



# Foundation Findings

## Flexicurity – Problemer og udfordringer



# Den politiske baggrund

Flexicurity er en politisk arbejdsmarkedsmodel, der kombinerer fleksibilitet for arbejdsgiverne med arbejdstagernes sikkerhed for beskæftigelse. Således kombinerer f.eks. den ofte citerede danske flexicurity-model lempelige regler for jobsikkerhed med økonomisk beskyttelse ved arbejdsløshed og store investeringer i en aktiv arbejdsmarkedspolitik.

Flexicurity-begrebet omfatter en række overvejelser om forskellige sociale ordninger og deres evne til at møde de udfordringer, som vores samfund og økonomi står over for i dag, både på europæisk og på nationalt plan. Globaliseringen er en hovedfaktor for udviklingen af denne strategi, der skal gøre arbejdsmarkedene mere fleksible, samtidig med at man ikke sætter arbejdstagernes sikkerhed på spil. Andre faktorer omfatter den demografiske udfordring, som en hastigt voksende ældrebefolkning udgør, samt den stigende feminisering af arbejdsstyrken.

Disse faktorer stiller krav til de sociale og økonomiske ordninger om en tilpasning. Demografiske ændringer betyder, at Europa vil komme til at stå over for et stigende økonomisk pres med en stabil eller faldende gruppe af personer i den arbejdsduelige alder. Dette gør det nødvendigt at sætte gang i beskæftigelsen, samtidig med at der skabes grobund for et klima, hvor mennesker kan kombinere deres arbejds- og familieliv.

Med hensyn til globaliseringens indvirkning på debatten om flexicurity er det indlysende, at samhandelen på verdensplan er karakteriseret ved markeder under hastig forandring og et stigende konkurrencepres, som stiller krav til virksomhederne om at reagere hurtigt på ændrede efterspørgselsmønstre som følge af konjunkturudviklingen. Dette pres har i første omgang konsekvenser for virksomhederne, men også for samfundet som helhed, fordi det påvirker den velstandsskabende kapacitet, som igen ligger til grund for vores traditioner og sociale sikringsordninger.

Et grundlæggende spørgsmål i den forbindelse er, hvilke parter der skal påtage sig hovedansvaret for at sørge for både sikkerhed (security) og fleksibilitet (flexibility): Arbejdsgiverne? Det offentlige? En kombination af de to sammen med arbejdsmarkedsparterne? Ansvar for flexicurity bør deles mellem alle de involverede parter og på alle niveauer, hvis det skal være en vellykket strategi.

Den europæiske sociale model er karakteriseret ved en lang række forskellige nationale sociale ordninger. Ikke desto mindre er det muligt at afgrænse en række fælles værdier, der definerer modellen: adgang for alle, solidaritet og lighed/social retfærdighed. Disse fælles elementer har bidraget til udviklingen af en moderne velfærdsstat, hvis egentlige formål var at afbøde de negative virkninger af industrialiseringen.

## Drivkræfter bag flexicurity

Fleksibilitetsdebatten er hidtil udgået fra arbejdsgiverne, men arbejdstagerne er i stigende omfang begyndt at vise interesse for visse former for fleksibilitet – f.eks. i relation til arbejdstidsordninger.

Virksomhederne vil gerne kunne drage fordel af større fleksibilitet, så de er i stand til at reagere hurtigere på konkurrencen i en globaliseret verden. Flexibilitet, navnlig med hensyn til arbejdskraft, er et nødvendigt element til fremme af denne kapacitet, selv om det også står klart, at Europa ikke kan fastholde sin konkurrenceevne internationalt i de segmenter på det globale arbejdsmarked, der er kendetegnet ved lav løn og lave kvalifikationer. Det endelige mål med et mere fleksibelt arbejdsmarked bør være at forbedre Europas konkurrenceevne i det øverste segment af den internationale værdikæde.

Det er det offentlige og arbejdsgiverne, der i bund og grund afgør flexicurity's omfang og form gennem nationale arbejdsmarkeds politikker og interne forretnings politikker. Der er forskellige måder at skabe større fleksibilitet på virksomhedsniveau: kvantitativ/kvalitativ og intern/ekstern fleksibilitet. I praksis gør virksomheder brug af en kombination af forskellige former. De arbejdsretlige regler er blevet videreudviklet i alle medlemsstater for at tage højde

for dette forhold. Begrebet “flexicurity” fremkom i kølvandet af diskussionen af risiciene og ændringerne i forbindelse hermed.

I nogle lande, f.eks. Danmark, har arbejdsmarkedsparterne taget flexicurity-modellen til sig ud fra den betragtning, at den har en positiv virkning på den samlede beskæftigelse. I det danske eksempel ses flexicurity som en kombination af behovet for fleksibilitet og sikkerhed på en måde, der gør modellen acceptabel for alle parter, der er involveret i de kollektive overenskomster og i udformningen af arbejdsmarkedspolitikken, fordi det inddrager dem i udviklingen af denne model.

Det stigende antal kvinder i arbejdsstyrken bør give anledning til overvejelser om, hvordan man udnytter den tid man arbejder, og den tid man ikke arbejder. Det kan f.eks. gøre det nødvendigt at tage større individuelle hensyn ved fastlæggelsen af arbejdstagernes rettigheder: Det bør ikke længere være sådan, at kvinder skal være afhængige af en “mandlig forsørger” sociale sikringsrettigheder. Mere generelt er der behov for at vurdere, hvilke rettigheder der skal gælde for den enkelte, og hvilke rettigheder der findes for husstanden.

Affødt heraf har man fra politisk side bl.a. set nærmere på arbejde i relation til de forskellige livsfasen, hvor man tager udgangspunkt i det forhold, at den enkelte har forskellige økonomiske og tidsmæssige behov i forskellige faser af livet, og at det er muligt at tilpasse de forskellige ordninger for at tage højde for sådanne behovs stigende forskelligartethed (Naegele, 2003).

### Politisk debat på europæisk plan

Flexicurity-debatten har stået på den politiske dagsorden i over ti år og har især fået vind i sejlene i de seneste år. Allerede i 1996 satte grønbogen om partnerskab for en ny tilrettelæggelse af arbejdet fokus herpå: “Det vigtigste for arbejdstagere, ledelse, arbejdsmarkedets parter og politiske beslutningstagere er... at finde den rette balance mellem fleksibilitet og sikkerhed. Denne balance har mange aspekter. Den nye tilrettelæggelse af arbejdet er ofte årsag til usikkerhed”.<sup>1</sup>

Af alle de ovennævnte aktører er det af indlysende grunde især arbejdsmarkedets parter, der har en altafgørende rolle i gennemførelsen af nye former for arbejdstilrettelæggelse, f.eks. i forbindelse med kollektive overenskomstforhandlinger. Ligeledes kræver mange af de udfordringer, som vores samfund står over for, en koordineret indsats både på arbejdsmarkedet og omkring social beskyttelse.

Den “åbne koordinationsmetode” (OMC) er det institutionelle udtryk for dette samarbejde på europæisk plan, og dens to vigtigste fora er Beskæftigelsesudvalget og Udvalget for Social Beskyttelse, der blev nedsat af Kommissionen, og som alle medlemsstater deltager i. OMC-aktiviteterne består i vedtagelse af retningslinjer, fastlæggelse af målsætninger, benchmarking, udarbejdelse af årsberetninger, samt gensidig læring. Siden 2005 er OMC-aktiviteterne blevet slået sammen til en strømlinet proces, der udmønter sig i en diskussion af de overordnede retningslinjer for den økonomiske politik på det årlige forårsmøde i Rådet. Hvordan der “skabes større fleksibilitet kombineret med jobsikkerhed og sikres en begrænsning af segmenteringen af arbejdsmarkedet” er et af de temaer, der drøftes indgående i begge udvalg.

---

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/publications\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/publications_en.htm)

I 2006 udsendte Kommissionen en grøn bog om arbejdsretten, hvor den opfordrede til overvejelser om, hvordan de arbejdsretlige regler kunne moderniseres.<sup>2</sup> Grønbogen beskæftigede sig specifikt med spørgsmål i relation til forskellige former for kontrakter og med udfordringen fra flexicurity. En ekspertgruppe under formandskab af Ton Wilthagen udarbejdede en rapport om forskellige flexicurity-modeller, med titlen Turning hurdles into stepping stones.<sup>3</sup>

Det næste skridt bestod i Kommissionens meddelelse "Mod fælles principper for flexicurity", der gennemgik forskellige modeller for flere og bedre job, hvor fleksibilitet og sikkerhed kombineres, og hvor der blev anvist nogle fælles principper, der skal vedtages af stats- og regeringscheferne.<sup>4</sup>

### Væsentligste konklusioner

- Flexicurity har potentialet til at fremme den europæiske økonomis konkurrenceevne væsentligt og skabe højere beskæftigelse.
- Virksomheder, arbejdstagere, og samfundet skal kunne opnå enighed om og have tillid til flexicurity.
- Sikkerhed bør tage afsæt i beskæftigelsesikkerhed, ikke jobsikkerhed, og indeholde en blanding af rettigheder og værktøjer.

#### Angående rettigheder:

- Rettigheder bør ses i en bredere sammenhæng over et livsforløb og vil muligvis kræve visse reformer af det nationale arbejdsmarked, og af beskæftigelsesordningerne og de sociale sikringsordninger.
- Man kunne genoverveje forskellige rettigheder, således at der sikres en eller anden form for koordinering i de forskellige livsfaser for fleksible arbejdstagere, og disse rettigheder kunne være baseret på visse principper, f.eks. ligestilling, lovgivning for (nationale) transitionelle arbejdsmarkeder, sammenlægning af forsikringsperioder samt muligheden for overførsel af rettigheder.
- Det er vigtigt at gøre sig tanker om alle sociale beskyttelsesrettigheder, herunder ikke alene de offentlige sociale sikringsordninger, men også erhvervslivets ordninger for tillægspensioner og sundhedsydelse.

#### Angående værktøjer:

- De mest udsatte arbejdstagere kræver særlige hensyn for ikke at ende som fattige arbejdstagere.
- Hvis flexicurity skal fungere, er det af vital betydning at udstyre arbejdsgivere med værktøjer til at håndtere forandringerne: dette kunne f.eks. være en mere vedvarende debat om, hvordan man kan opbygge kvalifikationer gennem hele karrieren.
- Opbygning af kvalifikationer involverer en blanding af forskellige aktører og metoder: Arbejdstagere lærer nye ting på arbejdet gennem innovative former for arbejdstilrettelæggelse (de såkaldte "læringsorganisationer", multiskilling, jobrotation), gennem træning, der udbydes af deres arbejdsgiver, sektorfondsinitiativer, regionale udviklingsfonde, aktive arbejdsmarkedspolitikker.

<sup>2</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/green\\_paper\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm)

<sup>3</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/flexi\\_pathways\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf)

<sup>4</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/flex\\_comm\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf)

# En nærmere undersøgelse af forholdene

## Forskellige nationale modeller

Der findes ikke én enkelt metode, der passer til alle former for flexicurity. I stedet er man i øjeblikket ved at undersøge forskellige nationale modeller nærmere. En metode er fleksibilisering af hele arbejdsstyrken. Denne omfatter de 80 % af arbejdstagerne, der arbejder i et traditionelt, tidsubegrænset arbejdsforhold eller under “typiske kontrakter”. Der er to måder at gennemføre denne fleksibilisering på for alle: gennem nye måder at tilrettelægge arbejdet på eller gennem mere diversificerede eller fleksible arbejdstidsordninger. Samtidig bør disse følges op af en eller anden form for beskæftigelsessikkerhed.

Den danske model er et velkendt eksempel på en sådan tilgang. Den kombinerer forholdsvist lempelige regler for beskæftigelsesbeskyttelse med offentligt finansierede høje arbejdsløshedsydelser og meget aktive arbejdsmarkedspolitikker. “Beskyt arbejdstagerne, ikke jobbet” er i al sin enkelthed budskabet bag denne model. Reformen i Østrig sætter ligeledes fokus på dette element, med oprettelsen af en fond for fratrædelsesvederlag, som kan overføres, og som ikke kun er knyttet til én arbejdsgiver.

Den anden model består i en normalisering af rettighederne for “atypiske” arbejdstagere (f.eks. tidsbestemte kontrakter, vikarkontrakter, deltidskontrakter), samtidig med at man bevarer disse kontraktformers fleksibilitet.

Den hollandske model forsøger at integrere denne grundtanke ved at sørge for flere sociale beskyttelsesrettigheder for arbejdstagere, der arbejder på særlige vilkår (især folk på deltid, men også folk på tidsbegrænsede kontrakter) og ved at forbedre deres rettigheder (social sikring, pension, osv.), så disse når op på et niveau, der kan sammenlignes med niveauet for arbejdstagere på tidsbestemte kontrakter. Andre lande har ordninger, der minder meget herom, og gør sig overvejelser om, hvordan de kan forbedre rettighederne for deres “atypiske arbejdstagere”.<sup>5</sup>

De enkelte landes egne metoder må nødvendigvis forholde sig til de meget forskellige udgangspunkter. Især varierer andelen af “atypiske” arbejdstagere eller ansatte på ikke-standardkontrakter betydeligt mellem medlemsstaterne. Nogle lande har meget høje andele af “atypiske arbejdstagere”. Både i Det Forenede Kongerige og Nederlandene er andelen af deltidsarbejde højt, især blandt erhvervsaktive kvinder. I Spanien er ansatte på tidsbegrænsede kontrakter meget hyppigt forekommende og udgør 30 % af den samlede arbejdsstyrke. Det er imidlertid værd at bemærke, at nye store arbejdsmarkedsreformer i Spanien har forsøgt at rette op på nogle af de skævheder, der tidligere har været forbundet med forsøg på en fleksibilisering af arbejdsmarkedet (f.eks. for stor segmentering af arbejdsmarkedet, faldende produktivitet pr. capita). Disse reformer har haft form af nye bestemmelser, der skal sikre og fremme atypiske arbejdstageres rettigheder og skabe incitamenter for arbejdsgiverne til at konvertere atypiske til typiske kontrakter.<sup>6</sup>

Valget af en bestemt form for flexicurity hænger primært sammen med den historiske udvikling af arbejdsmarkedene, de kollektive overenskomster og det offentliges rolle i disse, samt med statens grundlæggende strategier omkring beskæftigelse og social beskyttelse. Den politiske udvikling afhænger i høj grad af de enkelte landes traditioner samt af deres evne til at skaffe ressourcerne til at betale for de valgte løsninger.

---

<sup>5</sup> Der pågår en vis debat om begreberne “atypisk” eller “ikke-standard”, navnlig set i lyset af disse arbejdsformers relativt høje forekomst i nogle lande. Med “atypisk” i denne rapport menes alle arbejdstagere, der ikke arbejder fuld tid i en fast stilling. Hertil hører arbejdstagere på deltid, personer der arbejder under tidsbegrænsede kontrakter, sæsonarbejdere, personer, der arbejder i vikarstillinger, osv.

<sup>6</sup> <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/es0605019i.html>

Tabel 1: Opdelinger af fleksibilitet

	Numerisk fleksibilitet	Kvalitativ fleksibilitet
<b>Ekstern fleksibilitet</b>	Beskæftigelsesstatus (kontrakttyper – tidsbegrænset, midlertidigt, tilkaldarbejde, osv.) Numerisk/kontraktmæssig fleksibilitet	Produktionssystemer (udlicitering, brug af freelancearbejdskraft) Produktiv/geografisk fleksibilitet
<b>Intern fleksibilitet</b>	Arbejdstid (overtid, deltid, weekendarbejde, uregelmæssige/variable tider) Tids-/lønmæssig fleksibilitet	Arbejdstilrettelæggelse (jobrotation, multitasking, arbejdstagere gøres ansvarlige for planlægning og budgettering, osv.) Funktionel/organisatorisk fleksibilitet

Kilde: Goudswaard og de Nanteuil, 2000, s. 20.

Det er vigtigt at huske på, at en ordning, der findes i ét land, ikke uden videre kan overføres til en anden medlemsstat, eftersom de valgte politikker er forankret i en specifik national sammenhæng. Potentielle reformer skal tage hensyn til de forskellige niveauer, hvorpå de skal finde anvendelse (arbejdstager, husstand, virksomhed, sektor, land) og til den måde, hvorpå de griber ind i hinanden.

Ikke desto mindre er en "åben debat" om en integreret politik nyttig. Dette kunne føre til en ny strategi, der omfatter hele "pakken" af socialpolitikker, herunder arbejdsmarkedspolitikker og sociale beskyttelsesordninger i bredere forstand.

## Virksomheders fleksibilitetsstrategier

Nu om dage bringer mange mellemstore virksomheder en kombination af forskellige fleksibilitetsstrategier i anvendelse. Tabel 1's opdeling af fleksibilitet på fire måder kan tjene som en nyttig afdækning af virksomheders praksis.

Tabel 2: Tidsbestemte kontrakter i procent af den samlede beskæftigelse

	EU			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	I alt	mænd	kvinder												
<b>1995</b>	11,7	11,1	12,4	5,4	6,7	11,6	10,5	2,1	9,4	35,2	12,4	10,0	7,4	io	io
<b>2000</b>	12,6	12,0	13,4	9,1	8,1	9,7	12,7	3,0	13,5	32,2	15,2	5,9	10,1	10,7	6,7
<b>2005</b>	14,5	14,0	15,0	8,9	8,6	9,8	14,2	2,7	11,8	33,3	13,3	3,7	12,3	14,0	8,4

	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SV	UK	BG	RO
<b>1995</b>	io	4,1	6,6	io	11,4	6,8	4,8	11,6	io	io	18,1	14,7	7,2	io	io
<b>2000</b>	4,4	5,3	7,1	4,1	13,7	8,0	5,8	19,9	13,7	4,8	16,3	15,8	6,9	6,3	2,8
<b>2005</b>	5,5	5,3	7,0	4,5	15,5	9,1	25,7	19,5	17,4	5,0	16,5	16,0	5,7	6,4	2,4

Bemærk: De samlede tal for EU vedrører EU25. Nogle af tallene for de enkelte lande, der henvises til i kolonnen for 1995, vedrører 1996/97, idet der ikke findes tidligere data.

Kilde: LFS citeret i *Employment in Europe 2006*.

Det er ofte sådan, at forskellige typer fleksibilitet kan overlape hinanden og således påvirke, hvilken slags sikkerhed der kan tilvejebringes (Atkinson, 1984). Et eksempel: En deltidsansat kan også have et årligt arbejdstidsregnskab eller kan blive bedt om at arbejde i en virksomheds enheder på forskellige geografiske lokaliteter og kan have variabel indkomst. Denne kombination af fleksibilitet finder måske kun anvendelse på en delgruppe af arbejdstagere, ofte de mere udsatte arbejdstagere (unge arbejdstagere, kvinder eller indvandrere), hvilket fører til en segmentering af en

virksomheds arbejdsstyrke. På den anden side kan fleksibilitet også indføres mere generelt for alle arbejdstagere, f.eks. gennem ekstern fleksibilitet ved hjælp af nye former for tilrettelæggelse af arbejdet.

Det er vigtigt at understrege, at der også kan blive tale om fleksibilitet som en konsekvens af krav fra arbejdstagernes side, selv om kravet for det meste udgår fra arbejdsgiverne. Det kan der være forskellige årsager til, såsom ønsket om at finde en bedre balance mellem fritid og arbejde eller for at få tid til at tage enten pleje- eller studieorlov. Forskellige behov i forskellige af livets faser kan føre til forskellig karriereudvikling med udsving i mængden af arbejdstimer eller med karriereafbrydelser (Anxo et al, 2006b, Muffels et al, følger).

Virksomhedsundersøgelsen om arbejdstid i europæiske virksomheder analyserede fleksibilitetsprofiler i 21 000 virksomheder og konkluderer, at der ikke er tale om et endimensionalt lineært koncept, der går fra lav til høj fleksibilitet. I virkeligheden er situationen meget mere kompleks. Det forekommer i denne forbindelse at være afgørende at skelne mellem fleksibilitetsstrategier rettet mod arbejdstagernes behov, og strategier rettet mod virksomheders operationelle krav. Resultaterne af denne undersøgelse indikerer også, at stigende fleksibilitet ikke nødvendigvis er et konfliktfyldt tema: Profilerne med høj fleksibilitet har, selv om de kaldes "arbejdstagerorienterede" og "virksomhedsorienterede", en række fleksible praksisser til fælles, der tjener både arbejdstagernes og virksomhedernes behov (Chung et al, 2007).<sup>7</sup>

### Numerisk eller kontraktmæssig fleksibilitet

Numerisk eller kontraktmæssig fleksibilitet indebærer, at virksomhederne anvender forskellige former for tidsbegrænsede kontrakter for at få en mere fleksibel arbejdsstyrke. De mest almindeligt forekommende former for tidsbegrænsede kontrakter er bl.a. kontrakter i forbindelse med sæsonarbejde, midlertidigt arbejde (herunder vikararbejde) samt tilkaldarbejde.

Tabel 2 på side 8 illustrerer, hvor forskellig forekomsten af tidsbegrænsede kontrakter er på tværs af medlemsstaterne. Den viser også, at det i de fleste lande udgør en stigende andel af den samlede beskæftigelse. Der er interessante undtagelser, især Irland, Det Forenede Kongerige og Danmark, hvor arbejdsmarkedene har en højere grad af fleksibilitet, der kan mindske behovet for tidsbegrænsede kontrakter.<sup>8</sup>

Forskning fra Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene viser, at arbejdstagere på tidsbegrænsede kontrakter er udsat for dårligere arbejdsvilkår end dem, der arbejder under tidsubegrænsede kontrakter, i særdeleshed i form af mere begrænset adgang til uddannelse og mindre selvbestemmelse på arbejdspladsen (Goudswaard og de Nanteuil, 2000).

---

<sup>7</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/39/en/1/ef0713en.pdf>

<sup>8</sup> Det lave antal tidsbegrænsede kontrakter i disse lande kan skyldes det forhold, at der er en mindre grad af tryghed i ansættelsen i henhold til lovgivningen, hvorved det bliver lettere at ansætte og afskedige fast personale. OECD, ILO og Europa-Kommissionen har indgående undersøgt virkningerne af en sådan lovgivning, og har konkluderet, at en dårligere lovgivning om tryghed i ansættelsen ikke i sig selv var nogen garanti for mere flexicurity.

## Tidsmæssig eller lønmæssig fleksibilitet

Med tidsmæssig eller lønmæssig fleksibilitet kan virksomheder sikre en større grad af fleksibilitet gennem mere fleksible arbejdstids- eller lønordninger. Disse kunne f.eks. omfatte overtid, deltidsarbejde, weekendarbejde, uregelmæssige eller variable arbejdstider.

De forskellige former for arbejdstidsordninger kan grupperes efter, om de udgår fra arbejdsgiverne eller arbejdstagerne. Visse ordninger falder inden for begge kategorier, og konjunkturudviklingen kan ændre denne kategorisering. Det, der kan være til gavn for én part under et konjunkturopsving, kan være mindre fordelagtigt under en konjunkturedgang. Tilsvarende kan det, der synes at være rigtigt, vise sig at udgøre en risiko.

Deltidsarbejde, flekstidsordninger, gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og førtidspensionering kan passe både virksomheder og ansatte. Usædvanlige arbejdstider (natarbejde, weekendarbejde eller skifteholdsarbejde generelt), overtid og midlertidig beskæftigelse (herunder tidsbegrænsede kontrakter, vikararbejde og freelancearbejde) forekommer generelt oftere på foranledning af arbejdsgiveren, mens forældreorlov og andre orlovsordninger (pleje, uddannelse, sabbatår) samt arbejdstidsregnskab generelt er mere efterspurgt af medarbejderen. Det årlige arbejdstidsregnskab kan opstå enten efter krav fra arbejdsgiveren eller medarbejderen, men hænger ofte sammen med udsving i arbejdsmængden og konjunkturudsving (Chung et al, 2007).

Som for tidsbegrænset arbejdes vedkommende varierer forekomsten af deltidsarbejde betydeligt fra land til land. Forskning har vist, at kvaliteten af deltidsansattes arbejde ofte er lavere end kvaliteten af sammenlignelige fuldtidsbeskæftigedes arbejde, navnlig med hensyn til adgang til uddannelse, karriereudvikling og fremfremmelsesmuligheder (Anxo et al, 2007). Denne problemstilling indgår imidlertid i øjeblikket kraftigt i debatten i Europa blandt arbejdsmarkedets parter og i forbindelse med europæisk lovgivning. Det sidste punkt, der skal tages højde for, er, hvordan man gør overgangen til/fra fuldtids- og deltidsarbejde så gnidningsløs som mulig.

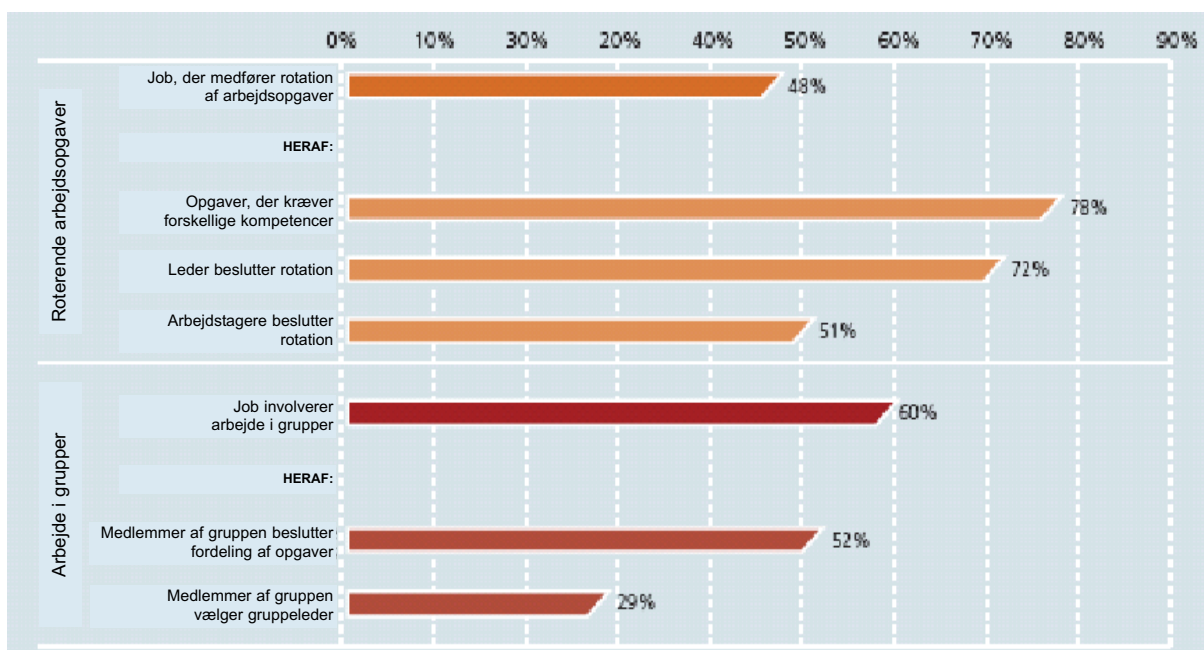
## Funktionel fleksibilitet

Ved funktionel fleksibilitet forstås former for arbejdstilrettelæggelse, f.eks. rotation af arbejdsopgaver, multitasking, og inddragelse af arbejdstagerne i planlægning eller budgettering (gruppeautonomi). Figur 1 viser forekomsten af rotation af arbejdsopgaver og arbejde i grupper i EU27.

Disse former for arbejdstilrettelæggelse har primært til formål at gøre arbejdet i virksomheden mere fleksibelt, således at arbejdstagere får mulighed for at bytte job og arbejde der, hvor der er behov for det (jobrotation). Dette kan dog også samtidig betyde en større kompetenceudvikling, idet arbejdstagerne kan opdatere deres kvalifikationer på en måde, der kommer dem selv til gavn, samtidig med at det hjælper virksomheden. Dette ville forbedre både deres job- og beskæftigelsesikkerhed. Arbejdstagerne ville kunne påtage sig flere opgaver i deres aktuelle job og andre steder i virksomheden (hvilket ville fremme deres jobsikkerhed), men det ville også øge deres beskæftigelsesegnethed, hvis de efterfølgende skal finde et nyt job (i eller uden for virksomheden).



Figur 1: Rotation af arbejdsopgaver og arbejde i grupper i EU27, kun arbejdstagere (2005)

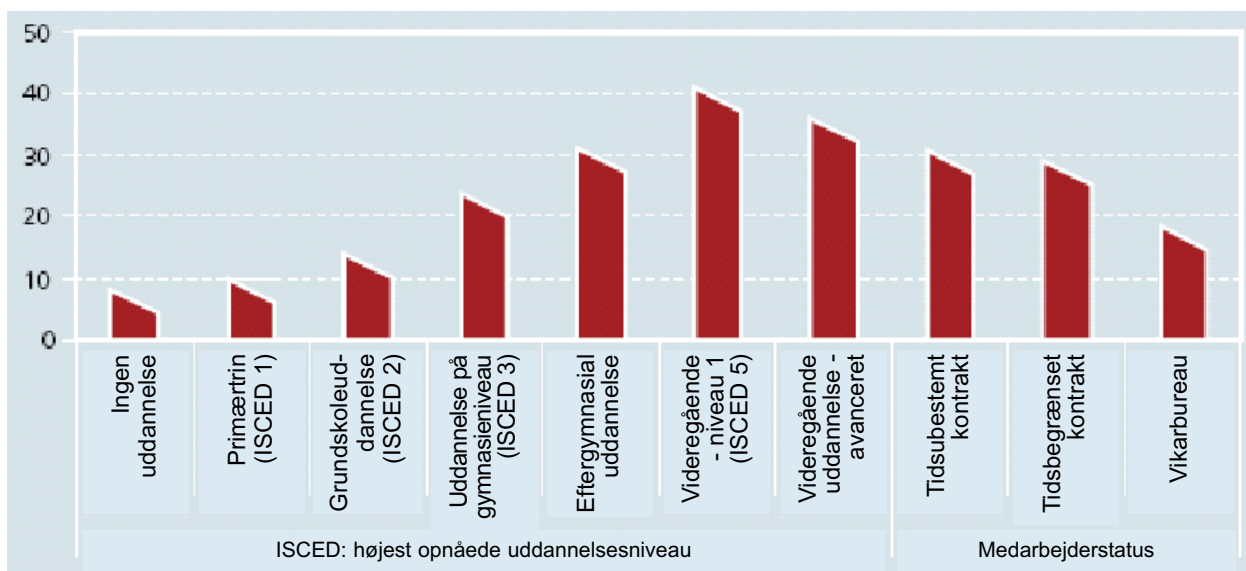


Kilde: Den fjerde europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene, 2007.

En sekundær analyse af data fra den europæiske virksomhedsundersøgelse afslører, at funktionel fleksibilitet har betydelige virkninger for læring, problemløsning og nyskabelse på organisationsniveau. Der blev identificeret fire forskellige typer arbejdstilrettelæggelse: "lærende", "trimmet" (lean), "tayloristisk" og "traditionel". Af de fire identificerede typer synes to af dem at forøge arbejdstagernes fleksibilitet inden for virksomheden: "lærende organisationer" og "trimmede" (lean) eller "high performance" organisationer. I virksomheder med sådanne former for arbejdsorganisering bliver de ansatte inddraget i problemløsning og beslutningstagning. De har flere muligheder for selvudvikling i jobbet. Der er ligeledes en snæver sammenhæng mellem den måde, folk arbejder og lærer på i en virksomhed, og den måde hvorpå virksomheden kan skabe nytænkning, selv om læringsvirksomheder, for så vidt angår nytænkning, synes at have en fordel i forhold til de "trimmede" (lean) organisationer. Beskæftigelses sikkerheden fremmes: For at forberede og ruste arbejdstagere til at håndtere de nødvendige ændringer i løbet af deres jobkarriere er det vigtigt at prioritere ajourføring af kvalifikationer gennem arbejdets tilrettelæggelse.

En anden måde til ajourføring af kvalifikationer på er gennem uddannelse. Den fjerde europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene viser, at der ikke er sket nogen forbedring i uddannelsesniveauet i de europæiske virksomheder: Mindre end én ud af tre arbejdstagere i EU angiver at have modtaget betalt uddannelse i de seneste tolv måneder. Det er også rigtigt, at der er betydelige forskelle i adgangen til uddannelse mellem landene indbyrdes, samt mellem ufaglærte/faglærte arbejdstagere og mellem arbejdstagere med forskellige typer ansættelseskontrakter. Grunduddannelse synes at have stor indflydelse på mulighederne for yderligere uddannelse på arbejdsmarkedet (se Figur 2), hvilket øger risikoen for en stigende polarisering mellem dem med adgang til uddannelse og dem uden adgang.

Figur 2: Betalt uddannelse modtaget i de seneste tolv måneder, opdelt efter gennemført uddannelse (%)



Kilde: Den fjerde europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene, 2007.

Et yderligere skridt kunne være at fortsætte “kompetenceudvikling” til en mere overordnet “ret til at lære”, der er tilpasset den enkeltes kompetencer. Tanken bag er at ruste folk til at håndtere ændringer i deres liv, både på arbejdspladsen og uden for.

# Sociale sikringsinstitutioners rolle

Sikkerhed kan antage meget forskellige former: jobsikkerhed, beskæftigelsesikkerhed, indkomstsikkerhed og kombinationssikkerhed. Disse former for sikkerhed for de forskellige typer fleksibilitet kan sikres gennem en række foranstaltninger, der kan gennemføres eller institutionaliseres af forskellige aktører.

Virksomheder spiller en meget vigtig rolle i udviklingen af deres medarbejders beskæftigelsesegnethed. Ny forskning fra instituttet bekræfter de forretningsmæssige fordele, der er for virksomheder, ved at tage fat om denne problemstilling.<sup>9</sup> Ved fastlæggelsen af arbejdsordninger, både i form og indhold, kan virksomheder skabe nogle muligheder for sikkerhed, især ved større funktionel fleksibilitet i form af jobberigelse, uddannelse, arbejdstilrettelæggelse og eventuelt løndifferentiering. De kan også bestemme valget af type ansættelseskontrakt og arbejdstidsordninger. Det, virksomhederne kan tilbyde, afhænger imidlertid også af situationen på nationalt og sektorniveau. Både lovgivning og sociale sikringsinstitutioner er vigtige elementer, der påvirker, hvor meget sikkerhed der er for arbejdstagerne.

Sociale sikringsinstitutioner er forankret i nationale traditioner. Der pågår mange diskussioner om reformen af disse institutioner inden for rammerne af europæiske beskæftigelsesrelaterede og sociale sikringsstrategier. Det er klart, at ikke alle nationale institutioner kan eller bør stræbe efter harmonisering. Men i betragtning af, at mange lande står over for lignende udfordringer, giver den åbne koordinationsmetode mulighed for samordning af politikker ved fastlæggelse af fælles målsætninger, måling af udviklingen (med almindeligt accepterede indikatorer) og indhøstning af erfaringer af god praksis. Gennem fælles metoder kunne rammerne for flexicurity-processen udstikkes i de forskellige europæiske lande samtidig med, at medlemsstaternes kompetence på området respekteres.

## Arbejdsmarkedsinstitutioner

Arbejdsmarkedsinstitutioner spiller en vigtig rolle. Formålet med lovgivning om tryghed i ansættelsen (employment protection legislation (EPL)) er at beskytte arbejdstagerne. Dens funktion er at dæmme op for den "ansæt og fyr"-kultur, som er en af måderne at indføre fleksibilitet på for alle arbejdstagere. En udløber af EPL er den mulige udvikling af et todelt arbejdsmarked, hvor en kerne af fastansatte nyder en meget stærk beskyttelse mod afskedigelse: Det kan foranledige arbejdsgivere til at gøre mere udstrakt brug af tidsbegrænsede kontrakter, så de bedre bliver i stand til at gennemføre deres strategi om numerisk fleksibilitet. Virkningen af en sådan arbejdsmarkedsordning er, at fleksibilitet koncentrerer sig om et enkelt segment af arbejdsstyrken (marginalfleksibilitet), og at skellene mellem tidsbegrænset og tidsbegrænset beskæftigelsesstatus udvides, sædvanligvis på bekostning af sidstnævnte gruppe ("insider-outsider"-effekten).

Med det formål at opnå det tilstrækkelige tryghedsniveau kan aktive arbejdsmarkedspolitikker spille en vigtig rolle. Disse er med til at sikre, at mennesker, der mister deres job eller vælger at følge den "fleksible vej", får hjælp til at finde et andet job, hvor det er nødvendigt. To af de væsentligste elementer i en aktiv arbejdsmarkedspolitik er at tilvejebringe ekstra uddannelses tilbud i de mellemliggende ikke-erhvervsaktive perioder og at hjælpe med at afstemme udbud af og efterspørgsel efter arbejdskraft. Disse elementer sikres imidlertid bedst gennem tilstedeværelsen af visse forudsætninger. For det første bør et lands arbejdsmarked og økonomiske resultater være af en sådan beskaffenhed, at der eksisterer en passende mængde arbejde og job, så arbejdsformidlingerne kan udføre deres jobmatching-funktion. Samtidig bør der ske betydelige investeringer i offentlige arbejdsformidlinger og dertil knyttede organer. Oprettelsen af en sådan institutionel ramme kræver en betydelig indsats både i form af tid og penge.

---

<sup>9</sup> Se nogle eksempler på god praksis på <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/quality/attractiveworkplace.htm>

Et centralt element i en aktiv arbejdsmarkedspolitik, hvis betydning ikke berøres af udsving i et lands økonomiske situation, er at sætte fokus på ajourføring af kvalifikationer og kompetencer. Livslang læring er nemlig et af de bærende elementer i den europæiske beskæftigelsesstrategi. Der kan måske være behov for en særlig indsats, der skal lette overgangen mellem ledighed og beskæftigelse og/eller forskellige ansættelseskontrakter,<sup>10</sup> men samtidig kan en løbende ajourføring af kvalifikationer gøre en arbejdstager ”mere fleksibel” i forhold til dennes egne kvalifikationer. Funktionel fleksibilitet er, som diskuteret ovenfor, en måde at ajourføre kvalifikationer på, mens man er i beskæftigelse, samtidig med at en aktiv arbejdsmarkedspolitik kunne være med til at sikre erhvervsuddannelses- og videreuddannelses tilbud i perioder med arbejdsløshed eller orlov.

## Sociale sikringsordninger

Virksomheden af større fleksibilitet på arbejdsmarkedet (enten for alle arbejdstagere eller for en gruppe af mere udsatte arbejdstagere) bør undersøges til bunds. Den kan også ansues som en ny form for social risiko. Fordelene ved fleksibilitet i form af skabelse af flere job og mere beskæftigelse kunne følges op af sociale sikringsordninger, der skal beskytte den enkelte arbejdstager mod risici, et koncept der ligger tæt op ad grundtanken bag flexicurity. Sociale sikringsordninger spiller en central rolle i imødegåelsen af risici, og det er årsagen til, at de indgår med en sådan vægt i EU’s sociale model. De fungerer derfor som et klart supplement i beskyttelsen mod risikoen for arbejdsløshed, der er snævert forbundet med et mere fleksibelt arbejdsmarked.

Sociale sikringsordninger tjener to hovedformål, nemlig dels at sikre den enkelte borger en minimumsindtægt uafhængigt af arbejdsmarkedet (den såkaldte ”afvareliggørelse” eller ”decommodification”), og dels at sikre arbejdstagernes beskæftigelsesegnethed (se Tabel 3). Denne afvareliggørelse beskriver, i hvilket omfang enkeltindivider og familier kan opretholde en socialt acceptabel levestandard uden at deltage i arbejdsmarkedet (Esping-Andersen, 1990). Man kunne også som en tredje målsætning tilføje opnåelsen af social retfærdighed eller omfordeling. Men for enkelhedens skyld ligger fokus her på de to første med en beskrivelse af deres konsekvenser på kort og lang sigt.

Tabel 3: Målsætninger for sociale sikringsordninger på kort og lang sigt

	Kortsigtede	Langsigtede
<b>Afvareliggørelse</b>	Midlertidig indkomst for at beskytte mennesker mod vanskelige situationer (f.eks. arbejdsløshedsydelse)	Fortsat indkomst i tilfælde af strukturelle hændelser eller forhold, der varer over længere tid (f.eks. handicapydelse eller pensioner, der ikke er knyttet til tidligere arbejdsmarkedsrelateret aktivitet)
<b>Beskæftigelsesegnethed</b>	Genbeskæftigelse, kontrakter med ”sekundær status” som f.eks. tidsbegrænsede kontrakter, integrationsordninger i virksomheder	Udvikling af personlige projekter, der ikke nødvendigvis straks giver resultater på kort sigt på arbejdsmarkedet, udvikling af kvalifikationer

Kilde: *Vielle og Walthery, 2004, s.85*

Velfærdsstater (eller sociale sikringsordninger) har altid spillet en vigtig rolle som instrumenter for afvareliggørelse (Vielle og Walthery, 2003). I praksis er den europæiske sociale model baseret på det grundprincip, at stater yder kompensation for tabt eller reduceret indkomst, hvis der opstår forskellige risikosituationer (arbejdsløshed, sygdom, fremskreden alder, barsel, invaliditet, dødsfald), eller ekstraordinære byrder, f.eks. udgifter til medicin eller til familien. Ligeledes findes der i de fleste lande mekanismer, der skal støtte mennesker, der midlertidigt eller varigt er ude af stand til at tjene til livets ophold.

<sup>10</sup> Det skulle dække en lang række mulige situationer og også omfatte overgangen til/fra selvstændigt arbejde og lønarbejde, mellem deltid og fuldtid, mellem tidsbestemte og tidsubestemte kontrakter. Dette kunne være vigtigt set i de forskellige livsfaser: se Muffels et al, under udgivelse.

Det andet væsentlige aspekt af de sociale sikringsordninger hænger sammen med beskæftigelsesegnerheden, idet beskæftigelse har været betragtet som den vigtigste kilde til sikring af en indkomst samt som et grundelement i den personlige trivsel. Dette aspekt spiller også en væsentlig rolle i EU's økonomiske strategi, hvor høj beskæftigelse har været betragtet som en af de mest centrale målsætninger.

Med hensyn til flexicurity er de sociale sikringsordningers rolle derfor fortsat et vigtigt instrument til håndtering af sociale risici på kort og lang sigt. Det sikrer modtagerne midler til at klare sig igennem arbejdsløshedsperioder. Sådanne sociale ydelser må ikke blive en sovepude for den enkelte, f.eks. ved alt for rundhåndede eller ubegrænsede arbejdsløshedsydelse, hvorved mennesker i visse tilfælde kan blive fanget i arbejdsløshedsfælden. Udgangspunktet er derfor princippet om, at det skal kunne betale sig at arbejde, samtidig med at man sikrer, at folk har midler til rådighed til at klare sig igennem perioder, hvor de af forskellige årsager ikke er i stand til at arbejde.

Forskellige sociale sikringsordninger prioriterer forskellige former for overførselsindkomster og metoder til finansiering af sociale sikringsordninger. Der er fremsat mange typologier af velfærdsstater. Den, der hyppigst er fremme i debatten, er den, der oprindeligt er udviklet af Esping-Andersen (1990), og som identificerer tre typer af velfærdsstat (den korporatistiske/konservative model, den liberale velfærdsmodel og den socialdemokratiske velfærdsmodel), suppleret af en fjerde model, Middelhavsmodellen (Ferrera, 1996). Alle modeller har imidlertid tilpasset sig ændrede politiske rammebetingelser og er blevet til mere hybride modeller. Det er ligeledes vanskeligt at klassificere de ny medlemsstater ved hjælp af denne typologi. Der kan dog med udgangspunkt i typologien identificeres visse begrænsninger for hver af disse modeller.<sup>11</sup> Disse skal indgå i debatten om flexicurity for hver af de sociale sikringsordninger.

### Social infrastruktur

Ud over arbejdsmarkeds- og sociale sikringsordninger spiller andre sociale institutioner på nationalt plan en rolle for den måde, hvorpå flexicurity, fleksibilitet, beskæftigelsesegnerhed og deltagelse på arbejdsmarkedet kan fungere sammen. Valg af job kan også bestemmes af tilgængeligheden af social infrastruktur. Et eksempel herpå er, hvordan graviditet og børnepasning er institutionaliseret i et samfund. Det samme gælder for ældrepleje.

Arbejdende forældres, og i særdeleshed arbejdende mødres, deltagelse i arbejdsmarkedet kan afhænge af, at der findes børnepasningstilbud og fritidsordninger, som tilbydes i varierende omfang i de forskellige lande. Åbningstider, kvaliteten af og prisen for disse tilbud, det være sig privat eller offentligt finansierede, har stor indflydelse på de valg, arbejdende forældre træffer.

Forældre vælger måske at blive hjemme i længere perioder, mens deres børn er små (forældreorlov). Her påvirkes valget ofte af tilbuddenes tilgængelighed, varighed og størrelsen af de sociale overførsler (Anxo et al, 2006a). Ved længerevarende orlovperioder er det vigtigt at gøre det nemmere at vende tilbage til arbejdsmarkedet (enten på fuld tid eller på deltid).

---

<sup>11</sup> De forskellige begrænsninger for hver af de to modeller er: for korporatistiske modeller finansiering af pensioner uden at forøge lønomkostningerne uforholdsmæssigt; for liberale modeller et dobbelt system affødt af vanskeligheden ved at vende tilbage til fuld beskæftigelse og fænomenet unge arbejdsløse og eneforsørgere; for socialdemokratiske modeller hvordan man skaber større adgang til arbejdsmarkedet, navnlig for de ufaglærte, uden at sætte ligestillingsprincippet i et socialt demokrati over styr; for Middelhavsmodellerne hvordan man forbedrer fleksibiliteten samtidig med, at der skabes tryk i ansættelsen.

I nogle lande er brugen af deltidsbeskæftigelse, navnlig for kvinder, en almindeligt anvendt metode til at forene arbejde og fritid. I Nederlandene f.eks. arbejder en betydelig del af de arbejdende kvinder på deltid, og næsten halvdelen af arbejdsstyrken (kvinder og mænd) arbejder ligeledes på deltid.

Lande og borgere reagerer således meget forskelligt på sammenhængen mellem arbejde og familie: fra tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet til forlængede orlovsperioder (forældreorlov), til en kombination af arbejde og børnepasning (hvor pasningsordningernes tilgængelighed, pris og kvalitet bliver afgørende faktorer).

## Flexicurity og husholdningerne

Et andet komplicerende forhold er, at selv om flexicurity primært er et anliggende mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, er fleksibilitet, og især sikkerhed, elementer med klare konsekvenser for husholdningerne.

Den vigtigste målestok for indkomst er ofte på husstands niveau og ikke på individuelt niveau. Det samme kan gøre sig gældende med hensyn til voksne forsørgeres fordeling af deres tid (arbejde og fritid). Husstandens sammensætning er således et vigtigt element, der skal tages i betragtning, når man gør sig tanker om konsekvenserne af fleksible former for arbejde, fordi også dette påvirker mulighederne for at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet over et livsforløb (Riedmann et al, 2006).

Indkomstusikkerhed er ikke alene undergravende for den enkelte arbejdstager, men også for situationen i dennes husstand. I instituttets analyse af fattigdom blandt erhvervsaktive kan man se, at der er en klar sammenhæng mellem husstandssammensætningen, tidsbegrænsede kontrakter eller afbrudte karriereforløb og større sårbarhed (Peña-Casas og Latta, 2004). Derfor bør man være opmærksom på mulige flexicurity-fælder, der fører til mere fattigdom blandt erhvervsaktive.

# Politiske pejlemærker

## Politiske overvejelser

Dengang de europæiske sociale sikringsordninger kom til verden, var de baseret på den "mandlige forsørgermodel", der var karakteriseret ved en enkelt indkomst i familien (den mandlige forsørger) og med hovedansvaret for familien/husholdningen placeret hos hustruen. Arbejdstagerne blev ofte i det samme job i hele deres erhvervsaktive liv. Med stadigt flere kvinders deltagelse i arbejdsstyrken og udbredelsen af mere episodiske, afbrudte karriereforløb har der været fornyet fokus på forskellige muligheder for at tilrettelægge arbejdstiden over livets forskellige faser. Et nøgleelement, der skal tages med i betragtning, er konsekvensen af ovennævnte tendenser for adgangen til sociale sikringsrettigheder.

Vigtigt i denne betragtning er den enkelte medlemsstats finansielle og institutionelle situation, der påvirker dens reformmuligheder. Det skal ligeledes understreges, at alle reformer ikke alene kræver en god portion politisk mod, men at det også kan tage tid, før de bærer frugt, afhængigt af den specifikke økonomiske kontekst. Muligheden for at overføre andre "idéer" om flexicurity afhænger af den økonomiske og politisk-institutionelle kapacitet, bl.a. vetoaktører, præferencer, økonomisk levedygtighed og politisk vilje til at acceptere disse reformer på forskellige niveauer.

## Tillid som en forudsætning for flexicurity

For at flexicurity skal kunne fungere, er det vigtigt at tage hensyn til konsekvenserne for alle involverede parter: for den enkelte (arbejdstageren), for samfundet, for virksomhederne. Det centrale element er tillid. Hvis mennesker tror på fremtiden, er de måske parate til at tage flere chancer med hensyn til deres beskæftigelsesstatus, at arbejde mere "fleksibelt" (kontraktmæssigt, arbejdstid, funktionel fleksibilitet) og kombinere arbejde med familieliv.

Folk skal også kunne stole på forandringer: De bør ikke tænke på forandringer som noget negativt i sig selv og bør kunne være sikre på, at ressourcerne er til stede til at tilpasse sig nye omstændigheder, der måtte dukke op. Et eksempel herpå er det forhold, at relativt lempelige regler for beskæftigelsesbeskyttelse i Danmark lever side om side med en stor jobomsætning: 25 % af danske arbejdstagere skifter hvert år job. Dette er et accepteret kompromis, idet man er sikker på at finde et andet, tilsvarende job inden for en rimelig frist, både på grund af landets økonomiske situation og som en følge af den danske arbejdsmarkedspolitik, som omfatter rundhåndede arbejdsløshedsydelse.

Folk skal kunne føle sig trygge med hensyn til deres arbejde: Arbejdstagerne skal kunne planlægge deres liv uden for mange ulemper og risici for deres karriere/pension. Afbrydelser i beskæftigelsessituationen eller overgang fra en beskæftigelsessituation til en anden skal organiseres på en sådan måde, at arbejdstageren har den støttestruktur til sin rådighed, der kræves for at kunne forene arbejde og fritid. Virkningerne af de forskellige overgange i livets faser mellem fuldtids- og deltidsarbejde, mellem forskellige former for beskæftigelsesstatus og overgangen til perioder med arbejdsløshed bør afbødes. Jobskabelse, konkurrenceevne og stærk økonomisk vækst er naturligvis også meget vigtige faktorer til sikring af, at disse overgange kan lykkes.

For at skabe et sådant samfund baseret på tillid skal de europæiske ordninger tilpasses til denne nye virkelighed: sociale sikringsordninger, arbejdsmarkedsordninger og social infrastruktur. Der findes ikke en enkelt løsning, der passer til alle forhold, og som let kan overføres fra det ene land til det andet.



## En rolle for alle parter

Gensidig tillid er meget vigtig blandt alle aktører, der er involveret i denne opbygning, også mellem arbejdsmarkedets parter og staten indbyrdes. Ligeledes tager det tid at gennemføre og opnå resultater af alle reformer. Arbejdsmarkedets parter kan spille en meget vigtig rolle både gennem deres accept, men også ved udformning af forandringer, der skal indføres på virksomhedsniveau (og også på sektor- og nationalt niveau). Arbejdsmarkedets parter kan forsøge at udvikle god praksis og dermed opnå enighed om en måde at tackle disse vanskelige problemstillinger på. Fagforeningerne skal være villige til at acceptere en mindre grad af jobsikkerhed på kort sigt for at få et mere dynamisk arbejdsmarked og større beskæftigelsesikkerhed på længere sigt.<sup>12</sup> Nogle af disse processer tager tid, før de bærer frugt. Hvis de inddrages i beslutnings- og gennemførelsesprocessen, kunne dette øge tilliden.

Arbejdsmarkedets parter kan deltage på forskellige niveauer. De inddrages mest indlysende i forbindelse med de lokale overenskomstforhandlinger, hvor de kan spille en afgørende rolle i forhandlingerne med virksomhederne om en lang række spørgsmål, herunder arbejdstidsordninger, uddannelse og løn. Nogle af disse forhandlinger kan finde sted på forskellige niveauer: i virksomhederne eller i de forskellige sektorer, og i forbindelse med nationale kollektive overenskomstforhandlinger. Derudover spiller arbejdsmarkedets parter i nogle lande en rolle i lovgivningsprocessen, enten direkte, ved at fungere som høringsinstans eller via andre kanaler, hvor de kan øve indflydelse.

Diskussioner på alle relevante niveauer kan føre til et bedre kompromis mellem fleksibilitet og sikkerhed.

## Integreret tilgang på flere niveauer

Når man tager flexicurity's flerdimensionelle karakter i betragtning, er det vigtigt at søge at inddrage forskellige politikområder. Der er behov for en mere sammenhængende politik for hele området, større interaktion mellem de forskellige elementer og mellem forskellige politikker (arbejdsret, arbejdsmarkedspolitikker og sociale sikringsordninger) for at skabe bæredygtig beskæftigelse og social sammenhængskraft.

Der findes ingen perfekt måde at gøre dette på, det være sig, om det er den danske model med mere fleksibilitet for alle arbejdstagere, eller den hollandske model med et "transitionelt arbejdsmarked", hvor folk bevæger sig ind og ud af arbejdsmarkedet. Det er imidlertid vigtigt i alle ordninger, at alle aktører involveres og forpligtes på de relevante niveauer i en trepartsstruktur.

Som med enhver forandringsproces er det helt indlysende, at der i forbindelse med flexicurity-processen skal findes kompromisser på alle niveauer. Dette indebærer, at dialog får en nøglerolle, navnlig den sociale dialog, om indholdet af de nødvendige ændringer og om den måde, hvorpå disse ændringer gennemføres.

---

<sup>12</sup> Tale af Per Madsen på en konference om Transitionelle arbejdsmarkeder og flexicurity i Amsterdam i december 2006.



## Hensynet til nye sociale risici

Virksomheden af arbejdstidsordninger i de forskellige livsfaser bør betragtes i lyset af deres virkning på de sociale sikringsrettigheder, adgangen til forskellige elementer af sociale sikringsordninger, størrelsen af indkomsten og/eller de sociale overførsler, og i sidste instans den finansielle bæredygtighed af de sociale sikringsordninger.

Indkomstusikkerhed er ikke alene undergravende for den enkelte arbejdstager, men også for situationen i dennes husstand. Af instituttets analyse af fattigdom blandt erhvervsaktive fremgår det, at der er en klar sammenhæng mellem husstandssammensætningen, tidsbegrænsede kontrakter eller afbrudte karriereforløb og større sårbarhed.<sup>13</sup> Derfor bør man være opmærksom på mulige flexicurity-fælder, der fører til mere fattigdom blandt erhvervsaktive.

Der skal derfor sættes specifikt ind over for mere sårbare arbejdstagere, der måske ikke er i stand til at gøre brug af uddannelse og forbedre deres kvalifikationer. Det kan være nødvendigt med forskellige former for uddannelse for visse grupper af arbejdstagere (f.eks. personer med indlæringsvanskeligheder eller læsetræthed). Tanken bag flexicurity er at sikre en fortløbende karriereudvikling. Nogle arbejdstagere risikerer at blive fanget i "kortvarige, dårlige kontrakter".

## Anerkendelse af rettigheder

Nytænkning omkring sociale sikringsordninger bør ske systematisk, således at der tages hensyn til virkningen af større fleksibilitet og flexicurity for den enkelte og for de respektive ordninger. Denne nye tilgang kunne opbygges omkring koordineringen af vandrende arbejdstageres sociale sikringsrettigheder og være baseret på de samme vigtige principper:<sup>14</sup>

- Ligebehandling (som f.eks. i den hollandske model mellem deltids- og fuldtidskontrakter);
- Lovgivning for rettigheder, herunder "overgange" mellem forskellig beskæftigelsesstatus/kontrakter/arbejdsledelsesperioder (f.eks. mellem beskæftigelse og selvstændigt erhverv, mellem forskellige kontrakter og med arbejdsledelsesperioder);
- Sammenlægning af forsikringsperioder, bevarelse af rettigheder (f.eks. rettigheder til opsparing til pension);
- mulighed for overførsel af rettigheder, navnlig i overgangsperioder: bevarelse af erhvervede rettigheder (dette er måske det vanskeligste, idet nogle af disse rettigheder er uløseligt forbundet med kontrakten, f.eks. adgang til (supplerende) sundhedsydelser).

Et andet vigtigt aspekt, der skal overvejes ved en analyse af konsekvenserne af mere fleksibilitet for den enkelte, er den samlede "pakke" af sociale rettigheder. Det er f.eks. vigtigt at gøre sig tanker om alle sociale sikringsrettigheder, herunder både de offentlige sociale sikringsordninger og erhvervslivets ordninger for tillægspensioner og sundhedspleje.

---

<sup>13</sup> *Working poor in the EU*, Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, 2004, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

<sup>14</sup> Forordning 1408/71 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på vandrende arbejdstagere.

Flexicurity er en kæmpeudfordring i de kommende år og skal indgå i alle aktørers overvejelser på alle niveauer, i hver enkelt medlemsstat, og på europæisk plan. Modellen har imidlertid potentialet til at bidrage aktivt til et mere konkurrencedygtigt og produktivt arbejdsmarked med højere beskæftigelse, samtidig med at man fastholder de bærende elementer i den europæiske sociale model.

### Yderligere oplysninger

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. and Perraudin C., *Parental leave in European companies* (Forældreorlov i europæiske virksomheder), Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, 2006a, findes på <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm>

Anxo D., Boulin J. and Fagan C., *Working time options over the life course: new work patterns and company strategies* (Arbejdstidsløsninger i de forskellige livsfaser: nye arbejdsmønstre og virksomhedsstrategier), Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, Luxembourg, 2006b, findes på <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. and Perraudin C., *Part-time work in European companies – Establishment survey on working time 2004-2005* (Deltidsarbejde i europæiske virksomheder – Virksomhedsundersøgelse om arbejdstid 2004-2005), Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, Luxembourg, 2007, findes på <http://eurofound.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>

Chung H., Ester P. and Kerkhofs M., *Flexibility at the firm level, a typology of working time flexibility* (Fleksibilitet på virksomhedsniveau, en typologi af arbejdstidsfleksibilitet), Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, Luxembourg, 2007

Esping-Anderson, G., *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton University Press, New Jersey, 1990.

Ferrera M., 'The southern model of welfare in social Europe', *Journal of European Social Policy*, 1996, p.17-37.

Goudswaard A. and de Nanteuil M., *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States* (Fleksibilitet og arbejdsvilkår: en kvalitativ og sammenlignende undersøgelse i syv EU-medlemsstater), Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, Luxembourg, 2000, findes på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>

Klammer U, Keuzenkamp S., Cebrian I, Fagan C., Klenner C. and Moreno G., *Working time options over the life course: changing social security structures* (Arbejdstidsløsninger i de forskellige livsfaser: ændrede socialsikringsstrukturer), Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, Luxembourg, 2006, findes på <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>

Muffels R., Chung H., Fouarge D., Klammer U. Luijckx R., Manzoni A and Wilthagen T., *Flexibility and security over the life course: results and policy implications* (Fleksibilitet og sikkerhed i de forskellige livsfaser: resultater og politiske konsekvenser), Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, under udgivelse.

Naegele G., *A new organisation of time over working life* (En ny tilrettelæggelse af tid over arbejdslivet), Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, Luxembourg, 2003, findes på <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion A., Fernandez E., Hurley J. and Vermeylen G., *Fourth European Working Conditions Survey* (Den fjerde europæiske undersøgelse af arbejdsvilkårene), Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, Luxembourg, 2007, findes på <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Peña-Casas R. and Latta M., *Working poor in the EU* (“Working poor” i EU), Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, Luxembourg, 2004, findes på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T. and Wagner A., *Working time and work–life balance in European companies* (Arbejdstid og balance mellem arbejde og fritid i europæiske virksomheder), Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, Luxembourg, 2006, findes på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Vielle P. and Walthery P., *Flexibility and social protection* (Fleksibilitet og social beskyttelse), Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer, Luxembourg, 2003, findes på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>

Wilthagen T., ‘Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work’, indlæg på instituttets seminarrække om “Flexicurity and Employability”, Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, Dublin, maj 2006, findes på [http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen\\_pres.pdf](http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf)

”Arbejdsmarkedets parter er de bedste til at afdække nye arbejdsmåder. Mange af de løsninger, der er knyttet til forbedret fleksibilitet og sikkerhed på arbejdspladsen, skal findes i de enkelte virksomheder eller afdelinger og afhænger for en stor dels vedkommende af et godt samarbejde mellem arbejdsgivere og arbejdstagere.”

**Vladimír Špidla, EU-Kommissær for Beskæftigelse, Sociale Anliggender og Ligestilling**

”Flexicurity er en ny strategi, der tilsigter at bryde med den uproduktive debat mellem fortalere for forøget fleksibilitet og dem, der forsøger at bevare og forsvare traditionelle former for sikkerhed. Strategien er opstået i erkendelse af, at både erhvervslivet og arbejdstagerne har efterspurgt en større fleksibilitet på arbejdsmarkedet. Men også ud fra en erkendelse af, at udviklingen af ”atypiske” arbejdsformer kan føre til en segmentering af arbejdsmarkedet, med alle de skadevirkninger, dette afstedkommer for de involverede arbejdstageres indkomst, karrieremuligheder og motivation.”

**Nikolaus van der Pas, generaldirektør,  
Generaldirektoratet for Beskæftigelse,  
Sociale Anliggender og Ligestilling, Europa-Kommissionen**

Foundation Findings giver relevant baggrundsinformation og politiske pejlemærker for alle aktører og interesserede parter, der er engageret i den aktuelle debat i Europa om socialpolitikens fremtid. Indholdet er baseret på instituttets forskning og afspejler instituttets uafhængighed og trepartsstruktur.