i fremtiden har indflydelse på, hvor stort et tilskud den enkelte uddannelse modtager.

SAMMENHÆNG MELLE FRAFALDSPROCENT OG LÆNGDEN AF FORÆLDRENS UDDANNELSE

KILDE: CEVEA 2013: UTILSIGTEDE KONSEKVENSER AF TAXAMETERSTYRINGEN PÅ UNGDOMSUDDANNELSERNE - PROBLEMER OG MULIGE LØSNINGER



Forklaring: Figuren viser institutionernes frafald, sammenholdt med den gennemsnitlige længde af forældrenes uddannelse.

Vi bliver i Danmark nødt til at se på hele ungdomsuddannelsessystemet for at imødekomme behovet for faglært arbejdskraft, herunder også muligheden for at få en praktikplads. Dette bliver uddybet i nedenstående: Det er ikke nok at se på de enkelte bestanddele hver for sig.

ENORM PRAKTIKPLADSMANGEL UDFORDRER UDVIKLINGEN

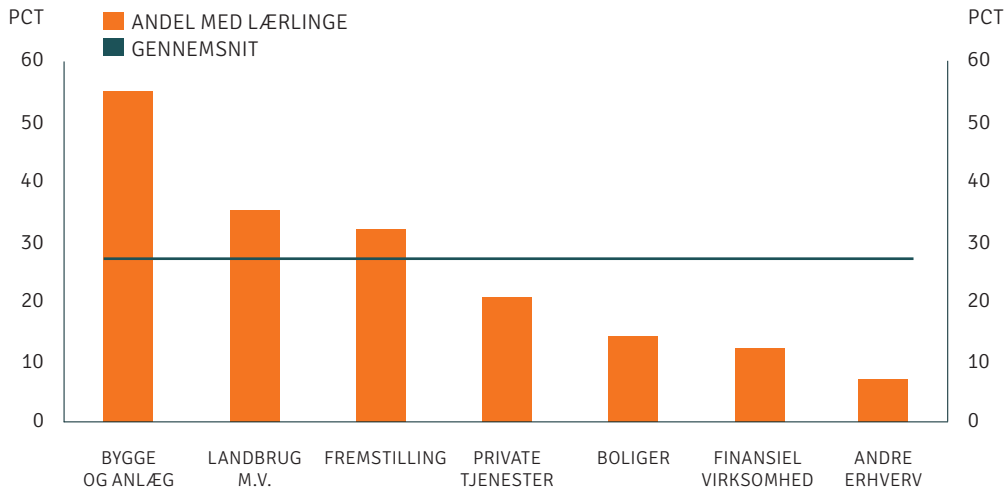
Praktikpladsmanglen i Danmark er enorm i disse år, hvilket giver store udfordringer ift. at uddanne et tilstrækkeligt antal faglærte arbejdere. Der er således behov for, at flere virksomheder tager ansvar og inddrager lærlinge som en naturlig del af arbejdspladsen. I øjeblikket har kun 1 ud af 5 servicevirksomheder lærlinge, og inden for handel og transportbranchen er der kun få virksomheder, der tager lærlinge.

Hele 44.000 danske virksomheder tager ikke ansvar for at uddanne flere faglærte og det på trods af, at de selv samme virksomheder har faglærte ansat²³.

Nedenstående figur 32 viser, at det er de færreste brancher, som har et overtal af virksomheder, der tager lærlinge.

ANDEL AF PRIVATE VIRKSOMHEDER DER HAR ANSAT LÆRLINGE FORDELT PÅ ERHVERV

KILDE: ARBEJDERBEVÆGELSENS ERHVERVSRÅD 2014: "KUN EN FEMTEDEL AF SERVICEVIRKSOMHEDERNE TAGER LÆRLINGE"



Anm: figuren viser andelen af virksomheder der havde mindst én lærling ansat i 1. kvartal 2013 blandt virksomheder med mindst 4 ansatte, hvoraf mindst én skal have en faglært uddannelse. En lærling er defineret som en ansat på fuld tid, der er i gang med et hovedforløb på en erhvervsuddannelse. Der ses på alle virksomheder fordelt i brancher efter nationalregnskabsopdeling, ud fra det største arbejdssted i virksomheden, samt virksomhedens sektor. Andre erhverv dækker udvinding, olie, fjernvarme og uoplyst.

Der er også stor geografisk spredning på udbuddet af praktikpladser. Særligt interessant er det, at der er et sammenfald mellem de kommuner, som har flest antal elever pr praktikplads og samtidig har flest unge uden job eller uddannelse (tabel 4 viser denne sammenhæng).

Ceveas beregninger viser, at hvis alle kommuner var lige så gode til at skaffe praktikpladser som Bornholm, ville mellem 4800 og 7300 unge få job eller uddannelse²⁴.

Bornholm er undtagelsen, der har mange praktikpladser pr elev men en stor andel unge uden job eller uddannelse. Københavnerområdet har særlig stor mangel på praktikpladser.

ANTAL ELEVER PR PRAKTIKPLADS OG UNGE UDEN JOB ELLER UDDANNELSE, FORDELT PÅ KOMMUNER

KILDE: CEVEA 2013: PRAKTIKPLADSMANGEL ØGER RISIKO FOR AT ENDE I PASSIVITET

Kommune	Antal elever per praktikplads	Uden uden job eller uddannelse, procent
96. København	2,5	10,7
95. Frederiksberg	2,5	9,0
94. Albertslund	2,5	8,7
93. Vallensbæk	2,3	7,1
92. Ishøj	2,3	8,7
79. Odense	2,0	8,4
66. Aalborg	1,9	7,2
Hele landet	1,8	8,5
44. Aarhus	1,7	8,7
5. Tønder	1,4	5,6
4. Ærø	1,4	4,3
3. Varde	1,3	6,2
2. Lemvig	1,3	3,4
1. Bornholm	1,3	8,0

Der findes ikke data for Fanø og Læsø, hvorfor der kun er plads til 96 kommuner.

Antal elever per praktikplads: De 2,5 for f.eks. København betyder, at der var 2,5 elever der prøvede at få en praktikplads, men kun én der fik pladsen.

Procent af unge uden job eller uddannelse: Den procentdel af unge mellem 15 og 20 år, som enten er uden for arbejdsstyrken eller arbejdsløse, og som ikke er i uddannelse.

Kilde: Cevea på baggrund af Uddannelsesministeriet og Danmarks Statistik

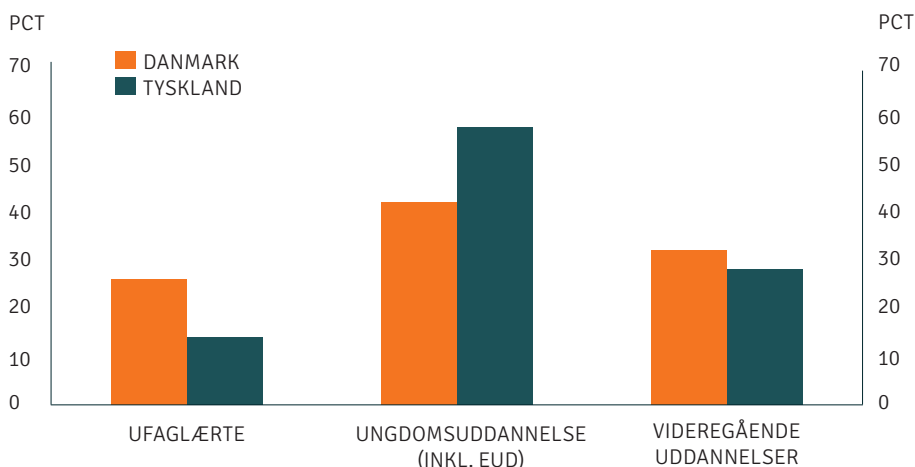
KAN VI LÆRE NOGET AF TYSKLAND?

Meget peger på, at Danmark kan lære en del af Tyskland i forhold til at imødekomme behovet for faglært arbejdskraft. Tyskland har generelt en langt større andel af faglært arbejdskraft i arbejdsstyrken og samtidig en mindre andel af ufaglærte. Knap 60 pct. af den tyske arbejdsstyrke har en faglært uddannelse, og kun ca. 15 pct. er ufaglærte. I modsætning hertil er knap 25 pct. af den danske arbejdsstyrke ufaglært, og kun lidt over 40 pct. har en faglært uddannelse (jf. figur 33)

33

DEN TYSKE OG DANSKE ARBEJDSSTYRKE FORDELT PÅ HØJEST FULDFØRTE UDDANNELSE

KILDE: ARBEJDERBEVÆGELSENS ERHVERVSRÅD 2014: DANMARK VS. TYSKLAND

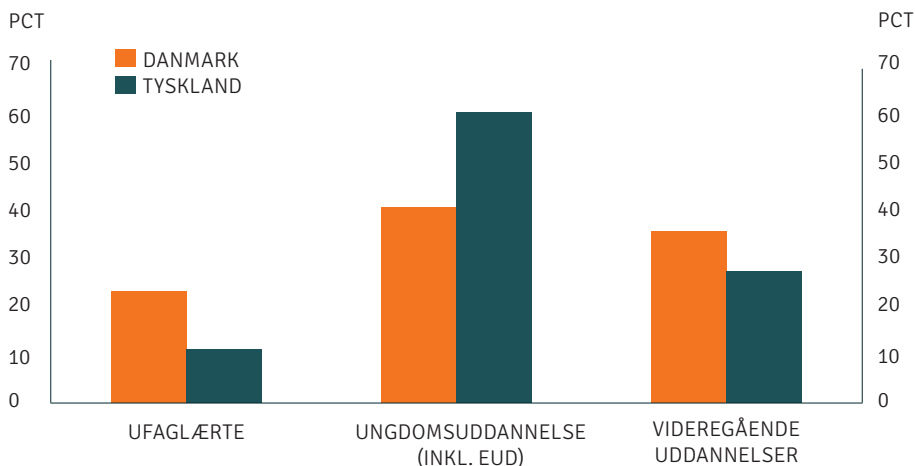


Det samme billede gør sig også gældende blandt de unge 25-29 årige, som må forventes at komme til at tegne fremtidens arbejdsmarked. Her viser nedenstående figur 34, at andelen af danske unge mellem 25 og 29 uden uddannelse er dobbelt så høj som andelen af de tyske 25-29 årige.

34

TYSKE OG DANSKE 25-29 ÅRIGE FORDELT PÅ UDDANNELSE

KILDE: ARBEJDERBEVÆGELSENS ERHVERVSRÅD 2013: "STOR RISIKO FOR MANGEL PÅ UDDANNET ARBEJDSKRAFT"



Med de fremtidige beskæftigelses udfordringer for ufaglærte in mente, er der meget, der peger på, at Danmark kan gøre mere for at sikre en veluddannet arbejdsstyrke. I den forbindelse har Tyskland langt større succes med at sikre høje optag på erhvervsuddannelserne og et tilstrækkeligt antal praktikpladser gennem deres såkaldte "duale uddannelsessystem".

EFTERUDDANNELSE BOOSTER KOMPETENCENIVEAUET OG SOCIAL MOBILITET

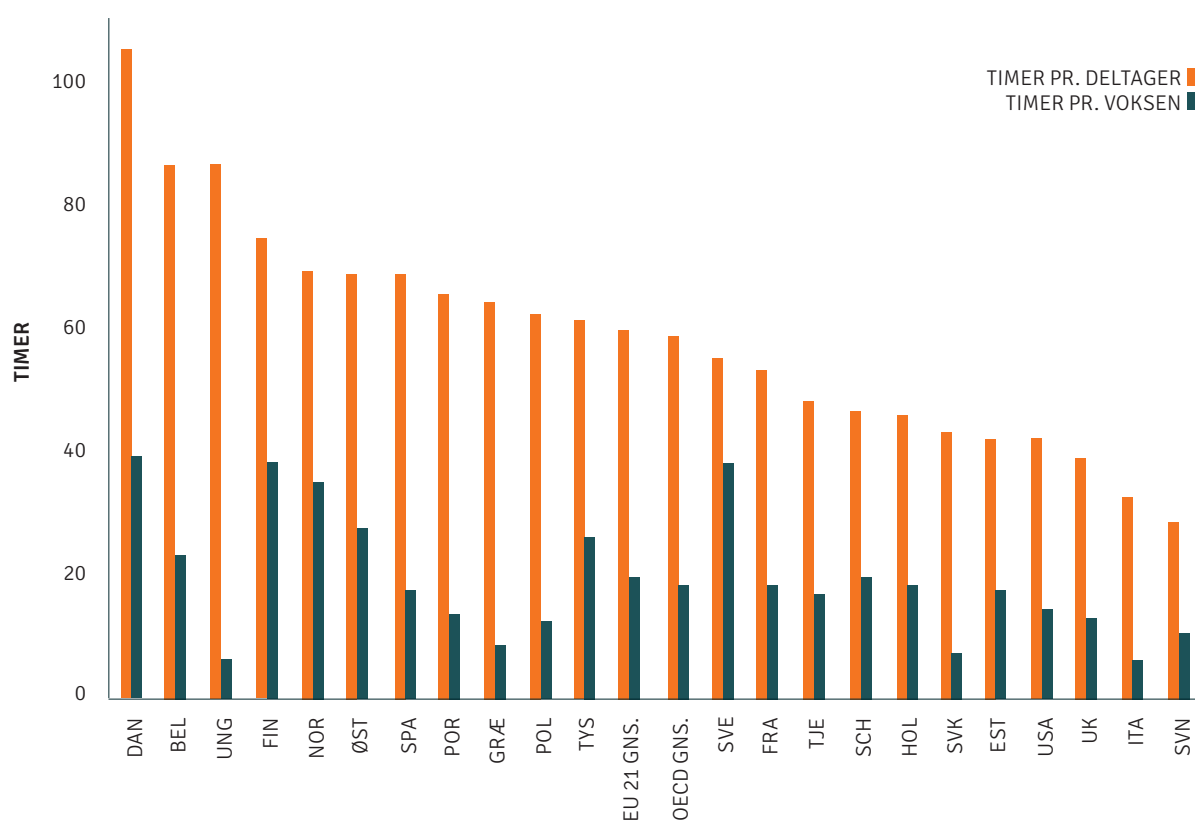
Det er ikke kun ungdomsuddannelsessystemet, som kan understøtte opkvalificering af arbejdsstyrken. Efter- og videreuddannelse er også en særlig vigtig faktor i udbygning af arbejdsstyrkens kvalifikationer og som svar på de arbejdsmarkeds forskydninger, som blev beskrevet i kapitel 3. Uddannelse er netop en nøgelfaktor for løndrevet vækst.

Den danske fagbevægelse er en særlig vigtig aktør, der understøtter et højt efter- og videreuddannelsesniveau. Trepartsforhandlinger og overenskomstaftaler har sikret danske lønmodtagere bedre adgang og ret til efter- og videreuddannelse. I en europæisk sammenhæng giver dette element af aktiv beskæftigelsespolitik Danmark en førsteplads, i deltagelse i efteruddannelse til gavn for fleksibiliteten på arbejdsmarkedet og muligheden for at udnytte medarbejdernes viden til blandt andet medarbejderdrevet innovation.

35

GENNEMSNITLIGT ANTAL TIMER PÅ JOBRELATERET EFTERUDDANNELSE

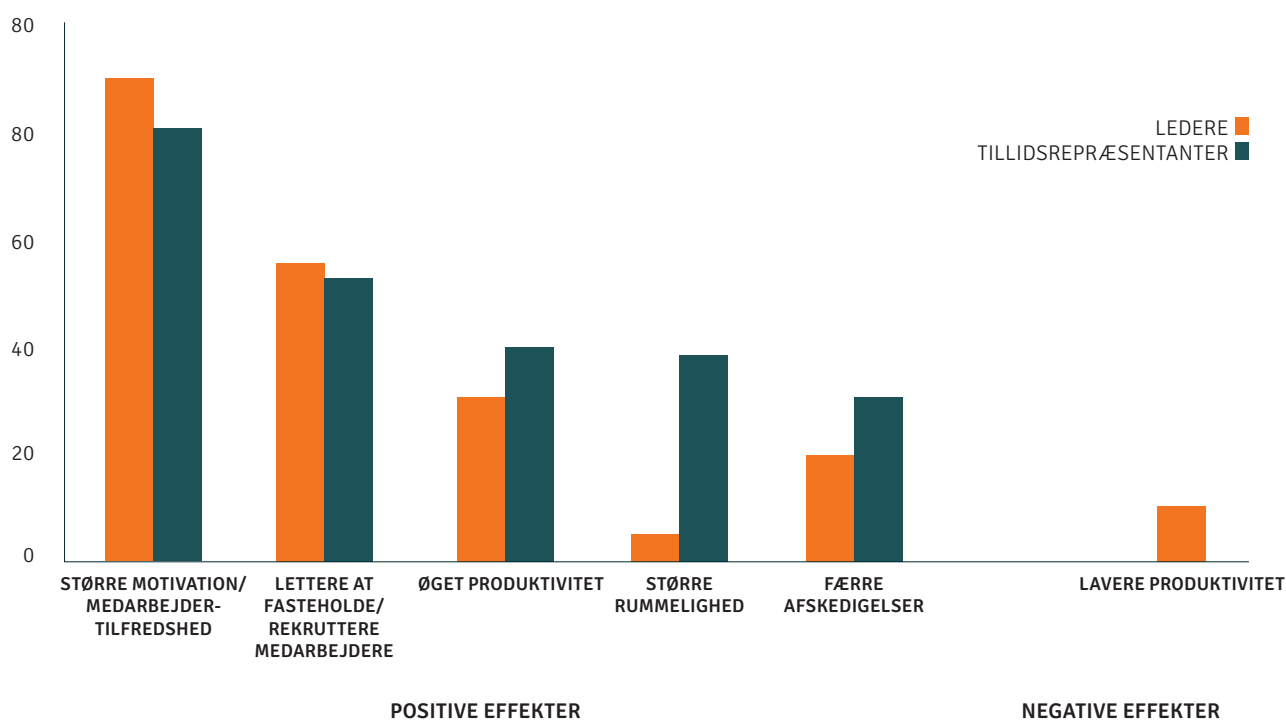
KILDE: CEVEA 2013 "DEN DANSKE MODELS STYRKER - DE EMPIRISKE ARGUMENTER FOR DEN DANSKE ARBEJDSMARKEDSMODEL"



Ser man på effekterne af efteruddannelsesaftaler, så har ledere såvel som tillidsrepræsentanter stort set kun ros tilovers for disse. Af konkrete positive effekter så går større motivation, lettere rekruttering og fastholdelse samt øget produktivitet igen.

Derudover fremhæver særligt tillidsrepræsentanterne, at lokale efteruddannelsesaftaler skaber større rummelighed på arbejdspladsen kombineret med færre afskedigelser. Dette peger på, at aftaler om efteruddannelse bidrager til, at der bliver plads til medarbejdere på arbejdspladsen, som ellers ville sidde yderst på vippen. Og at dette sker via opkvalificering og muligheden for at tilegne sig de kompetencer, som arbejdspladsen har brug for.

Ledere såvel som tillidsrepræsentanter finder de negative effekter af lokale efteruddannelsesaftaler minimale. Den eneste ulempe, der i nogen nævneværdig grad fremhæves, er den lavere produktivitet, som der på kort sigt naturligvis vil være af at sende medarbejdere i efteruddannelse. Men netop efteruddannelsen kan på lidt længere sigt komme til at gavne produktiviteten, som det også ses af besvarelsene.



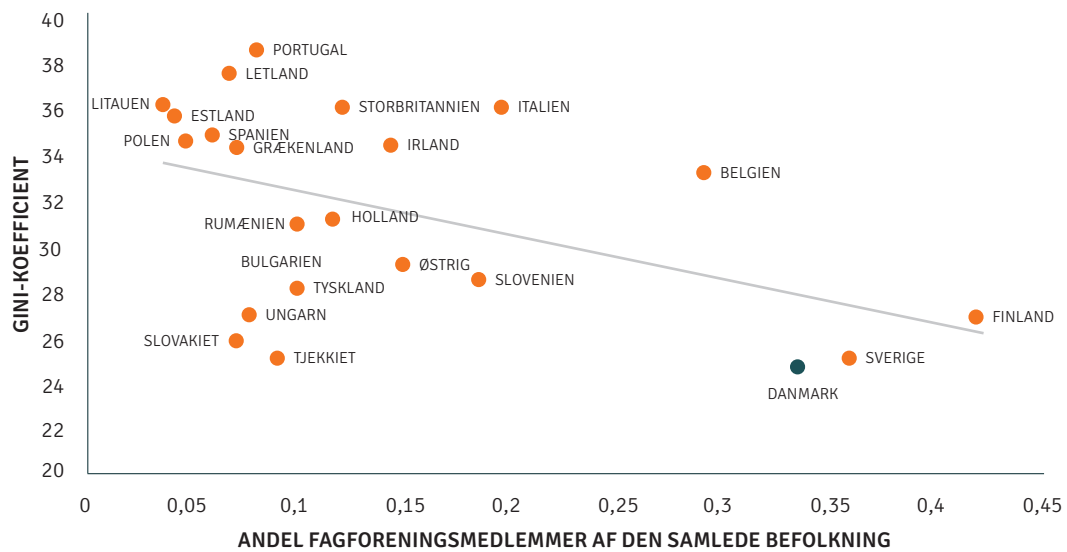
Fagbevægelsen er altså en hovedaktør i forhold til at sikre efter- og videreuddannelse af arbejdsstyrken. Dette skaber ikke kun positive afledte effekter for den samlede økonomi på kort sigt, men har også betydning for den langsigtede økonomiske udvikling, da det mindsker ulighed og øger social mobilitet.

Fagforeninger har spillet en historisk rolle i forhold til at sikre en kombination af høj velstand og lav ulighed. Den danske model og flexicurity systemet har sikret Danmark konkurrencefordele men har samtidig også understøttet en begrænset indkomstspredning.

Naturligvis spiller en hel række faktorer ind på et lands velstands - og lighedsniveau, men lande som Danmark med en høj organisationsgrad har en kollektiv styrke, fordi en høj organisationsgrad betyder en høj overenskomstdækning, hvormed man kan koordinere et rimeligt og lige lønniveau.

Som kan ses i figur 37, hvor man isolerer de mest velstående lande i Europa (målt på BNP), afslører statistikken, at specielt Danmark (med en gini-koefficient på 24,7 i 2008) og Sverige (25) men også Finland (26,9) skiller sig ud ved både at have lav ulighed og høj velstand.

Det står over for lande som Tyskland (28,3), Holland (30,9) og mest udtalt Storbritannien (36), der godt nok har høj velstand, men også langt højere ulighed. Karakteristisk for netop Danmark, Sverige og Finland er en høj organisationsgrad.



At netop organisering og lighed hænger sammen, konkluderer OECD i sin rapport "Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising" fra 2011²⁵. Her observeres en sammenhæng mellem faldende overenskomstdækning og en stigning i lønspredningen. Med andre ord betyder en faldende organisationsgrad med tiden faldende overenskomstdækning og dermed større indkomstulighed.

Også i amerikansk kontekst kan det konstateres, at en høj organisationsgrad afføder positive sociale effekter. En analyse fra den amerikanske tænketank Center for American Progress viser, at stater med høj organisationsgrad har højere social mobilitet – også når der kontrolleres for andre faktorer som uddannelse, indkomstniveau, ulighed og arbejdsløshed²⁶.

Fagforeningerne i disse stater understøtter den sociale mobilitet, bl.a. fordi de via deres forhandlingsstyrke sikrer bedre arbejdsvilkår, bidrager til opkvalificering og efteruddannelse og samtidig øges folks politiske engagement uden for arbejdspladsen.

Undersøgelsen konkluderer, at de ti amerikanske stater med lavest social mobilitet – med undtagelse af en – har lavere organisationsgrader og en lovgivning, der forhindrer fagbevægelsen i at agere frit.

Det velstandsniveau og den grad af lighed, der historisk set har kendetegnet Danmark, er dermed ikke kommet ud af det blå men gennem mange års kamp for en rimelig fordeling af goderne. Den høje organisering af arbejdskraften i fagforeninger har givet lønmodtagere i de skandinaviske lande en stærk, forenet stemme og en forhandlingsstyrke ved indgåelse af kollektive aftaler.

Samtidig har det fælles fodslag, som følger af en organiseret arbejdsstyrke, været grobund for den lovpriste flexicurity-model, hvor høje kompensationsgrader og gode muligheder for efter- og videreuddannelse kombineres med arbejdsgivernes mulighed for let at hyre og fyre medarbejderne.

ORGANISERING OG TILLID ER EN KOMPARATIV FORDEL

Vi har i Danmark generelt en stor human kapital, men som beskrevet i ovenstående er der et endnu større krav om dette i fremtiden. Dette gøres dog ikke kun ved opkvalificering af den humane kapital men også ved at styrke de elementer på arbejdsmarkedet, som medvirker til at udnytte og bringe medarbejderressourcerne i spil. Mere "usynlige råstoffer" som organisering, inddragelse og tillid giver komparative fordele og økonomisk vækst, på samme måde som råstofferne, teknologi og fysisk kapital²⁷.

Dette afsnit ser på tillid og inddragelsen af medarbejderne i organiseringen af arbejdet og i udvik-

lingen af produkter og services, og hvordan det ikke kun er en fordel for medarbejderne men også for økonomien som helhed og derfor bør udnyttes som en komparativ fordel.

Disse komparative fordele udnyttes i dag af virksomhederne. Eksempelvis gennem den høje jobmobilitet blandt de danske lønmodtagere, som er den højeste blandt de 22 europæiske OECD-lande²⁸. Den viden, de har opbygget i én virksomhed, tager de med over i den næste, så viden om nye teknologier, produktionsprocesser og organisatoriske fordele spredes hurtigere mellem virksomhederne end i andre lande²⁹. Anden forskning peger på, at Danmark har mulighed for at udnytte disse fordele til at satse på såkaldte produktionslaboratorier, hvor nye teknologier og produkter produceres, afprøves og kvalitetssikres³⁰.

De veluddannede faglærte er også med til at sikre, at Danmark kan opretholde den stærke eksport og gode position i den internationale konkurrence på trods af, at en stor del af den danske produktion er i lav- og mellemteknologiprodukter (medicinal- og medicoindustrien er de vigtigste undtagelser). For selvom det, der produceres, ikke er højteknologiprodukter, er både produkterne og produktionen meget videnstunge. Den viden ligger i høj grad i medarbejdernes evner, indsigter og konstante deltagelse i udvikling af produkter og services til salg og organiseringen af og processerne i arbejdet. Det kræver ikke bare vidende faglært og højtuddannet arbejdskraft, men også medarbejderinddragelse og tillid³¹.

MEDARBEJDERINDDRAGELSE

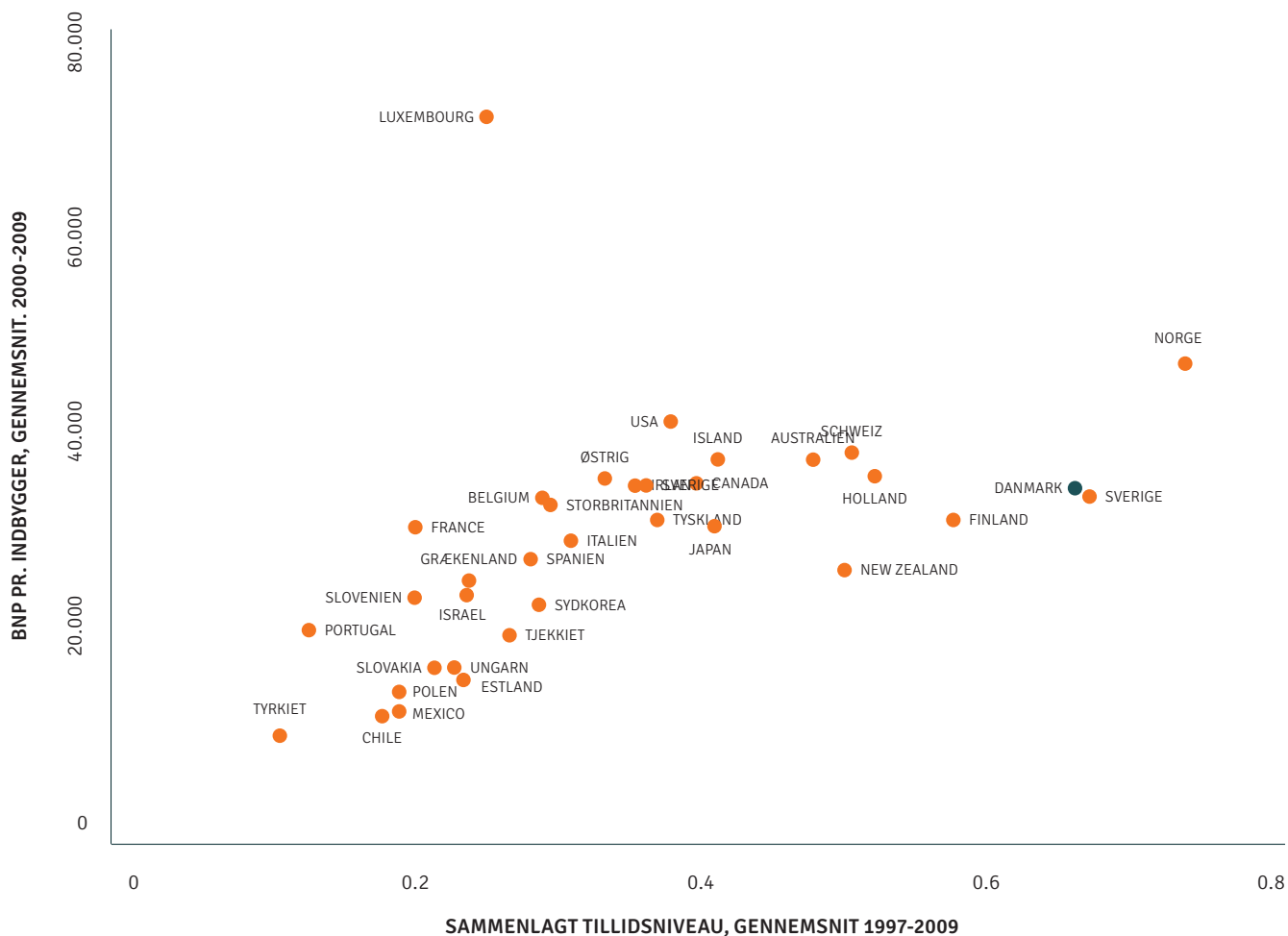
Medarbejderinddragelse i arbejdet er en af den danske models karakteristika. Inddragelse er institutionaliseret i lokale lønforhandlinger, samarbejdsudvalg og medarbejderrepræsentanter i bestyrelser, der på de fleste danske virksomheder sikrer en meget tæt dialog mellem ledelsen og medarbejderne. Blandt virksomhederne finder 84 pct. inddragelsen af medarbejder i både arbejds- og omstillingsprocesser enten meget vigtigt eller helt nødvendig³². Medarbejderinddragelsen hænger tæt sammen med virksomhedernes evne til at tilpasse og udvikle sig. Eksempelvis har inddragelsen af medarbejdere positiv indflydelse på, hvordan danske virksomheder har klaret sig i den økonomiske krise, viser et studie af den nordiske arbejdsmarkedsmodel fra 2012³³.

Når medarbejderinddragelse har så stor en effekt, er det positivt, at danske medarbejdere har mest indflydelse på deres eget arbejde i EU og er tredjemest involveret i forbedring af arbejdsorganisering og -processer³⁴. At uddanne flere faglærte og højtuddannede er vigtigt for at sikre udviklingen i danske virksomheder. Men forskningen i de danske virksomheders innovation viser, at det ikke så meget er på de formelle uddannelses- og forskningsparametre, vi klarer os godt. Det er til gengæld netop medarbejdernes aktive indflydelse på udviklingen af nye produkter, services og arbejdsprocesser, der gør, at Danmark klarer sig godt i internationale innovationsindeks (Danmark ligger nummer 2 i EU's seneste EU's Innovative Union Scoreboard fra 2014) og har en høj eksport³⁵.

TILLID

Ud over medarbejderinddragelsen er den generelle tillid i samfundet og tilliden mellem arbejdsgivere og arbejdstagere en af Danmarks komparative fordele med en kontinuerlig høj placering i alle internationale sammenligninger. Dette har også gavnlige økonomiske virkninger.

Nedenstående figur viser Danmarks placering ift. andre OECD lande på henholdsvis tillidsniveau og størrelsen på BNP pr. indbygger. Her ses det tydeligt, at Danmark og de andre nordiske lande ligger i top på begge parametre.



Forskningen påpeger således, at høj grad af tillid har store besparingspotentialer i mange dele af værdidannelsen, hvor fx transaktionsomkostninger, overvågning af ansatte og investeringsgraden påvirkes i positiv retning af et højt tillidsniveau³⁶. I den forbindelse er det netop muligt at spare på kontrolomkostningerne ved hjemlig produktion frem for outsourcing eller offshoring til andre firmaer og lande, hvor der ikke er den samme tillid og forventning om, at arbejderne udfører det pågældende arbejde ordentligt.

I virksomhederne er den høje tillid med til at understøtte, at de i høj grad samarbejder med andre aktører. 17 pct. af danske virksomheder samarbejder med andre aktører (bl.a. kunder, leverandører, konkurrenter og universiteter) sammenlignet med 9,9 pct. i gennemsnit for EU27³⁷. Ligesom tilliden er vigtigt for samarbejdet, er samarbejdet vigtigt for at innovere, viser studier³⁸.

Danmarks høje tillidsniveau skal altså ansues som en ressource, som det er vigtigt at udnytte og værne om. Det er også relevant for lønmodtagerne, da traditionerne omkring medbestemmelse på arbejdsvilkår og løn er med til at øge tilliden mellem arbejdsgiver og arbejdstager og dermed mindske behovet for kontrol og overvågning af de ansatte.

Danmark har denne komparative fordele i form af en stærk social tillid og høj grad af medarbejderinddragelse, som blandt andet er knyttet til den specielle opbygning på arbejdsmarkedet, der er med til at sikre fleksibilitet, tryghed, tillid og innovationsevne i blandt arbejderne samtidig med at den styrke virksomhedernes evne til at udvikle sig og innovere.

DANMARKS PLADS I DEN GLOBALE VÆRDIKÆDE

Produktion med en høj grad af medarbejderinddragelse og medarbejderdrevet innovation betyder, at en meget stor del af jobbene i de danske virksomheder er videnstunge, og dermed har høj værdi. Men gennem de seneste år har en del virksomheder outsourcet eller udflyttet hele eller dele af deres produktion og beskæftigelse.

Forskning på området har dokumenteret, at national outsourcing til små ikke-overenskomstdækkede virksomheder har medvirket til at øge dualiseringen af arbejdsmarkedet i Tyskland³⁹. Det har ikke kun medvirket til at skabe dårligere vilkår for de ansatte uden overenskomst, men truslen om national eller international outsourcing har også spillet en rolle i at presse overenskomstdækkede lønmodtagere ned i løn⁴⁰. Der er flere eksempler på, at disintegrationen af produktionsprocesserne er med til at presse arbejdsmarkedet og specielt lønmodtagerne i vestlige højtudviklede industrisamfund.

Denne fragmentering påvirker også Danmark - og måske i særlig høj grad fordi vi er en lille, åben økonomi - men følgerne af denne udvikling afhænger af, hvilken fremtidig strategi Danmark vælger, og om der formås at satse på de komparative styrker, vi har. Her er en ofte gentaget fejlslutning, at virksomheder kan blive ved med at outsource produktionen og opsplitte processerne i værdikæden for at nedsætte omkostningerne. På længere sigt vil denne strategi bevirke, at også videnstunge job flyttes med produktionen, sådan at virksomheden til sidst ikke længere har den fornødne viden, fleksibilitet og innovationskapacitet til at kunne konkurrere internationalt⁴¹.

En nyligt foretaget stikprøve blandt danske virksomheder viser, at over 20 pct. af virksomhederne, der har outsourcet dele af produktionen inden for de sidste 5 år, efterfølgende har insourcet dele af produktionen igen⁴². Dette er blandt andet sket ud fra kvalitetsovervejelser, men også fordi de samlede transaktionsomkostninger kan mindskes, når der er en tæt sammenknytning af viden, ideudvikling og produktionen. Flere virksomheder har erkendt, at de skal glemme lavtlønsstrategien og i stedet fokusere på den videnstunge og innovative danske produktion foretaget af selvstændige medarbejdere, som lederne kan have tillid til. Det er her Danmarks komparative fordel ligger, og her det gode arbejde findes.

OPSAMLING

Danmarks arbejdsmarked står i fremtiden over for forandringer, som kræver handling fra såvel velfærdsinstitutioner som virksomheder og fagforeninger for at bibeholde og udvikle de kompetencer og ressourcer, som giver Danmark komparative fordele. Disse forandringer er blandt andet:

- › Beregninger viser, at der i 2020 er risiko for, at mere end hver femte med en gymnasial uddannelse og mere end hver syvende ufaglærte vil være uden arbejde. Samtidig forventes der en mangel på faglært arbejdskraft
- › Erhvervsskolerne skal øge optaget med hele 25 pct. - eller med mere end 10.000 elever årligt - for at imødekomme de danske virksomheders behov for flere faglærte frem mod 2020
- › I øjeblikket har kun 1 ud af 5 servicevirksomheder lærlinge, og inden for handel og transportbranchen er der kun få virksomheder, der tager lærlinge. Hele 44.000 danske virksomheder tager ikke ansvar for at uddanne flere faglærte, og det på trods af at de selvsamme virksomheder har faglærte ansat. Ceveas beregninger viser, at hvis alle kommuner var lige så gode til at skaffe praktikpladser som Bornholm, ville mellem 4800 og 7300 flere unge få job eller uddannelse om året

Det handler derfor om at udnytte og udvikle de nuværende styrker og fordele, som blandt andet er:

- › Danmark har en førsteplads i Europa i deltagelse i efteruddannelse til gavn for fleksibiliteten på arbejdsmarkedet og muligheden for at udnytte medarbejdernes viden til blandt andet medarbejderdrevet innovation. Den danske fagbevægelse er her en nøgleaktør.
- › Fagbevægelsen spiller yderligere en vigtig rolle for den sociale mobilitet, bl.a. fordi de via deres forhandlingsstyrke sikrer bedre arbejdsvilkår, bidrager til opkvalificering og efteruddannelse og samtidig øger folks politiske engagement uden for arbejdspladsen.
- › Danmark skal samtidig værne om den tillid mellem arbejdsgiver og arbejdstager, som organiseringen på arbejdsmarkedet har været med til at fremme gennem fx medarbejderinddragelse. Samarbejdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager, og den tillid, dette genererer, er med til at skabe selvstændige og innovative medarbejdere, som derfor i mindre grad kan erstattes af billig udenlandsk arbejdskraft.
- › En stor del af Danmarks BNP er bundet op på vores høje tillid i samfundet. Det er en særlig styrke for Danmark, som vi skal satse endnu mere på, idet det fremmer medarbejderdrevet innovation og dermed muligheden for at bibeholde både videns- og produktionsjob i Danmark.

Løn-ræs mod bunden er ikke vejen frem

Meget peger på, at det danske arbejdsmarked gennemgår væsentlige forandringer i disse år, og at udviklingen er med til at presse lønmodtageres arbejds- og levevilkår.

Udviklingen har i høj grad været båret af argumentet om, at Danmark skal styrke konkurrenceevnen for at styrke den økonomiske situation og udvikling. Som vist i kapitel 2 er denne diagnose forfejlet, og det er nærmere den indenlandske efterspørgsel og manglende investeringslyst, der holder væksten tilbage i Danmark. Det betyder, at lønnedgang er en forkert medicin til at styrke den danske økonomiske udvikling her og nu.

Som vist i kapitel 1 er der ydermere ikke empirisk belæg for, at høje lønninger nødvendigvis er en udfordring for arbejdsmarkedet og beskæftigelsen, når udviklingen i de europæiske lande sammenlignes. Tværtimod er der en tendens til, at høje lønninger og høj beskæftigelse går hånd i hånd.

Kapitel 3 viser, hvordan det danske arbejdsmarked er under forandring og under pres blandt andet på grund af:

- Brancheforskydninger som medfører en forskydning af middelklassejobs til lavtlønnede jobs og forrykker fordelingen mellem lav-, middel- og højindkomstgrupper.
- Et øget antal arbejdere i atypiske ansættelsesformer, som stigende antal deltidsansatte, stigende brug af vikarer samt flere enmandsvirksomheder.
- En stigning i antallet af østeuropæiske arbejdere.
- Lavere niveau for overførelsesindkomster.

Samtidig viser fremskrivninger af efterspørgslen på arbejdskraft, som bliver undersøgt i kapitel 4, at Danmark i endnu højere grad burde satse på uddannet arbejdskraft.

Danmark bør generelt satse på at udvikle de dele af arbejdsmarkedet, som vil give yderligere konkurrencefordele i fremtiden - nemlig et højt kvalifikationsniveau i arbejdsstyrken og den høje grad af tillid, tryghed og fleksibilitet, som historisk har sat Danmark i spidsen med et højt innovations- og produktivitetsniveau, hvor alle medarbejderes kompetencer er blevet udnyttet. Kun på denne måde er det muligt at bibeholde gode danske job i mange led af den globale værdikæde.

Konsekvenserne ved at fortsætte en profitdrevet vækst kan blive det samme, som der opleves i Tyskland: Ringere arbejdsvilkår, flere arbejdende fattige og stigende ulighed. Danmarks kort- og langsigtede strategi bør ikke baseres på en profitdrevet vækst men nærmere en løndrevet vækst.

Danmark skal ikke deltage i 'et ræs mod bunden' men derimod kaste sig ind i 'et kapløb mod toppen'. Danmark bør derfor satse på opkvalificering, produktkvalitet og løndrevet vækst.

SLUTNOTER & LITTERATURHENVISNINGER

1. <http://www.social-europe.eu/2013/04/new-perspectives-on-economic-growth-the-potentials-of-wage-led-growth/>
2. <http://www.ituc-csi.org/wage-led-growth-exposes-fault?lang=en>
3. Lavoi, M. & Stockhammer, E. 2013: Wage-led Growth: An equitable strategy for economic recovery
4. Lavoi, M. & Stockhammer, E. 2012: "Wage-led Growth: Concepts, Theories and policies", International Labour Office
5. Galbraith, J. 2012: Inequality and Instability: A Study of the World Economy Just Before the Great Crisis
6. I en undersøgelse af udviklingen blandt 12 OECD landes økonomier mellem 1960-2000 konkluderes det, at kun USA karakteriseres som en profitdrevet økonomi, hvorimod flere af de største europæiske økonomier såsom Frankrig, Tyskland og Spanien er løndrevet. De nordiske lande karakteriseres som stærkt løndrevende (Storm, S. & Naastepad, C.W.M. 2012: "Macroeconomics beyond the NAIRO")
7. New America Foundation 2012: The Case for Wage-led Growth
8. Lavoi, M. & Stockhammer, E. Wage-led Growth: An equitable strategy for economic recovery
9. Cevea 2012: "Høj løn og høj beskæftigelse går hånd i hånd" og Cevea 2014: "Løn-ræs mod bunden får ikke ufaglærte i arbejde"
10. Ugebrevet A4 2013: "Vismænd kritiserer debat om konkurrenceevne".
11. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2013: "Kan Svensk økonomi noget som vi ikke kan i Danmark"
12. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2013: "Kan Svensk økonomi noget som vi ikke kan i Danmark"
13. David Autor: Middle income jobs disappearing
14. De brancher, hvor dækningen er lavest, er servicebrancher med lav løn: Detail- og engroshandel (47 pct.), hotel og restauration (48 pct.) og transport og lager (59 pct.). Præcis de brancher, hvor der er mange arbejdende fattige og mange deltidsansatte. Industrien og byggeriet, som ellers har mindre stigning i fattigdommen, går også tilbage. Kun i "offentlig administration og socialsikring" har næsten alle ansatte stadigvæk overenskomst. Den offentlige sektor er dog ikke nogen sikker havn, i sundheds- og uddannelsessektoren er det samlet kun 66 pct., som har overenskomst.
15. Overenskomsterne i fx Social og sundhed er ikke ens for hele branchen. Der vil fx være forskel på, hvilken underbranche en ansat arbejder i og i hvilken delstat. De viste overenskomstsats er de laveste, man overhovedet kan få: Dvs. den lavest lønnede stilling i den delstat, som har det laveste lønniveau.
16. I de fleste brancher får over 20 pct. en timeløn, som ligger mindre end 20 kr. over den lavest mulige løn. I de dårligst organiserede brancher som hotel og restauration, detail, engros og reparation og landbrug får ca. 40 procent timelønninger på max. 20 kr. over den laveste overenskomstsats. I de dårligst organiserede brancher er der altså langt flere, som lønnes dårligere, og hvis løn ligger lige omkring den laveste overenskomstsats.
17. Ambassaden Berlin, Nr. 31 20. August 2014: "Arbejdsmarked - Nyt fra Tyskland"
18. <http://www.fagbladet3f.dk/nyheder/ea9e5fa-75bce47d68de07c4018d9e88c-20131119-loenfest-i-tyske-overenskomster>
19. Cevea 2014: "Det delte arbejdsmarked"
20. Kilde: Cevea 2013: Den danske models styrker - De empiriske argumenter for den danske arbejdsmarkedsmodel
21. Moffitt, R., Ribar D. & Wilhelm, M. 1998: The decline of welfare benefits in the U.S.: the role of wage inequality, Journal of Public Economics 68 (1998) 421-452
22. DEA 2013: Behov for faglærte kræver optagelsesboom på erhvervsskolerne
23. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd 2014: Kun en femtedel af servicevirksomhederne tager lærlinge
24. Cevea 2013: Praktikpladmangel øger risiko for at ende i passivitet
25. OECD 2011: Divided we stand - why inequality keeps rising
26. Madland, D. % Bunker, N. 2012: "Unions boost economic mobility in US States", Center for American Progress Action Fund
27. Svendsen & Svendsen 2003: On the wealth of nations: Bourdieueconomics and social capital
28. OECD 2012
29. Lundvall, Bengt-Åke. 2009. The Danish Model and the Globalizing Learning Economy. United Nations University
30. Johansen, J., Wæhrens, B.V. & Slepniou, D. 2013: DANSK PRODUKTION I GLOBALE VÆRDIKÆDER - Ni konfigurationsmodeller
31. Lundvall, Bengt-Åke. 2009. The Danish Model and the Globalizing Learning Economy. United Nations University
32. Nielsen, Peter et al. 2012. Capabilities for innovation: The Nordic model and employee participation. Nordic Journal of Working Life Stu
33. Nielsen, Peter et al. 2012. Capabilities for innovation: The Nordic model and employee participation. Nordic Journal of Working Life Stu
34. Eurofound , 2010, The working conditions survey

35. Lundvall, Bengt-Åke. 2009. The Danish Model and the Globalizing Learning Economy. United Nations University
36. Svendsen & Svendsen 2003: On the wealth of nations: Bourdieueconomics and social capital
37. Knack & Keefer 1997: Does social capital have an economic payoff? A cross-country investigation
38. Knack & Keefer 1997: Does social capital have an economic payoff? A cross-country investigation
39. Refslund, B. 2014: International fragmentati- on af produktionen og vertikal disintegration af styringsformer
40. Refslund, B. 2014: International fragmentati- on af produktionen og vertikal disintegration af styringsformer
41. Johansen, J., Wæhrens, B.V. & Slepnirov, D. 2013: DANSK PRODUKTION I GLOBALE VÆRDIKÆDER - Ni konfigurationsmodeller
42. Arlbjørn, J.S. et al. 2013: DANSKE PRODU- CENTERS UDFLYTNING OG HJEMTAG- NING AF PRODUKTION

Efterskrift

Når vi kigger på den faktuelle arbejdsmarkedsudvikling i Danmark, kan vi konstatere følgende:

- Vi kan se, at det danske arbejdsmarked undergår betydelig fragmentering, hvor gode middelindkomstjob bliver til lavtlønnede servicejob. Industrien har f.eks. mistet over 150.000 ansatte siden 1991.
- Vi kan se, at det danske arbejdsmarked polariseres ved en stigning af de såkaldt 'atypiske ansættelser', og at trygheden forværres. Siden 2002 har Danmark mistet 200.000 fuldtidsstillinger samtidig med at der er kommet over 150.000 flere deltidsansatte.
- Vi kan se, at den største udfordring for dansk økonomi handler om indenlandsk efterspørgsel og manglende investeringslyst frem for konkurrenceevne og lønniveau, som konsekvent og fejlagtigt ophæves til de store skurke. Dansk eksport sat rekord med højeste tal nogensinde i 2013.
- Vi kan se, at lønnedgang er en forkert medicin til at genskabe væksten i Danmark. Tværtimod vil lavere lønninger 1) mindske det private forbrug, 2) svække forbrugertilliden, 3) reducere investeringer, 4) ikke gavne beskæftigelsen og frem for alt 4) lægge pres på den i forvejen stigende ulighed i Danmark.
- Vi kan se en tendens til, at høje lønninger og høj beskæftigelse går hånd i hånd. Lavere løn fører ikke i sig selv til højere beskæftigelse, ligesom vi kan se, at højere løn heller ikke skaber lavere beskæftigelse. Lønnedgang kan dermed ikke sikre hverken beskæftigelse eller vækst.
- Vi kan også se, at Danmark gør klogt i at satse på vores historiske styrker frem for at indgå i et 'ræs mod bunden' sammen med lande som Tyskland. Danmark bør satse på et højt kvalifikationsniveau i arbejdsstyrken og den høje grad af tillid, tryghed og fleksibilitet, som de sidste 30 år har sendt Danmark til tops med et højt innovations- og produktivitetsniveau, hvor alle medarbejderes kompetencer er blevet benyttet.

Vi kan sammen bygge fremtidens Danmark på godt arbejde og ordentlig løn.

Om Tænkertanken Cevea

Cevea er en uafhængig centrum-venstre tænketank, der har til formål at udvikle idéer for at fremme et samfund baseret på frihed, lighed og fællesskab.

Tænkertanken Cevea arbejder for at bidrage til udviklingen i samfundet ved at komme med konstruktive løsninger, der er baseret på et uafhængigt og velfunderet analytisk grundlag.

Tænkertanken Cevea

Vesterbrogade 124B, 3. sal t.v.
1620 København V

www.cevea.dk

+45 3312 6800

Cevea 