



NORDENS FACKLIGA SAMORGANISATION
POHJOLAN AMMATILLINEN YHTEISJÄRJESTÖ
COUNCIL OF NORDIC TRADE UNIONS

Kommissionens meddelande om gemensamma principer för flexicurity – ståndpunktspapper från NFS

Inledning

Arbetstagare runt om i Europa lever och arbetar i en värld som förändras allt snabbare. De europeiska välfärdssamhällena utsätts för både interna och externa påfrestningar. Globaliseringen och den internationaliserade ekonomin gynnar tillväxt och sysselsättning, men de förändringar som följer i dess spår ställer ökade krav på snabba reaktioner från företag, löntagare och myndigheter. För att kunna skörda frukterna av den nya ekonomiska verkligheten krävs strukturomvandlingar, anpassning och satsningar på högt kunskapsinnehåll i de europeiska ekonomierna, för att uppnå uthållig tillväxt samt fler och bättre jobb.

Europas löntagare och deras fackliga organisationer bör underlätta och främja en sådan utveckling. Detta förutsätter dock att löntagarnas behov av trygga levnadsvillkor kan tillgodoses i förändringsprocessen, och att globaliseringens vinster fördelas rättvist. Så är långt ifrån alltid fallet idag, och otaliga undersökningar visar att flertalet europeiska löntagare upplever globaliseringen som ett hot.

Flexicurity kan bidra till ett flexiblare, modernare och mer konkurrenskraftigt Europa, men det förutsätter att begreppet inte tolkas för snävt utan ges ett innehåll som leder till:

Social trygghet, bland annat genom välfärdssystem som ger god ersättning för inkomstbortfall vid sjukdom och arbetslöshet. Trygga människor vågar anta nya utmaningar och se nya möjligheter i förändringar. För att en sådan inställning skall prägla hela samhällsklimatet krävs att inkomsttrygghet inte bara gäller de lägst avlönade, utan omfattar det stora flertalet löntagare. Om förändringar blir liktydigt med försämrade levnadsvillkor upplevs de med rätta som ett hot, och det blir en naturlig reaktion att motsätta sig dem. Trygghet i förändring är grunden för flexicurity.

Nya kunskaper, genom välutvecklade och högkvalitativa system för livslångt lärande, aktiv arbetsmarknadspolitik och vuxenutbildning, som underlättar för den enskilde att ta på sig nya arbetsuppgifter eller gå från en anställning till en annan. När människor ges kunskaper att klara nya utmaningar blir attityderna till förändringar



NORDENS FACKLIGA SAMORGANISATION
POHJOLAN AMMATILLINEN YHTEISJÄRJESTÖ
COUNCIL OF NORDIC TRADE UNIONS

mer positiva och arbetsmarknaderna fungerar mera flexibelt. Om möjligheterna att skaffa sig ny kompetens saknas upplevs förändringar som hotfulla.

Bättre levnadsstandard, genom reallöner som stiger i takt med produktiviteten och bättre villkor på arbetsplatsen. Strukturförändringar möjliggör effektivare produktion och växande ekonomiska resurser. Dessa måste också komma löntagarna till del, så att inte klyftorna i samhället ökar. Om förändringar blir liktydigt med stagnerande eller till och med sjunkande reallöner, ökade sociala skillnader och ständigt mer pressade arbetsvillkor kommer de att motarbetas.

Kommissionens analys av de förändringar som sker i vår omvärld och vilka krav dessa ställer på Europa är i huvudsak riktig. Även kommissionens beskrivning av flexicurity innehåller många positiva inslag. Samtidigt finns betydande svagheter på flera områden. Med utgångspunkt i kommissionens åtta principer för flexicurity redovisas här ett antal ur facklig synvinkel viktiga synpunkter.

Princip 1 – stabila anställningskontrakt, livslångt lärande och social trygghet

Från facklig utgångspunkt bör tillsvidareanställning alltid vara utgångspunkten i diskussionerna om hur anställningskontrakt skall göras mer flexibla. Det hänger bland annat samman med främjandet av livslångt lärande: för att det ska löna sig för ett företag att investera tid och pengar i de anställdas vidareutbildning, krävs en längre tidshorisont om investeringen skall ge något tillbaka. Detta i sin tur ökar produktiviteten och arbetskvaliteten, och löntagarens kompetenshöjning befrämjar hennes benägenhet att röra sig på arbetsmarknaden. Det är också viktigt att betona att det livslånga lärandet måste omfatta alla åldrar och alla utbildningsnivåer.

Nära förknippad härmed är också den sociala sammanhållningen – alla arbetstagare ska ges möjlighet till en anständig inkomst. Heltidsanställningar bör vara en rättighet, medan deltidsanställning bör vara en möjlighet för dem som så önskar. I samband med tids- eller arbetsmässigt avgränsade arbetsuppgifter, exempelvis vid medarbetares sjukdom eller tillfälliga produktionstoppar, kan visstidsanställningar bidra till ökad flexibilitet på arbetsmarknaden. Det är viktigt att skapa möjligheter till övergångar från deltids- till heltidsarbete, samt från tillfällig anställning till tillsvidareanställning. På så vis motverkas en segmenterad arbetsmarknad, och antalet arbetade timmar i ekonomin ökar. Atypiska anställningsformer får vidare inte användas för att kringgå kollektivt överenskomna eller lagstiftade arbetsvillkor.



NORDENS FACKLIGA SAMORGANISATION
POHJOLAN AMMATILLINEN YHTEISJÄRJESTÖ
COUNCIL OF NORDIC TRADE UNIONS

Det är bra att kommissionen lyfter fram betydelsen av en aktiv arbetsmarknadspolitik av god kvalitet, samt dess nära koppling till de sociala trygghetssystemen. Kommissionen framhäver att flexibilitet handlar om lyckade rörelser – övergångar mellan utbildning och arbete, från ett jobb till ett annat, mellan arbetslöshet och anställning, och från arbete till pensionering. Man skriver också att ”social trygghet ska understödja, inte förhindra, rörlighet”.

Kommissionen menar också i sitt meddelande att ersättning vid exempelvis arbetslöshet bör ge ett ”adekvat” inkomststöd. Det är bra. Argumenten utvecklas inte närmare, men det verkar som om motivet för detta är socialt hänsynstagande. Samtidigt betonas risken för att goda ersättningsnivåer motverkar löntagarnas vilja att söka nytt arbete.

Den sociala betydelsen av ett gott försäkringsskydd är utan tvekan stor. Men frågan om inkomsttrygghet måste också ses i ett bredare sammanhang. De länder där flexicuritylösningar tillämpats framgångsrikt har alla präglats av en öppenhet för strukturella förändringar hos löntagare och fackliga organisationer. Denna öppenhet har inte kommit av sig själv, den har vuxit fram tillsammans med välfärdssystem som garanterar trygghet i förändring och aktiva insatser för att stödja övergången till ny sysselsättning när förändringar inneburit att gamla jobb försvunnit. Något som inte behöver stå i motsats till ambitionen att arbete ska löna sig bättre än bidrag, eller att krav på motprestationer ställs på den enskilde löntagaren. Slutligen bör sociala system som är knutna till anställning på ett visst företag förändras, eftersom de motverkar anpassning. Trygghetssystemen bör så långt som möjligt vara generella.

Detta bredare perspektiv på social trygghet saknas i stort sett i kommissionens meddelande. Att så är fallet är en avgörande brist i kommissionens strävan att främja flexicurity i Europeiska Unionen.

I sitt meddelande betonar kommissionen vidare sambandet mellan högre utgifter för aktiva arbetsmarknadsåtgärder, livslångt lärande och lägre sammanlagd arbetslöshet. I själva verket ökar dock satsningarna på arbetsmarknadspolitik och livslångt lärande tämligen långsamt i EU – kommissionen bör analysera varför det förhåller sig så, samt i större omfattning sätta tryck på medlemsländerna att påskynda arbetet. Kombinerandet av aktiv arbetsmarknadspolitik och hög arbetslöshetsersättning är avgörande för stärkandet av de europeiska välfärdssamhällena, och för fler och bättre jobb.



NORDENS FACKLIGA SAMORGANISATION
POHJOLAN AMMATILLINEN YHTEISJÄRJESTÖ
COUNCIL OF NORDIC TRADE UNIONS

Princip 2 och 3 – rätt balans mellan rättigheter och ansvar

Det är bra att kommissionen framhåller att flexicurity bör anpassas till de olika medlemsstaternas specifika omständigheter, arbetsmarknader och arbetsmarknadssystem. Men den kan då inte samtidigt som den driver det argumentet ge generella rekommendationer om minskat anställningsskydd, eftersom de befintliga reglerna vuxit fram i skilda nationella sammanhang – regler som fungerar väl i ett land fungerar inte nödvändigtvis bra i ett annat. Dessutom finns inget samband mellan olika europeiska länders nivå på anställningsskydd och deras sysselsättningsgrad. Genom kollektivavtal kan en hög flexibilitet uppnås genom att utformningen av avtalen skraddarsys så att de passar skilda sektorer och verksamheter, stora som små.

Kommissionen skriver att ökad flexibilitet ”inte är begränsat till mer frihet för företagen att anställa eller avskeda”. Det är av flera skäl en märklig formulering. Dels har, så vitt känt, inget europeiskt land några legala hinder för arbetsgivare att nyanställa. Dels handlar flexibilitet på arbetsmarknaden främst om matchning: personer som söker arbete skall kunna ta de arbeten som finns. Denna matchning kan ofta förbättras utan att anställningstryggheten försämras. Ibland kan den underlättas av ökad anställningstrygghet, inte minst för tidsbegränsade anställningar. Om förändringar i regelverk krävs är det en fråga för lagstiftare och arbetsmarknadens parter på nationell nivå.

Kommissionens vilja att generellt försämra anställningstryggheten i Europa framgår också av dess förslag att använda OECD:s indikator på anställningstrygghet i det fortsatta arbetet för flexicurity. Detta är dock både fel och farligt. Fel därför att denna indikator är grov och förenklad, och av tvivelaktig vetenskapligt värde. Exempelvis underskattas den flexibilitet som kan uppnås genom kollektivavtal och dispositiv lagstiftning. Farlig därför att den understryker att flexicurity för kommissionen till en inte ringa del handlar om att försämra anställningstryggheten för löntagare. Detta riskerar att undergräva stödet hos löntagare och fackliga organisationer för flexicurityarbetet, samt för Lissabonstrategin i sin helhet. Det rimmar också mycket illa med kommissionens egen formulering att ”de sociala parternas stöd för Lissabonstrategin är en viktig tillgång”.

Detta bidrar även till att stärka bilden av EU som ett hot mot de egna levnadsvillkoren och inte ett stöd; en bild som på senare tid tyvärr fått spridning bland breda löntagargrupper runt om i Europa (något som också spelade roll för utgången i folkomröstningarna om fördraget i Nederländerna och Frankrike).



Princip 4 och 5 – ett arbetsliv för alla; intern och extern flexibilitet

Såsom påpekats ovan, bör tillsvidareanställning utgöra normen för standardkontrakt på arbetsmarknaden. Flexibilitet kan nämligen utvecklas även inom denna standardform, genom sektors- och branschanpassade kollektivavtal understödda av aktiva arbetsmarknadsåtgärder, generösa trygghetssystem och livslångt lärande. Stabila och säkra anställningskontrakt bär på ett eget inneboende värde, inte minst när det gäller förutsättningarna för investeringar i vidareutbildning och kompetenshöjning.

Arbetstagarnas rörlighet över gränserna bör underlättas, men inte till priset av mera osäkra arbetsvillkor – mottagarländerna måste kunna vidta nödvändiga åtgärder mot social dumping. På så sätt kan arbetskraftens rörlighet leda till bättre villkor på Europas arbetsmarknader, och till ökat stöd för både Lissabonstrategin och EU-integrationen.

Dessutom bör skydd mot olika typer av diskriminering på arbetsplatsen, samt rätt till föräldraledighet utan att denna får negativa konsekvenser för löntagarens anställning, uppmärksammas mer, eftersom de utgör oersättliga inslag på varje anständig arbetsmarknad. Arbetstidens ledord måste vara ”det goda arbetet” – ingen skall tvingas stanna hemma från jobbet på grund av fysisk och mental utmattning, stress eller arbetsrelaterade sjukdomar. Kvaliteten i arbetet måste säkerställas och utvecklas, och arbetslivet ska utformas så att alla, oavsett kapacitet, kan vara med och bidra till ökad produktivitet och välfärd.

Princip 6 – jämställdhet och lika möjligheter för alla arbetstagare

Utvecklandet av flexibla arbetstidssystem bör främjas, för att underlätta sammanjämknings av arbets- och familjeliv, samt för att skapa förutsättningar för äldre löntagare att stanna längre på arbetsmarknaden.

Arbetsorganiseringen måste vidare utformas så att kvinnor och män kan delta i arbetslivet på lika villkor. Åtgärder måste också vidtas för att få bort all könsrelaterad lönediskriminering – alla arbetstagare, kvinnor såväl som män, måste få lika lön för arbete av lika värde. Dessutom är det avgörande att den allmänna barnomsorgen byggs ut i enlighet med målen i Lissabonstrategin. Det är en viktig del i arbetet med att lösa Europas demografiska utmaningar.



Princip 7 – tillit och dialog mellan offentliga organ och de sociala parterna

Det är mycket bra att kommissionen så tydligt trycker på betydelsen av tillit och dialog mellan offentliga organ och de sociala parterna, där alla är beredda att ta ansvar för balanserade förändringsåtgärder. Problemet med respektive parter vitt åtskilda intressen kan bara lösas genom förhandlingar och dialog som instrument för informationsutbyte och kompromisser. EU och dess medlemsstater bör uppmuntra och stödja både löntagare och arbetsgivare att sluta sig samman i starka, oberoende organisationer. Lämpliga instrument för att uppnå detta kan exempelvis vara dispositiv lagstiftning, skatteavdrag för medlemsavgifter i arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, samt strikta regler mot trakasserier av fackligt aktiva.

De fackliga organisationerna måste samtidigt öka sina ansträngningar att organisera en större andel av löntagarna. Insatser för att nå grupper såsom invandrare, anställda i små företag i den privata servicesektorn samt ungdomar är särskilt angelägna. Det är också viktigt att organisera den växande andel av löntagarna som har akademisk utbildning.

Social dialog på alla nivåer – inklusive bindande avtal mellan arbetsmarknadens parter – bör stödjas och främjas för att uppnå rätt balans mellan trygghet och flexibilitet. Stabila och sammanhängande regler och förhandlingssystem är här av central betydelse: till exempel behöver klara regler, inklusive ett system för tvistelösning, upprättas på europeisk nivå för att utveckla de europeiska avtalen mellan de sociala parterna till ett effektivt och flexibelt instrument. Det bör stå bortom tvivel att de autonoma avtalen är legalt bindande, och mekanismer för att lösa eventuella tvister gällande deras implementering måste skapas.

Princip 8 – rättvis fördelning av kostnader och förmåner

När det gäller finansieringen av flexicityåtgärder bör, såsom kommissionen framhåller, kostnader och förmåner fördelas rättvist mellan företag, individer och det offentliga. Det finns flera goda nordiska exempel på samfinansierade åtgärder inom flexicityområdet.

I Sverige finns sedan ett antal år s.k. omställningsavtal. Arbetsgivarna betalar här in en årlig procentuell andel av lönesumman (f.n. 0,15-03 procent) till en fond vars medel används till att på olika sätt hjälpa löntagare som blir uppsagda på grund av arbetsbrist att hitta nytt jobb. Genom tidigt varsel kan omställningsåtgärder sättas in i god tid, och också arbetsgivarna ges råd och stöd i uppsägningsprocessen.



**NORDENS FACKLIGA SAMORGANISATION
POHJOLAN AMMATILLINEN YHTEISJÄRJESTÖ
COUNCIL OF NORDIC TRADE UNIONS**

Omställningsavtalen har visat sig bidra till ett ökat omvandlingstryck på arbetsmarknaden, samt till att arbetslösheten minskar för de löntagare som omfattas (Statskontoret 2002: 6).

I Danmark antog i mars 2006 regeringen och arbetsmarknadens parter det s.k. Välfärdsavtalet. Där betonas vikten av att stärka det livslånga lärandet, och att alla inblandade aktörer – den enskilde, företagen, arbetsmarknadens parter samt det offentliga – har ett gemensamt ansvar för vidareutbildning. Avtalet innebär bland annat att en pott på 1 miljard kronor avsätts till yrkesinriktad vuxen- och vidareutbildning. Utbetalningarna från potten villkoras av att arbetsmarknadens parter samtidigt ger ökade bidrag till livslångt lärande.

(Danmarks nationale handlingsprogram – förste fremskrittsrapport, 2006)

Sedan juli 2005 finns i Finland det s.k. omställningsskyddet, som omfattar alla arbetstagare som av ekonomiska och produktionsmässiga skäl har blivit uppsagda. Målet är att de uppsagda så fort som möjligt ska hitta nytt arbete. Arbetsgivarna förpliktas av en paragraf i samarbetslagen att omedelbart meddela om eventuella uppsägningar till arbeidskraftsmyndigheterna, då man börjar förhandla om dessa. Omställningsskyddet innebär att arbetstagarna har rätt till en personlig sysselsättningsplan, avlönad sysselsättningsledighet under uppsägningstiden samt möjlighet till förhöjd arbetslöshetsdagpenning (s.k. tillägg för sysselsättningsplan). Tillägget bekostas kollektivt av arbetsgivarna.

Avslutning

NFS vill avslutningsvis betona att flexicurity bara kan fungera i ett sammanhang med god tillväxt och hög efterfrågan. Detta exemplifieras inte minst av den danska framgångssagan: när flexicurityåtgärder infördes i början av nittioalet, kopplades de samman med en välavvägd efterfrågestimulans i ekonomin.

Samtidigt finns goda skäl att gå varsamt fram i reformarbetet. Om strävan mot ökad flexicurity koncentreras på nedmontering av anställningsskydd och ersättningsnivåer och inte tar hänsyn till de europeiska löntagarnas intressen, riskerar arbetet att leda till onda cirklar av ökad konkurrens mellan medlemsländerna på bekostnad av de sociala systemen och löntagarnas trygghet och välbefinnande, och i förlängningen att skapa ett "race to the bottom". En ohejdad flexibilisering, där allt fler löntagare arbetar på korttidskontrakt och i temporära anställningar, riskerar att skapa ett "prekariat" av ett stort antal arbetstagare som saknar den grundtrygghet som en



**NORDENS FACKLIGA SAMORGANISATION
POHJOLAN AMMATILLINEN YHTEISJÄRJESTÖ
COUNCIL OF NORDIC TRADE UNIONS**

stadig lön innebär och är utan möjlighet att planera sin framtid mer än för några veckor i taget.

Rätt hanterat kan istället arbetet för mer flexicurity i Europa leda till positivt engagemang från både löntagare, företag och medlemsstater. Välavvägda reformer, som tar hänsyn till balansen mellan företagets konkurrenskraft och arbetstagarnas intressen och välfärd, kan bidra till att utveckla goda cirklar av ökad ekonomisk aktivitet, fler och bättre jobb samt starkare tillit mellan de sociala parterna på Europas arbetsmarknader.