



# Foundation Findings

## Flexicurity - Frågeställningar och utmaningar



# Politisk bakgrund

Flexicurity är en politisk strategi som försöker kombinera en flexibel arbetsmarknad för arbetsgivarna med sysselsättningsstrygghet för arbetstagarna. Den ofta citerade danska modellen för flexicurity kombinerar till exempel en mindre strikt lagstiftning om anställningsskydd med inkomstskydd för arbetslösa och stora investeringar i en aktiv arbetsmarknadspolitik.

Begreppet flexicurity innefattar ett antal frågeställningar som rör olika sociala system och deras förmåga att anta de utmaningar som våra samhällen och ekonomier står inför, både på europeisk nivå och på medlemsstatsnivå. Globaliseringen är en av de viktigaste faktorerna bakom drivkraften att göra arbetsmarknaderna flexibla utan att arbetstagarnas trygghet riskerar att minska. Andra faktorer är den demografiska utmaningen ett snabbt åldrande samhälle innebär och den ökande feminiseringen av arbetskraften.

Dessa faktorer innebär att de sociala och ekonomiska systemen måste anpassas. De demografiska förändringarna kommer att leda till att Europa måste klara ett ökat ekonomiskt tryck med en stabil eller minskande grupp medborgare i arbetsför ålder. Därmed måste sysselsättningssiffrorna öka och dessutom måste ett klimat främjas där det går att kombinera arbete med att ha familj.

När det gäller globaliseringens inverkan på debatten om flexicurity står det klart att den globala handeln kännetecknas av marknader i snabb förändring och ett ökat konkurrenstryck, vilket kräver att företagen svarar snabbare på ökad och minskad efterfrågan under konjunkturcyklerna. Den ökande konkurrensen påverkar i första hand företagen, men har betydelse även för samhällena som helhet eftersom den inverkar på förmågan att skapa förädlingsvärde, som i sin tur ligger till grund för våra traditioner och vår sociala trygghet.

En avgörande fråga är vilka parter som ska ha huvudansvaret för att garantera både trygghet och flexibilitet: Arbetsgivarna? Staten? Arbetsgivarna och staten i samverkan med arbetsmarknadens parter? Om strategin med flexicurity ska bli framgångsrik måste ansvaret delas mellan alla berörda parter på alla nivåer.

Den europeiska samhällsmodellen kännetecknas av en mångfald nationella system, men det går ändå att urskilja ett antal gemensamma värderingar som definierar modellen: allmän tillgång, solidaritet och jämlikhet/social rättvisa. Dessa gemensamma element har bidragit till utvecklingen av en modern välfärdsstat vars ursprungliga syfte var att motverka industrialiseringens negativa konsekvenser.

## Drivkrafter för flexicurity

Hittills har flexibilitet främst efterfrågats av arbetsgivarna, även om intresset från arbetstagarnas sida har ökat för vissa former av flexibilitet – till exempel när det gäller arbetstider.

Företagen är intresserade av ökad flexibilitet för att kunna svara snabbare på konkurrensen i den globaliserade ekonomin. Särskilt när det gäller arbetskraft är flexibilitet nödvändigt för att öka konkurrenskraften, även om det står klart att Europa inte kan behålla sin konkurrenskraft i det segment av den globala arbetsmarknaden som omfattar lågavlönad och lågutbildad arbetskraft. Slutmålet för en mer flexibel arbetsmarknad bör vara att förbättra Europas konkurrenskraft i toppen av den internationella värdekedjan.

Det är främst staterna och arbetsgivarna som genom nationell politik och företagspolicyer avgör i vilken grad och form flexicurity tillämpas på arbetsmarknaderna. Det finns olika sätt att öka flexibiliteten på företagsnivå: kvantitativ/kvalitativ flexibilitet och intern/extern flexibilitet. I praktiken använder företagen en kombination av olika former av flexibilitet. Arbetsmarknadslagstiftningen har utvecklats i alla medlemsstater för att hantera balansen mellan

flexibilitet och trygghet. Begreppet flexicurity har uppkommit genom diskussionerna om risker och förändringar av samhället i samband med kraven på ökad flexibilitet.

I vissa länder, till exempel i Danmark, stödjer arbetsmarknadens parter flexicurity eftersom man har sett det som gynnsamt för sysselsättningen generellt. I Danmark har flexicurity tolkats som ett svar på behovet av både flexibilitet och trygghet och ses som en strategi som kan godtas av alla parter som deltar i kollektiva förhandlingar och i arbetsmarknadspolitik, eftersom flexicurity innebär att de olika parterna blir delaktiga i utformningen av politiken.

Eftersom kvinnor utgör en allt större andel av arbetskraften finns det skäl att begrunda hur såväl arbetstid som fritid utnyttjas. Exempelvis kan en större individanpassning av arbetstagarnas rättigheter vara nödvändig: kvinnor ska inte behöva vara beroende av mannens socialförsäkringsrättigheter i hans egenskap av "försörjare". På en mer generell nivå finns ett behov av att bedöma vilka rättigheter som är individuella och vilka som gäller hela familjen.

En politisk åtgärd har varit att beskriva ett livslångt perspektiv som bygger på att individer har olika ekonomiska behov och behöver använda sin tid på olika sätt i olika skeden av livet och att systemen kan anpassas på ett sätt som avspeglar den ökande mångfalden av behov (Naegele, 2003).

### Politisk debatt på europeisk nivå

Begreppet flexicurity har funnits på den politiska dagordningen i över tio år och har under de senaste åren börjat tillmätas allt större betydelse. Redan 1996 togs ämnet upp i Grönbok – Ett partnerskap för en ny arbetsorganisation: "det viktigaste för arbetstagare, företagsledningar, arbetsmarknadens parter och politiker är ... att hitta en lämplig balans mellan flexibilitet och trygghet. Denna balans har många aspekter. Omorganisation av arbetet leder ofta till osäkerhet."<sup>1</sup>

Av de ovannämnda aktörerna har särskilt arbetsmarknadens parter utan tvekan en avgörande roll när det gäller utformningen av nya arbetsorganisationsformer, t.ex. genom kollektiva förhandlingar. Dessutom kräver många av de utmaningar våra samhällen står inför en samordnad översyn av både arbetsmarknaden och socialförsäkringssystemen.

Den "öppna samordningsmetoden" är den institutionella formen för ett sådant samarbete på europeisk nivå, och dess två viktigaste forum är de kommittéer som har inrättats av kommissionen och där alla medlemsstater deltar: sysselsättningskommittén och kommittén för socialt skydd. Den öppna samordningsmetoden innebär att man kommer överens om riktlinjer, sätter upp mål, gör jämförelser och sammanställer årliga rapporter samt främjar ökad kunskap genom utbyte av erfarenheter. Sedan 2005 har samordningsarbetet utvecklats till en strömlinjeformad process som ger underlag för diskussioner om de breda riktlinjerna för den ekonomiska politiken som dras upp vid Europeiska rådets årliga vårmöten. Hur det ska gå till att "främja flexibilitet i kombination med sysselsättningstrygghet och minskad segmentering av arbetsmarknaden" är en av de frågeställningar som är föremål för omfattande diskussioner i båda kommittéerna.

2006 publicerade kommissionen en grönbok om arbetsrätt som uppmanar till reflektion om hur arbetsrätten kan moderniseras.<sup>2</sup> Grönboken tar speciellt upp frågor som gäller olika typer av avtal och den utmaning som flexicurity innebär. En expertgrupp under ledning av Ton Wilthagen har sammanställt en rapport om vägar till flexicurity med titeln *Turning hurdles into stepping stones*.<sup>3</sup>

---

<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)

<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)

Nästa steg utgjordes av kommissionens meddelande *Gemensamma principer för "flexicurity"* som behandlar metoder för att skapa fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet och beskriver några gemensamma principer som bör antas av stats- och regeringschefer.<sup>4</sup>

### Viktiga slutsatser

- Flexicurity har potential att förbättra den europeiska ekonomins konkurrenskraft betydligt och skapa högre sysselsättningsnivåer.
- Företag, arbetstagare och samhälle måste kunna enas om och tro på flexicurity.
- Trygghet ska bygga på sysselsättningstrygghet, inte på anställningstrygghet, och ska utgöras av en blandning av rättigheter och verktyg.

#### Om rättigheter:

- Rättigheter ska ses i ett vidare perspektiv som omfattar hela livscykeln och kan kräva vissa reformer av den nationella arbetsmarknaden och systemen för anställningstrygghet och social trygghet.
- Rättigheter kan omprövas för att garantera en viss samordning under livscykeln för flexibla arbetstagare och kan bygga på vissa principer, exempelvis likabehandling, lagstiftning för (nationella) transitarbetsmarknader, sammanläggning av försäkringsperioder och möjlighet att överföra rättigheter.
- Det är viktigt att beakta alla rättigheter till social trygghet, inte bara de som tillhandahålls av staten utan även företags- eller yrkesbaserade system för tilläggspension och sjukvård.

#### Om verktyg:

- De mest utsatta arbetstagarna kräver särskild uppmärksamhet så att de inte hamnar i fattigdom trots att de arbetar.
- Ett nödvändigt element för att flexicurity ska fungera är att se till att arbetstagarna klarar förändringar: här behövs en mer samordnad diskussion om hur kompetensutveckling under hela yrkeslivet kan genomföras.
- Kompetensutveckling innefattar en blandning av olika aktörer och strategier: arbetstagare skaffar nya kunskaper under arbetet genom innovativa former av arbetsorganisation (så kallade "lärande organisationer", mångkunnighet, rotation av arbetsuppgifter), genom utbildning som erbjuds av arbetsgivaren, genom initiativ från branschriktade fonder och regionala utvecklingsfonder samt genom en aktiv arbetsmarknadspolitik.

<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)

# Diskussion av frågeställningarna

## Olika nationella strategier

Det finns ingen universalstrategi för flexicurity. I stället håller nu olika nationella strategier på att utformas. Ett första steg är att göra arbetskraften som helhet mer flexibel. Däri innefattas de 80 % av arbetstagarna som har traditionella, fasta anställningar eller ”typiska avtal”. Det finns två huvudsakliga metoder för att genomföra flexibiliseringen: genom nya arbetsorganisationsformer eller genom mer varierade eller flexibla arbetstider. Samtidigt måste detta kompletteras med någon form av sysselsättningstrygghet.

Det danska systemet är ett välkänt exempel på ett sådant tillvägagångssätt. Där kombineras en jämförelsevis mindre strikt lagstiftning om anställningsskydd med en hög nivå på den statliga arbetslöshetsersättningen och en mycket aktiv arbetsmarknadspolitik. ”Skydda arbetstagarna, inte jobben”, är det förenklade budskap som sammanfattar filosofin bakom modellen. Även reformer i Österrike är inriktade på samma element – där skapas en fond för avgångsvederlag som kan överföras och som inte är kopplade till en enda arbetsgivare.

Den andra metoden är att normalisera rättigheterna för ”atypiska” arbetstagare (t.ex. med visstidsanställning, tillfällig anställning eller deltidanställning) utan att flexibilitet med denna typ av anställningar går förlorad.

I Nederländerna försöker man förverkliga idén genom att erbjuda fler socialförsäkringsrättigheter för arbetstagare med icke-standardiserade anställningar (främst deltidarbetande, men också tillfälligt anställda) och genom att förbättra deras förmåner (socialförsäkringar, pensioner osv.) så att de ska komma upp i motsvarande nivåer som för fast anställda. Andra länder har mycket likartade system och överväger hur de ”atypiska” arbetstagarnas rättigheter ska kunna förbättras.<sup>5</sup>

De olika nationella strategierna måste utgå från mycket olikartade utgångspunkter. Särskilt skyddet för de ”atypiska arbetstagarna” eller arbetstagare med icke-standardiserade anställningsavtal varierar kraftigt mellan olika medlemsstater. I vissa länder utgörs en mycket stor andel av arbetskraften av ”atypiska arbetstagare”. Både Storbritannien och Nederländerna har en hög andel deltidarbetande, särskilt bland kvinnor. Visstidsanställningar är mycket vanliga i Spanien, där över 30 % av arbetskraften har den typen av avtal. Det ska dock påpekas att den stora arbetsmarknadsreform som nyligen genomfördes i Spanien var ett försök att komma till rätta med några av de nackdelar som har uppkommit genom tidigare åtgärder för att flexibilisera arbetsmarknaden (t.ex. alltför påtaglig segmentering av arbetsmarknaden och sjunkande produktivitet per capita). Detta har tagit sig uttryck i nya bestämmelser för att skydda och främja rättigheterna för atypiska arbetstagare och motivera arbetsgivarna att omvandla atypiska anställningsavtal till standardavtal.<sup>6</sup>

Valet av en viss form av flexicurity är primärt kopplat till arbetsmarknadernas historiska utveckling, kollektivavtal och statens roll för dessa samt till grundsatser inom sysselsättnings- och socialpolitiken. Den politiska utvecklingen beror i hög grad på såväl nationella traditioner som på ländernas förmåga att skapa de resurser som krävs för att finansiera de valda lösningarna.

---

<sup>5</sup> Det råder viss oenighet om termerna ”atypisk” och ”icke-standardiserad”, särskilt med tanke på den relativt stora andelen i vissa länder. I den här rapporten avser ”atypisk” alla arbetstagare som inte arbetar heltid i fast anställning. Detta inkluderar deltidanställda, visstidsanställda, säsongsarbetare, tillfälligt anställda som hyrs ut från bemanningsföretag osv.

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

Tabell 1: Uppdelning av flexibilitet i undergrupper

	Kvantitativ flexibilitet	Kvalitativ flexibilitet
<b>Extern flexibilitet</b>	<i>Anställningsstatus</i> (typ av anställning – visstidsanställning, tillfällig anställning, behovsarbete osv.)  <i>Numerisk flexibilitet/avtalsflexibilitet</i>	<i>Produktionssystem</i> (underleverantörer, frilansarbetare)  <i>Produktiv/geografisk flexibilitet</i>
<b>Intern flexibilitet</b>	<i>Arbetstider</i> (övertid, deltid, helgarbete, oregelbunden/variabel arbetstid)  <i>Tidsflexibilitet/ekonomisk flexibilitet</i>	<i>Arbetsorganisation</i> (rotation av arbetsuppgifter, mångkunnighet, arbetstagarna delar ansvaret för planering och budgetering osv.)  <i>Funktionell/organisatorisk flexibilitet</i>

Källa: Goudswaard och de Nanteuil, 2000, s. 20.

Det är viktigt att komma ihåg att ett system som används i ett land kanske inte utan problem kan överföras till en annan medlemsstat, eftersom politik ofta är en integrerad del av ett nationellt sammanhang. Potentiella reformer måste ta hänsyn till de olika tillämpningsnivåerna (arbetstagare, hushåll, företag, sektor, land) och samspelet dem emellan.

I vilket fall är det nyttigt att reflektera förutsättningslöst över hur en integrerad policy kan se ut. Detta kan leda till ett nytt tillvägagångssätt som omfattar hela socialpolitiken, inklusive arbetsmarknadspolitiken och socialförsäkringssystemen i en vidare bemärkelse.

## Flexibilitetsstrategier för företag

I nuläget använder många medelstora företag en kombination av olika flexibilitetsstrategier. Uppdelningen av flexibilitetsåtgärder i fyra undergrupper enligt tabell 1 kan fungera som en vägledning till företagspraxisen.

Tabell 2: Procentandelen visstidsanställda av alla anställda

	EU			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	sammanlagt	män	kvinnor												
<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	na	na
<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>	na	4,1	6,6	na	11,4	6,8	4,8	11,6	na	na	18,1	14,7	7,2	na	na
<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

Anm.: EU:s aggregat gäller EU-25. Vissa nationella data som anges i raden för 1995 avser 1996/97, eftersom inga tidigare data finns.

Källa: Arbetskraftsundersökning citerad i Sysselsättningen i Europa 2006.

Ofta överlappar olika typer av flexibilitetsåtgärder, vilket påverkar den typ av trygghet som kan erbjudas (Atkinson, 1984). Ett exempel: en deltidsanställd kan även ha ett årsarbetstidskonto eller bli ombedd att arbeta på samma företags enheter på olika orter plus att inkomsten kan variera (variabel lön). Denna flexibilitetskombination kan gälla endast för en undergrupp arbetstagare, ofta de som har mer otrygga anställningsformer (ungdomar, kvinnor och immigranter),

vilket ger en segmentering av företagets arbetsstyrka. Å andra sidan kan även en mer generell flexibilitet införas för alla arbetstagare, exempelvis genom intern flexibilitet som skapas genom nya arbetsorganisationsformer.

Det ska understrykas att flexibilitet även kan vara en följd av arbetstagarnas krav, även om det i huvudsak är arbetsgivarna som är pådrivande. Kraven kan uppkomma av många olika skäl – t.ex. önskemål om att kunna kombinera familjeliv och arbete bättre eller att ta föräldra- eller studieledigt. Olika behov i olika skeden av livet kan leda till många olika karriärutvecklingar med variationer i arbetstid eller med avbrott i yrkeslivet (Anxo och medarbetare, 2006b, Muffels och medarbetare, utkommande).

Vid företagsundersökningen om arbetstid hos europeiska företag analyserades flexibilitetsprofilerna för 21 000 företag. Slutsatsen var att det inte finns något endimensionellt linjärt koncept som sträcker sig från låg till hög flexibilitet. Situationen är i praktiken mycket mer komplex, och det verkar vara mycket viktigt i detta sammanhang att skilja mellan de flexibilitetsstrategier som är avsedda att tillmötesgå arbetstagarnas krav och de strategier som är anpassade efter företagens operativa behov. Resultaten från forskningen tyder dessutom på att ökad flexibilitet inte behöver leda till konflikter: profiler med hög flexibilitet har gemensamt att de tillgodoser både arbetstagarnas och företagens behov, oavsett om de är ”arbetstagarinriktade” eller ”företagsinriktade” (Chung och medarbetare, 2007)<sup>7</sup>.

### Numerisk flexibilitet eller avtalsflexibilitet

Numerisk flexibilitet eller avtalsflexibilitet innebär att företag använder avtal om olika typer av tidsbegränsad anställning för att få en mer flexibel arbetsstyrka. De vanligaste formerna av tidsbegränsad anställning är avtal om visstidsarbete (inklusive säsongarbete), tillfällig anställning (inklusive uthyrning från bemanningsföretag) och behovsanställning.

Tabell 2 på sidan 8 visar hur mycket förekomsten av visstidsanställningar varierar mellan medlemsstaterna. Tabellen visar också att tidsbegränsade anställningar utgör en växande andel av arbetstillfällena i de flesta länder. Det finns intressanta undantag, främst Irland, Storbritannien och Danmark, där arbetsmarknaderna har en högre grad av flexibilitet, vilket kan minska behovet av visstidsanställningar.<sup>8</sup>

Forskning utförd av Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor visar att visstidsanställda arbetstagare har sämre arbetsförhållanden än fast anställda, särskilt i form av sämre tillgång till utbildningsinsatser och mindre självständighet i arbetet (Goudswaard och de Nanteuil, 2000).

---

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

<sup>8</sup> Den låga andelen arbetstagare med tidsbegränsad anställning i dessa länder skulle kunna förklaras med en svagare lagstiftning om anställningsskydd som gör det lättare att anställa och avskeda fast anställd personal. OECD, ILO och EU-kommissionen har gjort noggranna studier av sådan lagstiftning och har dragit slutsatsen att en svagare lagstiftning i sig inte garanterar ökad flexicurity.

## Tidsflexibilitet eller ekonomisk flexibilitet

Med tidsflexibilitet eller ekonomisk flexibilitet kan företag säkra en högre flexibilitet genom att arbetstid eller lön kan varieras. Detta kan innefatta exempelvis övertid, deltidarbete, helgarbete eller oregelbunden eller variabel arbetstid.

De olika formerna av arbetstidsarrangemang kan grupperas efter om arbetstagarna eller arbetsgivarna är drivande. Vissa scheman passar i båda kategorierna allt efter konjunkturutvecklingen. Det som är gynnsamt för ena parten under en högkonjunktur kan vara mindre fördelaktigt under en lågkonjunktur. På motsvarande sätt kan det som förefaller vara en rättighet i stället visa sig vara en risk.

Deltidarbete, flexitid, gradvis nedtrappning av arbetet inför pensionering samt förtidspensionering kan passa både företag och arbetstagare. Ovanliga arbetstider (nattskift, lördags- eller söndagsskift eller skiftarbete i allmänhet), övertid och tillfällig anställning (inklusive visstidsanställning, uthyrning från bemanningsföretag och frilansarbete) tillämpas generellt på begäran av arbetsgivaren, medan föräldraledighet och andra ledigheter (för omvårdnad, utbildning eller sabbatsår) och arbetstidskonton generellt efterfrågas främst av de anställda. Årsarbetstidskonton kan efterfrågas av antingen arbetsgivaren eller arbetstagaren, men de är ofta kopplade till variationer av arbetsbördan och konjunktursvängningar (Chung och medarbetare, 2007).

Liksom andelen visstidsanställda varierar andelen deltidarbetande avsevärt mellan länderna. Forskning har visat att arbets kvaliteten för deltidanställda ofta är lägre än för motsvarande heltidsanställda, främst när det gäller tillgången till utbildning, karriärutvecklingen och befordringsmöjligheterna (Anxo och medarbetare, 2007). Denna fråga är dock föremål för omfattande diskussioner mellan arbetsmarknadens parter i Europa och i samband med den europeiska lagstiftningen. Den sista punkt som behöver tas upp är hur övergången från hel- till deltidarbete och omvänt kan göras så smidig som möjligt.

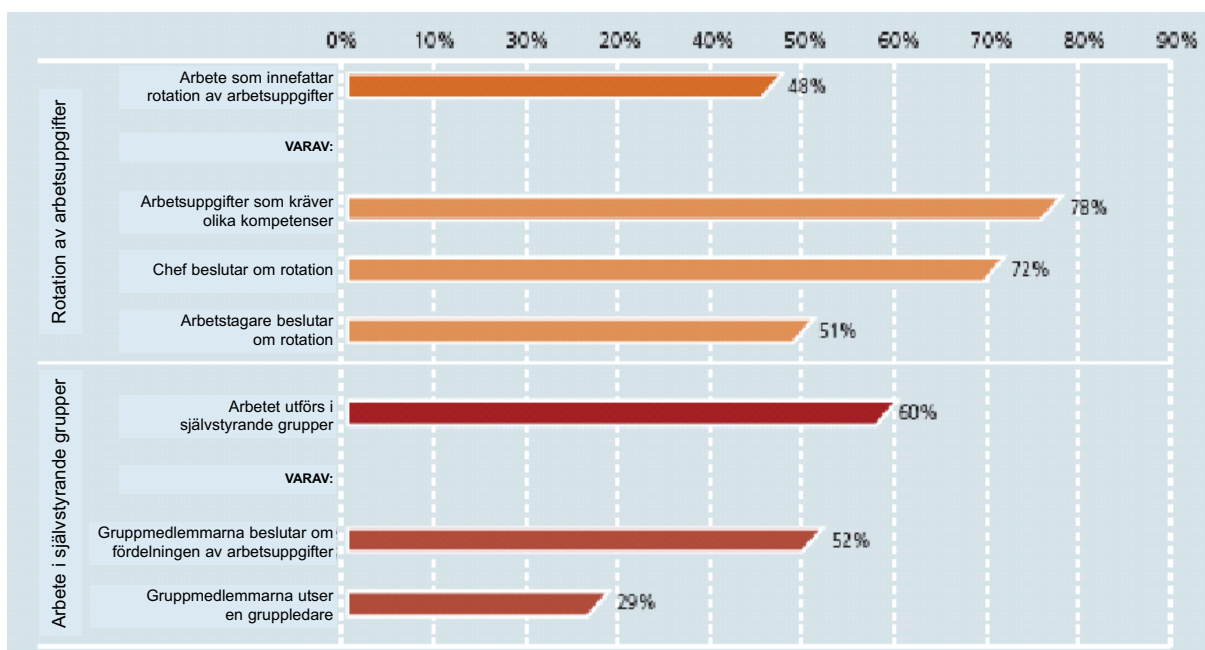
## Funktionell flexibilitet

Funktionell flexibilitet utgörs av olika arbetsorganisationsformer, exempelvis rotation av arbetsuppgifter, mångkunnighet och delaktighet för arbetstagarna i planering och budgetering (självstyrande grupper). Figur 1 visar frekvensen av rotation av arbetsuppgifter och arbete i självstyrande grupper i EU-27.

Dessa arbetsorganisationsformer är främst avsedda att göra arbetet inom företaget mer flexibelt och göra det möjligt för de anställda att byta plats vid behov (rotation av arbetsuppgifter). Det kan dock även leda till kompetensutveckling, eftersom arbetstagarna kan aktualisera sin kompetens på ett sätt som är gynnsamt både för individen och för företaget. Därmed kan de anställda få både bättre anställnings- och sysselsättningsstrygghet. Arbetstagarna kan ha befogenhet att utföra fler uppgifter inom ramen för sitt arbete och företagets verksamhet (ökad anställningsstrygghet) men dessutom öka sin anställbarhet när det gäller att söka annat arbete (inom eller utanför företaget).



Figur 1: Rotation av arbetsuppgifter och arbete i självstyrande grupper i EU-27, endast arbetstagare (2005)

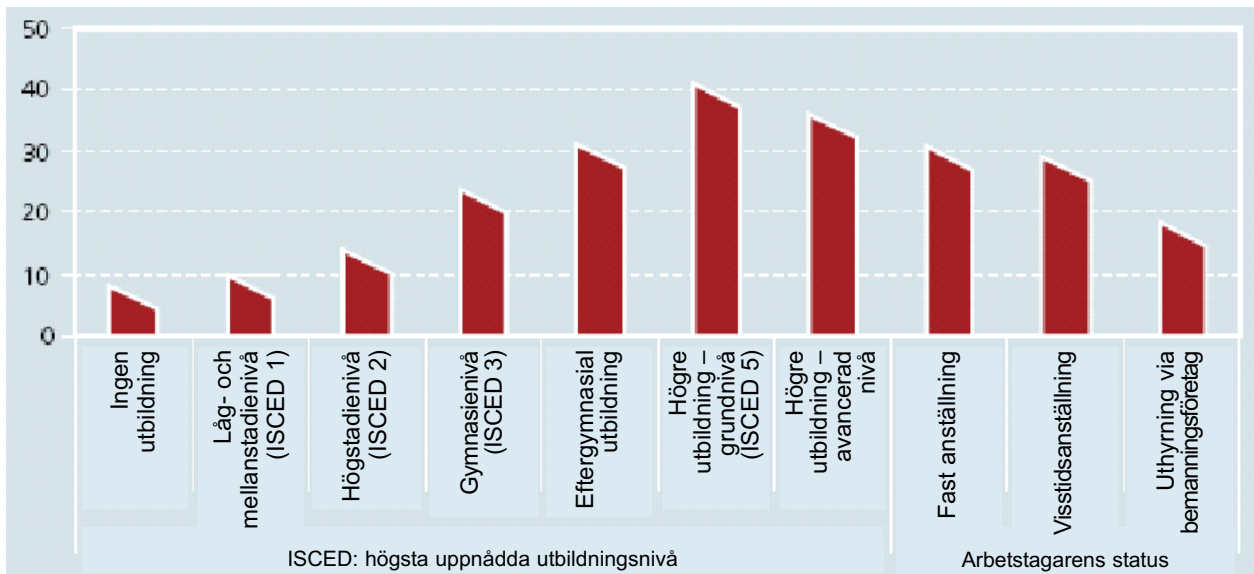


Källa: Fjärde undersökningen om arbetsvillkor i Europa, 2007

En sekundär analys av data från Undersökningen om arbetsvillkor i Europa visar att funktionell flexibilitet har stor betydelse för inläring, problemlösningsförmåga och innovation på företagsnivå. Fyra olika typer av arbetsorganisation definierades: ”lärande”, ”mager”, ”tayloristisk” och ”traditionell”. Av de fyra typerna är det två som tenderar att öka arbetstagarnas interna flexibilitet inom företaget: ”lärande organisationer” och ”magra eller högpresterande organisationer”. På företag med dessa former av arbetsorganisation deltar arbetstagarna i problemlösning och beslutsfattande och har större möjligheter att själva utvecklas i sitt arbete. Det finns också ett nära samband mellan hur människor arbetar och lär sig i ett företag och företagets innovativa förmåga - lärande organisationer tenderar dock att vara överlägsna magera när det gäller innovationer. Sysselsättningstryggheten ökar: för att förbereda och utrusta arbetstagare för att hantera nödvändiga förändringar och eventuella övergångar i deras yrkeskarriär är det viktigt att satsa på kompetensutveckling genom arbetsorganisationen.

En annan metod för kompetensutveckling är utbildning. Fjärde undersökningen om arbetsvillkor i Europa visar att ingen förbättring har skett av utbildningsinsatserna på europeiska företag: färre än en av tre arbetstagare har enligt EU-rapporter fått betald utbildning under de senaste tolv månaderna. Dessutom finns stora skillnader mellan länderna i tillgången till utbildning, och även mellan lågkvalificerade och högkvalificerade arbetare och mellan anställda med olika typer av anställningsavtal. Grundutbildning verkar ha stor betydelse för möjligheterna till vidareutbildning på arbetsmarknaden (se figur 2), vilket riskerar att öka klyftorna mellan dem som har tillgång till utbildning och dem som inte har det.

Figur 2: Betald utbildning under de senaste tolv månaderna, efter uppnådd utbildningsnivå (%)



Källa: Fjärde undersökningen om arbetsvillkor i Europa, 2007

Nästa steg skulle kunna vara att vidareutveckla ”kompetensutveckling” till en mer generell ”rätt att lära” som är anpassad efter individens förmåga. Tanken är att utrusta människor för att hantera förändringar under livet, både inom och utanför arbetet.

# De sociala institutionernas roll

Trygghet kan ta sig mycket olika former: anställningstrygghet, sysselsättningstrygghet, inkomsttrygghet och kombinationstrygghet. Dessa former av trygghet för de olika typerna av flexibilitet kan säkras genom ett antal åtgärder som kan vidtas eller institutionaliseras av olika aktörer.

Företagen spelar en mycket viktig roll för utvecklingen av de anställdas anställbarhet. Nya forskningsresultat från Dublininstitutet bekräftar att företag får en affärsfördel genom satsningar på detta område.<sup>9</sup> När arbetsorganisationen fastställs, både till form och innehåll, kan företagen skapa vissa möjligheter till trygghet, särskilt med hjälp av ökad funktionell flexibilitet genom berikning av arbetet, utbildning, arbetsorganisation och eventuell lönedifferentiering. Företagen kan också välja typ av anställningsavtal och förläggning av arbetstiden. Vad företagen kan erbjuda beror dock också på den nationella nivån och sektornivån. Både lagstiftande och sociala institutioner är viktiga element som påverkar arbetstagarnas trygghetsnivå.

Sociala institutioner är en integrerad del av de nationella traditionerna. Omfattande diskussioner pågår om reformering av de sociala institutionerna inom ramen för de europeiska strategierna för sysselsättning och social trygghet. Det står klart att alla nationella institutioner inte kan eller bör sträva efter harmonisering. Med tanke på att många länder står inför likartade utmaningar tillåter dock den öppna samordningsmetoden politisk samordning genom att gemensamma mål fastställs, genom mätning av framstegen (med gemensamt överenskomna indikatorer) och genom utbyte av god praxis. Gemensamma metoder kan vara vägledande för utvecklingen av flexicurity i de olika europeiska länderna utan att medlemsstaternas behörighet inom området behöver ifrågasättas.

## Arbetsmarknadsinstitutioner

Arbetsmarknadsinstitutionerna spelar en viktig roll. Syftet med lagstiftningen om anställningsskydd är att skydda arbetstagarna. Lagstiftningen förhindrar den ”anställa och avskeda”-kultur som är ett sätt att införa flexibilitet för alla arbetstagare. En möjlig följd av lagstiftningen om anställningsskydd är att parallella arbetsmarknader utvecklas, med en kärna av fast anställda arbetstagare som har ett mycket starkt anställningsskydd: en sådan uppdelning leder till att arbetsgivarna blir mer benägna att använda avtal om tidsbegränsad anställning för att underlätta sin strategi med numerisk flexibilitet. Effekten av en sådan arbetsmarknad blir att flexibiliteten koncentreras till en del av arbetskraften (marginalflexibilitet) och att skillnaderna förstärks mellan fast anställda och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, generellt på ett sätt som missgynnar de senare (”insider-outsider-effekt”).

En aktiv arbetsmarknadspolitik kan ha stor betydelse om det går att uppnå den nödvändiga trygghetsnivån. Aktiva åtgärder gör det lättare för arbetslösa och för anställda som följer den ”flexibla vägen” att hitta nytt arbete vid behov. Två av de viktigaste funktionerna för en aktiv arbetsmarknadspolitik är att erbjuda extra utbildning under ”mellanperioder” och att hjälpa till att anpassa utbudet av arbetskraft till efterfrågan. Dessa båda funktioner underlättas betydligt om vissa betingelser föreligger. För det första ska ett lands arbetsmarknad och ekonomiska prestanda vara sådana att det finns en rimlig arbetsvolym och anställningsvolym som gör att arbetsförmedlingarna kan fylla sin funktion. Samtidigt ska betydande investeringar göras i statliga arbetsförmedlingar och tillhörande organ. Inrättandet av ett sådant institutionellt nätverk kräver stora investeringar både i tid och i pengar.

---

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

Ett mycket viktigt inslag i en aktiv arbetsmarknadspolitik, vars betydelse inte ändras av variationer i den nationella ekonomin, är tonvikten på kontinuerlig kompetensutveckling. Livslångt lärande är en av hörnstenarna i den europeiska sysselsättningsstrategin. Särskilda insatser kan krävas för att underlätta övergången mellan arbetslöshet och anställning och/eller mellan olika anställningsformer<sup>10</sup>, men kontinuerlig kompetensutveckling gör en arbetstagare ”mer flexibel” med avseende på den egna kompetensen. Funktionell flexibilitet, som diskuteras ovan, är ett sätt att utveckla arbetstagarnas kompetens under anställningstiden medan en aktiv arbetsmarknadspolitik kan bidra till att utbildning och vidareutbildning kan erbjudas under perioder av arbetslöshet eller ledighet.

## Socialförsäkringssystem

En noggrann analys bör göras av konsekvenserna av ökad flexibilitet (oavsett om de berör alla arbetstagare eller en grupp av arbetstagare med mer otrygga anställningsförhållanden). Ökad flexibilitet kan även betraktas som en ny form av social risk. Fördelarna med flexibilitet i form av fler arbetstillfällen och ökad sysselsättning kan kompletteras med socialförsäkringssystem för att hantera riskerna för enskilda arbetstagare, ett koncept som ligger nära grundtanken med flexicurity. Socialförsäkringssystemen spelar en central roll när det gäller att motverka riskerna – det är därför de ses som så viktiga i EU:s samhällsmodell. Socialförsäkringssystemen har därför en tydlig komplementär roll i hanteringen av de risker för arbetslöshet som en mer flexibel arbetsmarknad medför.

Systemen har två huvudsyften: dels dekommodifiering, dels anställbarhet (se tabell 3). Dekommodifiering beskriver i hur hög grad individer och familjer kan upprätthålla en socialt godtagbar levnadsstandard utan att delta på arbetsmarknaden (Esping-Andersen, 1990). Det går också att som tredje syfte lägga till social rättvisa eller omfördelning. För enkelhetens skull ligger dock tonvikten här på de första två syftena och deras kortsiktiga och långsiktiga konsekvenser.

Tabell 3: Kort- och långsiktiga mål för socialförsäkringssystemen

	Kortsiktigt	Långsiktigt
<b>Dekommodifiering</b>	Tillfällig inkomst (t.ex. arbetslöshetsersättning) för att skydda människor från riskabla situationer	Fortsatt inkomst i samband med strukturella eller långvariga händelser (t.ex. ersättningar vid arbetsoförmåga, pensioner som inte är kopplade till föregående aktivitet på arbetsmarknaden)
<b>Anställbarhet</b>	Återanställning, anställningar med ”sekundär status”, t.ex. visstidsanställningar, integrationsprogram hos företaget	Utveckling av personliga projekt som inte nödvändigtvis ger omedelbar avkastning på arbetsmarknaden på kort sikt, kompetensutveckling.

Källa: Vielle och Walthery, 2004, s. 85

Välfärdsstater (eller socialförsäkringssystem) har redan haft en viktig funktion som verktyg för dekommodifiering (Vielle och Walthery, 2003). I praktiken bygger den europeiska samhällsmodellen på tanken att staterna kompenserar för förlust eller minskning av löneinkomsten vid ett antal riskhändelser (arbetslöshet, sjukdom, åldrande, barnafödande, invaliditet, dödsfall) eller i samband med exceptionella bördor, t.ex. sjukvårdskostnader eller familjeutgifter. De flesta stater har dessutom mekanismer för att stödja dem som är oförmögna (tillfälligt eller permanent) att klara sin egen försörjning.

<sup>10</sup> Detta bör omfatta ett brett spektrum av möjliga situationer och bör även inkludera övergång mellan egenföretagande och anställning, mellan del- och heltid, mellan tillfällig och fast anställning, i båda riktningarna. Detta kan vara viktigt ur ett livscykelperspektiv: se Muffels och medarbetare, utkommande.

Den andra viktiga aspekten av socialförsäkringssystemen är kopplad till anställbarheten. Här har anställning setts som det huvudsakliga medlet för att säkra en inkomst och också som en grund för individens välbefinnande. Denna aspekt spelar också en viktig roll i EU:s ekonomiska strategi, där en hög sysselsättningsgrad har setts som ett av huvudmålen.

När det gäller flexicurity är socialförsäkringssystemen därför fortfarande viktiga instrument för att hantera sociala risker på kort och lång sikt. Systemen gör det möjligt för mottagarna att klara perioder av arbetslöshet. Stöden ska inte ses som en fälla för individerna, t.ex. i form av alltför generös eller obegränsad arbetslöshetsersättning, som i vissa fall kan låsa människor i arbetslöshet. Tonvikten ligger därför på att ”det ska löna sig att arbeta”, utan att man därför glömmer bort att medborgarna måste få tillräckliga medel för att klara sig under perioder då de av någon anledning inte kan arbeta.

Olika socialförsäkringssystem lägger olika vikt vid olika uppsättningar stöd och metoder för att finansiera stöden. Många typologier för välfärdsstater har föreslagits. Den typologi som oftast är vägledande för debatten är den som ursprungligen utvecklades av Esping-Andersen (1990) och som identifierar tre typer av välfärdsstater (den korporativistiska/konservativa välfärdsstaten, den liberala välfärdsstaten och den socialdemokratiska välfärdsstaten), kompletterade av en fjärde modell, Medelhavsvälfärdsstaten (Ferrera, 1996). Alla befintliga system har dock anpassats efter politiska förändringar och har blivit hybridmodeller i någon grad. Det är också svårt att klassificera de nya medlemsstaterna med denna typologi. Det går dock att definiera vissa begränsningar för varje system utifrån typologin.<sup>11</sup> Vid diskussion av de olika socialförsäkringssystemen i samband med flexicurity bör man ta hänsyn till dessa begränsningar.

### Social infrastruktur

Utöver arbetsmarknads- och socialförsäkringspolitik spelar andra sociala institutioner på nationell nivå en viktig roll för hur flexicurity, flexibilitet, anställbarhet och deltagande på arbetsmarknaden kan samverka. Sysselsättningsvalen kan även avgöras av tillgången på social infrastruktur. Ett exempel på detta är hur barnafödande och barnomsorg institutionaliseras i ett samhälle. Detsamma gäller för äldreomsorgen.

Arbetande föräldrars, särskilt arbetande mödrars, deltagande på arbetsmarknaden kan bero på tillgången till barnomsorg och tillsyn efter skoltid, där det finns en betydande variation mellan länderna. Öppettider, kvalitet och kostnad för dessa tjänster, oavsett om de är statliga, privata eller statligt finansierade, har stor inverkan på valen för arbetande föräldrar.

Föräldrar kan välja att stanna hemma längre medan barnen är små (föräldraledighet). Här påverkas valet ofta av tillgången till ersättningen och dess varaktighet och generositet (Anxo och medarbetare, 2006a). I samband med längre ledigheter är det viktigt att underlätta återgången till arbete (oavsett om det gäller hel- eller deltidsarbete).

---

<sup>11</sup> De olika begränsningarna för varje system är: korporativistiska system – finansiering av pensioner utan en oproportionerlig ökning av arbetskraftskostnaderna; liberala system – parallella system som uppstår i och med svårigheterna att uppnå en återgång till full sysselsättning och fenomenet med unga arbetslösa och ensamföräldrar; socialdemokratiska system – hur tillgången på arbetstillfällen ska ökas, särskilt för okvalificerade, utan att man behöver rucka på den socialdemokratiska jämlikhetsprincipen; Medelhavssystemet – hur flexibiliteten ska ökas samtidigt som anställda garanteras viss ekonomisk trygghet.

I vissa länder är deltidarbete, särskilt för kvinnor, ett vanligt sätt att kombinera arbete och privatliv. I Nederländerna arbetar exempelvis den övervägande majoriteten kvinnor deltid och nästan hälften av arbetskraften (män och kvinnor) arbetar deltid.

Länder och medborgare kombinerar därmed arbete och familj på mycket olika sätt: från att lämna arbetsmarknaden helt under längre perioder (föräldraledighet) till en kombination av arbete och omhändertagande av barn (tillgången till barnomsorg samt kostnaderna och kvaliteten är kritiska faktorer).

## Flexicurity på hushållsnivå

En annan komplikation med flexicurity är att flexibilitet – och särskilt trygghet – är element som har uppenbara konsekvenser på hushållsnivå, trots att flexicurity i sig primärt rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Det viktigaste inkomstmåttet är oftast hushållets inkomst och inte individens. Även när det gäller fördelningen mellan arbetstid och fritid kan den relevanta enheten för vuxna med försörjningsplikt vara hushållet. Därför är hushållets sammansättning ett viktigt element i diskussionen om konsekvenserna av flexibla anställningsformer, eftersom även denna påverkar möjligheterna att delta på arbetsmarknaden under livsrytmen (Riedmann och medarbetare, 2006).

Inkomsttrygghet är till men inte bara för den enskilda arbetstagaren utan även för hela hushållet. Det framgår tydligt av Dublininstitutets analys av fattigdom hos arbetande att det finns ett klart samband mellan hushållets sammansättning, tidsbegränsade anställningar eller avbrott i yrkeslivet och större sårbarhet (Peña-Casas och Latta, 2004). Man bör därför vara medveten om möjliga fallor med flexicurity som leder till ökad fattigdom hos arbetande.

# Politiska riktlinjer

## Politisk dagordning

När de europeiska socialförsäkringssystemen utformades byggde de på modellen med ”mannen som försörjare”, som kännetecknades av en inkomst i familjen (den försörjande mannen) och av att hustrun hade huvudansvaret för familjen/hushållet. Arbetstagarna hade ofta samma arbete under hela sitt yrkesverksamma liv. I och med att kvinnorna i allt högre grad har blivit en del av arbetskraften samtidigt som det har blivit vanligare att ha flera olika anställningar under yrkeslivet har intresset ökat för olika möjligheter att fördela arbetstiden över livsrytmen. Ett viktigt element är följderna av dessa trender för rätten till social trygghet.

Det är viktigt att i sammanhanget beakta varje medlemsstats finansiella och institutionella situation, eftersom dessa har stor betydelse för möjligheterna till reformer. Det är viktigt att komma ihåg att alla reformer dels kräver ansenligt politiskt mod men dessutom kan kräva tid för att bära frukt, beroende på det specifika ekonomiska sammanhanget. Möjligheten att överföra andra ”idéer” om flexicurity är avhängig av den ekonomiska kapaciteten och de politiska institutionernas förmåga, inklusive vetoaktörer, preferenser, ekonomisk bärkraft och den politiska viljan att acceptera reformer på olika nivåer.

## Förtroende som en förutsättning för flexicurity

Om flexicurity ska kunna fungera är det viktigt att ta hänsyn till konsekvenserna för alla berörda parter: individen (arbetstagaren), samhället och företagen. Den viktigaste faktorn är förtroende. Om människor ser framtiden an med tillförsikt kan de vara villiga att ta större risker när det gäller anställningsstatus, att arbeta mer ”flexibelt” (anställningsform, arbetstid, funktionell flexibilitet) och att kombinera arbete med att ha familj.

Människor måste också kunna lita på att förändringar kan bli till det bättre: de ska inte se förändring som något negativt i sig och ska kunna tro på att det finns möjligheter att anpassa sig till nya omständigheter. Ett exempel är den danska modellen, där en förhållandevis svag lagstiftning om anställningsskydd går hand i hand med en hög omsättning på arbetsmarknaden: 25 % av de danska arbetstagarna byter jobb varje år. Detta är en accepterad kompromiss, eftersom medborgarna är säkra på att hitta en ny, likvärdig anställning inom rimlig tid, både på grund av landets ekonomiska läge och som en följd av den aktiva danska arbetsmarknadspolitik, som innefattar en generös arbetslöshetsersättning.

Människor måste också kunna känna sig trygga med sitt arbete: arbetstagarna ska kunna planera sitt liv utan alltför mycket krångel och alltför stora risker för karriären/pensionen. Avbrott och omställningar i arbetslivet behöver organiseras på ett sätt som innebär att arbetstagarna har tillgång till den stödstruktur som krävs för att det ska gå att kombinera arbete och fritid. Omställningar mellan hel- och deltidsarbete, olika anställningsformer och perioder av arbetslöshet under livsrytmen ska underlättas. Att skapa jobb, konkurrenskraft och en stark ekonomisk tillväxt är självfallet också mycket viktigt för att säkerställa att sådana omställningar fungerar.

För att skapa detta förtroendefulla samhälle måste de europeiska systemen anpassas till den nya verkligheten: det gäller socialförsäkringssystemen, arbetsmarknadssystemen och den sociala infrastrukturen. Det finns ingen universallösning som kan överföras från ett land till ett annat utan problem.

## En roll för alla parter

Ömsesidigt förtroende är mycket viktigt mellan alla aktörer som är involverade i den här konfigurationen, även mellan arbetsmarknadens parter och staten. Dessutom tar det alltid tid att genomföra och få resultat av reformer. Arbetsmarknadens parter kan fylla en mycket viktig funktion både när det gäller utformningen av eventuella förändringar som ska införas på företagsnivå (och även på sektornivå och nationell nivå) och för att förändringarna ska accepteras. Om arbetsmarknadens parter kan komma överens om en metod för att hantera dessa svåra frågor kan de försöka utveckla en god praxis för detta. Fackföreningarna bör vara villiga att godta minskad anställningstrygghet på kort sikt för att få en mer dynamisk arbetsmarknad och ökad sysselsättningstrygghet på längre sikt.<sup>12</sup> Vissa av dessa förändringsprocesser kräver lång tid för att bära frukt. Om fackföreningarna deltar i beslutsprocessen och genomförandet kan detta öka förtroendet.

Arbetsmarknadens parter kan delta på olika nivåer. De är självfallet mest involverade i förhandlingar på lokal nivå, där de kan spela en viktig roll i förhandlingarna på företagsnivå om ett brett spektrum av frågor, inklusive arbetstidsorganisation, utbildning och lön. Vissa av dessa förhandlingar kan äga rum på olika nivåer: företagsnivå, sektornivå eller i form av nationella kollektiva förhandlingar. Utöver detta deltar arbetsmarknadens parter i vissa länder i lagstiftningsprocessen, antingen direkt, som rådgivande instans eller genom andra typer av inflytande.

Diskussioner på alla relevanta nivåer kan leda till en bättre kompromiss mellan flexibilitet och trygghet.

## En integrerad strategi på flera nivåer

Med tanke på flexicuritys många dimensioner är det viktigt att man försöker integrera olika politikområden. En mer sammanhängande politik för att hantera frågan, ökad samverkan mellan olika element och olika politikområden (arbetsrätten, arbetsmarknadspolitiken och socialförsäkringssystemen) behövs för att skapa hållbar sysselsättning och social sammanhållning.

Det finns ingen perfekt metod för att uppnå detta, oavsett om det är den ”danska” modellen med mer flexibilitet för alla arbetstagare eller en rörligare arbetsmarknad, som den nederländska modellen, där det är vanligt att människor lämnar och kommer tillbaka till arbetsmarknaden. Oavsett system är det dock viktigt att alla aktörer deltar och är beredda att engagera sig på relevanta nivåer i detta trepartsscenario.

I likhet med alla förändringsprocesser gäller givetvis att kompromisser måste göras på alla nivåer i flexicurityprocessen. Därför är det viktigt att föra en dialog, särskilt en social dialog, om innehållet i de förändringar som behövs och om hur förändringarna ska genomföras.

---

<sup>12</sup> Tal hållet av Per Madsen vid en konferens om rörliga arbetsmarknader och flexicurity i Amsterdam i december 2006.



## Ta hänsyn till nya sociala risker

Inverkan av arbetstidsfördelningen under livsrytmen ska beaktas med tanke på hur den påverkar rätten till social trygghet, rätten till ersättning från de olika socialförsäkringssystemen, inkomstnivån och/eller nivån på kompensationsstöd och, i sista hand, socialförsäkringssystemens ekonomiska hållbarhet.

Inkomsttrygghet är till men inte bara för den enskilda arbetstagaren utan även för hela hushållet. Det framgår av Dublininstitutets analys av fattigdom hos arbetande att det finns ett klart samband mellan hushållets sammansättning, visstidsanställningar eller avbrott i yrkeslivet och större sårbarhet.<sup>13</sup> Man måste därför vara medveten om möjliga fallor med flexicurity som leder till ökad fattigdom hos arbetande.

Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt utsatta grupper av arbetstagare som kanske inte har tillgång till utbildning och kompetensutveckling. Olika former av utbildning kan behövas för vissa grupper av arbetstagare (t.ex. de som har inlärningsproblem eller är skoltrötta). Tanken med flexicurity är att det ska gå att röra sig uppåt i en karriärutveckling. Vissa arbetstagare riskerar att fastna i "kortvariga, dåliga anställningsförhållanden".

## Erkänna rättigheter

En systematisk utvärdering av socialförsäkringssystemen bör göras för att bedöma hur ökad flexibilitet och flexicurity påverkar individer och system. Arbetet kan modelleras efter samordningen av socialförsäkringsrättigheter för migrerande arbetare och kan baseras på samma viktiga principer:<sup>14</sup>

- likabehandling (t.ex. som i den nederländska modellen, mellan del- och heltidsarbetande),
- lagstadgade rättigheter som omfattar "övergångar" mellan olika anställningsstatus/anställningsformer/perioder (t.ex. mellan anställning och egenföretagande, mellan olika anställningsformer och mellan arbete och arbetslöshet),
- sammanslagning av försäkringsperioder, upprätthållande av rättigheter (t.ex. pensionsgrundande rättigheter),
- möjligheter att överföra rättigheter, särskilt i samband med omställningar: upprätthållande av erhållna rättigheter (detta kan vara det svåraste, eftersom en del av rättigheterna är direkt kopplade till anställningen, t.ex. tillgång till (kompletterande) sjukvård).

En annan viktig aspekt som ska beaktas vid analys av konsekvenserna för individen av ökad flexibilitet är det globala "paketet" av sociala rättigheter. Det är exempelvis viktigt att ta hänsyn till alla rättigheter till social trygghet, både första pelarens system, dvs. statliga socialförsäkringssystem, och andra pelarens system, t.ex. yrkesbaserade system för tilläggspension och sjukvård.

---

<sup>13</sup> *Working poor in the EU*, Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, 2004, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

<sup>14</sup> Samordningsförordning 1408/71 om social trygghet för migrerande arbetare.

Flexicurity kommer att vara en stor utmaning under de kommande åren och kräver noggrann eftertanke av alla aktörer, på alla nivåer, både i de enskilda medlemsstaterna och på europeisk nivå. Flexicurity har dock potential att bidra aktivt till en mer konkurrenskraftig och produktiv arbetsmarknad med en högre sysselsättningsnivå samtidigt som grundsatserna i den europeiska samhällsmodellen bevaras.

### Mer information

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. och Perraudin C., *Parental leave in European companies*, Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, 2006a, finns på <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm>

Anxo D., Boulin J. och Fagan C., *Working time options over the life course: new work patterns and company strategies*, Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Publikationsbyrån, Luxemburg, 2006b, finns på <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. och Perraudin C., *Part-time work in European companies – Establishment survey on working time 2004-2005*, Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Publikationsbyrån, Luxemburg, 2007, finns på <http://eurofound.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>

Chung H., Ester P. och Kerkhofs M., *Flexibility at the firm level, a typology of working time flexibility*, Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Publikationsbyrån, Luxemburg, 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, s. 17-37.

Goudswaard A. och de Nanteuil M., *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States*, Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Publikationsbyrån, Luxemburg, 2000, finns på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>

Klammer U., Keuzenkamp S., Cebrian I., Fagan C., Klenner C. och Moreno G., *Working time options over the life course: changing social security structures*, Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Publikationsbyrån, Luxemburg, 2006, finns på <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>

Muffels R., Chung H., Fouarge D., Klammer U., Luijkx R., Manzoni A. och Wilthagen T., *Flexibility and security over the life course: results and policy implications*, Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Publikationsbyrån, utkommande.

Naegele G., *A new organisation of time over working life*, Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Publikationsbyrån, Luxemburg, 2003, finns på <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion A., Fernandez E., Hurley J. och Vermeylen G., *Fjärde undersökningen om arbetsvillkor i Europa*, Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Publikationsbyrån, Luxemburg, 2007, finns på <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Peña-Casas R. och Latta M., *Working poor in the EU*, Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Publikationsbyrån, Luxemburg, 2004, finns på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T. och Wagner A., *Working time and work-life balance in European companies*, Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Publikationsbyrån, Luxemburg, 2006, finns på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Vielle P. och Walthery P., *Flexibility and social protection*, Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Publikationsbyrån, Luxemburg, 2003, finns på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>

Wilthagen T., 'Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work', artikel presenterad vid Dublininstitutets seminarier om flexicurity och anställbarhet, Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Dublin, maj 2006, finns på [http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen\\_pres.pdf](http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf)

”Arbetsmarknadens parter sitter i en perfekt position för att definiera nya sätt att arbeta. Många av de lösningar som är kopplade till ökad flexibilitet och trygghet på arbetsplatsen finns på företags- eller branschnivå och är i hög grad beroende av ett gott samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare.”

**Vladimir Špidla,  
EU-kommissionär med ansvar för sysselsättning,  
socialpolitik och lika möjligheter**

”Flexicurity är en ny strategi som syftar till att bryta den ofruktbara debatten mellan dem som förespråkar ökad flexibilitet och dem som vill bevara och försvara traditionella former av trygghet. Flexicurity är dels ett svar på efterfrågan från företagen, men också från vissa arbetstagare, på ökad flexibilitet på arbetsmarknaden, dels ett sätt att hantera riskerna för att ”atypiska” arbetsformer utvecklas som kan leda till segmentering av arbetsmarknaden, med alla de skadliga effekter detta medför för inkomst, karriärmöjligheter och motivation för berörda arbetstagare.”

**Nikolaus van der Pas,  
generaldirektör för EU-kommissionens direktorat för  
sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter**

*Slutsatser från Dublininstitutet ger relevant bakgrundsinformation och politiska riktlinjer för alla aktörer och berörda parter som är engagerade i den aktuella europeiska debatten om socialpolitikens framtid. Innehållet bygger på Dublininstitutets forskning och avspeglar dess självständiga trepartsstruktur.*