

059

Flexicurity og det danske arbejds-
marked – Et review med fokus på
overenskomstsyste^met

Bidrag til: Flexicurity - Udfordringer for den danske
model. Udgivet af Beskæftigelsesministeriet

Søren Kaj Andersen & Mikkel Mailand

Juni 2005

Employment Relations
Research Centre
Department of Sociology
University of Copenhagen

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Øster Farimagsgade 5
P.O. Box 2099
DK - 1014 Copenhagen K
Tel: +45 35323299
Fax: +45 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

Sammenfatning

Det danske arbejdsmarked er lige så fleksibelt som det britiske og samtidig nyder lønmodtagerne godt af en sikkerhed, en tryghed, der er på niveau med det svenske arbejdsmarked. Internationale undersøgelser fra de senere år har bekræftet dette karakteristika ved det danske arbejdsmarked. Her er fleksibilitet og sikkerhed = *flexicurity*.

Fleksible ansættelsesretlige regler, aktiv arbejdsmarkedspolitik med ret og pligt til uddannelse og jobtilbud, relativt høje ydelser ved ledighed og gunstige økonomiske konjunkturer gennem det seneste årti bliver typisk fremhævet som baggrunden for denne udvikling. Det betyder, at *overenskomstsystemet spiller en hovedrolle* i udviklingen af flexicurity. Faktisk er bestræbelsen på at skabe fleksibilitet for virksomhederne og sikkerhed for de ansatte lige så gammel som overenskomstsystemet. 'Sikkerhed' skal her forstås bredt som regulering, der giver lønmodtagere sikkerhed for beskæftigelse og indkomst uanset udviklingen på arbejdsmarkedet (fx øget ledighed) eller udviklingen i den enkeltes situation (fx sygdom). Således handler 'sikkerhed' i høj grad om tryghed for ansatte.

Den hidtidige forskning om flexicurity viser, at *hverken fleksibilitet eller sikkerhed er entydige størrelser*. Flexibilitet sidestilles ofte med lav beskyttelse i ansættelsen, mens sikkerhed sidestilles med indkomstsikkerhed. Flexicurity knytter sig imidlertid også til arbejdstid, arbejdsfunktioner, løn, aktiv arbejdsmarkedspolitik, uddannelse, orlov m.m. Dernæst viser forskningen også, at fleksibilitet og sikkerhed ikke nødvendigvis er hinandens modsætninger. Flexicurity kan udlægges som et *plussumspil*, hvor både arbejdsgivere og lønmodtagere såvel som samfundet overordnet set kan opnå fordele, hvis de rigtige kombinationer af fleksibilitet og sikkerhed vælges.

Decentralisering af forhandlingskompetencen i overenskomsterne og en øget bredde i overenskomsternes indhold har over de sidste par årtier betydet såvel øget fleksibilitet som øget sikkerhed, altså udbygget flexicurity på det danske arbejdsmarked. Flexibiliteten fremkommer i første række i overenskomsternes regulering af afskedigelser, der placerer den danske regulering som endog meget fleksibel i international sammenhæng. Ser man på udviklingen i overenskomsterne på dette område, kan man konstatere, at deres grundlæggende indhold *ikke er forandret* gennem flere årtier. Den nye regulering, der er kommet til vedrørende ansættelse og afskedigelser, skyldes EU-regulering.

En ny og udbygget fleksibilitet finder vi i tilrettelæggelsen af arbejdstid, overtid mv. Gennem de seneste ti år er mulighederne for lokal aftaleindgåelse mellem tillidsrepræsentant og ledelse om arbejdstidsspørgsmål systematisk blevet udbygget. Det er et udtryk for den *decentralisering af aftalekompetence*, som er gennemført i perioden og betyder, at denne decentralisering udgør en forudsætning for den fleksibilitet, der er opnået på området.

Muligheden for at forhandle løn lokalt har inden for jernindustrien eksisteret gennem hele aftalesystemets historie. På den baggrund kan man sige, at der principielt er tale om en *uforandret* mulighed for at aflønne i forhold til

præstationer og resultater på industriområderne. Men rummet for den lokale lønforhandling har forandret sig med udviklingen i aftalesystemet gennem de sidste par årtier. Decentraliseringen af aftalesystemet har fokuseret forhandlingerne omkring rammeaftaler inden for få, men store sektorer suppleret af forhandlinger på virksomhedsniveau. Udbredelsen af mindstebetaling, minimal og satsløse lønsystemer har øget mulighederne for en fleksibel tilpasning af lønudviklingen på de enkelte virksomheder.

Bestemmelser om efter- og videreuddannelse kommer ind i overenskomsterne i den første halvdel af 1990'erne. Det kan ses som en udvikling, der bidrager til den funktionelle fleksibilitet, det vil sige muligheden for, at medarbejdere kan varetage flere forskellige funktioner på samme virksomhed. Får lønmodtagere en tilstrækkelig bred opkvalificering, bidrager efter- og videreuddannelse også til at øge mobiliteten på arbejdsmarkedet generelt. At uddannelsesspørgsmål får en central placering i overenskomsterne, kan tolkes som udtryk for *den øgede bredde i overenskomsterne*.

Overenskomstsyste­met skaber også sikkerhed, og her måske allervigtigst ved at bidrage til beskæftigelses­ sikkerheden, det vil sige at der er job at få. Siden slutningen af 1980'erne har det været et erklæret mål for parterne på arbejdsmarkedet at sikre såvel virksomhedernes konkurrenceevne som beskæftigelsen for lønmodtagere. For de faglige organisationer har prioriteringen siden da, ved de tilbagevendende overenskomstforhandlinger, været 'jobfest frem for lønfest'.

Der kan peges på andre sikkerhedsformer i overenskomsterne, der er kommet til som en konsekvens af den øgede bredde i den samlede forhandlingsdagsorden. Opbygningen af arbejdsmarkedspensionerne er det centrale eksempel her. Pensionsordningerne sikrer indkomsten på den anden side af det aktive arbejdsliv. Herudover kan nævnes sociale kapitler samt andre initiativer med henblik på medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Det er ordninger, der øger sikkerheden for at kunne bevare et job for bestemte grupper på arbejdsmarkedet. Samlet har den øgede bredde, der er kommet i overenskomsterne gennem de seneste godt ti år, tilføjet en række nye sikkerheds­elementer til reguleringen, men også bidraget til fleksibiliteten på uddannelsesområdet.

Flexicurity på det danske arbejdsmarked er ikke kun et resultat af de kollektive overenskomster. Den statslige medfinansiering af arbejdsløsheds­understøttelsen og den aktive arbejdsmarkedspolitik er to væsentlige elementer i den *samlede* danske flexicurity-model. Med hensyn til intensiteten af flexicurity, dvs. hvor udviklet de forskellige fleksibilitets- og sikkerhedsformer er, fremstår intensiteten som høj i Danmark. Kun Holland når op på et lignende niveau, mens de andre lande som fx Tyskland, Frankrig og Belgien ligger på et lavere niveau. I Danmark udgør høj ekstern numerisk fleksibilitet og høj indkomstsikkerhed kernen i modellen, men udviklingen i arbejdsmarkedspolitikken, orlovsordninger og decentral arbejdstidsregulering har medført, at også arbejdstidsfleksibilitet, beskæftigelses­ sikkerhed og kombinationssikkerheden har vundet frem.

Flexicurity i Danmark ser ud til ikke kun at være for udvalgte grupper på arbejdsmarkedet. Lav jobbeskyttelse, kombineret med høj indkomstsikkerhed for alle grupper, og ikke bare insiderne på arbejdsmarkedet, synes at have *en lighedsmæssig fordel* frem for fx en model, der kombinerer høj jobbeskyttelse med lav indkomstsikkerhed. Der er dog grupper, fx indvandrere, der har problemer med at få foden inden for på arbejdsmarkedet - her har flexicurity-modellen ikke kunnet hjælpe.

Flexicurity giver tilsyneladende en *konkurrencemæssig fordel*. En række studier viser, at flexicurity, eller nærmere bestemt den lave beskyttelse i ansættelsen betyder, at konkurrenceevne og beskæftigelse forbedres, bl.a. fordi det bliver vurderet som lettere at drive virksomhed og fordi udenlandske investeringer øges.

Det er i dag forholdsvis begrænset, hvad der findes af større analyser af 'flexicurity' såvel herhjemme som internationalt. *Der mangler forskning*, der giver større indsigt i baggrund, forudsætninger og målsætninger for flexicurity-strategier – også selvom de ikke bliver identificeret som 'flexicurity-initiativer'. Der er endvidere behov for forskning om flexicurity på forskellige niveauer; centrale niveauer, regionale og lokale niveauer og ude på virksomhederne. Mere generelt vil det være oplagt at udvikle internationale komparationer. Opmærksomheden omkring flexicurity skyldes netop, at nogle lande i større grad end andre har været i stand til at udvikle dette samspil mellem fleksibilitet og sikkerhed. Hvorfor er dette tilfældet? Hvad er forudsætningerne for dette? Og forandrer de sig fremover?

Vedrørende flexicurity og overenskomstsyste­met skal to forhold fremhæves som særlig relevante for den fremtidige forskning. For det første har den stadig mere udbyggede decentralisering også betydet større autonomi til forhandlinger på virksomhedsniveau. Dette kan føre til en svækkelse af koordineringen mellem det centrale og det lokale forhandlingsniveau. Vil øget aftaleautonomi på virksomhedsniveauet rykke ved balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed? Og vil en eventuel oplevelse af større usikkerhed blandt medarbejdere føre til krav, der reelt reducerer fleksibiliteten?

For det andet udgør den større bredde i overenskomsterne et væsentligt bidrag til den særlige balance mellem fleksibilitet og sikkerhed på det danske arbejdsmarked. En udvidelse af indholdet i de kollektive overenskomster skaber et større rum for *trade offs*, forhandlingsløsninger, mellem fleksibilitet og sikkerhed. Men er det nødvendigt med en forsat udbygning af bredden i overenskomsterne for at videreudvikle flexicurity på det danske arbejdsmarked? Og i bekræftende fald, hvilke emner vil det så være vigtigt at få ind i overenskomsterne for at kunne tillægge både fleksibilitet og sikkerhed nye dimensioner?

Yderligere er der afgørende spørgsmål om samspillet mellem aftaler og lovgivning i den videre udvikling af flexicurity, om hvad EU-regulering betyder for 'den danske flexicurity model', om hvilke negative effekter der er af flexicurity og hvilke effekter globaliseringen vil få for flexicurity i Danmark.

Indhold

1. Indledning	6
2. Begrebet flexicurity	6
2.1 Begrebets oprindelse	6
2.2 Hvad er flexicurity?	7
2.3 Kritiske perspektiver på flexicurity	9
2.4 Opsummering	11
3. Overenskomstsysteet og flexicurity	11
3.1 Flexibilitetsformer	14
Ekstern numerisk fleksibilitet	14
Intern numerisk fleksibilitet	16
Funktionel fleksibilitet	18
Lønflexibilitet.	19
3.2 Sikkerhedsformer	21
Jobsikkerhed	21
Beskæftigelsessikkerhed	22
Indkomstsikkerhed	23
Kombinationssikkerhed	24
3.3 Opsummering	26
4. Den danske og andre europæiske flexicurity-modeller	27
4.1 Flexicurity i dybden - intensiteten af flexicurity	27
4.2 Flexicurity i bredden – er alle lønmodtagergrupper dækket?	29
4.3 Flexicurity - en konkurrencemæssig fordel?	31
4.4 Opsummering	33
5. Flexicurity: Problematikker og perspektiver	34
Decentralisering/multiniveauregulering i aftalesystemet og flexicurity	34
Den øgede bredde i overenskomsterne og flexicurity	35
Aftaler kontra lovgivning og flexicurity	35
EU og 'den danske flexicurity model'	36
Indeksninger af flexicurity	36
Negative effekter af flexicurity	37
Globaliseringen som udfordring for flexicurity	38
Referencer	39

1. Indledning

I internationalt perspektiv har Danmark været karakteriseret ved en høj beskæftigelse, stor personaleomsætning og et forholdsvis lavt marginaliseringsomfang. Det er en udbredt antagelse, at de gode resultater skyldes den særlige danske kombination af fleksible ansættelsesretlige regler, aktiv arbejdsmarkedspolitik med ret og pligt til aktivering samt relativt høje ydelser ved ledighed. Særligt i de seneste år er det kommet til at stå klart, at opretholdelse af en høj beskæftigelse i en tid præget af globalisering afhænger af mulighederne for omstilling og produktionstilpasning, hvor arbejdsmarkedets fleksibilitet er en helt central faktor. I dette review vil der være fokus på det kollektive overenskomstsysteem og hvordan det bidrager med fleksibilitet på virksomhederne og sikkerhed, tryghed, til de ansatte - kort sagt flexicurity. Således er argumentet, at den relativt høje understøttelse i tilfælde af ledighed og den aktive arbejdsmarkedspolitik, som den er blevet udviklet over det sidste årti, er vigtige elementer for den balance, der i dag eksisterer mellem fleksibilitet og sikkerhed på det danske arbejdsmarked. Men centralt står de kollektive aftaler, hvor arbejdsmarkedets parter gennem aftalesystemets historie til stadighed har forhandlet om, hvor det 'kompromisernes balancepunkt', som både arbejdsgivere og ansatte har kunnet acceptere, findes. På denne vis har balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed længe været del af dagsordenen.

Teksten er en oversigtsartikel, der samler op på eksisterende viden og forskningsresultater, nationalt og internationalt, angående samspillet mellem fleksibilitet for virksomheder og sikkerhed for arbejdstagere. Formålet er ikke at give en total oversigt over, hvad man kan kalde flexicurity-litteraturen, men at fokusere på temaer og resultater, der særligt relaterer sig til overenskomstsysteemets betydning i denne sammenhæng.

Review'et er ud over denne indledning delt op i fire hovedafsnit. Det følgende hovedafsnit redegør for flexicurity-begrebets oprindelse, hvordan det er blevet anvendt, forskellige definitioner, der er blevet knyttet til det, samt opridser kritiske tilgange til flexicurity. Herefter gennemgår og diskuterer vi, hvordan kollektive overenskomster bidrager med fleksibilitet og sikkerhed, flexicurity, på det danske arbejdsmarked. Dette bliver fulgt af en tværgående diskussion, der fokuserer på den samlede danske flexicurity-model. Samtidig sammenlignes Danmark med andre lande med hensyn til en række fleksibilitets- og sikkerhedsformer. Afsluttende bliver der sat fokus på fremtidige problematikker og perspektiver for flexicurity på det danske arbejdsmarked.

2. Begrebet flexicurity

2.1 Begrebets oprindelse

Begrebet 'flexicurity' er som bekendt en sammentrækning af 'flexibility' og 'security'. Der er forskellige definitioner af begrebet, men man kan dog groft sagt sige, at flexicurity betegner arbejdsmarkedet - eller former for regulering af

arbejdsmarkeder - der på en gang viser eller tilvejebringer fleksibilitet og sikkerhed. Selvom der kan peges på arbejdsmarkedsmarkeder, der i mange år har kunnet karakteriseres som præget af flexicurity, opstår og udbredes begrebet midt i 1990'erne. Det er nok ikke tilfældigt, for flexicurity stemmer meget godt overens med ambitionerne i Delors' hvidbog om vækst, konkurrence og beskæftigelse fra 1993 og Den Europæiske Beskæftigelsesstrategi om at skabe samfund, der både er effektive og konkurrencedygtige, men som også er præget af høj beskæftigelse, social sikkerhed og inklusion.

Danmark er et af de lande, der ofte nævnes i forbindelse med flexicurity, men *begrebet er tilsyneladende opstået i Holland omkring 1995*. Hans Adriaanes, professor og repræsentant i 'Dutch Scientific Council for Government Policy', begyndte dette år at anvende begrebet som en betegnelse for skift fra sikkerhed i ansættelsen (job security) til sikkerhed i beskæftigelse (employment security). Samme år udgav det hollandske Social og Beskæftigelsesministerium et memorandum med titlen 'Flexibility and Security', der netop omhandlede muligheden for at etablere en balance mellem de to. Men der kunne ikke etableres nogen enighed om en koordineret politik mellem de to reguleringsområder i den daværende koalitionsregering. I stedet tog arbejdsgivernes og arbejdstagerernes hovedorganisationer handsken op i topartsforummet 'Labour Foundation' og formåede at nå til enighed om en række mål vedrørende fleksibilitet og sikkerhed i 1996, der i 1999 dannede grundlag for Hollands første lov om 'fleksibilitet og sikkerhed'.¹ Loven indeholdt bl.a. en nedsættelse af det maksimale opsigelsesvarsel fra seks til fire måneder, en afkortning af afskedigelsesproceduren, forbedringer for midlertidigt ansattes løn, status og opsigelsesvarsler, og endelig en arbejdsgiverforpligtigelse til at iværksætte en individuel reintegrationsplan ved fyring af ansatte med nedsat erhvervsevne².

2.2 Hvad er flexicurity?

Men hvordan defineres begrebet flexicurity nærmere? De fleste ser det som en todelt størrelse. *Ferrera, Hemerijck og Rhodes* definerer flexicurity som 'secured, but flexible employment', der kan forfølges gennem politiske strategier inden for seks dimensioner:

- Styrket efterspørgsel efter kortuddannet arbejdskraft. Det kan ske igennem en aktiv arbejdsmarkedspolitik, primært ved at tilbyde virksomheder løntilskud eller skattelettelser, hvis de ansætter kortuddannede ledige.
- Ekspansion af deltidsarbejde og fleksibel arbejdstid. Forfatterne mener disse strategier er meget bedre til at øge beskæftigelsen, og har meget færre negative sideeffekter, end en generel nedsættelse af arbejdstiden.
- 'Arbejdsmarkeds-desegregering', dvs. tiltag der nedbryder den skarpe opdeling mellem fuldtidsansat kernearbejdskraft med en lang række privilegier, og perifer arbejdskraft uden disse privilegier. Det kan gøres

¹ Wilthagen & Tros 2004: 173-74.

² Wilthagen et al. 2003: 17.

ved at nedsætte opsigelsesvarsler for kernearbejdskraften, hvor varslerne ofte er meget lange, hvilket også kan modvirke langtidsarbejdsløshed. Det kan også gøres ved at øge jobbeskyttelsen for deltids- og midlertidigt ansatte, som det har været gjort fx i Holland. Endelig kan det gøres ved at vælge en kombination af lav beskyttelse/høj understøttelse som i Danmark, i stedet for høj beskyttelse/lav understøttelse.

- Øget brug af aktiv arbejdsmarkedspolitik og begrænsning af adgangen til understøttelse. Irland, Danmark og Holland tages som eksempler på, at effekten af den aktive arbejdsmarkedspolitik øges, hvis den kombineres med et større pres på de ledige for at acceptere job- og uddannelses-tilbud.
- Etablering af nye balancer mellem arbejde og familieliv. Øget erhvervsfrekvens for kvinder er her et vigtigt delmål, og til det formål er udviklede offentligt finansierede børnepasningsmuligheder og orlovsordninger, som de kendes fra Danmark og Sverige, velegnede redskaber.
- Introduktion af individuelle 'klippekort' ('saving accounts') til sociale rettigheder. Ideen er, at rettighederne følger den enkelte og således i højere grad bevares ved jobskifte og andre skift på arbejdsmarkedet³. Det øger potentielt motivationen til at skifte job og dermed fleksibiliteten – uden at den enkelte mister rettigheder.

Ton *Wilthagen* – i de senere år i samarbejde med Frank *Tros* - har i flere sammenhænge advokeret for en snævrere definition af flexicurity⁴, hvortil der knytter sig en række krav. For det første må fleksibilitet og sikkerhed ikke udvikles separat eller tilfældigt, men bevidst og på en indbyrdes koordineret måde. For det andet skal flexicurity også omfatte svagere grupper på arbejdsmarkedet, hvad enten disse er omfattet af kollektive overenskomster eller ej, og må altså ikke være koncentreret omkring arbejdsmarkedets insidere. På den baggrund foreslår Wilthagen & Tros en definition af flexicurity som "en politisk strategi, der bevidst forsøger at styrke dels fleksibiliteten på arbejdsmarkedet, i arbejdsorganiseringen og i arbejdsmarkedsreguleringen, dels sikkerheden - beskæftigelsessikkerhed og social sikkerhed - særligt for svagere grupper på arbejdsmarkedet og udenfor arbejdsmarkedet"⁵.

Elementerne fleksibilitet og sikkerhed defineres nærmere af Wilthagen og Tros. Der er tale om fire former af hver. Flexibilitetsformerne adskiller sig ikke væsentligt fra hvad andre forskere i andre sammenhænge (fx Atkinson 1987) har forstået ved begreberne:

- Ekstern numerisk fleksibilitet (fleksibilitet i forbindelse med rekruttering og afskedigelse af arbejdskraft)
- Intern numerisk fleksibilitet (arbejdstid, overtid, deltid, etc.)

³ Ferrera et al. 2001: 120ff.

⁴ Wilthagen 1998; Wilthagen et al. 2003; Wilthagen & Tros 2004

⁵ Wilthagen et al. 2003: 3 - egen oversættelse.

- Funktionel fleksibilitet ('multi-tasking', fleksibel arbejdsorganisering)
- Lønflexibilitet (præstations- eller resultatafhængig løn).

De fire sikkerhedsformer udgøres af :

- Jobsikkerhed (sikkerhed for at bevare et job hos en bestemt arbejdsgiver)
- Beskæftigelsessikkerhed (sikkerhed for fortsat at være i beskæftigelse)
- Indkomstsikkerhed (sikkerhed for at bevare indkomst, når der ikke er arbejde at få)
- Kombinationssikkerhed (sikkerheden for at kunne kombinere lønnet beskæftigelse med andre former for aktiviteter og forpligtelser)⁶

Hvor det mest udbredte således er at forstå begrebet flexicurity som en todelt størrelse, har Per Kongshøj *Madsen* - der har leveret det til dato væsentligste danske bidrag til flexicurity-forskningen - talt for, at flexicurity, i hvert fald i en dansk sammenhæng, bedst forstås, hvis aktiv arbejdsmarkedspolitik inkluderes som et tredje led.⁷ Den aktive arbejdsmarkedspolitik har grundlæggende to funktioner i forhold til flexicurity. En opkvalificeringseffekt, der sikrer et flow af opkvalificerede tidligere ledige tilbage til det fleksible arbejdsmarked; og en motivationseffekt, der gør at de ledige, der ikke er motiverede for at komme i aktivering, intensiverer deres jobsøgning og dermed også sikre et flow af arbejdskraft til det fleksible arbejdsmarked.

Madsens forståelse af fleksibilitet og sikkerhed er til gengæld snævrere end i de øvrige bidrag: Flexibilitet forstås udelukkende som ekstern numerisk fleksibilitet, muliggjort først og fremmest gennem de lempelige afskedigelsesregler her i Danmark, og sikkerheden består af det relativt generøse dagpengesystem, med de relativt høje kompensationsrater.

2.3 Kritiske perspektiver på flexicurity

Andranik S. *Tangian* er en af de forfattere, der forsøger at forholde sig kritisk til flexicurity-begrebet. Hans udgangspunkt er, at der er forskelle på et 'liberalt' syn på flexicurity og fagforeningernes syn herpå. I det liberale syn på flexicurity kan højere fleksibilitet kompenseres for ved højere sikkerhed, mens et sådant bytte ikke er muligt fra en fagforeningssynsvinkel, fordi jobsikkerhed - der alt andet lige vil blive reduceret ved lavere jobbeskyttelse - er vigtigere end andre sikkerhedsformer. Derfor handler det for fagforeningerne om at opretholde status quo. Tangian forsøger at trække på begge forståelser i en diskussion af begrebet, der inkluderer analyser af beskæftigelsestyper, jobbeskyttelse og social sikkerhed. Han kommer frem til, at dereguleringen på arbejdsmarkedet og den lavere jobbeskyttelse ikke bliver kompenseret igennem højere social sikkerhed, heller ikke selvom det er den liberale definition på flexicurity, der anvendes. Der har været isolerede forbedringer af sikkerhedsformer, men de har været begrænsede, og antallet af lønmodtagere, der har tabt ved flexicurity, er større end antallet, der har vundet. Han mener dermed ikke det er rigtigt, når Wiltha-

⁶ Wilthagen et al. 2003: 4.

⁷ Madsen 2004a; 2004b.

gen & Tros fremstiller flexicurity som et kompromis mellem arbejdstagere og arbejdsgivere⁸.

Peter Auer – i de seneste år i samarbejde med Andrine Cazes – er ligesom Wilthagen & Tros blandt de toneangivende forskere inden for flexicurity-forskningen, men Auer & Cazes forholder sig i højere grad kritisk til nogle af de centrale antagelser i denne forskning. De har blandt andet sat spørgsmålstejn ved nogle af de centrale antagelser om arbejdsmarkedernes funktionsmåde i nutidens industrialiserede samfund, hvoraf nogle også findes inden for flexicurity-forskningen. For det første problematiseres antagelsen om, at atypiske ansættelser - dvs. midlertidige ansættelser, brug af vikarer, deltidsansættelser - i de sidste årtier har bredt sig på bekostning af tidsubegrænsede fuldtidsansættelser. Realiteten er, iflg. Auer & Cazes, at selvom de midlertidige ansættelser har bredt sig i nogle lande, og været med til at skabe fleksible segmenter med lavere sikkerhed i ansættelsen og dårligere løn og arbejdsvilkår, så er tidsubegrænsede fuldtidsansættelser stadigvæk den fremherskende ansættelsesform. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at den gennemsnitlige ansættelsesperiode ikke har forandret sig væsentligt⁹. Kritikken gør på ingen måde flexicurity-begrebet irrelevant, men retter blot opmærksomheden mod, at fleksibilitet ikke er så udbredt et fænomen, som det nogle gange gøres til.

Auer & Cazes sætter for det andet spørgsmålstejn ved antagelsen om, at ekstern numerisk fleksibilitet er et entydigt gode, hvorom man kan sige 'jo mere, jo bedre'. Det hænger bl.a. sammen med, at de ansattes jobtilfredshed stiger med ansættelsens længde til et vist punkt. Men det hænger også sammen med, at den individuelle arbejdsgivers investeringer i opkvalificering går tabt, at der ofte er høje transaktionsomkostninger forbundet med nyansættelser og endelig at produktiviteten stiger med ansættelsens længde - men igen dog kun til et vist punkt. Så selvom forfatterne mener, at mobilitet og ekstern numerisk fleksibilitet er et gode, er der en grænse; den optimale ansættelsesperiode er et underbelyst emne.

En tredje antagelse, forfatterparret problematiserer, er antagelsen om, at høj jobbeskyttelse – dvs. reglerne for ansættelser og især afskedigelser – medfører høj ledighed. I et ofte citeret studie af fire små europæiske lande - Danmark, Irland, Holland og Østrig - der alle har haft stærk vækst i beskæftigelsen igennem det meste af 1990'erne - fandt Auer ingen sammenhæng mellem jobbeskyttelsen og beskæftigelsesudviklingen¹⁰, ligesom et studie fra OECD¹¹ mod forventning heller ikke fandt en sådan sammenhæng. Spørgsmålet om jobbeskyttelsens effekt vil blive diskuteret yderligere i næste afsnit.

Der er også danske bidrag, der problematiserer nogle af antagelserne fra flexicurity-forskningen, om end kritikken her er mere indirekte. Flemming Larsen argumenterer for, at der i forbindelse med den opmærksomhed, der har været omkring de succesfulde lande i bl.a. flexicurity-forskningen, har været for meget fokus på policy-design og for lidt på det institutionelle set-up, dvs. hvem der

⁸ Tangien 2004.

⁹ Auer & Cazes 2003.

¹⁰ Auer 2000.

¹¹ OECD 1999.

er ansvarlig for politikken, og hvordan den gennemføres. På baggrund af den danske case problematiseres endvidere indirekte Wilthagens & Tros krav om, at politikker skal være udviklet bevidst og koordineret for at kunne betegnes som flexicurity-politikker. Det er iflg. Larsen ikke tilfældet for politikken i Danmark. I stedet er det danske flexicurity-miks udviklet ad hoc og på basis af praktiske erfaringer og magtkampe mellem aktørerne, herunder arbejdsmarkedets parter¹².

2.4 Opsummering

Alt i alt har forskningen om flexicurity på relativt kort tid leveret en vigtig indsigt i nogle af de mest centrale forhold på arbejdsmarkedet. Særligt to forhold er vigtige at lægge mærke til: *For det første*, at hverken fleksibilitet eller sikkerhed er entydige størrelser. Hvor fleksibilitet ofte sidestilles med lav beskyttelse i ansættelsen og sikkerhed ofte med indkomstsikkerhed, viser flere af de præsenterede studier, at begreberne dækker over flere væsensforskellige elementer, der også relaterer sig til arbejdstid, arbejdsfunktioner, løn, aktiv arbejdsmarkedspolitik, uddannelse, orlov såvel som andre forhold. *For det andet* har den hidtidige forskning medvirket til at give en forståelse af, at fleksibilitet og social sikkerhed ikke nødvendigvis behøver at blive betragtet som hinandens modsætninger og dermed være udtryk for et enten-eller valg. Både Fererera et al., Tros & Wilthagen og Madsen kan udlægges som eksponenter for en forståelse af flexicurity som et plussumsspil, hvor både arbejdsgivere og lønmodtagere såvel som samfundet overordnet set opnår fordele, hvis de rigtige kombinationer af fleksibilitet og sikkerhed vælges. Det er dog ikke alle forskerne, der ser flexicurity som et plussumsspil. Fx kan Tangjans afvisning af flexicurity som en politisk byttehandel tolkes derhen, at han grundlæggende forstår flexicurity som et nulsumsspil, hvor arbejdsgiverne vinder og lønmodtagerne taber.

3. Overenskomstsysteet og flexicurity

Der findes en række undersøgelser fra de senere år, som stort set enslydende peger på, at det danske arbejdsmarked set i et internationalt perspektiv er meget fleksibelt. To forholdsvis nye undersøgelser skal fremhæves her. For det første Verdensbankens *Doing Business in 2004 - Understanding Regulation*, hvor der er udarbejdet et indeks for, hvor fleksibel national arbejdsmarkedsregulering er. I tabel 4.1 er de ti bedst placerede EU-lande fra dette indeks blevet listet op.

Som det fremgår opnår dansk arbejdsmarkedsregulering topplaceringer såvel vedrørende ansættelsesfleksibilitet, reguleringen af ansættelsesvilkår og afskedigelsesfleksibilitet¹³. Den højre kolonne 'lovgivning om ansættelsesfor-

¹² Larsen 2004.

¹³ 'Ansættelsesfleksibilitet' beskriver her adgangen til ansættelse på deltids- og tidsbegrænsede kontrakter. Verdensbanken har valgt at fremhæve disse to ansættelsesformer, da man vurderer at disse former for ansættelse er blevet stadig mere vigtige (The World Bank 2003:30) 'Ansættelsesvilkår' omhandler juridiske krav vedrørende arbejdstid,

hold' udgør en opsummering på de tre reguleringsforhold - og her bliver det danske arbejdsmarked placeret som det mest fleksible i EU. Da spørgsmålet om virksomhedernes mulighed for at opnå en fleksibel tilrettelæggelse af ansættelsesvilkår rækker langt ud over EU's grænser, skal det også bemærkes, at Verdensbankens opgørelse, hvori der indgår 130 lande fra alle kontinenter, opnår Danmark en placering som det tredje mest fleksible arbejdsmarked - en position vi deler med det malaysiske arbejdsmarked. Mere fleksibel regulering af arbejdsmarkedet finder man kun i USA og Singapore¹⁴.

Tabel 4.1. Flexibilitet i regulering af ansættelsesforhold – de ti mest fleksible EU-lande, inkl. Norge (Indeks)

Ansættelsesflexibilitet		Ansættelsesvilkår		Afskedigelsesflexibilitet		Opsummering: Lovgivning om ansættelsesforhold	
Tjekkiet	17	Danmark	25	Storbritannien	9	Danmark	25
Danmark	33	Norge	39	Østrig	14	Storbritannien	28
Storbritannien	33	Sverige	39	Danmark	17	Østrig	30
Østrig	33	Østrig	41	Belgien	22	Tjekkiet	36
Belgien	33	Storbritannien	42	Ungarn	23	Norge	41
Polen	33	Finland	43	Norge	25	Sverige	42
Slovakiet	34	Tyskland	46	Frankrig	26	Belgien	48
Ungarn	46	Frankrig	61	Tjekkiet	27	Irland	49
Irland	48	Italien	62	Irland	30	Frankrig	50
Holland	51	Tjekkiet	63	Litauen	31	Tyskland	51

Indekset går fra 0 til 100, hvor højere værdier indikerer mere rigid regulering. Lovgivning om ansættelsesforhold-indekset bygger på gennemsnittet af indekserne for ansættelsesflexibilitet, ansættelsesvilkår og afskedigelsesflexibilitet.
Kilde: The World Bank (2003:36)

Nu er pointen her, at reguleringen i Danmark i meget vid udstrækning ligger i de kollektive overenskomster. Dermed kan man hævde, at Danmarks placering her ikke er et reelt udtryk for fleksibiliteten i den danske regulering, da disse dele af arbejdsmarkedsreguleringen er overenskomstdækket. Derfor bliver et opklarende spørgsmål, hvor fleksible overenskomsterne er med hensyn til ansættelse, afskedigelse og regulering af ansættelsesvilkår.

En indikation på, hvor store begrænsninger kollektive overenskomster lægger på denne fleksibilitet på det danske arbejdsmarked, fremkommer i OECDs *Employment Outlook 2004*. Her er gengivet et såkaldt *Employment Protection Legislation index*, EPL-indeks. Trods navnet er her ikke blot inddraget relevant lovgivning, men desuden kollektive aftaler og andre kontraktuelle forhold samt den praksis, der har udviklet sig i relation hertil¹⁵.

OECD-indekset omhandler den generelle 'strictness' i EPL, det vil sige graden af beskyttelse i ansættelsen. Det er bygget op over tre forskellige elementer; reguleringen af forskellige former for tidsbegrænsede ansættelser, beskyttelsen af tidsbegrænsede ansatte mod (individuel) afskedigelse samt

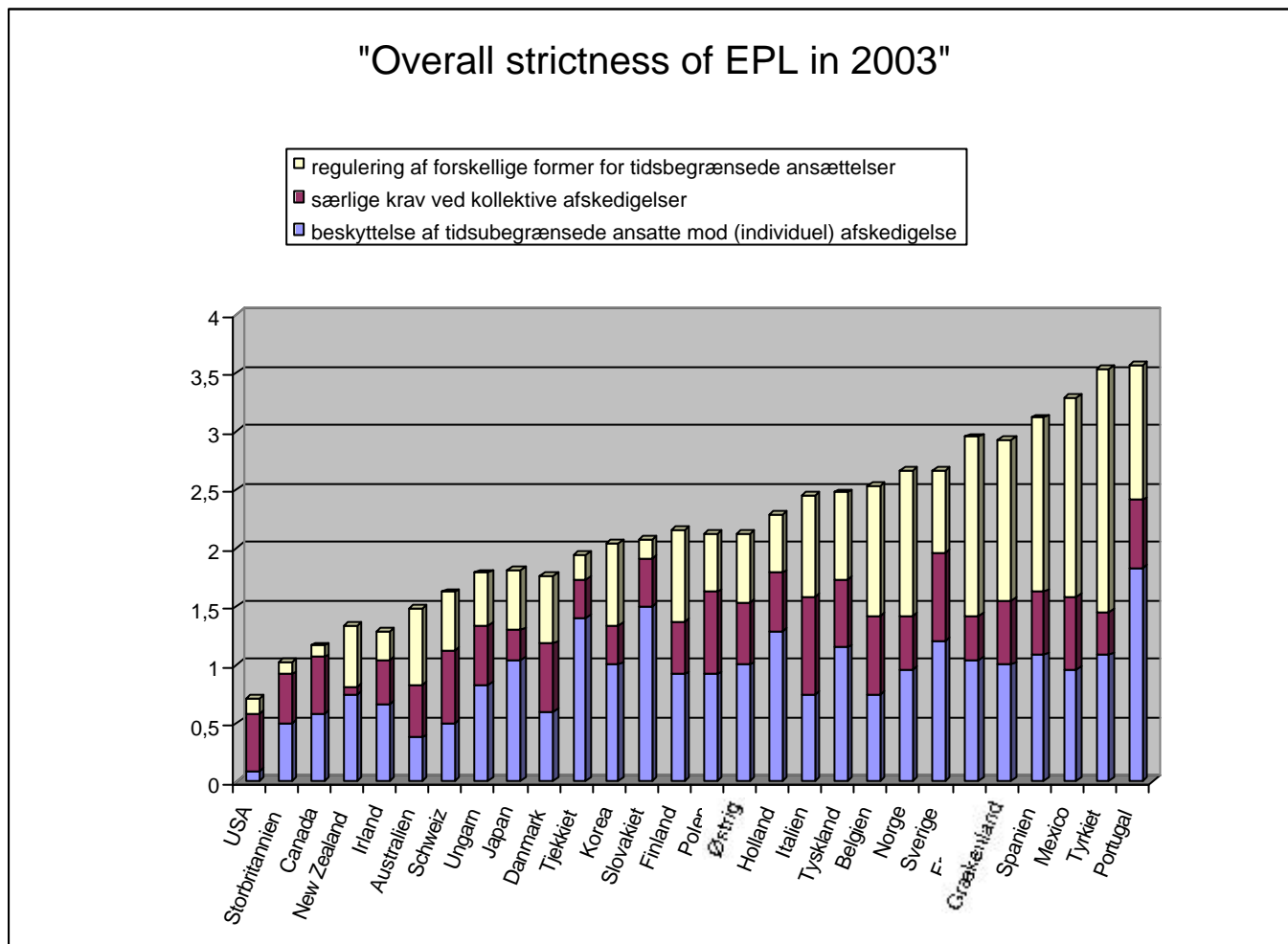
helligdags- og ferie betaling, betalt orlov og lovgivning vedrørende minimumsløn. 'Afskedigelsesflexibilitet' omfatter krav til begrundelser for afskedigelser, afskedigelsesprocedurer, varslingsperioder og fratrædelsesgodtgørelser.

¹⁴ The World Bank 2003:36.

¹⁵ OECD 2004:62-76.

særlige krav ved kollektive afskedigelser¹⁶. Som det fremgår af tabel 3.2 ligger Danmark klart i den halvdel af OECD-lande, hvor EPL-niveauet er lavest. Her er det også bemærkelsesværdigt, at Norge og Sverige har en klart større grad af beskyttelse af ansatte end Danmark. Ser man særskilt på beskyttelsen af tidsubegrænset ansatte mod individuel afskedigelse, er det kun Schweiz, Australien, Storbritannien og USA, der har en lavere beskyttelse end Danmark.

Tabel 3.2



Kilde: OECD 2004a:72

Samlet peger dette på, at det faktiske indhold af de kollektive aftaler på det danske arbejdsmarked nok indsnævrer fleksibiliteten, men det danske arbejdsmarked fremstår stadig som et af de absolut mest fleksible blandt OECD-landene. Samme tendens bekræftes af to andre og ældre undersøgelser. Det gælder Grubb og Wells, der i deres EPL-indeks kun finder den britiske regule-

¹⁶ Reguleringen af forskellige former for tidsbegrænsede ansættelser, bliver her målt som graden af restriktioner i forhold til virksomheders brug af tidsbegrænsede ansættelsesformer. Beskyttelsen af tidsubegrænsede ansatte mod (individuel) afskedigelse vurderer a) juridiske krav til "retmæssigt" og "uretmæssigt" afskedigelse, b) proceduremæssige barrierer, og c) varsler og fratrædelsesgodtgørelser. De særlige krav ved kollektive afskedigelser omhandler her yderligere forsinkelser og proceduremæssige krav, der går ud over, hvad der kræves ved individuelle afskedigelser (OECD 2004:65).

ring mindre *strict* end den danske ud af elleve daværende EU-stater¹⁷. Tendensen kom også frem i OECDs *Employment Outlook 1999*¹⁸.

Analysen i det følgende sætter fokus på flexicurity og overenskomstsyste-
met. Her bliver taget udgangspunkt i de fire henholdsvis fleksibilitets- og
sikkerhedsformer, som Ton Wilthagen og Frank Tros definerer som afgørende
for udvikling af flexicurity på arbejdsmarkedet – jf. afsnit 2.2. Fordelen ved
disse fleksibilitets- og sikkerhedsbegreber er dels, at de rummer centrale ele-
menter fra den internationale flexicurity-litteratur, dels skaber de en anvendelig
ramme for nærmere at identificere, hvad det er for elementer i det danske over-
enskomstsyste-
m, der har bidraget til, hvad man kan kalde 'den danske flexicuri-
ty model'.

Fokus i det følgende vil være på industriens overenskomst, da dette afta-
leområde kan karakteriseres som det dominerende på det danske arbejdsmarked.
Andre overenskomster og eventuel relevant lovgivning vil også kort blive ind-
draget. Målet er indkredse, hvordan og i hvor høj grad overenskomstsyste-
met bidrager til fleksibilitet og sikkerhed, altså flexicurity, på det danske arbejds-
marked.

3.1 Flexibilitetsformer

Ekstern numerisk fleksibilitet

Et af de helt centrale karakteristika ved det danske arbejdsmarked er den for-
holdsvis liberale adgang til dels at ansætte medarbejdere, dels at afskedige med-
arbejdere. OECD-undersøgelsen nævnt ovenfor giver mulighed for at se nærmere
på enkeltelementer i graden af beskyttelse af enkeltpersoner på normale
(tidsbegrænsede) kontrakter mod afskedigelse (den ene af de tre parametre, der
indgår i tabel 3.2 ovenfor). I tabel 3.3. indgår for det første proceduremæssige
barrierer vedrørende underrettelse om afskedigelse (mundtligt, skriftligt, ind-
dragelse af tredjepart og andre forhold som kan være tidskrævende). For det
andet de barrierer der kan opstå i forhold til, hvornår en afskedigelse er retmæs-
sig henholdsvis uretmæssig (mangel på arbejde, manglende kvalifikationer,
krav om forsøg på omskoling, mv.). For det tredje krav om varsler og godtgø-
relser (evt. i relation til ansættelsesperiodens længde)¹⁹.

¹⁷ Grubb og Wells 1993:14.

¹⁸ OECD 1999:57.

¹⁹ Per Kongshøj Madsen har udarbejdet en lignende tabel, dog med mere detaljerede
informationer, i Madsen 2004b:7, men uden data vedrørende Tyskland.

Tabel 3.3 Indikatorer for graden af beskyttelse af enkeltpersoner på normale (tidsbegrænsede) kontrakter mod afskedigelse. 2003. Indeks 0-6

	<i>Danmark</i>	<i>Sverige</i>	<i>Tyskland</i>	<i>Storbritannien</i>
1. Proceduremæssige barrierer	1,0	3,0	3,5	1,0
2. Barrierer for afskedigelse	1,5	4,0	3,3	1,3
3. Varsler og godtgørelser	1,9	1,6	1,3	1,1
Samlet beskyttelse mod afskedigelse	1,5	2,9	2,7	1,1

OECD 2004a:112

Tabellen sætter beskyttelsen mod afskedigelse i Danmark i relation til tre lande umiddelbart omkring os; Sverige, Tyskland og Storbritannien. Samlet viser tabellen, at graden af beskyttelse af den enkelte er lavest i Storbritannien, men den samlede indeksscore for Danmark ligger ikke meget højere. Til gengæld er den samlede indeksscore for henholdsvis Sverige og Tyskland næsten dobbelt så høj som den danske. Når det gælder beskyttelse mod afskedigelse, ligner det danske arbejdsmarked således mere det engelske end arbejdsmarkederne i Sverige og Tyskland. Ser man nærmere på de tre beskyttelselementer i indekset, viser det sig, at hvad angår proceduremæssige barrierer og barrierer for hvornår en afskedigelse kan gennemføres, ligger Danmark på et britisk niveau. Til gengæld scorer den danske regulering højest af alle fire lande vedrørende varsler og godtgørelser.

Dette er i ganske god overensstemmelse med det forhold, at afskedigelser på det danske arbejdsmarked først og fremmest er reguleret via opsigelsesvarsler i henholdsvis de kollektive overenskomster og funktionærloven. I industriens overenskomst er det ancienniteten på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for opsigelsesvarslets længde. Der er intet krav til arbejdsgiveren om varsel inden for de første 6 måneders ansættelse. Men herefter er der krav om varsel, som stiger proportionalt, således at man efter 12 års beskæftigelse har et varsel på 120 dage. Funktionærloven indeholder parallelle, men også mere omfattende, bestemmelser om varsler samt om godtgørelser (paragraf 2). Desuden findes lov om kollektive afskedigelser, som med bestemmelser om bl.a. varsler og pligt til forhandling mellem ledelse og ansatte om påtænkte kollektive afskedigelser. Det handler her om afskedigelser, som rammer grupper af ansatte og som ikke er begrundet i forhold, som kan tilregnes den enkelte lønmodtager. Disse bestemmelser er også skrevet ind i gældende overenskomster, bl.a. i industriens overenskomst i form af et bilag. Denne regulering er en konsekvens af et EU-direktiv (98/59/EF).

Også den regulering, som findes vedrørende ansættelser, er i første række en konsekvens af EU-regulering. Ansættelsesbevislov og i relation hertil bestemmelser om ansættelsesregler i industriens overenskomst skyldes EU direktiv (91/533/EØF) om arbejdsgiverens pligt til at underrette om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet. Nok et EU-direktiv berører den eksterne numeriske fleksibilitet. Det drejer sig her om EU-direktiv (99/70/EF) om tidsbegrænsede ansættelser, der giver visse begrænsninger i adgangen til at benytte tidsbegrænsede ansættelser. Netop tilblivelsen af dette direktiv gav anledning til bekymring inden for bygge- og anlægsområdet, da ansatte her typisk

er organiserede i sjak, som ansættes ved det enkelte byggeri. Bekymringen var, at dette system ville blive umuligt at opretholde. Sådan gik det dog ikke²⁰. Samtidig kan man også, noget i modsætning til denne bekymring, konstatere, at der fra arbejdsgiverside har været forsøg på at lade de ansatte følge virksomheden i stedet for de enkelte byggerier. Argumentet har været, at denne meget vidtgående fleksibilitet har været en hindring for at opbygge og sikre kvalitet i det arbejde, som bliver udført fra byggeri til byggeri. Hidtil er der dog ikke sket markante forandringer i ansættelsesformen på bygge- og anlægsområdet.

Samlet set tyder meget på, at den fleksible adgang til at ansætte og afskedige er den afgørende form for fleksibilitet i dansk arbejdsmarkedsregulering. Vi ved fra internationale sammenligninger, at det er en forholdsvis stor procentdel af de ansatte på det danske arbejdsmarked, der skifter job i en given tidsperiode sammenlignet med andre lande²¹. Et andet tal, der vidner om den forholdsvis store personaleomsætning, er, at den gennemsnitlige længde af ansættelsesforhold på det danske arbejdsmarked er lav i international sammenligning. Her ligger det danske arbejdsmarked på niveau med det britiske med en gennemsnitlig længde på ansættelsesforhold på godt otte år, mens det tilsvarende tal for Sverige er 11,5 år og for Tyskland 10,5 år²².

Set over det sidste halve århundrede er der ikke sket markante forandringer i reglerne for afskedigelser. Regler om varsler blev skrevet ind i industriens overenskomst i 1950. Op gennem årene er varslerne blevet forlænget og specificeret på anden vis, men er ikke substantielt blevet ændret²³.

Man kan spørge, om der til trods for den eksisterende fleksibilitet på området alligevel eksisterer barrierer, som skaber vanskeligheder fx i forbindelse med jobskift. Man kan forestille sig, at konkurrenceklausuler for visse grupper på arbejdsmarkedet skaber barrierer for dette *flow* fra et job til et andet. Ligeledes kan man også forestille sig, at eksklusivaftaler kan være en barriere for dette *flow*.

Intern numerisk fleksibilitet

Den interne numeriske fleksibilitet på danske virksomheder er først og fremmest et resultat af de indgåede overenskomster, idet spørgsmål som arbejdstidens længde, tilrettelæggelsen af arbejdstid og overtid, samt vilkår for bl.a. deltidansættelser først og fremmest er et overenskomstansættelsesforhold, om end der på det sidstnævnte område er kommet lovgivning til i de seneste år.

Et studie fra 1998 vedrørende arbejdstidsfleksibilitet viser, at Danmark adskiller sig fra de øvrige EU-stater (det daværende EU 15) ved, at området stort set udelukkende er overenskomstreguleret, om end de øvrige skandinaviske lande og andre nordeuropæiske lande også overlader store dele af reguleringen til arbejdsmarkedets parter. Men generelt lovgiver EU-staterne i varierende omfang om arbejdstid. I de senere år er det samtidigt blevet en klar tendens, at der bliver introduceret ny lovgivning med henblik på at skabe større fleksibilitet

²⁰ Jf. Andersen 2003.

²¹ Bingley et al. 2000.

²² Auer og Cazes 2003:25/tabel 2.1. Alle tal år 2000.

²³ Navrbjerg et al. 2001

i den eksisterende lovgivning om arbejdstid. Storbritannien og Danmark fremtræder som lande med en meget begrænset lovregulering, der kan påvirke den mulige arbejdstidsfleksibilitet²⁴.

Arbejdstiden har været et gennemgående emne i overenskomstindgåelsen i Danmark, men det har varieret hvilke spørgsmål vedrørende arbejdstid, der har præget overenskomstfornyelserne, og selve reguleringsformen har forandret sig markant i de seneste årtier. Frem til 1980'erne har spørgsmålet om arbejdstidens samlede længde været dominerende. Fra midten af 1980'erne koncentrerer forhandlingerne sig om variationer i den givne arbejdstid. Regler om fleksibel arbejdstid bliver for første gang skrevet ind i overenskomsten i 1967. Disse regler er gennem årene blevet udbygget. En afgørende ændring kom i 1995. På daværende tidspunkt kunne arbejdstiden varieres inden for seks uger, således at den gennemsnitlige arbejdstid over seks uger blev 37 timer. 1995-overenskomsten udvidede denne referenceperiode til seks måneder, men under forudsætning af, at parterne lokalt kunne nå til enighed om arbejdstidstilrettelæggelsen. Skridtet var betydningsfuldt og gav anledning til bekymringer såvel hos de faglige organisationer som hos arbejdsgiverne. Der var på faglig side frygt for, at medarbejdere i perioder ville blive presset til at acceptere store overarbejdsbyrder, mens der på arbejdsgiverside var frygt for at kravet om lokal enighed reelt ville berøve arbejdsgiverne en del af ledelsesretten²⁵. Det gik dog ikke anderledes end, at allerede i 1998 blev referenceperioden udvidet til 12 måneder, hvilket også er den gældende periode i den nuværende overenskomst (2004-2007).

Yderligere fleksibilitet i arbejdstidstilrettelæggelsen blev skrevet ind som en forsøgsordning ved overenskomstindgåelsen i 2004. Her løses der på kravet til lokal enighed om variationer i arbejdstiden forstået på den måde, at nok skal der indgås en aftale mellem ledelse og tillidsrepræsentanten, men den kan nu have karakter af en lokal rammeaftale, hvorefter den konkrete planlægning af arbejdstiden aftales direkte med de enkelte medarbejdere eller grupper af medarbejdere. Hermed er man kommet tæt på en individualisering af arbejdstidsspørgsmål, men det sker inden for rammerne af det kollektive aftalesystem. Ordningen er som nævnt en forsøgsordning, som skal tages op i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2007²⁶.

Samlet kan man antage, at overenskomstreguleringen giver større muligheder for lokale variationer i arbejdstidstilrettelæggelsen, end hvad der er muligt, når arbejdstidsspørgsmål i højere grad er lovreguleret. Det skyldes primært de sektoropdelte aftaler, som har karakter af rammeaftaler, som så atter kan forhandles og tilpasses lokalt. Denne type fleksibilitet kan ikke umiddelbart bygges ind i lovgivning. Dog skal det tilføjes, at lovreguleringen om disse spørgsmål i andre EU-lande, fx Tyskland og Holland, sker i samspil med overenskomsterne. Med andre ord indeholder lovgivningen minimumskrav, principper m.m., som overenskomsterne skal efterleve. Hvorledes billedet præcist ser ud inden for fx konkurrenceudsatte industrierhverv i de nordeuropæiske lande

²⁴ EIRO 1998.

²⁵ Navrbjerg 2001:18.

²⁶ Due og Madsen 2004.

kræver nærmere studier af, hvordan arbejdstidsspørgsmål kan håndteres og bliver håndteret inden for forskellige sektorer i forskellige lande.

En indikation for, at fleksibiliteten i arbejdstidsorganiseringen er større på det danske arbejdsmarked end i landene omkring os, kom frem i løbet af anden halvdel af 2004, hvor en række bemærkelsesværdige aftaler på større virksomheder i Tyskland brød med eksisterende overenskomster bl.a. med henblik på at skabe større fleksibilitet i arbejdstiden. Dette skabte debat om arbejdstid, både den samlede ugentlige arbejdstid og tilrettelæggelsen af denne arbejdstid, i flere europæiske lande (bl.a. Tyskland, Frankrig, Belgien og Holland). Men debatten kom ikke på samme vis til Danmark. Tværtimod udtalte arbejdsgiverrepræsentanter, at der ikke var behov for ændringer i de gældende regler for arbejdstid. Arbejdsgiverne fandt, at de eksisterende muligheder for lokale aftaler giver den nødvendige fleksibilitet.

Endelig er der også en række love på det danske arbejdsmarked, som påvirker diverse arbejdstidsspørgsmål, dvs. den interne numeriske fleksibilitet. Det drejer sig om lov om gennemførelse af visse dele af arbejdstidsdirektivet (direktiv 93/104/EF) fra 2002, der sætter rammer for den samlede arbejdstid og indeholder bestemmelser om natarbejde, pauser m.m. Dernæst deltidsloven, også vedtaget i 2002, som dels skyldes iværksættelsen af EU-direktiv (97/81/EF) om deltidsarbejde, dels regeringens ønske om at fjerne hindringer i overenskomsterne for udbredelse af deltidsarbejde. Direktiverne har skabt fælles EU minimumsstandarder på de konkrete områder, som direktiverne omhandler, men det ændrer ikke ved, at arbejdstidsspørgsmål på det danske arbejdsmarked først og fremmest er overenskomstreguleret.

Funktionel fleksibilitet

Den funktionelle fleksibilitet omhandler spørgsmålet om, hvorvidt den enkelte ansatte er i stand til at varetage forskelligartede opgaver på samme virksomhed og dermed fremme fleksibiliteten i arbejdsorganiseringen. Det handler om at udnytte det samlede potentiale medarbejderne har, undgå nedslidning bl.a. ved rotation og dække behov, der opstår ved sygdom, flaskehalse mv. i produktionen eller i forbindelse med omlægninger og tilpasninger i overensstemmelse med efterspørgslen. Typisk vil man fremhæve, at funktionel fleksibilitet hænger tæt sammen med efter- og videreuddannelse, altså en kontinuerlig opbygning af kompetencer hos de ansatte med henblik på at få maksimal funktionel fleksibilitet.

En undersøgelse gennemført i begyndelsen af 2003 i EU 15 samt Norge og Island viste, at mere end halvdelen af den danske befolkning oplyser, at de inden for de senest 12 måneder har været på efteruddannelse. Det placerer danskere som dem, der uddanner sig mest blandt de undersøgte nationer²⁷. Dette er kan tolkes som et signal om, at Danmark klarer sig godt inden for denne fleksibilitetsform. Men det handler i høj grad også om indholdet og kvaliteten af den efteruddannelse man gennemfører: Kan den siges at rette sig mod funktioner, hvor der fremover er beskæftigelse? Er uddannelsen virksomhedsspecifik eller

²⁷ *The European Centre for the Development of Vocational Training.*

giver den kvalifikationer der har bredere relevans? Det sidstnævnte er ikke mindst vigtigt i lyset af den høje eksterne numeriske fleksibilitet på det danske arbejdsmarked (jf. ovenfor). Med andre ord handler funktionel fleksibilitet ikke kun om at kunne varetage varierende opgaver på samme arbejdsplads, men også om at erhverve kvalifikationer, der er anvendelige på andre typer af arbejdspladser.

I industriens overenskomst er efter- og videreuddannelse blevet et område, der har fået stor opmærksomhed siden begyndelsen af 1990'erne. I 1991 fik medarbejdere ret til én uges, og i 1993 to ugers, årlig efter- og videreuddannelse, såfremt de havde minimum ni måneders anciennitet. Bestemmelserne i overenskomsten indeholder endvidere en række anbefalinger vedrørende uddannelsesplanlægning, retningslinier for ansattes adgang til faglig relevant uddannelse, almen kvalificering og anden uddannelse. Denne opmærksomhed over det sidste årti må antages at have fået betydning for karakteren af efteruddannelsesindsatsen på virksomhedsniveau, herunder de ansattes mulighed for frihed til efteruddannelse. Men eksisterende undersøgelser tyder også på, at det varierer meget, i hvilket omfang virksomhederne på industriområdet har iværksat den systematiske og planlagte efteruddannelse, som overenskomstens anbefalinger omtaler. Det kan også bemærkes, at efter- og videreuddannelsesområdet er et område, hvor 93 procent af tillidsrepræsentanterne i LO's tillidsrepræsentantundersøgelse fra 1998 var helt eller delvist enige i, at fagbevægelsen skal arbejde for bedre muligheder for medlemmerne²⁸.

Der er endvidere en række områder, hvor man kan spørge, om der på det danske arbejdsmarked eksisterer barrierer for den funktionelle fleksibilitet. Kan fx stive faggrænser mellem grupper af ansatte blokere for denne fleksibilitet? Det har længe været arbejdsgivernes ønske at udvikle princippet om én virksomhed, én overenskomst. Dette er i vid udtrækning sket på industriens område. Spørgsmålet er, om intern konkurrence og overvågning mellem faggrupper – fx faglærte og ufaglærte – spiller en rolle for den grad af funktionel fleksibilitet, der kan opnås? Antagelsen må her være, at sammenlægninger af organisationer samt tilblivelsen af industriens fælles overenskomst (for faglærte og ufaglærte) har betydet, at de barrierer som faggrænserne tidligere gav, i dag er blevet mindre. Større og dyrere efter- videreuddannelser, fx en MBA-grad, binder også den enkelte til den virksomheden, som har finansieret uddannelsen. Der er faldet domme, der har tvunget medarbejdere til at tilbagebetale uddannelsesomkostninger, hvis de forlader den pågældende arbejdsplads. Alt andet lige begrænser sådanne domme mobiliteten og dermed fleksibiliteten på arbejdsmarkedet.

Lønflexibilitet.

²⁸ jf. Navrbjerg et al. 2001:63-4. For en samlet oversigt over overenskomsternes bestemmelser om efter- og videreuddannelse se Due et al. 2004.

Fleksibiliteten i lønfastsættelsen på industriområdet, men også andre store afa-leområder, er givetvis blevet større gennem de seneste årtier. Det er sket som følge af den organisatoriske centralisering og forhandlingsmæssige decentralisering, som blev sat i værk først og fremmest på initiativ af industriens arbejdsgivere i slutningen af 1980'erne. Det var ikke mindst et forsøg på at gøre op med det faktum, at forhandlinger såvel mellem hovedorganisationerne som mellem medlemsorganisationerne samt på virksomhedsniveau plus her oveni den automatiske dyrtidsregulering alle var elementer, der skruede de samlede omkostninger for virksomhederne op uden nogen relation til deres konkurrencemæssige situation. Dyrtidstillægget forsvandt som følge af en lovændring i 1986, og hovedorganisationernes rolle blev ændret fra egentlige aktører i forhandlingerne til at varetage en koordinerende funktion²⁹. Dette kan udlægges som en udvikling, hvor den lokale tilpasning af bl.a. lønudviklingen fik større vægt.

Lokal forhandling om løn er dog langt fra et nyt fænomen i aftalesystemet. Det hed i jernindustriens overenskomst fra 1902, at løn for 'dygtige medarbejdere' kan aftales mellem medarbejderen og arbejdsgiveren. I tilfælde af, at de ikke kan nå til enighed, kan tillidsrepræsentanten tilkaldes. Her var tale om en brancheoverenskomst baseret på et minimallønssystem, hvor der var aftalt minimalsatser, og hvor der var indskrevet regler for tillidsrepræsentantens rolle og funktion. Dette system svarer grundlæggende til det system for lønforhandlinger, vi kender på industriområdet i dag. Således er løn, der relaterer sig til ansattes præstationer og de opnåede resultater, lønfleksibilitet, et element der har været til stede i overenskomsterne i mere end hundrede år. Det betyder dog ikke, at strukturen i aftalesystemet ikke har forandret sig op gennem 1900-tallet. I udgangspunktet ønskede arbejdsgiverne at centralisere forhandlingerne for at undgå, at de mange mindre og mellemstore virksomheder blev spillet ud mod hinanden, men som nævnt med mulighed for lokal lønforhandling.

I dag er der fire lønsystemer inden for LO/DA-området: Normalløn, minimalløn, mindstebetaling og uden lønsats. I *normallønssystemet* fastlægges lønudviklingen i de centrale forhandlinger for de berørte medarbejdere inden for den givne overenskomstperiode. Det er således et system, der ikke giver mulighed for nogen lokal forhandling om tilpasning af lønnen og må derfor karakteriseres som ufleksibelt i denne sammenhæng. Hvor det i 1989 var 34 procent af de ansatte på LO/DA-området, der var dækket af en normallønsoverenskomst, var andelen i 1993 16 procent. Denne procentsats har ligget stabilt gennem de sidste cirka ti år, således at tilsvarende 16 procent var dækket af en normallønsoverenskomst i forbindelse med overenskomstfornyelserne i 2004. Dernæst er der *minimal- og mindstebetalingssystemerne*, hvor lønnen aftales lokalt og hvor der centralt kun aftales en minimumssats. Disse to ganske fleksible lønsystemer dækker størstedelen af lønmodtagerne på LO/DA-området. I starten af 1990'erne var trefjerdedele af samtlige lønmodtagere inden for området dækket af de to systemer, i dag er det en noget mindre andel, hvilket udelukkende skyldes, at *lønsystemer uden nogen centralt aftalt lønsats* har vundet frem fra fire

²⁹ Due og Madsen 1993.

procent af samtlige ansatte på området i 1991 til at omfatte 22 procent af samtlige i 2004³⁰.

Der findes indikationer på, hvor fleksible disse dominerende lønsystemer på det danske arbejdsmarked er sammenlignet med lønsystemerne i landene omkring os. Et studie fra 2001 analyserer udbredelsen af 'variable pay', det vil sige udbredelsen af variabel løn i EU-staterne forstået som løn, der på den ene eller anden vis relaterer sig til individuelle eller kollektive præstationer. Undersøgelsen viser, at på store dele af LO/DA-området forhandles der løn lokalt og det typisk i relation til produktivitetsgevinster. Samme undersøgelse viser, at i Tyskland var syv ud af ti aftaler om variabel løn ikke knyttet til de indgående overenskomster, men til aftaler indgået mellem ledelse og virksomhedsråd. Dette skal ses i lyset af, at lønsystemet i de kollektive aftaler fx på det store industriområde i Tyskland kan karakteriseres som et normallønssystem, hvor eventuelle lønstigninger fastsættes i de centrale aftaler. Herudover er der så mulighed for at indgå aftaler på virksomhedsniveau, som på den ene side kan lede til særlige løntillæg, men på den anden side også kan føre til, at de såkaldte 'åbningsklausuler' benyttes, hvilket typisk vil betyde en reduktion i det ellers aftalte lønniveau³¹. En sammenligning af de dominerende lønsystemer i henholdsvis Danmark og Tyskland peger umiddelbart på, at inden for industriområderne er det danske lønsystem samlet set mere fleksibelt, end hvad vi samlet set finder på det tyske industriområde. Et signal om dette er også, at virksomhedsaftaler i flere tilfælde reelt bryder med den indgåede sektoroverenskomst.

3.2 Sikkerhedsformer

Efter gennemgangen af de fire fleksibilitetsformer sætter vi i det følgende fokus på de fire sikkerhedsformer som Wilthagen og Tros opererer med samt spørgsmålet om, hvordan disse sikkerhedsformer fremtræder i overenskomsterne på det danske arbejdsmarked.

Jobsikkerhed

Jobsikkerhed handler her om sikkerheden for at kunne bevare et job hos en bestemt arbejdsgiver. Det er som beskrevet et karakteristika ved det danske arbejdsmarked, at der er en relativ enkel og fleksibel adgang til at afskedige ansatte. Således bliver sikkerheden for at bevare et job hos samme arbejdsgiver lav i dette perspektiv. Som vist ovenfor er ancienniteten i det enkelte job forholdsvis lav i Danmark sammenlignet med andre lande, og der forekommer forholdsvis mange jobskift på det danske arbejdsmarked. På den måde udtrykker 'jobsikkerheden' her et spejlbillede på den relativt høje eksterne numeriske fleksibilitet på det danske arbejdsmarked.

På den baggrund er det bemærkelsesværdigt, at danske lønmodtagere tilsyneladende oplever jobsikkerheden som relativ stor. OECD gennemførte i 1997 en undersøgelse af jobsikkerhed. I gennemsnit var 70 procent af lønmodtagere i OECD-landene 'meget uenige' i udsagnet 'mit job er sikkert', mens det

³⁰ DA 2004, tabel 5.12, samt DA 2000, tabel 8.

³¹ EIRO 2001.

kun var tilfældet for 44 procent af de danske lønmodtagere³². Hermed placerede Danmark som et af de lande, hvor lønmodtagerne oplevede at have den største jobsikkerhed. Dette fremstår umiddelbart som paradoksalt, men antagelsen må være, at trods den lave beskyttelse i ansættelsen giver den samlede regulering, og måske en veludbygget tradition for dialog på den enkelte virksomhed, en oplevelse af relativ stor jobsikkerhed hos den enkelte lønmodtager. Således kan man antage, at samarbejdsaftaler og tillidsrepræsentantinstitutionen spiller en vigtig rolle for oplevelsen af jobsikkerhed.

Andre forhold i overenskomsterne som bidrager til jobsikkerheden er skånejob for medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Endvidere forskellige former for sociale kapitler, herunder seniorordninger, der fx tilbyder ældre medarbejdere nedsat arbejdstid. Fælles for sådanne ordninger er, at selvom der har været en vis opmærksomhed om 'ældre eller svagelige arbejdere' i overenskomsterne gennem mange årtier, så er det inden for de seneste ti år, at bestemmelserne omkring skånejob mv. er blevet bygget op. Baggrunden for denne udvikling skal søges i en generel politisk debat om nødvendigheden af 'et rummeligt arbejdsmarked', samt at parterne bag overenskomsterne har valgt at påtage sig opgaver i denne sammenhæng og dermed bidrage til at udvikle jobsikkerheden for disse grupper af medarbejdere.

Man kan i forlængelse heraf også nævne arbejdsmiljøet. Hverken det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø er en direkte del af overenskomsten på industriens område – dog er uddrag af arbejdsmiljøloven om hviletid og fridøgn gengivet i overenskomsten. Men Dansk Industri og CO-industri indgik i 2001 en aftale om at opprioritere indsatsen vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. Meget tyder på, at denne opprioritering er i overensstemmelse med den virkelighed, som tillidsrepræsentanter på LO-området oplever. Mere end 90 procent angiver at have diskuteret det psykiske arbejdsmiljø med kollegaer og ledelse, og 70 procent er helt eller delvist enige i udsagnet, at man som tillidsmand i stigende grad kommer til at fungere som en slags socialrådgiver for kollegaerne³³.

Den type problemer, som overenskomsterne og fx aftaler om det psykiske arbejdsmiljø her adresserer, skaber ikke i sig selv jobsikkerhed. Men de er med til at sikre, at der findes redskaber til at tage fat om de problemer, som enkelte medarbejdere eller medarbejdergrupper har på den enkelte arbejdsplads. Dermed bidrager sådanne initiativer også til jobsikkerheden for den enkelte eller grupper af medarbejdere.

Beskæftigessikkerhed

Den lave jobsikkerhed bliver på det danske arbejdsmarked i dag delvist kompenseret ved en høj beskæftigessikkerhed, det vil sige sikkerhed for fortsat at være i beskæftigelse. Der forsvinder omkring 260.000 job om året i Danmark, men der skabes et tilsvarende antal, hvilket er afgørende for, at der er et højt niveau af beskæftigessikkerhed.

³² OECD 1997.

³³ Navrbjerg et al. 2001:56-8.

Overordnet kan man hævde, at de kollektive overenskomster har bidraget til beskæftigelsessikkerheden i Danmark ved, at overenskomsterne har sikret virksomhederne en produktivitet og et omkostningsniveau, som i anden omgang sikrer konkurrenceevnen og dermed beskæftigelsen. En særlig rolle spiller her den såkaldte *Fælleserklæring* indgået mellem DA og LO i 1987, hvor fagbevægelsen accepterede løntilbageholdenhed med henblik på at sikre beskæftigelse. Man kan sige, at fra dette tidspunkt har det været slået fast, at de faglige organisationer har prioriteret 'jobfest frem for lønfest' ved de tilbagevendende overenskomstforhandlinger.

Det kan ligne mere end en tilfældighed, at der i Holland blev indgået en tilsvarende aftale om løntilbageholdenhed og beskæftigelse, den såkaldte 'Wasenaar-aftale' i 1982. Holland og Danmark er som vist i afsnit 2 ofte blevet fremhævet som to lande, hvor flexicurity i særlig grad er blevet udviklet. Det er nærliggende at hævde, at cirka to årtier, hvor arbejdsmarkedets parter har været enige om at sikringen af konkurrenceevnen og beskæftigelsen skulle være den overordnede prioritet, i høj grad har medvirket til udbygningen af de særlige flexicurity-modeller i Holland og Danmark.

Herudover skal det så heller ikke glemmes, at hele efter- og videreuddannelsessystemet er væsentligt for beskæftigelsessikkerheden - det vil sige at arbejdsstyrken har de relevante kvalifikationer. Den aktive arbejdsmarkedspolitik er derudover også væsentlig for at sikre *flowet* fra ledighed til beskæftigelse.

Indkomstsikkerhed

Indkomstsikkerheden er sikkerheden for at bevare indkomst, når der ikke er betalt arbejde at få. På det danske arbejdsmarked bliver indkomstsikkerheden i første række leveret af den forholdsvis høje arbejdsløshedsunderstøttelse. Overenskomsterne spiller ikke nogen rolle med henblik på at sikre indkomsten, når man er ledig.

Tabel 3.4 Arbejdsløshedsunderstøttelse over et år ift. tidligere indkomst, procent, 1998

<i>Tidligere indkomst i procent af gennemsnitsindkomst</i>	<i>Danmark</i>	<i>Tyskland</i>	<i>Sverige</i>	<i>Holland</i>	<i>Storbritannien</i>
75	80	59	80	71	26
100	63	58	70	71	20
150	46	58	52	68,5	14
175	41	55	46	60	12
200	37	49	41	54	10

Kilde: Hansen 2000:33³⁴

Tabel 3.4 viser, i hvor høj grad arbejdsløshedsunderstøttelsen kompenserer for den manglende indkomst for forskellige indkomstgrupper. Atter er de danske tal sat i relation til tallene for Tyskland, Sverige, Holland og Storbritannien. Kompensationen er i alle lande højest for den laveste indkomstgruppe. For Danmarks og Sveriges vedkommende er kompensationen forholdsvis høj for lav-

³⁴ En tilsvarende tabel findes i Braun 2004:34.

indkomstgrupperne, men kompensationsgraden falder hurtigt for grupper med højere indtægter. Tyskland og til dels Holland starter på et lavere kompensationsniveau, til gengæld falder understøttelsens størrelse forholdsvis mindre end i Danmark og i Sverige. Storbritannien har klart det laveste kompensationsniveau for samtlige indkomstgrupper. Samlet ligner den danske profil for indkomstsikkerhed i forbindelse med ledighed klart mest den svenske.

Det skal nævnes, at der er flere forskellige måder, hvorpå man kan opgøre arbejdsløshedsunderstøttelsens størrelse lande imellem. Opgørelser kan - ud over at forholde sig til forskellige indkomstgrupper som i tabel 3.4 - bl.a. sætte understøttelsen i relation til ledighedsperiodens længde, kompensation før og efter skat mv. Generelt vil kompensationsniveauet i Danmark dog ligge højt i forhold til ikke blot andre nordeuropæiske lande, men i forhold til OECD-lande i det hele taget³⁵.

Der er ingen tvivl om, at det relativt høje niveau for arbejdsløshedsunderstøttelse er afgørende for fagbevægelsens accept af den enkle og liberale adgang til at afskedige medarbejdere i Danmark. Fra tid til anden bliver der fra faglige repræsentanter sat spørgsmålstejn ved, om det er den rigtige politik at have den lette adgang til afskedigelser. Man kan hævde, at dette spørgsmål udtrykker en balance mellem fleksibilitet og sikkerhed, hvor indkomstsikkerheden spiller en helt afgørende rolle for lønmodtagere og dermed for de faglige organisationer. Dermed findes der også en smertegrænse for, hvor meget man kan sænke eller udhule niveauet for understøttelsen, uden at man fra faglig side vil problematisere den liberale adgang til afskedigelser og følgelig kræve større sikkerhed i ansættelsen eller, jf. ovenfor, større jobsikkerhed. Præcist hvor denne balance ligger, kan ikke konkret defineres. Det er en dynamisk proces, hvor mange elementer indgår. Det handler om styrkeforholdet mellem arbejdsgivere og ansatte (og deres organisationer), det handler om politiske strømninger og tendenser i den offentlige debat, og man kan forestille sig at den seneste tids debat om globalisering, udflytning af arbejdspladser mv., også vil sætte fokus på den eventuelle konkurrencemæssige fordel, som et fleksibelt dansk arbejdsmarked giver. Dette blot nævnt som eksempler på elementer, der påvirker denne balance.

Hvor stor opmærksomhed, der er blandt parterne på arbejdsmarkedet vedrørende denne balance mellem understøttelsens størrelse og fleksibilitet i reguleringen, blev understreget i efteråret 2003. Her fremsatte den daværende regering et forslag om at reducere understøttelsen for de højeste indtægtsgrupper. Såvel faglige organisationer som betydningsfulde enkeltarbejdsgivere og arbejdsgiverorganisationer afviste utvetydigt ideen. På trods af at der i Folketinget var et flertal bag forslaget, blev det stille og roligt fjernet fra den politiske dagsorden. Der kom i industriens overenskomst fra 2004 et klart signal om, at arbejdsmarkedets parter ser politiske indgreb på dette område som potentielt underminerende. Aftalen kom til at indeholde en klausul, hvori det hedder, at hvis regeringen går ind og ændrer på reglerne for understøttelse i tilfælde af ledighed, vil de relevante dele af overenskomsten skulle genforhandles.

³⁵ Jf. Hansen 2000:31-35.

Pension skal også kort inddrages her, da opbygningen af arbejdsmarkedspensionerne siden 1989 også udgør en indkomstsikkerhed. Der er ikke tale om en 'her-og-nu' sikkerhed, men om en sikring af indkomst, når man forlader arbejdsmarkedet. På denne vis kan man sige, at pensionsspørgsmålet er kommet til at indgå på logisk vis i overenskomstforhandlingerne, hvor lønmodtageren har fået midlerne til et 'fremtidigt forbrug', mens arbejdsgiverne fik pengene kanaliseret over i investeringer i dansk erhvervsliv frem for individuelt forbrug. Etableringen af arbejdsmarkedspensionerne kan siges at give lønmodtagere en indirekte indkomstsikkerhed, mens de er på arbejdsmarkedet, idet man får visshed for at ens kommende pensionisttilværelse økonomisk set er sikret. Når man forlader arbejdsmarkedet, er der naturligvis tale om en direkte indkomstsikkerhed.

Kombinationssikkerhed

Med kombinationssikkerheden sigtes til sikkerheden for at kunne kombinere lønnet beskæftigelse med andre former for aktiviteter og forpligtelser. Det handler i en dansk sammenhæng om de forskellige orlovsordninger, men også om ret til efteruddannelse og jobrotationsordningerne. Kombinationssikkerhed er med til at skabe et fleksibelt arbejdsmarked, hvor der er mulighed for midlertidigt at deltage i andre samfundsmæssigt relevante aktiviteter for derefter at vende tilbage til ordinær beskæftigelse.

Jobrotationsordningen er måske det redskab i dansk arbejdsmarkedspolitik, der har fået mest opmærksomhed. Det sigter på midlertidigt at erstatte beskæftigede, der skal efteruddannes, med ledige, og ligger således fint i tråd med tankegangen bag kombinationssikkerhed. Redskabet har dog aldrig opnået den helt store udbredelse, og har endvidere været på retur i en del år. Antallet af personer i jobrotationsprojekter faldt således fra 7000 i 1.kvartal 1998 til godt 2000 i samme kvartal 2004 - og af disse er kun ca. 1/5 ledige³⁶.

De tre orlovsordninger fra 1994 (uddannelsesorlov, sabbatorlov og forældreorlov) har også fået stor international opmærksomhed. Ideen med orlovsordningerne var, at de på en gang skulle give travle familier mulighed for et pusterum, opkvalificere arbejdsstyrken og give ledige mulighed for at få en fod inden for på arbejdsmarkedet. Uddannelsesorlov blev godtgjort med 100 procent dagpengesats, mens sabbat- og børnepasningsorlov oprindeligt var takseret til 80 procent, men i 1997 blev de begge sat ned til 60 procent. Ordningerne blev i 1990'erne anvendt i stort omfang. I 1996 alene, deltog 121.000 beskæftigede og ledige i ordningerne, hovedparten på uddannelsesorlov (Madsen 1999). Siden hen er anvendelsen af orlovsordningerne faldet, og mulighederne for at tage orlov er blevet begrænset. Således blev sabbat- og uddannelsesorlovsordningerne afskaffet i 2001, mens forældreorlov fortsat er en mulighed.

Muligheden for at tage barselorlov blev i 2003 udvidet fra et halvt til et helt år med dagpenge og samtidig gjort mere fleksibel. Men mindst ligeså vigtigt har spørgsmålet om muligheden for at få løn og ikke bare dagpenge under barsel været, og her har overenskomsterne spillet en væsentlig rolle. I den for-

³⁶ Arbejdsmarkedsstyrelsen 2005.

bindelse har det været debatteret, i hvilket omfang der skulle oprettes barselsfonde, som kunne udligne udgifterne mellem overenskomstområder med henholdsvis mange kvinder og få kvinder igennem én central barselsfond. Ved overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked i 2004 blev der enighed om at etablere to fonde: én for industrien og én for det øvrige DA-område. Oven i en udligning mellem virksomhederne i disse decentrale barselsfonde, som følger overenskomstlinierne og dermed respekterer det sektorbase-rede aftalesystem, skal så etableres en tværgående udligningsordning³⁷. Seneste forbedringer af barslen findes på de kommunale områder, hvor overenskomsten fra 2005 sikrer, at den kommunale arbejdsplads skal være sikret dækning, hvis en medarbejder går på barselsorlov, og at medarbejderne er sikret fuld pensionsindbetaling i hele barselsperioden.

Endelig er retten til efteruddannelse med fuld løn vigtig i kombinations-sikkerhedsmæssig sammenhæng. Retten kom som tidligere nævnt ind i industriens overenskomst i 1993 (se ovenfor), og har siden bredt sig til andre overenskomstområder.

Alt i alt indeholder det danske arbejdsmarked flere væsentlige elementer af kombinationssikkerhed på trods af reduktionen i flere af orlovsordningerne. Overenskomsterne, herunder industriens overenskomst, bidrager væsentligt hertil.

3.3 Opsummering

Ser man samlet på, hvilken rolle overenskomstsyste-met spiller i forhold til de forskellige fleksibilitets- og sikkerhedsformer, fremgår det, at overenskomsterne leverer en efter international målestok høj grad af fleksibilitet i de nævnte dele af arbejdsmarkedsreguleringen. Overenskomstsyste-met leverer også sikkerhed. Først og fremmest har den fælles forståelse på LO/DA-området siden slutningen af 1980'erne om at sikre konkurrenceevne og beskæftigelse medvirket til at udbygge beskæftigessikkerheden. Set i forhold til, hvordan overenskomstre-guleringen direkte ved den konkrete regulering leverer fleksibilitet, kan man hævde, at sikkerheden, her beskæftigessikkerheden, leveres mere indirekte. Den er så at sige en intenderet effekt af den fælles forståelse, der har været. I forlængelse heraf har det også været en fælles forståelse gennem perioden, at jobsikkerheden (sikkerheden i det enkelte job) ikke skulle øges. Man har koncentreret sig om beskæftigessikkerheden (sikkerheden for at komme i læ-skæftigelse).

Yderligere er der områder, hvor man kan hævde, at overenskomsterne har skabt større sikkerhed i de senere år. Det er sket hvor uddannelse, pension og en række sociale spørgsmål (barsel, forældreorlov, øget sikkerhed ved sygdom mv.) er blevet del af overenskomsten.

Fleksibiliteten fremkommer i første række i reguleringen af afskedigelser, som er endog meget fleksibel i international sammenhæng. Ser man på udviklingen i overenskomsterne på dette område, den eksterne numeriske fleksibilitet, kan man konstatere, at den er *uforandret* i sit grundlæggende indhold over flere

³⁷ Due & Madsen 2004b.

årtier. Den nye regulering der er kommet til vedrørende ansættelse og afskedigelser skyldes EU-regulering.

En udbygget fleksibilitet finder vi også i den interne numeriske fleksibilitet, det vil sige i fleksibiliteten i tilrettelæggelsen af arbejdstid, overtid mv. Men her skyldes det ikke status quo, men tværtimod en markant udvikling i overenskomsterne gennem de seneste ti år. Gennem denne periode er mulighederne for lokal aftaleindgåelse mellem tillidsrepræsentant og ledelse om arbejdstidsspørgsmål systematisk blevet udbygget. Yderligere er det en udvikling, der senest har åbnet for en mere individuel tilrettelæggelse af arbejdstidsspørgsmål. Det er således en udvikling, der er en konsekvens af den *decentralisering* af aftalekompetence, som er gennemført i perioden. Man kan sige, at decentraliseringen i aftalekompetencen udgør en forudsætning for den fleksibilitet, der er opnået på området.

En mulig effekt af dels den lette adgang til at hyre og fyre, dels den fleksibilitet, overenskomsterne i dag giver vedrørende arbejdstidstilrettelæggelse skal kort fremhæves her. Ferrera et al. har argumenteret for, at den stigende brug af vikarer i Holland kan betragtes som en 'funktionel ækvivalent' til den lave beskyttelse mod afskedigelse i Danmark og Storbritannien³⁸. Man kan således forestille sig, at de forskellige former for atypiske ansættelser (vikarer, tidsbegrænsede og deltidsansættelser) ikke får det omfang de ellers ville kunne få på det danske arbejdsmarked på grund af fleksibiliteten på disse to reguleringsområder.

Muligheden for at forhandle løn lokalt har inden for jernindustrien eksisteret gennem hele aftalesystemets historie. På den baggrund kan man sige, at der principielt er tale om en *uforandret* mulighed for at aflønne i forhold til præstationer og resultater. Men rummet for den lokale lønforhandling har forandret sig med udviklingen i aftalesystemet gennem ikke mindst de sidste par årtier. Den *centraliserede decentralisering*³⁹ har fokuseret aftaleindgåelsen omkring rammeaftaler inden for få, men store sektorer suppleret af forhandlinger på virksomhedsniveau.

Bestemmelser om efter- og videreuddannelse kommer ind i overenskomsterne i den første halvdel af 1990'erne. Det kan ses som en udvikling, der bidrager til den funktionelle fleksibilitet, det vil sige muligheden for, at medarbejdere kan varetage flere forskellige funktioner på samme virksomhed. Men får lønmodtagere en tilstrækkelig bred opkvalificering, bidrager efter- og videreuddannelse også til mobiliteten på arbejdsmarkedet - den eksterne numeriske fleksibilitet. At uddannelsesspørgsmål får en central placering i overenskomsterne kan tolkes som udtryk for *den øgede bredde i overenskomsterne*.

Udbygningen af forskellige sikkerhedsformer i overenskomsterne er også udtryk for den øgede bredde i den samlede forhandlingsdagsorden. Opbygningen af arbejdsmarkedspensionerne er det centrale eksempel her. Som nævnt ovenfor må de betragtes som et sikkerhedselement, der sikrer indkomsten på den anden side af det aktive arbejdsliv. En række andre sikkerhedselementer,

³⁸ Ferrera et al. 2001:124.

³⁹ Due et al. 1993.

der er kommet ind i overenskomsterne, er sociale kapitler samt andre initiativer med henblik på medarbejdere med nedsat arbejdsevne samt opprioriteringen af arbejdsmiljøspørgsmål. Samlet har den øgede bredde, der er kommet i overenskomsterne gennem de sidste godt ti år, tilføjet en række nye sikkerhedselementer til reguleringen, men også bidraget til fleksibiliteten på uddannelsesområdet.

4. Den danske og andre europæiske flexicurity-modeller

Fra at have betragtet flexicurity forholdsvis snævert i relation til de kollektive overenskomster, skal vi i det følgende se nærmere på flexicurity i den samlede arbejdsmarkedsregulering. Atter vil perspektivet være internationalt komparativt, hvilket betyder, at den danske regulering bliver sat i relation til reguleringen i andre europæiske lande.

4.1 Flexicurity i dybden - intensiteten af flexicurity

Som fremhævet i afsnit 2 har Per Kongshøj *Madsen* beskrevet flexicurity på det danske arbejdsmarked som et sammenspil i en gylden trekant, hvor det fleksible arbejdsmarked, den relativt høje understøttelse til ledige og den aktive arbejdsmarkedspolitik udgør omdrejningspunkterne. I de senere år er særligt den aktive arbejdsmarkedspolitik blevet fremhævet som en succes, idet den formodes at have bidraget til at nedbringe ledigheden fra godt 10 procent til i starten af 1990'erne til et niveau i starten af det nye århundrede på omkring 6 procent af den samlede arbejdsstyrke. Det hører dog med til billedet, at gunstige økonomiske konjunkturer har spillet en ikke uvæsentlig rolle i denne udvikling. Med andre ord udviklingen i den europæiske økonomi, for ikke at sige den globale, påvirker i høj grad mulighederne for at fastholde og skabe job i Danmark. I samme åndedrag må det tilføjes, at der er lande omkring os, der i samme periode har oplevet en tilsvarende gunstig udvikling i beskæftigelsen. Det drejer sig her om lande som Sverige, Holland, Irland og Storbritannien, mens andre lande igen som Tyskland, Frankrig og Belgien har haft langt vanskeligere ved at skabe beskæftigelse og forsat har en relativt høj ledighed. Det samme gælder flere lande i Sydeuropa, hvor dog Spanien trods en forsat høj ledighed har skabt forholdsvis mange job i løbet af 1990'erne. De nye EU-stater fremviser også et sammensat billede. Ledigheden er relativt lav i Tjekkiet og Ungarn, men høj i bl.a. Polen og Slovakiet. Det tyder på, at internationale økonomiske konjunkturer givetvis har betydning, men langt fra udgør hele forklaringen på evnen til at skabe beskæftigelse - nationale forhold eller karakteristika gør en forskel.

Madsen har bl.a. anvendt sin model til en komparativ analyse af flexicurity i Danmark, Sverige og Storbritannien. Hvor vi i Danmark normalt forstår os som havende flere ligheder med det svenske end med det britiske arbejdsmarked, argumenterer Madsen for, at Danmark ligger et sted midt imellem. Det underbygges i en sammenligning af en række parametre relateret til de tre hoveddi-

mensioner - ekstern numerisk fleksibilitet, social sikkerhed og aktiv arbejdsmarkedspolitik. Med hensyn til fleksibiliteten målt som den gennemsnitlige længde af ansættelsesforholdet samt jobbeskyttelsen for ansatte på ordinære vilkår placerer Danmark sig meget tættere på de lavere værdier fra Storbritannien end de højere værdier fra Sverige, mens Danmark med hensyn til aktiv arbejdsmarkedspolitik (målt som udgifter i procent af BNP) ligger meget tættere på de relativt høje svenske udgifter, end de meget lavere britiske. Ligeledes ligger Danmark tættere på Sverige med hensyn til arbejdsløshedsunderstøttelsen, når den måles på den gennemsnitlige kompensationsgrad, som understøttelsen udgør i forhold til lønningerne.

Wilthagen & Tros bekræfter, at det danske arbejdsmarked i høj grad kan karakteriseres som et flexicurity-system. Forfatterne har bl.a. analyseret de danske, hollandske, belgiske og tyske arbejdsmarkeder ved hjælp af de ovenfor præsenterede begreber⁴⁰. Flexibilitetsformerne på arbejdsmarkederne i Tyskland og Belgien sættes i forbindelse med dominansen af store industrier i disse lande. Det har således mest været den interne numeriske fleksibilitet, der har været anvendt, dvs. fleksibilitet i forbindelse med den generelle arbejdstid, overtid- og deltidbestemmelser, men nogle former for funktionel fleksibilitet har dog også vundet indpas. Sikkerhed i Tyskland har primært taget form af jobsikkerhed og indkomstsikkerhed, primært for insiderne på arbejdsmarkedet. Den aktive arbejdsmarkedspolitik, og dermed beskæftigelsessikkerheden, har været svagt udviklet. Samlet set må sikkerhed siges at have været vægtet højere end fleksibilitet i Tyskland. Det hænger blandt andet sammen med, at det generelt har været svært at introducere nye former for fleksibilitet, fordi insiderne har forsvaret deres positioner og ikke har ønsket reformer.

Det belgiske arbejdsmarked minder på nogle måder om det tyske. Men i Belgien dominerer indkomstsikkerhed mere entydigt, idet jobsikkerheden ikke er så udviklet. I forhold til Tyskland er fleksibiliteten lidt mere udviklet, så der i lidt højere grad end i Tyskland er tale om en flexicurity-balance.

Hvor Tyskland og Belgien således ikke i særlig høj grad udviser flexicurity på arbejdsmarkedet, gør arbejdsmarkederne med forholdsvis få store industrivirksomheder i Danmark og Holland det til gengæld. I Danmark finder forfatterne en klar sammenhæng mellem den høje eksterne numerisk fleksibilitet og den høje indkomstsikkerhed – de udgør tilsammen en balance. I de senere år har udviklingen af den aktive arbejdsmarkedspolitik medført en højere beskæftigelsessikkerhed, og - som en følge af (de nu meget reducerede) orlovsordninger - også et vist niveau af kombinationssikkerhed, mens jobsikkerheden vedbliver med at være lav. Desuden er der udviklet nogen funktionel fleksibilitet og lønfleksibilitet i løbet af 1990'erne.

Holland havde indtil 1980'erne et relativt ufleksibelt arbejdsmarked, men en lang række reformer har siden ændret dette. Nu spiller ekstern numerisk fleksibilitet også en stor rolle her, mens intern numerisk fleksibilitet er mere fremtrædende og funktionel fleksibilitet mindre fremtrædende end i Danmark. Ind-

⁴⁰ Wilthagen et al. 2003; Wilthagen 2004.

komst- og jobsikkerhed er også fremtrædende i Holland, mens der er forsøg på at udvikle både beskæftigelsesikkerhed og kombinationssikkerhed.

Samlet set har både Danmark og Holland en del flexicity-elementer i den samlede arbejdsmarkedsregulering. Wilthagen & Tros ser dels dette i sammenhæng med de mange små og mellemstore virksomheder (særligt i Danmark), men mener også, at den proaktive rolle, arbejdsmarkedets parter spiller, og den særlige form for centralt koordineret decentralisering, der findes både inden for aktiv arbejdsmarkedspolitik og indgåelse af overenskomsterne, har været medvirket til en relativ succesfuld udvikling og implementering af flexicity i de to lande.

4.2 Flexicity i bredden – er alle lønmodtagergrupper dækket?

Alle analyserne peger altså på, at det danske arbejdsmarked er præget af en høj grad af flexicity. Men analyserne ser på arbejdsmarkedet overordnet og stiller ikke spørgsmålet, om flexicity i lige høj grad dækker alle grupper på arbejdsmarkedet, og om nogle grupper eventuelt slet ikke er dækket. Ifølge Wilthagen og Tros er det en forudsætning for flexicity, at også svagere grupper på arbejdsmarkedet er dækket. Derfor vil vi nu diskutere, hvor store dele af arbejdsmarkedet, der er omfattet af de forskellige flexicity-elementer. Dækker flexicity i Danmark arbejdsmarkedet bredt, som Wilthagen og Tros' definition kræver, når der sammenlignes med andre lande?

Manglende 'flexicity-dækning' kan komme til udtryk ved, at både fleksibilitet og sikkerhed er koncentreret om særlige grupper, eller ved at sikkerheden er koncentreret om nogle grupper og fleksibiliteten om andre. Auer & Cazes⁴¹ berør spørgsmålet om bredden af flexicity i en analyse af *sammenhængen mellem lønmodtagerbeskyttelsen (ekstern numerisk fleksibilitet) og arbejdsløshedsunderstøttelsen (indkomstsikkerhed)*. Forskellige lande udviser forskellige kombinationer. Begge kan ligge på et lavt niveau (fx USA), begge på et højt niveau (fx Frankrig), beskyttelsen kan være lav og understøttelsen høj (fx Danmark), eller det omvendte kan være tilfældet (fx Japan).

Auer & Cazes argumenterer for, at modellerne ikke er lige gode i forhold til at skabe integration og lighed i samfundet. I et system som det franske, hvor der er 'komplementaritet' - dvs. hvor beskyttelsen og understøttelsen ligger på samme (høje) niveau - er arbejdsmarkedets insidere begunstigede. Insiderne er sværere at afskedige, og når de endelig afskediges, modtager de høj understøttelse. Samtidig er outsiderne på arbejdsmarkedet (de ledige og de midlertidigt ansatte) relativt svagt stillede, både i forhold til at komme i varig beskæftigelse og i forhold til niveauet for deres understøttelse – og det er dem, den eksterne numeriske fleksibilitet er rettet imod. Den danske model, hvor der er et 'trade-off' mellem de to størrelser, skaber iflg. Auer & Cazes færre outsiders.

⁴¹ Auer & Cazes 2003.

Tabel 4.1 Kombinationer af jobbeskyttelse og social sikkerhed

	<i>Høj social sikkerhed</i>	<i>Lav social sikkerhed</i>
<i>Høj jobbeskyttelse</i>	Frankrig	Japan
<i>Lav jobbeskyttelse</i>	Danmark	USA

Kilde: Auer & Casey 2003: 12.

Den i lighedsmæssige sammenhæng gunstige effekt af den danske form for flexicurity sammenlignet med den franske, som Auer & Cazes beskriver, handler dog ikke blot om komplementaritet eller et trade-off mellem fleksibilitet og sikkerhed. Den handler for *indkomstsikkerhedens* vedkommende også om, at den danske form for understøttelse har et relativt højt niveau for ikke-forsikrede ledige og ledige med kort arbejdsmarkedsanciennitet, men relativt lavere for ansatte med lang arbejdsmarkedsancienniteten. Frankrig og andre kontinentaleuropæiske lande har derimod et system, hvor understøttelsens niveau i høj grad er afhængig af tidligere beskæftigelse.

I Danmark ser det altså ud til, at indkomstsikkerheden når relativt bredt ud. Der er dog også niveauforskelle mellem forskellige grupper, som fx start-hjælpen for indvandrere er udtryk for. Sammen med introduktion af tillægsarbejdsledighedsforsikringer og arbejdsmarkedspensionerne tyder de på en udvikling hen imod en højere grad af niveaudeling af indkomstsikkerheden. Men i international sammenhæng er indkomstsikkerheden dog stadig relativt ensartet mellem de forskellige grupper på og udenfor arbejdsmarkedet.

Der kan også argumenteres for, at andre af sikkerhedsdimensionerne dækker relativt bredt i Danmark. Den aktive arbejdsmarkedspolitik er en af de vigtigste ingredienser i *beskæftigelsessikkerheden*, og den er kendetegnet ved stort ressourceforbrug (i procent af BNP) samt relativt brede målgrupper. Både forsikrede og ikke-forsikrede ledige uanset køn, alder og etnicitet er omfattet af ret-og-pligt til aktivering, ligesom der er udviklet særlige redskaber for folk med nedsat erhvervsevne. En tendens hen imod bredere målgrupper kan også ses i andre lande, men komparative studier tyder på, at Danmark er et af de EU-lande, der har de bredeste målgrupper for den aktive arbejdsmarkedspolitik. Desuden er den offentligt finansierede efteruddannelse for beskæftigede - der i nogle sammenhænge også regnes med til den aktive arbejdsmarkedspolitik - meget udbredt i Danmark, sammenlignet med situationen i andre lande. Dermed må også beskæftigelsessikkerheden siges at nå relativt bredt ud i Danmark.

Kombinationssikkerhed rangerer også højt i Danmark. Indskrænkningen i tre af de fire orlovsordninger begrænser kombinationssikkerheden for personer på arbejdsmarkedet uden børn, mens tiltag i både lovgivning og overenskomster øger kombinationssikkerheden og forbedrer specielt mænds mulighed for at tage denne form for orlov. *Jobsikkerheden* er som beskrevet relativt lav på det danske arbejdsmarked som følge af den høje eksterne numeriske fleksibilitet. Men den *oplevede* jobsikkerhed viser sig, som nævnt tidligere, at ligge på et komparativt højt niveau i Danmark.

Det er vanskeligere at sige, i hvilket omfang *fleksibilitetsformerne* i Danmark på samme måde som sikkerhedsformerne er udbredt på alle arbejdsgrupper. Lande med høj jobbeskyttelse vil som beskrevet ovenfor have en tendens til at udvikle segmenterede arbejdsmarkeder, hvor i hvert fald den eksterne numeriske fleksibilitet koncentrerer sig om randarbejdskraften, så alt andet lige skulle man forvente at denne fleksibilitetsform vil være spredt ud i Danmark. Der eksisterer dog så vidt vides ikke komparative analyser, der beskriver de fire fleksibilitetsformers udbredelse på forskellige lønmodtagergrupper i Danmark sammenlignet med andre lande.

4.3 Flexicurity - en konkurrencemæssig fordel?

Da flexicurity efter alt at dømme skaber et mere fleksibelt arbejdsmarked, med højere mobilitet og lavere direkte omkostninger for virksomhederne, burde man også kunne forvente, at den høje grad af flexicurity udgør en konkurrencemæssig fordel. Det kan være vanskeligt at påvise denne konkurrencemæssige fordel i praksis, men det kan forsøges ved at der fokuseres på konkrete dele af flexicurity-modellen:

De konkurrencemæssige fordele ved flexicurity relaterer sig mere til fleksibilitetsformerne end til sikkerhedsformerne. Her vil der kun blive diskuteret to konkrete potentielle fordele ved flexicurity, som er blevet belyst i komparative studier af sammenhænge mellem fleksibilitetsformerne og konkurrenceevnen, nemlig muligheden for, at den lave jobbeskyttelse gør det lettere at drive virksomhed, og muligheden for, at det bliver lettere tiltrække udenlandske investeringer.

Hvorvidt lav jobbeskyttelse kan siges at udgøre en konkurrencemæssig fordel har indirekte været diskuteret i flere undersøgelser, hvor effekten på ansættelser, afskedigelser og arbejdsløshed er blevet analyseret, mens studier, der direkte adresserer sammenhæng mellem fleksibilitets- og sikkerhedsformer på den ene side og konkurrenceevne på den anden side, er sjældnere.

I en nyere tysk analyse bliver det undersøgt, om den mindre omfattende jobbeskyttelseslovgivning efter 1996 og igen efter 1999 havde haft en effekt. Forskerne fandt frem til, at jobbeskyttelsen i Tyskland ikke har nogen signifikant effekt på frekvenser af ansættelser og afskedigelser i mindre tyske virksomheder. Et andet tysk studie fra 2004 pegede dog i en anden retning, idet 70 procent af de adspurgte virksomheder svarede, at de ville ansætte flere, hvis jobbeskyttelseslovgivningen blev lempet⁴².

Også OECD har i flere omgange diskuteret effekten af jobbeskyttelse på den overordnede beskæftigelse. Som nævnt i afsnit 2 fandt OECD ikke nogen entydig sammenhæng i 1999, og det samme gælder for deres konklusioner fra 2004. Resultaterne peger på, at jobbeskyttelsen i OECD-landene de sidste 15 år har nærmet sig hinanden, fordi landene med høj beskyttelse har lempet reguleringen og udbygget mulighederne for midlertidige ansættelser. Men undersøgelsen viser også, at landenes rangering er uændret. Når der ikke er nogen entydig sammenhæng, er forklaringen, at høj jobbeskyttelsen godt nok forhindrer ledige

⁴² Funk 2004.

i at komme i beskæftigelse, men samtidig minimerer beskyttelsen væksten i arbejdsløshedskøen under lavkonjunktur. Hvis man fokuserer på svagere grupper på arbejdsmarkedet, fx unge og kvinder, er der ifølge OECD en række studier, der tyder på en negativ netto-beskæftigelseeffekt af høj jobbeskyttelse, mens der omvendt kan peges på positiv effekt for andre grupper. I den forbindelse er det også relativt tydeligt, at høj jobbeskyttelse vil have en tendens til at skabe segmenterede eller duale arbejdsmarkeder, der er karakteriseret ved en beskyttet kernearbejdskraft med høj sikkerhed og en numerisk fleksibel randarbejdskraft med lav beskyttelse.

På trods af disse ikke helt entydige resultater anbefaler OECD alligevel lav til moderat jobbeskyttelse, der så efter dansk forbillede bør kombineres med høj beskæftigelseessikkerhed via aktiv arbejdsmarkedspolitik⁴³.

Den europæiske arbejdsgiversammenslutning UNICE har undersøgt, hvordan virksomhedslederne opfatter love og reglers påvirkning af konkurrenceevnen i forskellige medlemslande. Her ses en markant forskel på EU-gennemsnittet og Danmark. Hvor 72 procent af de adspurgte virksomhedsledere i Danmark svarer, at love og regler på arbejdsmarkedet har en positiv eller neutral påvirkning af konkurrenceevnen, gælder det kun for 30 procent af EU-gennemsnittet. Forskellen er noget mindre markant, når fokus flytter til fra arbejdsmarkedet til love og regler generelt. Så er tallene henholdsvis 70 procent og 61 procent⁴⁴.

En anden måde at analysere betydningen af flexicurity for konkurrenceevnen på, er at se om den påvirker de udenlandske investeringer. Det har Javorcik og Spatareaanu⁴⁵ gjort i 17 Vesteuropæiske og otte Central- og Østeuropæiske lande. Her fandt de frem til, at investeringerne i høj grad var påvirket af jobbeskyttelsen, således at høj jobbeskyttelse giver et lavere niveau for udenlandske investeringer. Effekten er dog kraftigere inden for investeringer i service end i investeringer i fremstillingserhverv.

Samlet set giver disse studier af jobbeskyttelsens påvirkning af beskæftigelse og investeringer en indikation af, at den lavere jobbeskyttelse, der er et vigtigt fleksibilitetselement i den danske flexicurity-model, gør det lettere at drive virksomhed. Det er billigere at skille sig af med arbejdskraften og der er mulighed for øgede udenlandske investeringer. Fra et samfundsmæssigt synspunkt er det ydermere positivt, at den lave jobbeskyttelse tilsyneladende gør det lettere for marginalgrupper at få foden inden for på arbejdsmarkedet – noget der dog ikke på det danske arbejdsmarked er slået igennem i forhold til indvandreteres beskæftigelse.

De negative bivirkninger af den lave jobbeskyttelse er som diskuteret i ovenfor først og fremmest, at jobtilfredsheden stiger med ansættelsens længde, og at lav jobbeskyttelse ikke tilskynder til at investere i efteruddannelse af beskæftigede. Når vi så alligevel i Danmark har så højt et niveau for efteruddannelse hænger det sammen med den i international sammenhæng meget omfat-

⁴³ OECD 2004.

⁴⁴ UNICE 1995.

⁴⁵ Javorcik og Spatareaanu 2004.

tende offentlige finansiering af efteruddannelse, der gennemsnitligt gør anvendelsen af efteruddannelse billigere for virksomhederne end i de fleste andre lande.

4.4 Opsummering

Denne korte og summariske sammenligning af den *samlede* danske flexicurity-model med fleksibilitet og sikkerhed i andre europæiske lande viser, at det er berettiget, når Danmark gang på gang fremhæves som et land med en udviklet flexicurity model. Med hensyn til intensiteten af flexicurity, dvs. hvor udviklet de forskellige fleksibilitets- og sikkerhedsformer er, må det siges, at intensiteten er høj i Danmark. Kun Holland når op på et lignende niveau, mens de andre lande, der har været berørt i analysen - Tyskland, Frankrig og Belgien - ligger på et lavere niveau. I Danmark udgør høj ekstern numerisk fleksibilitet og høj indkomstsikkerhed kernen i modellen, men udvikling af arbejdsmarkedspolitik, orlovsordninger og decentral arbejdstidsregulering har medført, at også arbejdstidsfleksibilitet, beskæftigelsesikkerhed og kombinationssikkerheden har vundet frem.

Flexicurity i Danmark ser ud til ikke kun at være for udvalgte grupper på arbejdsmarkedet, men dækker tilsyneladende meget brede grupper. Lav jobbeskyttelse, kombineret med høj indkomstsikkerhed for alle grupper, og ikke bare insiderne på arbejdsmarkedet, synes at have en lighedsmæssig fordel frem for fx en model, der kombinerer høj jobbeskyttelse med lav indkomstsikkerhed. Der er dog grupper, fx indvandrerne, med høj ledighed og lav beskæftigelsesgrad og som man derfor må konstatere, at flexicurity-modellen i sin nuværende udformning ikke har kunnet hjælpe. Endelig antyder en række studier, at den lavere jobbeskyttelse betyder, at konkurrenceevne og beskæftigelse forbedres, bl.a. fordi det bliver lettere at drive virksomhed og fordi de udenlandske investeringer øges.

5. Flexicurity: Problematikker og perspektiver

Vi vil i dette afsluttende afsnit pege på en række temaer og spørgsmål, som vi vurderer, det vil være relevant at få større viden om, hvis vi skal forstå forudsætningerne og fremtidsperspektiverne for en forsat udvikling af flexicurity på det danske arbejdsmarked.

Indledningsvis skal det nævnes, at de eksisterende analyser af flexicurity ofte er korte og hypotetiske, da der mangler omfattende empiriske og teoretiske analyser af fænomenet⁴⁶. Der mangler større indsigt i baggrund, forudsætninger og målsætninger for flexicurity-strategier – også selvom der er tale om initiativer, som ikke bliver lanceret eller identificeret som flexicurity-initiativer. Der er også behov for forskning om flexicurity på forskellige niveauer, både på centrale niveauer, regionale og lokale niveauer og ud på virksomhederne. På virksom-

⁴⁶ Jf. Wilthagen et al. 2003.

hedsniveauet vil forskning i samspillet mellem ledelsesstrategier som *Human Resource Management* og flexicurity-strategier være relevant. Mere generelt vil det være oplagt at udvikle internationale komparationer. Opmærksomheden omkring flexicurity skyldes netop, at nogle lande i større grad end andre har været i stand til at udvikle dette samspil mellem fleksibilitet og sikkerhed. Hvorfor er dette tilfældet? Hvad er forudsætningerne for dette? Og vil vi se en større ensartethed i de europæiske lande fremover hvad angår flexicurity, fordi man lærer af hinanden?

I det følgende vil vi sætte fokus på en række spørgsmål som vores analyse af flexicurity i overenskomstsyste­met lægger op til.

- Decentralisering/multiniveauregulering i aftalesystemet og flexicurity

Wilthagen et al. (2003) skriver, at decentralisering af aftalesystemer i sig selv lader til at have en positiv effekt på muligheden for at introducere og udvikle flexicurity. Pointen er oplagt, da virksomhedsbaserede aftaler giver større mulighed for særlige lokale løsninger. Decentraliseringen åbner på denne vis for lokale kompromiser om fleksibilitet og sikkerhed, eller måske endda løsninger, hvor både ledelse og ansatte kan se fordele ved en udvidet fleksibilitet vedrørende fx arbejdstid. Wilthagen et al. understreger endvidere, at en central koordinering af rammerne for de lokale løsninger i en efterhånden vidtforegret litteratur fremstår som vigtig for udviklingen af velfungerende flexicurity-strategier⁴⁷. Wilthagen et al. nævner her det danske aftalesystem, hvor decentraliseringsprocessen netop har været præget af en samtidig central koordinering - en proces der kan betegnes som centraliseret decentralisering⁴⁸.

Den stadig dybere decentralisering, hvor der fx også indgås *rammeaftaler* på virksomhederne, sammenholdt med den betydning, den europæiske regulering efterhånden har fået, skaber et aftalesystem, hvor der er mange reguleringsniveauer - et system præget af multiniveauregulering. I et sådan system er der en tendens til, at de lokale forhandlingsniveauer får stadig større autonomi, hvilket kan føre til en svækkelse af koordineringen mellem det centrale og det lokale forhandlingsniveau. Spørgsmålet er, om den koordinerede eller centraliserede decentralisering af aftalesystemet, som hen over de sidste godt ti år må betragtes som en forudsætning for den udvikling af flexicurity vi har set på det danske arbejdsmarked, trues af multiniveaureguleringen? Vil øget aftaleautonomi på virksomhedsniveauet rykke ved balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed? Og vil en eventuel oplevelse af større usikkerhed blandt medarbejdere føre til krav, der reelt reducerer fleksibiliteten?

- Den øgede bredde i overenskomsterne og flexicurity

Lige såvel som decentraliseringen i aftalesystemet udgør en forudsætning for det flexicurity-miks, der har udviklet sig på det danske arbejdsmarked, udgør

⁴⁷ Wilthagen et al. 2003:22. Denne litteratur omfatter bl.a. Sisson og Marginson 2002, Léonard 2001.

⁴⁸ Jf. Due et al. 1993.

den større bredde i overenskomsternes indhold et væsentligt bidrag til den særlige balance mellem fleksibilitet og sikkerhed på det danske arbejdsmarked. Det er en observation fra de lande, hvor flexicurity i særlig grad præger reguleringen, at en udvidelse af indholdet i de kollektive overenskomster skaber et større rum for *trade offs*, forhandlingsløsninger, mellem fleksibilitet og sikkerhed⁴⁹.

Det betyder, at når uddannelse, pension, orlovsordninger, skånejob mv. bliver del af overenskomsterne, vil det alt andet lige skabe nye balancer mellem fleksibilitet og sikkerhed, som såvel arbejdsgiverne som lønmodtagere kan opleve som acceptable.

På denne baggrund kan man spørge, om der er nogle af de områder der gennem de sidste par årtier er kommet med i overenskomsterne, der i højere grad end andre bidrager til udviklingen af flexicurity? Man kan også spørge, hvordan det skal gå fremover: Er det nødvendigt med en forsat udbygning af bredden i overenskomsterne for at videreudvikle flexicurity på det danske arbejdsmarked? Og i bekræftende fald, hvilke emner vil det så være vigtigt at få ind i overenskomsterne - med andre ord hvilke nye emner vil kunne tillægge både fleksibilitet og sikkerhed nye dimensioner?

- Aftaler kontra lovgivning og flexicurity

Såvel decentraliseringen af og den nye bredde i overenskomsterne tematiserer forholdet mellem kollektive aftaler og lovgivning. Spørgsmålet er i hvor høj grad det er henholdsvis aftalesystemet og lovgivningen, der leverer flexicurity på det danske arbejdsmarked. Vi har allerede argumenteret for, at aftalesystemet spiller en nøglerolle her. Derfor vil en tese i forlængelse heraf også være, at først og fremmest decentraliseringen af aftalesystemet, men i tillæg hertil også den øgede bredde i overenskomsterne, har bidraget med en fleksibilitet og samtidig sikkerhed på det danske arbejdsmarked, som *ikke* vil kunne leveres gennem lovgivning. Herefter må det nødvendigvis understreges, at den samlede regulering består af et samspil mellem lovgivning og kollektive aftaler og at der principielt ikke eksisterer nogen myndighed over eller ved siden af Folketinget.

Men når velfærdsspørgsmål som uddannelse, pension, orlovsmuligheder mv. bliver del af overenskomsterne og når samtidig det politiske system har ønsket at tage initiativer på områder, der traditionelt har ligget inden for overenskomstområderne, kan der opstå usikkerhed om samspillet lovgivning og aftaler.

- EU og 'den danske flexicurity model'

Som det er fremgået, er flertallet af de nye reguleringstiltag, der er kommet i de senere år vedrørende fx kollektive afskedigelser, arbejdstid og de såkaldte atypiske ansættelser (deltid og tidsbegrænset ansættelse) resultater af EU-regulering. Her er generelt tale om en minimumsregulering, der fastsætter et nedre niveau for europæisk regulering på disse områder. Således tyder hidtidige undersøgelser på, at den faktiske effekt på det danske arbejdsmarked af den

⁴⁹ Wilthagen et al. 2003:23.

europæiske regulering er forholdsvis begrænset, om end direktiverne på udvalgte reguleringsområder har gjort en forskel⁵⁰.

Ligeledes må det derfor antages, at den europæiske regulering indtil nu kun i begrænset omfang kan have påvirket balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed på det danske arbejdsmarked. Spørgsmålet er, hvordan EU-direktiver, og andre europæiske reguleringsinitiativer som frivillige aftaler mellem parterne, åben koordination mv., fremover vil påvirke 'den danske flexicurity-model'.

▪ Indekseringer af flexicurity

Der findes ganske mange artikler, bøger mv., der indeholder internationale komparationer af fleksibilitet og sikkerhed i udvalgte lande. Dog bliver det hurtigt tydeligt, at mange analyser bygger på de samme undersøgelser. Særligt er OECDs *Employment Outlook, 1999* og *2004* meget ofte citeret⁵¹.

OECD's analyser er ligesom det ovennævnte studie fra Verdensbanken karakteriseret ved, at de favner mange lande, hvor den konkrete regulering af løn- og ansættelsesvilkår er meget forskelligartet og sammensat. Lovgivning er generelt langt lettere at få overblik over end de kollektive overenskomster, da standarder og tærskler mv. ikke nødvendigvis er ens på de forskellige overenskomstområder i de enkelte lande. Særlige problemer opstår i forhold til den praksis, der har udviklet sig nationalt. Dels kan domfældelser skabe præcedens inden for specifikke lovområder, dels kan voldgiftkendelser, den administrative praksis mv., der udvikler sig i relation til indgåede aftaler, få konsekvenser for den praksis, der har udviklet sig. Alt dette gør det vanskeligt i de meget store studier at sikre, at man opnår et tilstrækkeligt dybt kendskab til reguleringen i de udvalgte lande. Her kan det nævnes, at fx OECD tager visse forbehold over for deres egne indekseringer, bl.a. nævner man, at opgørelser muligvis undervurderer den faktiske betydning af den regulering, der findes i de kollektive overenskomster (OECD 2004a:64).

Samlet peger dette på et behov for yderligere studier - eventuelt studier der inddrager langt færre lande netop med henblik på at opnå større dybde og dermed større sikkerhed i komparationen.

▪ Negative effekter af flexicurity

Undervejs i dette review har vi omtalt mulige negative effekter af flexicurity, og på områder, hvor flexicurity muligvis ikke dækker. Begge forhold er kun i beskeden omfang belyst.

Selvom vi kort har argumenteret for, at flexicurity dækker relativt bredt på det danske arbejdsmarked og ikke er opdelt, så fleksibiliteten findes inden for nogle områder og sikkerheden inden for andre, så er der grupper på det danske arbejdsmarked, der har vanskeligt ved at nyde godt af denne dobbeltbundethed i reguleringen. Et markant eksempel er i denne sammenhæng indvandrere. Beskæftigelsesfrekvensen for indvandrere, mænd og kvinder, ligger på omkring 50

⁵⁰ Jf. Andersen 2003,

⁵¹ Blandt eksemplerne er Madsen 2004, Madsen 2003, Madsen 2002, Braun 2004, Schettkat 2002.

procent, dvs. omkring 25 procent under beskæftigelsesfrekvensen for etniske indfødte danskere. Det kan skyldes flere forhold, hvoraf nogle har med flexicurity-modellen at gøre. Vi har ingen lovfastsat mindsteløn, men den mindsteløn som overenskomsterne fastsætter, ligger på et niveau, som ifølge OECD udgør en barriere for indvandrere med forholdsvis ringe kvalifikationer. For det andet hævder OECD, at de 'forholdsvis generøse' overførselsindkomster underminerer indvandreres incitament til at søge beskæftigelse. Nok er der indført en lavere startydelse, men gælder kun nye indvandrere – og afhængig af kommunernes administration af reglerne kan indvandrere få supplerende ydelser (OECD 2004b). Andre forhold kan også have betydning for integrationen. Manglende kvalifikationer, manglende anerkendelse af indvandrernes kvalifikationer, job- og uddannelsespræferencer 'medbragt' fra andre lande, lukket rekruttering på de danske virksomheder, samt direkte og indirekte diskrimination er andre forhold, der har betydning for integrationen af indvandrere på arbejdsmarkedet (fx Maillard 2004) - men disse er ikke direkte en del af den danske flexicurity model. Der mangler viden om, i hvor høj grad det er forhold i flexicurity-modellen, der påvirker indvandrere og andre marginalgruppers arbejdsmarkedstilknytning, og i hvor høj grad andre forhold gør sig gældende.

Derudover kan der peges på to negative effekter af flexicurity. Den første handler om virksomhedernes incitamenter til efteruddanne deres medarbejdere. Den høje mobilitet blandt ansatte betyder ikke kun, at lønmodtagere finder nye job i tilfælde af omstruktureringer og lukninger af virksomheder. Den betyder også, at gode og vellidte medarbejdere søger væk, hvis andre arbejdspladser kan tilbyde mere attraktive job og/eller højere løn. Således kan den høje eksterne numeriske fleksibilitet på det danske arbejdsmarked også betyde et tab af medarbejdere. Denne risiko for at medarbejdere søger væk, kan lægge en dæmper på virksomheders lyst til at investere i efter- og videreuddannelse af medarbejdere. På denne vis kan mobiliteten på arbejdsmarkedet få negative konsekvenser for den samlede efter- og videreuddannelse af arbejdsstyrken – men i hvilket omfang det faktisk er tilfældet, mangler der viden om.

Den anden negative effekt handler om jobtilfredsheden. Internationale undersøgelser peger på, at jobtilfredsheden stiger med ansættelsens længde op til et bestemt punkt. Derfor kan man formode, at høj mobilitet og høj eksterne numerisk fleksibilitet modvirker jobtilfredshed. Men hvor ligger punktet, hvor jobtilfredsheden ikke længere stiger – og hvor afhængigt er dette af fag, branche og andre forhold? Det er endnu et forhold ved flexicurity, der kunne være interessant at få belyst nærmere.

▪ Globaliseringen som udfordring for flexicurity

Globalisering er i den offentlige debat nærmest blevet et synonym for udflytning af arbejdspladser. I december 2004 blev der indgået en aftale på Tulips slagteri i Ringsted, som betød en lønnedgang på 15 procent for de ansatte. Aftalen fik opbakning fra et flertal af medarbejderne. Man var villige til at levere stor 'lønfleksibilitet' selvom den 'jobsikkerheden' var begrænset til et enkelt år.

Aftalen blev siden hen afvist, men den viser, at truslen om udflytning af arbejdspladser kan påvirke balancen mellem fleksibilitet og sikkerhed.

De analyser, vi hidtil har set, vurderer, at det nok er omkring 5000 arbejdspladser, der hidtil er forsvundet om året på grund af udflytninger. Det tal kan ikke karakteriseres som voldsomt. Men 'globaliseringen' forstærker i disse år presset på visse typer af arbejdskraftintensiv produktion og service (fx 'back office' funktioner), hvilket betyder, at sådanne job kan forsvinde til lavtlønsområder. Samtidig tyder alt på, at de nye job, der kommer til, i højere grad end tidligere er kompetencekrævende. Hvis ikke det lykkedes at efteruddanne, omskole og sluse disse grupper af fortrinsvis ufaglærte over i nye job vil de givetvis opleve et tab af 'sikkerhed'. Spørgsmålet er, hvordan vi fremover bevarer en høj beskæftigelsessikkerhed for disse grupper?

Globaliseringen betyder, at stadig flere multinationale koncerner opererer i Danmark. Hvad sker der, når disse koncerner udnytter den forholdsvis lette adgang til at afskedige medarbejdere i Danmark? Man kan forestille sig, at hvis en koncern ønsker at reducere medarbejderstaben, så vil det være fordelagtigt at gøre det i de dele af koncernen, som er placeret i Danmark. Danmark bliver landet, hvor man afskediger i lavkonjunkturer! Omvendt kan man også forestille sig, at logikken, som hidtil har præget det danske arbejdsmarked, vil forsætte. De vil sige, at de multinationale koncerner også vil være villige til i højere grad at ansætte nye medarbejdere i Danmark, end i lande med en mere restriktiv regulering af afskedigelser. Resultatet bliver en større omsætning af job – vi både får og mister flere job, hvis denne logik holder.

Ikke kun globaliseringen, men i høj grad også europæiseringen, vil fremover givetvis betyde større konkurrence inde for såvel produktion som service. Alt andet lige må man antage, at dette vil sætte pres på det kendte miks mellem fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet. Man kan spørge, om den fleksibilitet, vi i dag har på det danske arbejdsmarked, er tilstrækkelig til at skabe en konkurrencemæssig fordel, når lønmodtagere fra *alle* EU-lande om få år kan bevæge sig frit, og vi samtidig muligvis har fået et indre marked for serviceydelser?

Referencer

Andersen, S.K. (2003): Danmark: Vejen mod Erga Omnes model. I Andersen, S.K. (red.): *EU og det nordiske spil om lov og aftale. De nordiske lande og de europæiske aftaler/direktiver om deltid og tidsbegrænset ansættelse*. Stockholm: National Institute for Working Life.

Arbejdsmarkedsstyrelsen (2005): www.ams.dk/statistik/jobrotation.

Atkinson, J. (1987): Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties. *Labour and Society* 12:1

Auer, P. (2000): *Employment Revival in Europe – Labour Market Success in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands*. Geneva: ILO.

Auer, P. & S. Cazes (2003): *Employment stability in an age of flexibility*. Geneva: ILO

Bingley, P., T. Eriksson, A. Werwatz & N. Westergaard-Nielsen (2000): Beyond 'Manucentrism' – Some Fresh Facts About Job and Worker Flows. Working Paper 99-09. Center for labour Market and social Reserach, Aarhus University.

Braun, T. (2004) "Det danske arbejdsmarked i 1990'erne - en ny "flexicurity"-model?" i *Samfundsøkonomen*, 2004 nr. 1.

DA (2000) *Arbejdsmarkedsrapport 2000*. København: Dansk Arbejdsgiverforening.

DA (2004) *Arbejdsmarkedsrapport 2004*. København: Dansk Arbejdsgiverforening.

Due, J. og J.S. Madsen (1993) *Den danske model*. København: DJØF.

Due, J, J.S. Madsen & A. Kolstrup (2004) *Overenskomsterne bestemmelser om efter- og videreuddannelse*. Forskningsnotat nr. 54. Københavns Universitet: FAOS.

Due, J. og J.S. Madsen (2004a) *Overenskomstforhandlingerne 2004 - optakt, forløb og afstemning*. FAOS Forskningsnotat nr. 47.

Due, J. & J. S. Madsen (2004b): Politisk indblanding truer den danske model. Baggrundsartikel til Mandag Morgen 29.03.04.

EIRO (1998) *Flexibility of working time in Europe*. Dublin: European Industrial Relation Observatory, www.eiro.eurofound.eu.int

Ferrelera, M A. Hemerijck & M. Rhodes (2001): The Future of social Europe: Recasting Work and Welfare in the New Economy. I Giddens, A. (ed.): *The Global Third Way Debate*. Cambridge: Polity Press.

Funk, L. (2004): New studies examine effects of dismissal protection. Dublin: EIROOnline.

Hansen, H. (2000): *Elements of social security*. Copenhagen: The Danish National Institute of Social Research.

Larsen, F. (2004): the importance of institutional regimes for active labour market policies – The case of Denmark. Paper to TLM work package 5: Active labour market policies and escape routes from unemployment' Rotterdam, 26 – 27 April 2004

Léonard, L. (2001) "Industrial relations and the regulation of employment in Europe". *European Journal of Industrial Relations*, 7, 27-47.

Madsen, P. K. (2004a): The Danish model of 'flexicurity': experiences and lessons. *Transfer* 2/04.

Madsen, P. K. (2004b): The Danish Road to 'Flexicurity' Where are we? And how did we get there? Paper from the TLM.NET conference Quality in Labour Market Transitions: A European Challenge, in Amsterdam, 25 –26 November

Madsen P.K. (2003) ""Flexicurity" through labour market policies and institutions in Denmark" i Auer, P. & S. Cazes (red.): *Employment stability in an age of flexibility*. Geneva: ILO

Mailand, M. (2004): Etniske minoriteter og arbejdsmarkedssegregering – en komparativ analyse af integrationsbarrierer inden for tre sektorer i tre lande: *Arbejdsliv* 6:2.

Navbjerg, S. E. M. Nordestgaard & J. Due (2001): *Fremtidens overenskomster i decentraliseringens tegn – en historisk analyse af udviklingen i Industriens overenskomster i perioden 1902 – 2004 med særligt fokus på tillidsrepræsentanternes rolle*. København; CO-Industri.

OECD 1997: *Employment Outlook 1997*. Paris: OECD

OECD (1999): *Employment Outlook 1999*. Paris: OECD.

OECD (2004a): *Employment Outlook 2004*. Paris: OECD.

OECD (2004b) *Migration and integration of immigrants in Denmark. Economics department working papers. No. 368*. Paris: OECD.

Sisson, K og P. Marginson (2002): "Co-ordinated bargaining: a process of our times?". *British Journal of Industrial Relations*, 40:197-220.

Tangien, A. S. (2004): Liberal and trade-unionist concepts of flexicurity: Modelling in application to 16 European countries. Discussionspapier Nr. 131. WSI in der Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung.

Wilthagen T. (1998): *Flexicurity – A new paradigm for labour market policy reform?* Berlin: WZB discussion paper FA I 98-202.

Wilthagen, T. & F. Tros (2004): The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer* 2:4

Wilthagen, T. F. Tros & H. van Lieshot (2003): Towards 'flexicurity': balancing flexicurity and security in EU member states. Invited paper for the 113th World Congress of the IIRA , Berlin September 2003.

World Bank (2003) *Doing Business 2004. Understanding Regulation*. The World Bank and Oxford University Press.