



GÖTEBORGS UNIVERSITET
Europaprogrammet

Mot mer flexicurity?

Examensarbete i Europakunskap
HT 2010

Författare

Paulina Sarbinowska

Handledare

Tomas Berglund

Tack!

Nu är ljuset i tunneln nått. Hjärnan har gått på högvarv och är, efter att ha producerat ett examensarbete som förhoppningsvis håller hög kvalitet i läsarnas ögon, redo för återhämtning och vila.

Jag vill passa på att tacka några personer som varit avgörande under olika skeden av uppsatsskrivandet och därmed bidragit till den färdiga produkten.

Mattias Bengtsson lyckades fånga min uppmärksamhet under delkursen "Arbete, välfärd och familj" när han höll en föreläsning om arbetsmarknadsmodeller där han belyste det danska exemplet av flexicurity. Det blev sedan uppsatsens tema.

Thomas Berglund har fallit offer för min tidsoptimism och tålmodigt väntat varje gång jag kommit för sent till våra handledarmöten. Som om inte det vore nog har han alla egenskaper en handledare bör ha för att guida en förvirrad student i uppsatsdjungeln. Framförallt har jag uppskattat konkret, konstruktiv kritik samt peppande ord. Att vi delar ett intresse för flexicurity har dessutom bidragit till intressanta diskussioner och en bättre uppsats.

Till sist vill jag lovorda min andra hälft och sambo, Jesper Fridh. Alltid med ett leende på läpparna och ett ovärderligt bollplank.

Abstract

Background: Since the 2006 election, the debate surrounding the Swedish labour market policy has intensified. There has been a discussion about a need for change towards a more flexible labour market. An example of this is on the other side of the strait, in neighbouring Denmark. Their flexicurity model, “the golden triangle”, is characterized by a flexible labour market, generous unemployment benefits and active labour market policies. Because the EU consists of more countries with diverging policies, and the fact that the concept of flexicurity and its impact on national labour models have also been analyzed in other countries, I saw the need for more research in this area. In this thesis I have kept one foot in the Nordic countries, but also taken a step into another EU member country.

Purpose: The purpose of this paper is to investigate whether Denmark, Sweden and Poland changed their labour market models towards more flexicurity during the period 2003-2008.

Method: To answer the purpose of this thesis, I have done an empirical study of the pillars of flexicurity: employment protection, unemployment benefits and active labour market policies in each country and during the performance period 2003-2008. The study is based on a combination of qualitative and quantitative secondary data.

Conclusions: The analysis led to the conclusion that Denmark only has changed towards more flexicurity in terms of greater emphasis on active measures, but at the same time one step back due to reduced spending on passive measures. Sweden was the one country of the three which evolved towards more flexicurity the most. This was a result of a weaker employment protection and a greater focus on active measures in relation to passive. Poland has continuously increased its spending on active measures seen over the measurement period and thus has developed towards more flexicurity in this area. However, the country has strengthened its employment protection minimally while continuing to have the least generous unemployment benefits, something that goes against the flexicurity concept.

Keywords: flexicurity, employment protection, unemployment benefits, active labour market policies

Sammanfattning

Bakgrund: Sedan valet 2006 har debatten kring den svenska arbetsmarknadspolitiken intensifierats. Det har talats om ett behov av förändring i riktning mot en mer flexibel arbetsmarknad. Ett exempel på en sådan finns på andra sidan sundet, i grannlandet Danmark. Deras flexicuritymodell, den gyllene triangeln, karaktäriseras av en flexibel arbetsmarknad, generös arbetslöshetsersättning samt en aktiv arbetsmarknadspolitik. Eftersom begreppet flexicurity och dess inverkan på nationella arbetsmarknadsmodeller även har analyserats i andra länder i EU, ansåg jag att det fanns ett behov av en utvidgning av existerande forskning inom området. I denna uppsats har jag valt att behålla en fot inom Norden, men även att ta ett kliv in i ett annat EU medlemsland.

Syfte: Syftet med uppsatsen var att undersöka om Danmark, Sverige respektive Polen förändrat sina arbetsmarknadsmodeller mot mer flexicurity under mätperioden 2003-2008.

Metod: För att besvara uppsatsens syfte har jag gjort en empirisk studie av hörnstenarna i flexicurity: anställningsskydd, arbetslöshetsersättning samt aktiv arbetsmarknadspolitik i respektive land och över mätperioden 2003-2008. Studien baseras på en kombination av kvalitativ och kvantitativ sekundärdata.

Slutsatser: Analysen ledde fram till slutsatsen att Danmark endast har förändrats i riktning mot mer flexicurity vad gäller en ökad satsning på aktiva åtgärder, men ett steg bort på grund av minskade utgifter på passiva åtgärder. Sverige har utvecklats mest mot mer flexicurity som ett resultat av ett svagare anställningsskydd samt ökat fokus på aktiva åtgärder i förhållande till passiva. Polen har kontinuerligt ökat sina utgifter på aktiva åtgärder sett över mätperioden och därmed utvecklats mot mer flexicurity på den punkten. Däremot har landet stärkt sitt anställningsskydd minimalt samtidigt som de fortsätter ha den minst generösa arbetslöshetsersättningen, något som går emot flexicuritykonceptet.

Nyckelord: flexicurity, anställningsskydd, arbetslöshetsersättning, aktiv arbetsmarknadspolitik

Innehållsförteckning

Inledning.....	7
Bakgrund	7
Syfte.....	8
Teoretisk referensram	9
Eurosclerosis- flexibilitet vs trygghet	9
Den Europeiska Sysselsättningsstrategin (EES) och Lissabonstrategin	10
EU-kommissionens omfamning av begreppet flexicurity	11
Wilthagen-matrixen	12
Danmark- ett exempel på flexicurity	13
Den gyllene triangeln.....	14
Tidigare forskning	15
Metod	17
Val av ämne och studieobjekt	17
Val av metod.....	17
Val av teorier och modeller	18
Datainsamling	19
Källkritik.....	19
Avgränsningar.....	19
Empiri	21
Anställningsskydd	21
Danmark	21
Sverige	23
Polen.....	24
Jämförelse mellan länderna över tid.....	26
Arbetslöshetsersättning	27
Danmark	27
Sverige	28
Polen.....	29
Jämförelse mellan länderna över tid.....	30
Aktiv arbetsmarknadspolitik	31

Danmark	31
Sverige	32
Polen.....	34
Jämförelse mellan länderna över tid.....	35
Flexicurityprofiler	36
Analys	39
Anställningsskydd	39
Arbetslöshetsersättning	41
Aktiv arbetsmarknadspolitik	41
Slutsatser	44
Förslag på vidare forskning	45
Referensförteckning	46
Tryckta källor	46
Otryckta källor	49

Inledning

Bakgrund

Begreppet flexicurity har varit flitigt omdebatterat under de senaste två decennierna. Den danska arbetsmarknadsmodellen anges som ett nästintill idealt exempel inom området och likställs ofta med flexicurity (Berglund et al, 2010). Även EU har anammat flexicuritykonceptet och modifierat modellen till en egen variant som ska genomsyra unionen och harmonisera medlemsländernas arbetsmarknadsmodeller. Samtidigt påpekar EU att det inte handlar om en "one-size-fits-all" modell, utan om riktlinjer och mål som ska anpassas till den nationella kontexten (ec.europa.eu, 2010-11-16).

Efter valet 2006 och än mer 2010, har fokus legat på att skapa en ny arbetsmarknadspolitik i Sverige. Vissa anser att den svenska arbetsmarknadsmodellen spelat ut sin roll, andra menar att den bör bibehållas. Båda sidor, oavsett politisk färg, ser ut att vara överens om att något måste göras men åsikterna går isär vad gäller vilka förändringar som bör göras och hur (www.nyheter24.se). Det har även blivit allt tydligare att arbetsmarknadspolitik är något som engagerar en stor del av befolkningen (www.sverigesradio.se). Det räcker att titta över sundet, på Danmark, för att se ett land med en helt annan arbetsmarknadspolitik. Den danska modellen är en kombination av omfattande satsningar på aktiva åtgärder, en generös arbetslöshetsersättning samt ett lågt anställningsskydd (Kongshøj Madsen et al, 2005). Avståndet på detta specifika område är påtagligt länderna emellan. Är Sverige på väg att närma sig Danmarks flexicuritymodell? Och är Danmark på väg mot än mer flexicurity?

EU består dock inte bara av skandinaviska länder och begreppet flexicurity och dess inverkan på nationella arbetsmarknadsmodeller har även diskuterats i andra länder. Ett land som, till skillnad från både Sverige och Danmark, tillhör de nya medlemsstaterna i EU är Polen. Polen har, som en relativ nykomling i EU-familjen, genomfört en del förändringar i sin arbetsmarknadspolitik. Polen har likt många andra central- och östeuropeiska länder efter kommunismens fall i första hand satsat på reformering av ekonomin för att snabbt kunna uppnå tillväxt. I den bemärkelsen har man tagit intryck av den amerikanska modellen, och därmed sneglat kritiskt på omfattande regleringar. Detta har gjort att socialpolitiken och satsningar på såväl passiva som aktiva åtgärder på det arbetsmarknadspolitiska området hamnat på efterkälken (Eamets&Paas, 2007). Sverige med sin skepticism mot en alltför utbredd liberalisering kan uppfattas som en motpol på området. Sveriges

arbetsmarknadsmodell kännetecknas av en aktiv arbetsmarknadspolitik, hög facklig anslutning, generös arbetslöshetsersättning samt lönebildning genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter utan någon statlig inblandning. Det låter nästintill som en mönstermodell i många öron. Samtidigt har Sverige ett starkt anställningsskydd med stark grund i lagstiftningen, vilket enligt vissa kan ha en exkluderande effekt för grupper med en svagare ställning på arbetsmarknaden (Skedinger, 2008). Båda länder har i dagsläget en positiv ekonomisk utveckling. Polen är på stark ekonomisk frammarsch och var det enda land som visade tillväxt år 2009. Även Sverige har återhämtat sig snabbt efter finanskrisen och uppvisar positiva siffror för tredje kvartalet 2010, Sverige hade nämligen den högsta tillväxten i årstakt i hela EU (www.e24.se, 2010-11-16). Olikheter och likheter i all ära, men har de förändrats i riktning mot mer flexicurity?

Syfte

Syftet med uppsatsen är att undersöka om det finns indikationer på att Sverige respektive Polen förändrat sina arbetsmarknadsmodeller mot mer flexicurity.

Med bakgrund av diskussionen om flexicurity som förs på EU-nivå samt på nationell nivå om dess inverkan på medlemsländernas arbetsmarknadsmodeller, fann jag det högst relevant att fördjupa mig i ämnet. Jag hämtade mycket inspiration till upplägget av min uppsats från rapporten *Labour Market Mobility in Nordic Welfare States* (Berglund et al, 2010). Med denna uppsats ämnade jag att fylla en lucka genom att behålla en fot inom Norden, men även att ta ett kliv in i ett annat EU medlemsland med syfte att studera tre länders arbetsmarknadsmodeller och flexicurityprofiler.

Den centrala frågeställningen som utkristalliserades var:

- Finns det tecken på att Danmark, Sverige respektive Polen har förändrat sina arbetsmarknadsmodeller mot mer flexicurity under perioden 2003-2008?

Frågan har besvarats genom en kombinerad kvantitativ och kvalitativ studie av respektive land av det som anses vara de tre hörnstenarna i flexicuritymodellen:

- 1) Anställningsskydd
- 2) Arbetslöshetsersättning
- 3) Aktiv arbetsmarknadspolitik

Teoretisk referensram

Eurosclerosis- flexibilitet vs trygghet

I början av 1980-talet blev problemet med den europeiska arbetslösheten en besatthet för många europeiska ekonomer, och det dröjde inte länge förrän diagnosen Eurosclerosis ställdes. Enligt denna uppfattning, var den höga europeiska arbetslösheten en oavsiktlig biprodukt av de europeiska välfärdsstaterna vilka karaktäriserades av skatter och regleringar som utgjorde hinder för företag inför nyanställningar samt inkomstbidrag som resulterade i att arbetstagare blev mindre benägna att acceptera erbjudanden om arbete (Krugman, 1994).

Historiskt sett har USA framställts som ett land med en välfungerande, konkurrenskraftig marknad som snabbt har återhämtat sig efter kriser och uppnått balanserad tillväxt och höga sysselsättningsnivåer. Västeuropeiska länder har istället hamnat i utdragna kriser och begreppet Eurosclerosis, en benämning på ett europeiskt ekonomiskt sjukdomstillstånd, föddes i syfte att försöka förklara detta fenomen (Meyerson, 1985).

Ekonomer menar att det är strukturen på de europeiska arbetsmarknaderna som är den främsta orsaken till svårigheten att ta sig ur kriser. Det är genom att studera mekanismerna bakom lönesättandet som en förståelse för begreppet kan utvecklas. Till skillnad från Europa där fackföreningar traditionellt sett har varit en viktig part i utformningen av arbetsmarknaden i många länder, har arbetsgivare i exempelvis USA och Japan fått utrymme för mer flexibilitet genom friheten att vidta lämpliga åtgärder för att höja men även sänka löner vid hanteringen av krissituationer. Fackföreningar i Europa har hjälpt till att upprätthålla höga lönenivåer, oberoende av konjunkturnivå. Vidare har staten spelat en framträdande roll genom centrala löneförhandlingar samt omfattande regleringar som tillsammans utgjort ett hinder för flexibilitet på arbetsmarknaden. Unga och personer med en låg utbildningsnivå är de grupper som ofta har hamnat i kläm i systemet. Staten har även gått in med bidrag för att rädda stagnerande industrier. Omfördelning av resurser och en omfattande offentlig sektor har försvårat anpassningen till förändringar i tillgång och efterfrågan, teknologiska framsteg samt konkurrens men däremot skapat en välfärdsstat (Meyerson, 1985).

Den Europeiska Sysselsättningsstrategin (EES) och Lissabonstrategin

Välfärdsstaterna i Europa hade befunnit sig i en kris sedan mitten på 1970-talet, vilken gav sig tillkänna genom en svag ekonomisk tillväxt, hög arbetslöshet och stora nationella budgetunderskott (Jallade, 1992). Arbetsmarknaderna i Europa hade samtidigt länge beskyllts för sin svaga konkurrenskraft gentemot USA. I skuggan av globaliseringen blev en rad problem, som visade sig vara gemensamma för många länder i Europa, tydliga. Länder i Europa hade svårt att hänga med i snabba teknologiska framsteg, förändringar i efterfrågan samt kämpade med en allt för trög servicesektor (European Commission, 2006). Tidigare hade den europeiska integrationen främst varit synonym med ekonomi och ekonomisk utveckling medan socialpolitiken var något starkt förknippat med en nations identitet. Strukturella problem på många arbetsmarknader i Europa ledde så småningom till att socialpolitiken fick en plats på EU agendan (Scharpf, 2003). I början på 90-talet uppmärksammade EU sysselsättningsfrågan allt mer och kraven på en europeisk arbetsmarknadsreform ökade. I Delors White Paper betonades att tillväxt, konkurrens och sysselsättning var de främsta utmaningarna inför framtiden. Europeiska Rådet tog fasta på den information som framställdes och utformade mål som sedan utgjorde innehållet i den Europeiska Sysselsättningsstrategin (European Employment Strategy) (www.eurofound.europa.eu, 2010-12-12).

När Amsterdamfördraget trädde i kraft 1999, var främjandet av en hög sysselsättningsnivå ett av målen som hamnade i fokus. Året senare lanserade det Europeiska Rådet Lissabonstrategin vars huvudmål var att göra EU till världens mest konkurrenskraftiga ekonomi och uppnå full sysselsättning före 2010. Lissabonstrategin bestod av tre pelare, ekonomisk politik samt miljöpolitik och socialpolitik. Den sistnämnda pelaren hade som syfte att modernisera den europeiska sociala modellen samt uppmåna medlemsstaterna att satsa på utbildning och föra en aktiv sysselsättningspolitik för att uppnå målet med en kunskapsbaserad ekonomi. Strategin reviderades halvvägs och ytterligare tonvikt lades på att nationella reformer skulle kompletteras med gemensamma åtgärder på EU-nivå. Tre nya riktlinjer sattes upp av Europeiska Rådet, vilka skulle gälla såväl på nationell som på gemenskapsnivå. Dessa handlade om att stimulera kunskap och innovation för tillväxt, att göra Europa mer attraktivt att investera och arbeta i samt slutligen att skapa fler och bättre jobb (EU-kommissionen, 2005).

Sysselsättningspolitiken i EU hanteras enligt öppna samordningsprincipen (OMC) vilket innebär att kommissionen samt det Europeiska Rådet årligen har möjlighet att fastställa riktlinjer samt mål och

slutdatum när dessa ska vara uppfyllda. Ett av målen för år 2010 var att 70 procent av arbetskraften i EU skulle vara sysselsatt (www.esf.se). Medlemsstaterna ska med hjälp av dessa riktlinjer utforma nationella handlingsplaner inom området. Vidare följs de nationella framstegen på området upp och utvärderas av Kommissionen och Rådet för att sedan redovisas i en gemensam rapport om sysselsättningen. Samtidigt hamnar sysselsättningspolitiken under kategorin mjuk lagstiftning (soft law) och därmed är det upp till medlemsstaterna att avgöra om, hur och när de vill göra verklighet av rekommendationerna och implementera de på nationell nivå (www.eurofound.europa.eu, 2010-12-12).

Till följd av att målen för 2010 inte uppfylldes, utformades en ny strategi för sysselsättning och tillväxt som benämns Europa 2020. Ett nytt huvudmål på sysselsättningsområdet är att 75 procent av den befolkningen mellan 20-64 år ska ha ett arbete. Tanken är att det ska leda till att fler i de grupper som ofta hamnar utanför arbetsmarknaden: ungdomar, äldre personer samt invandrare, hamnar i sysselsättning (www.eu-upplysningen.se).

EU-kommissionens omfamning av begreppet flexicurity

Flexicurity är enligt EU-kommissionen ett sätt att stärka genomförandet av Lissabonstrategin, skapa fler och bättre arbetstillfällen, modernisera arbetsmarknaden och främja bra arbete genom nya former av flexibilitet och trygghet som resulterar i ökad anpassningsförmåga hos arbetstagarna, höjd sysselsättningsnivå och social sammanhållning. En nyckel till framgång uppges vara att skapa ett klimat av förtroende och bred dialog mellan olika aktörer på arbetsmarknaden. Vidare påpekar EU-kommissionen vikten av ett samspel av fyra centrala komponenter för att uppnå en lyckad flexicuritystrategi: flexibla och tillförlitliga anställningsavtal där hänsyn tas till såväl arbetsgivare som arbetstagare, strategi för livslångt lärande, satsning på aktiva arbetsmarknadsåtgärder samt ett modernt socialt trygghetssystem (European Commission, 2007).

Flexicuritystrategin bygger på en kombination av flexibilitet och säkerhet i syfte att tillgodose både arbetsgivarnas samt arbetstagarnas behov. EU-kommissionen har betonat att deras omfamning av begreppet flexicurity inte innebär en "one-size-fits-all" modell, utan faller under kategorin mjuka regleringar vilka består av riktlinjer och principer som kan leda till att medlemsstater utvecklas i riktning mot ökad flexicurity i sina arbetsmarknadsmodeller. Oavsett vilken väg en medlemsstat väljer så måste det ske en anpassning till landets specifika kontext (European Commission, 2007).

Keune och Jepsen (2007) menar att det inte är en slump att EU-kommissionen har valt att inkludera flexicurity i den Europeiska Sysselsättningsstrategin, utan att konceptet är förenligt med Kommissionens roll och den diskurs de utvecklat inom ekonomisk- och socialpolitik. Innan var det ett begrepp som diskuterades av en begränsad skara akademiker, men har sedan 2006 officiellt använts som ett verktyg av EU-kommissionen. Många forskare hävdar att EU-kommissionen har valt att inkludera flexicurity för att innebörden av begreppet går i linje med den Europeiska Sysselsättningsstrategin som är ett av de viktigaste inslagen i Lissabonstrategin. Kommissionen är dock inte den enda europeiska aktören som omfamnat flexicurity i sina uttalanden. Europaparlamentet, flera EU-ordförandeskap samt sociala parter i Europa har betonat vikten av flexicurity för att kunna lösa problemen på de europeiska arbetsmarknaderna (Keune & Jepsen , 2007).

Wilthagen-matrixen

Det finns många definitioner av flexicurity. Wilthagen och Tros (2004) definierar begreppet som en policystrategi som medvetet syftar till att å ena sidan stärka flexibiliteten på arbetsmarknader, inom organisationer och mellan arbetsmarknadsparter, å andra sidan stärka säkerheten som omfattar såväl sysselsättningstrygghet som social säkerhet även för svagare i och utanför arbetsmarknaden. Vidare identifieras följande fyra former av flexibilitet respektive säkerhet i den så kallade Wilthagen-matrixen.

Flexibilitet

1. Extern numerisk flexibilitet (anpassning av sysselsättningsvolymen genom flexibla anställningsformer och därmed lägre anställningsskydd)
2. Intern numerisk flexibilitet (arbetstider, rättigheter vid övertid o.s.v.)
3. Funktionell flexibilitet (medarbetares förmåga att utföra olika uppgifter i samma företag, vilket möjliggör större flexibilitet i organisationen av arbetet)
4. Flexibilitet i ersättning (prestations- eller resultatbaserad lön)

Säkerhet

1. Anställningstrygghet (grad av säkerhet att behålla anställning hos en arbetsgivare)
2. Sysselsättningstrygghet och anställningsbarhet (säkerhet att ha en anställning)

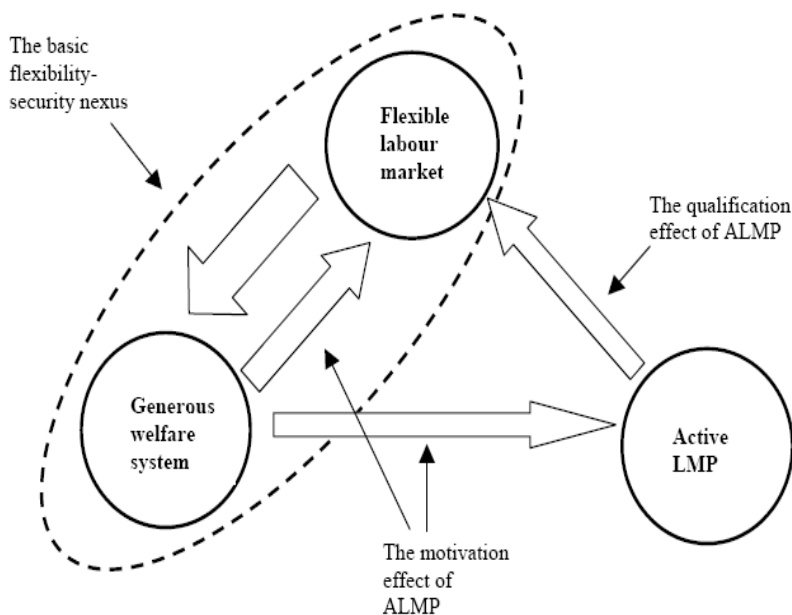
3. Inkomstsäkerhet (inkomstskydd vid upphörandet av en anställning)
4. Kombination av säkerhet (graden av säkerhet att kunna kombinera arbete med andra sociala åtaganden) (Wilthagen & Tros, 2004)

Matrixen är ett heuristiskt verktyg som kan användas i syfte att identifiera olika länders flexicityprofiler genom att identifiera förhållanden mellan flexibilitet och säkerhet. Ibland framställs matrixen som en illustration av möjliga utbyten mellan olika former av flexibilitet respektive säkerhet, vilket visar på att något måste bytas för något annat. Samtidigt kan det även tolkas som att flexibilitet och säkerhet kan vara ett kompletterande förhållande som karakteriseras av ömsesidigt stödjande (Bredgaard et al., 2007).

Danmark- ett exempel på flexicity

Hur väl ett land lyckats bibehålla låg arbetslöshet sägs ha en direkt koppling till dess förmåga att anpassa och omstrukturera sin produktion, det vill säga graden av flexibilitet. Ett exempel på en arbetsmarknad kännetecknad av flexicity är Danmark. I Danmark samspelar en flexibel arbetsmarknad karakteriserad av hög numerisk flexibilitet med en generös skandinavisk välfärdsmodell som erbjuder hög social säkerhet. Ett svagt anställningsskydd, en generös arbetslöshetsersättning och en aktiv arbetsmarknadspolitik har lyfts fram som huvudpunkter i den danska flexicitymodellen (Kongshøj Madsen, 2006). Dessa faktorer har säkerställt en balans mellan flexibilitet och säkerhet för olika parter i Danmark. En central aspekt i modellen har varit de kollektiva avtalen som bygger på förhandlingar och kompromisser mellan olika arbetsmarknadsparter (Andersson & Mailand, 2005). Den danska flexicitymodellen är enligt Bredgaard et al (2007) inte ett resultat av en medveten plan, utan ett utfall av en lång historisk utveckling med tydliga inslag av stigmundenhet.

Den gyllene triangeln



Figur 1. Dansk Flexicuritymodell Källa: Kongshøj Madsen et al (2005)

Modellen visar hur hög rörlighet på arbetsmarknaden, tillsammans med ett omfattande socialt trygghetsnät och en aktiv arbetsmarknadspolitik samspelar. Huvudaxeln i triangeln består av ett utbredd socialt trygghetsnät samt den höga flexibiliteten som bland annat är ett resultat av ett svagt anställningsskydd, karaktäristiska komponenter som varit en del av den danska arbetsmarknaden sedan många år tillbaka (Kongshøj Madsen, 2006). Dessa två komponenter anses i sin tur ha haft en kompletterande effekt på den aktiva arbetsmarknadspolitik (Bredgaard et al, 2009).

Pilarna visar rörlighet av människor. En majoritet av de arbetslösa lyckas att hitta ett nytt jobb själva. Övriga hamnar i den målgrupp som den aktiva arbetsmarknadspolitik ska hjälpa med att komma ut i arbetslivet igen. Modellen illustrerar att arbetssökande som medverkar i olika aktiva åtgärdsprogram utökar sina kvalifikationer vilket resulterar i en ökad chans att få ett arbete. Samtidigt kan det i de fall där den arbetslöse ser medverkande i åtgärdsprogram som ett misslyckande, fungera som ett hot eller ett incitament till att de intensifierar sin sökning efter nytt arbete på egen hand. Studier har visat att den viktigaste effekten har visat sig vara att motivera arbetslösa, oavsett om de deltar i åtgärdsprogram eller ej, så att de finner vägen tillbaka från arbetslöshetsersättning till arbetslivet (Rosholm & Svarer, 2008).

Tidigare forskning

Berglund et al (2010) har i sin rapport undersökt rörlighet på arbetsmarknaden i fyra Nordiska länder: Danmark, Finland, Norge och Sverige. Enligt rapporten är rörligheten på den danska arbetsmarknaden väldigt hög även i en nordisk kontext, den är således betydligt mer flexibel än rörligheten i Sverige. Författarna påpekar att flexicurity ofta framställs som ett fenomen unikt för Danmark, samtidigt visar internationell forskning av nordiska flexicurityprofiler att det finns likheter i ländernas institutionella ramverk. Berglund et al (2010) kommer fram till slutsatsen att när ländernas institutionella ramverk studeras närmare, går det att urskönja viktiga skillnader som kan påverka flexibilitet och säkerhet på de fyra arbetsmarknaderna.

En viktig faktor som har möjliggjort för Danmark att föra en flexicuritypolitik är den höga inkomstbeskattningen, vilket har lett till en diskussion kring huruvida landets flexicuritymodell går att exportera till andra länder (Zhou, 2007). Kongshøj Madsen et al (2005) menar att den danska flexicuritymodellen inte är en produkt av en noggrann och medveten strategi utan en bi-produkt av en lång historisk och institutionell evolution och sociala kompromisser. Av den anledningen anser ett flertal forskare att det vore omöjligt att exportera exakt samma modell till andra länder (Bredgard et al, 2005).

Ända sedan EU-kommissionen omfamnade begreppet flexicurity och har valt att använda det som ett verktyg i den Europeiska Sysselsättningsstrategin, har samtliga medlemsländer försatts med riktlinjer och mål som uppmanat de att förändra sina arbetsmarknadsmodeller i linje mot mer flexicurity. En grupp i EU-kommissionen som arbetar med flexicurity besökte Polen i 2008. En slutsats från besöket var att landet har ett fokus på att utveckla sin aktiva arbetsmarknadspolitik. De förordningar som införts av Arbetsmarknadsministeriet och Institutionen för Socialpolitik behandlar bland annat villkorsförtydliganden så att arbetsförmedlingar över hela landet ska erbjuda samma tjänster. Vidare har det införts åtgärder som ska hjälpa äldre arbetslösa ut på arbetsmarknaden (European Commission, 2008). Polen är ett av de länder som med hjälp av EU-stöd har kunnat utvärdera sin arbetsmarknadsmodell och identifierat förbättringsområden. En huvudrapport inom området, *Flexicurity w Polsce- diagnoza i rekomendacje*, hade som syfte att utvärdera vad som gjorts hittills för att införa en flexicuritymodell på den polska arbetsmarknaden samt rekommendationer för ytterligare åtgärder. I rapporten framgår bland annat att antalet flexibla anställningsformer inte kommer att öka nämnvärt den närmaste framtiden, men det finns förslag på införandet av projektanställningar. En annan slutsats var att det låga antalet som deltar i aktiveringsåtgärder i

kombination med att få får sin ersättning indragen på grund av icke-deltagande, visar på brister i motiveringen av arbetslösa. Ett förslag som ska bidra till att motivera arbetslösa till att aktivt söka jobb under ett tidigare stadie är införandet av en regressiv arbetslöshetsersättning. Den huvudsakliga slutsatsen lyder att den polska arbetsmarknadsmodellen framförallt bör satsa på en aktiv arbetsmarknadspolitik. För att det ska kunna bli verklighet måste de aktiva åtgärderna göras tillgängliga för fler personer, vilket i sin tur kräver bättre fungerande arbetsförmedlingar och därmed större finansiella anslag från kommuner samt mer personal. Vidare måste tillvägagångssättet effektiviseras vilket bland annat ska ske genom en förbättrad dialog mellan olika arbetsmarknadsparter och en förbättrad procedur vid upprättandet av en tydlig handlingsplan för samtliga registrerade arbetslösa (Krynska, 2009).

Metod

Val av ämne och studieobjekt

Många rapporter och uppsatser, se t.ex. *Labour Market Mobility in Nordic Welfare States, Ungdomar och Flexicurity- Danska och Svenska ungdomars syn på trygghet och flexibilitet i arbetslivet, Mot svensk flexicurity? - En kvalitativ studie kring inställningen till flexibilitet och trygghet på den svenska arbetsmarknaden, mot bakgrund av dansk flexicurity*, behandlar graden av flexicurity inom Norden. Eftersom debatten sedan ett flertal år även har förts på EU-nivå, väljer jag att även ta steget utanför Norden i min studie. Jag är dock inte beredd att lämna Sverige utanför eftersom jag anser att debatten gällande arbetsmarknadspolitiken har hettats upp på allvar under de senaste valrörelserna. Valet av studieobjekt blev slutligen Danmark, Sverige och Polen. Danmark inkluderas för att landet har en arbetsmarknadsmodell baserad på flexicurity. Polen framställs som ett land som förespråkar en mer liberal arbetsmarknadsmodell, medan Sverige ofta pekas ut som motståndare till en allt för extensiv liberalisering. Sverige sneglar skeptiskt på flexicurity för att det innebär en ökad liberalisering medan Polen ser misstänkt på fenomenet för att det innebär mer regleringar, på pappret ligger länderna långt ifrån varandra på detta område. Att undersöka om och hur dessa tre länder förändrat sina arbetsmarknadsmodeller mot mer flexicurity under mätperioden 2003-2008, såg jag som en intressant utvidgning av existerande forskning inom området.

Val av metod

I den här uppsatsen väljer jag att använda mig av en kombination av kvalitativ och kvantitativ sekundärdata. Användandet av en kombination av kvantitativ och kvalitativ metod kan anses förbättra en undersöknings validitet och reliabilitet, metoderna kan komplettera varandra och förstärka trovärdigheten av en studie. Den negativa aspekten är svårigheten att dra slutsatser av studier gjorda utifrån olika metodiska synsätt (Merriam, 1994, s.18). Valet hänförs till att läsaren behöver få en förståelse för situationen gällande anställningsskydd, arbetslöshetsersättning samt aktiv arbetsmarknadspolitik i respektive land för att kunna tolka de kvantitativa data på ett bättre sätt. Dessa redovisas med hjälp av diagram vilket kompletterar beskrivningarna och underlättar jämförelsen mellan länder och över mätperioden. I den sista delen på det empiriska avsnittet presenteras ländernas flexicurityprofiler i s.k. spindeldiagram som framställts med samma metod som i rapporten *Labour Market Mobility in Nordic Welfare States* (Berglund et al., 2010) som i sin tur inspirerats av *Unemployment and Social Protection* författad av Bengt Furåker (2009). Valet av både

kvalitativ samt kvantitativ data var även nödvändigt för att kunna dra relevanta slutsatser och i slutändan besvara uppsatsens syfte.

Inre validitet handlar om i vilken utsträckning en forskares resultat stämmer överens med verkligheten. Vid användning av kvalitativ metod ligger svårigheten i att återge, rekonstruera, den information forskaren får fram och därmed att bedöma sanningshalten i studien (Esaïsson et al., 2007). Eftersom jag använder mig av kvantitativ och kvalitativ sekundärdata som redan är fastställd ökar det den inre validiteten. Med extern validitet menas istället hur pass generaliserbara resultaten från en vetenskaplig undersökning är (Esaïsson et al., 2007, s.64). Det som säkerställer den externa validiteten är användningen av trovärdiga källor. Vidare definieras reliabilitet som i vilken utsträckning ens resultat kan upprepas. Bristande reliabilitet orsakas i första hand genom slump och slarvfel under datainsamlingen och den efterföljande databearbetningen (Esaïsson et al., 2007, s.70). Det faktum att jag i hög utsträckning använder mig av offentliga källor, såsom OECD, ökar studiens externa validitet och reliabilitet.

Val av teorier och modeller

I min studie väljer jag att inkludera forskning och teorier i den teoretiska referensramen som är av relevans för analyserandet av det empiriska materialet och i förlängningen besvarandet av uppsatsens syfte.

Studien faller in under kategorin teorikonsumerande, vilket innebär att enskilda fall står i centrum och att forskaren använder sig av existerande teorier för att förklara vad det är som hänt i fallen (Esaïsson et al., 2007, s.42). En modell som är av stor teoretisk vikt för studien är modellen "den gyllene triangeln" och huvudpunkterna anställningsskydd, arbetslöshetsersättning samt aktiv arbetsmarknadspolitik. Pelarna ligger till grund för upplägget av uppsatsen och därmed såväl insamlingen samt innehållet i det empiriska materialet samt analysen och slutsatserna.

Teoriavsnittets upplägg ska ge läsaren en förståelse för hur situationen i Europa, som delvis kan förklaras utifrån begreppet Eurosclerosis, ledde fram till ett behov av förändring. I nästa steg beskrivs varför EU skapade en gemensam sysselsättningspolitik och innehållet i det som kom att kallas den Europeiska Sysselsättningsstrategin samt Lissabonstrategin. Därefter tas EU:s omfamning av begreppet flexicurity upp vilket förtydligar hur de använder flexicurity för att förbättra sysselsättningspolitiken i Europa. Vidare presenteras en matrix med vilken läsaren kan skapa sig en

uppfattning om en möjlig definition av flexicurity och de beståndsdelar som begreppet består av enligt Wilthagen. Sedan känns det naturligt att ge ett exempel på hur flexicurity redan används i verkligheten. Danmark bygger sin arbetsmarknadsmodell på flexicurity vilket förklaras utifrån "den gyllene triangeln". Slutligen belyser jag tidigare forskning som både kommit fram till intressanta slutsatser samt varit en inspiration till upplägget av uppsatsen.

Datainsamling

Studien baseras enbart på sekundärdata. I teoriavsnittet används sekundärdata i form av ett fåtal böcker men även flertalet vetenskapliga artiklar, rapporter samt information tagen från internetsidor administrerade av trovärdiga myndigheter. Dessa behandlar Eurosclerosis, reformeringen av sysselsättningspolitiken i Europa och framväxten av flexicurity samt definition av begreppet och innehåll i flexicuritymodellen. Informationen i de kvalitativa delarna av empirin har främst framtagits med hjälp av data från myndigheter i respektive land, EU-kommissionen samt OECD. Vidare har diagrammen i de kvantitativa delarna framtagits med hjälp av statistik från OECD. Sökningen av sekundärdata gjordes på universitetets bibliotek samt via diverse databaser.

Källkritik

Användningen av myndigheter i respektive land som huvudkälla för beskrivningen av anställningsskyddet, arbetslöshetsersättningen samt den aktiva arbetsmarknadspolitiken i respektive land motiveras av en vilja att återge en så korrekt bild av verkligheten som möjligt. Vidare används samma statistiska källa, OECD, för samtliga länder vid inhämtning av det empiriska materialet på varje delområde inom flexicurity i syfte att säkerställa en trovärdig jämförelse av objekten.

Jag använder mig främst av vetenskapliga artiklar och rapporter i min studie, vilket hänförs till att kvalitativa böcker som behandlar ämnet flexicurity har varit svåra att hitta. Majoriteten av det använda materialet är publicerat år 2000 och framåt och jag har kontrollerat det gentemot tidigare studier inom samma ämnesområde. Nya artiklar publicerade samma år som studien genomförs har använts för att höja aktualiteten och forskningsrelevansen i studien.

Avgränsningar

Jag har avgränsat antalet länder som inkluderas i studien till tre. Valet av länder baseras på deras medlemskap i EU samt olika inriktning på arbetsmarknadsmodellerna. Den tydliga avgränsningen

hänförs till uppsatsens tidsram och i syfte att bibehålla den röda tråden. Fler länder och andra urvalskriterier hade kunnat väljas och gett ett annat utfall av studien.

I den här studien väljer jag att i min beskrivning av arbetsmarknadsmodeller enbart fokusera på hur anställningsskyddet, arbetslöshetsersättningen samt den aktiva arbetsmarknadspolitiken ser ut i respektive land. Arbetsmarknadsmodeller består av många andra delar, så som industriella relationer och livslångt lärande, som är av avgörande karaktär för att få en helhetsbild av dessa länders arbetsmarknadspolitik. Det ingår dock inte i uppsatsens syfte att återge denna helhetsbild.

Vidare avgränsar jag mig till mätperioden till 2003-2008. Valet av mätperiod hänförs till en vilja att uppdatera samt jämföra med existerande forskning, i min studie har framförallt *Nordic Market Mobility in Nordic Welfare States* vilken har en mätperiod mellan 2000-2006 fungerat som jämförelseobjekt. Andra avgörande orsaker var att kunna hitta uppdaterade siffror för samtliga länder samt att se förändringen före och efter Polens inträde i EU. Förändringar har med all säkerhet skett i samtliga länder under både 2009 och 2010 som möjligen hade gett andra slutsatser. Samtidigt är 2009 ett år som avviker från normalförhållandena på grund av finanskrisen och ett inkluderande av året, om siffror hade funnits tillgängliga, hade kunnat resultera i missvisande slutsatser.

Empiri

Det här avsnittet börjar med en separat beskrivning av de tre ländernas arbetsmarknadspolitik med fokus på anställningsskyddet, arbetslöshetsersättningen samt aktiv arbetsmarknadspolitik. Studerandet av dessa faktorer ska leda till en förståelse för vilken flexicurityprofil respektive land har. Fokus ligger på att ta upp ländernas politik kring det som anses ingå i de olika hörnstenarna i flexicuritymodellen baserat på OECD:s definitioner av begreppen. I slutet på beskrivningen av varje hörnsten, görs en löpande jämförelse över mätperioden 2003-2008.

Enligt OECD:s definition av anställningsskydd innefattar det tre delområden. Skydd vid vanlig anställning, tidsbegränsad anställning samt kollektiva uppsägningar. OECD har skapat en indikator som ger en samlad bedömning av ett lands regler kring uppsägningar, arbetsgivares skyldigheter samt ersättningen under uppsägningen baserat på respektive anställningsform. I den här studien klargörs regleringar på området, uppsägningsregler beroende på anställningsform, kollektiva uppsägningar samt arbetsgivares skyldighet gentemot den anställde och andra parter.

Den andra hörnstenen är arbetslöshetsförsäkringen. Här presenteras dess utformning, dvs. vilka krav som ställs på den sökande för att denne ska vara berättigad till ersättning, omfattningen av ersättningen samt dess längd. Därefter presenteras den tredje hörnstenen – den aktiva arbetsmarknadspolitik – i respektive land. Fokus ligger på att beskriva vilka institutioner som har det huvudsakliga ansvaret för de aktiva åtgärderna samt huvuduppdraget för dessa. Vidare presenteras en övergripande bild av vilka åtgärder som finns tillgängliga.

Slutligen presenteras ländernas flexicurityprofiler genom spindeldiagram för år 2003 och 2008 där ländernas relativa satsningar på anställningsskydd, arbetslöshetsersättning och aktiva åtgärder jämförs.

Anställningsskydd

Danmark

Generellt sett har Danmark ett lågt anställningsskydd. Friheten att säga upp anställda har funnits sedan Septemberavtalet 1899. Avtalet innebar en acceptans av arbetsgivares frihet att säga upp anställda, men även att arbetsgivare erkände fackföreningar som förhandlingspartner i frågor som

rörde lön samt arbetsförhållanden. Avtalet har präglat dansk arbetsmarknadspolitik sedan dess och gör det än idag (Emmenegger, 2010).

Skillnaden mellan att vara fast respektive tillfälligt anställd är liten i Danmark. Andelen personer med tidsbegränsad anställning är låg, men högre bland unga mellan 19-29 år. Anställningsformen används mest inom byggbranschen samt i serviceyrken. Den tidsbegränsade anställningen regleras i "Lov om Tidsbegrænsede Ansættelser". Lagen behandlar bland annat minimiregler för anställda vars rättigheter inte täcks av kollektiva förhandlingar. Lagen kom till år 2003 med hänsyn till ett EU-direktiv som kom 1999. Målet med direktivet var att förbättra förutsättningarna för anställda med tidsbegränsade kontrakt samt se till att de förses med samma möjligheter och rättigheter som anställda med vanliga kontrakt. Vidare syftade direktivet till att skydda anställda mot upprepade tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare som idag måste motiveras på särskilda grunder (Berglund et al, 2010).

Anställnings- och uppsägningsregler bygger främst på förhandlingar mellan olika parter på arbetsmarknaden och skiljer sig mellan olika branscher. Uppsägningsreglerna går i linje med den flexicuritymodell som det danska arbetsmarknadsdepartementet officiellt utgår ifrån vid beskrivandet av den danska arbetsmarknaden. Såväl anställda inom tjänstesektorn som industrisektorn är berättigade till skriftlig information om uppsägning, men uppsägningstiden varierar mellan grupperna. Anställda inom industrisektorn måste inte meddelas i förväg om de varit anställda mindre än nio månader men måste få information om uppsägning två månader innan när de varit anställda i över sex år. Tjänstesektorn har mer förmånliga villkor där anställda får kännedom om uppsägning två veckor innan vid anställning kortare än tre månader och sex månader innan vid anställning längre än 9,5 år (www.oecd.org, 2010-12-16). Majoriteten av de offentligt anställda har samma regler som de som arbetar inom privat sektor, med undantag för en allt mindre grupp offentliga tjänstemän med special status (Berglund et al, 2010).

Kollektiva uppsägningar innefattar uppsägningar av fler än nio anställda i små företag samt fler än 29 i stora företag. Arbetsgivare är, enligt de regler som finns, skyldiga att om möjligt hitta arbete åt de uppsagda. Det finns däremot inga regler om arbetsgivares skyldighet att betala avgångsvederlag (www.oecd.org, 2010-12-16).

Sverige

Decemberkompromissen samt Saltsjöbadsavtalet var två händelser som hade avgörande betydelse för hur situationen på den svenska arbetsmarknaden kom att utvecklas. Decemberkompromissen mellan LO och SAF 1906 fick till följd att arbetsgivarna erkände fackföreningarnas rätt att förhandla å medlemmarnas vägnar och sluta kollektiva avtal som skulle vara styrande för dem. Samtidigt innebar kompromissen att arbetsgivare fick anställa samt avskeda utan hinder. Saltsjöbadsavtalet 1938 tvingade arbetsgivare att ge besked om uppsägning i god tid innan den skulle äga rum. Som en följd av påtryckningar från fackföreningar stärktes arbetsrättslagen på 1970-talet (Lundh, 2002).

Lagen om anställningsskydd, en av de viktigaste lagarna i den svenska arbetsrätten, kom till 1974. Den vilar på tre hörnstenar som täcker anställningskontrakt, på vilka grunder en arbetsgivare har rätt att avskeda en anställd samt en turordningsprincip som förr följde åldern men idag bestäms efter anställningsår. Mer ingående behandlar lagen även bestämmelser om i vilka fall tidsbegränsade anställningar får träffas och om hur dessa kan övergå i tillsvidareanställningar om vissa tidsgränser inte beaktas. LAS bygger på antagandet om livstidsanställning och rätten till att behålla den anställning man befinner sig i. Lagen är begränsad i det avseendet att den inte omfattar arbetstagare som står utanför arbetsmarknaden samt ger mindre skydd åt dem som har andra typer av anställningar än tillsvidareanställningar (von Otter, 2004).

Lagen har genomgått en rad förändringar under åren. 1982 blev det lättare för arbetsgivare att provanställa och tidsbestämda korttidsanställningar vid arbetstoppar blev vanligare. I början på 90-talet blev det även lagligt för bemanningsföretag att hyra ut arbetskraft till arbetsgivare (Skedinger, 2008). Liberaliseringen av lagen har fortsatt och de senaste förändringarna som trädde i kraft 2007 utvidgade arbetsgivares rätt att anställa under tidsbegränsade former eller provanställa. Den stora skillnaden mot förr var att arbetsgivare fick möjlighet att erbjuda tidsbegränsade anställningskontrakt utan att behöva motivera sitt beslut samt att den tidigare begränsningen på att arbetsformen som mest fick omfatta fem anställda togs bort (Iseskog, 2007). För tidsbegränsade anställningar i form av provanställning och vikariat är den maximala längden för närvarande sex respektive 24 månader. Samma år infördes även den nya anställningsformen "allmän visstidsanställning" där den maximala längden utsträckts från 12 till 24 månader (Skedinger, 2008).

Anledningen till uppsägning ska baseras på objektiva grunder samt alltid motiveras skriftligt. Idag är brist på arbete ett motiv som är rättfärdigat enligt lag. En anställd ska informeras på förhand om

uppsägning och regeln lyder att ju längre anställningstid desto tidigare bör man informeras. Enligt LAS ska en arbetstagare som varit anställd kortare än två år informeras om uppsägning minst en månad innan den ska träda i kraft, för att sedan variera upp till maximalt sex månader om en person varit anställd längre än 10 år. Arbetstagare har även efter avslutad anställning viss företrädesrätt till återanställning om man uppfyller en rad kvalifikationsvillkor. Förändringar har även skett gällande turordningsprincipen, sedan 2000-2001 har arbetsgivare som har maximalt 10 anställda friheten att välja två anställda som anses oumbärliga i deras ögon att stå utanför turordningen. Enligt LAS är anställningskontrakt samt regeln om turordning kollektivt förhandlingsbar, medan det faktum att uppsägningen ska ske på objektiva grunder inte är det (Bylund och Viklund, 2006). Bland annat omfattas anställda med tidsbegränsat kontrakt inte av turordningsregeln. Utan tydlig grund för en uppsägning av en person med vanligt anställningskontrakt, kan det få kostsamma konsekvenser för arbetsgivaren. En arbetsgivare är skyldig att vidta en rad åtgärder såsom omplaceringsutredning, rehabilitering, anpassning av arbetsplatsen och utbildning för att undvika en uppsägning av personliga skäl. Om arbetsgivaren ändå väljer att säga upp en person och sedan får en dom emot sig, kan skadeståndet uppgå till 32 månadslöner för en person med 20 års anställningstid (Skedinger, 2008).

Vad gäller kollektiva uppsägningar klassas Sveriges regelverk som restriktivt. Vid uppsägning av fem anställda och uppåt är en arbetsgivare tvungen att rapportera till Arbetsförmedlingen. Däremot finns det, liksom individuella uppsägningar, inte något lagstadgat krav på avgångsvederlag. Kraven omfattar vilken informationsskyldighet arbetsgivare har gentemot anställda samt fackföreningar (Arbetsgivareverket, 2009).

Polen

Polska anställdas rättigheter var mycket begränsade under kommunismens tid. Solidaritetsrörelsen som nådde sin kulm i samband med kommunismens fall, markerar en tydlig händelse som kom att prägla Polen framöver och finns med i viss mån än idag. Fackföreningen kom att symbolisera Polens pånyttfödelse som demokratiskt land och uppmärksammade anställdas rättigheter. Idag har Solidaritet ett begränsat inflytande i Polen. Forskning visar att befolkningen fortfarande tror på en korrelation mellan fackföreningar och förbättrade rättigheter för anställda, men samtidigt är det ett gap mellan denna tro och faktiskt medlemskap. Endast 12,7 procent av det totala antalet anställda år 2007 var medlemmar i en fackförening. Även om medlemsantalet är lågt finns många fackföreningar

i Polen idag, men deras inflytande på arbetsrätten är begränsat vilket gör att anställningsskyddet är en produkt som bygger på lagstiftning snarare än kollektiva förhandlingar (Gardawski, 2008).

Arbetsgivare måste följa lagstiftningen om fast anställningsform samt tidsbegränsad anställning gällande uppsägningstid. Om en person har varit anställd i mindre än sex månader gäller en uppsägningstid på två veckor. Den längsta uppsägningstiden uppgår till tre månader och är ämnad för de som varit anställda i över tre år. Anledningen till uppsägning ska ske på rättvisa grunder och motiveras oftast skriftligt. Idag är definitionen av rättvis bred, exempelvis är en uppsägning baserad på brister i den anställdes kompetens eller ekonomiska skäl ett motiv som är rättfärdigt enligt lag. Arbetsgivare kan bli skyldiga att kompensera en person till följd av en uppsägning på felaktiga grunder. Kompensationen beror på den anställdes tidigare inkomst, men uppgår oftast till maximalt tre månaders ersättning vid 20 års tjänstgöring, således är kompensationen mycket begränsad. Vid vanligt anställningskontrakt har arbetsgivaren skyldighet att informera den berörda fackföreningen om orsakerna till uppsägningen endast i de fall där den anställda är medlem i en fackförening. Fackföreningen har fem dagar på sig att förhandla med företaget. Slutligen finns inga krav på avgångsvederlag, men det händer att det tillämpas när en person ska gå i pension eller oförmåga att fortsätta arbeta på grund av funktionshinder(ec.europa.eu, 2010-12-06) .

Tidsbegränsade anställningar är inte belagda med omfattande regleringar. En arbetsgivare behöver inte motivera en tidsbegränsad anställning, det finns heller inga regler kring maxlängd på ett sådant kontrakt mer än att det endast är tillåtet att ha två tidsbegränsade kontrakt hos samma arbetsgivare. Vidare finns en anställningsform som definieras som tillfällig arbetare. Den får endast användas till säsongrelaterade, tillfälliga uppgifter men även uppgifter som företagets fastanställda inte har tid att genomföra samt uppgifter som egentligen är en annan ledig anställds ansvar. Anställningsformen används i begränsad omfattning på grund av komplicerade regler som uppges vara tidskrävande för arbetsgivaren. Exempelvis är arbetsgivaren skyldig att ansöka om speciella tillstånd och rapportera regelbundet till myndigheter (www.oecd.org, 2010-12-17).

Vidare finns omfattande lagstiftning som tillämpas vid minskat behov av arbetskraft, kollektiva uppsägningar samt övervakade kollektiva uppsägningar. Den första typen definieras som uppsägningar rörande minst 10 anställda i ett mindre företag, minst 10 procent av ett medelstort företag samt minst 30 anställda i ett stort företag med över 300 anställda. Arbetsgivaren är skyldig att informera den berörda fackföreningen minst 20 dagar innan för att mildra de negativa effekterna

och eventuellt komma överens om en kompromiss. Det påföljande avgångsvederlaget varierar i omfattning beroende på anställningslängd, en månads ersättning vid en anställning kortare än två år och maximalt tre månader för de som arbetat i över åtta år. Den andra typen handlar om kollektiva uppsägningar om minst 50 anställda under en tremånadersperiod där arbetsgivaren är tvungen att erbjuda omplacering alternativt hjälp i jobsökandet, en åtgärd som finansieras enbart av företaget eller i samarbete med lokala arbetsförmedlingskontor (www.up.warszawa.pl).

Jämförelse mellan länderna över tid

Anställningsskydd kan definieras på olika sätt. OECD:s indikator (EPL) delas upp i tre huvudområden: skydd av vanliga arbetstagare mot individuella uppsägningar, reglering av tidsbegränsad anställning, och särskilda krav för kollektiva uppsägningar. En sammanvägning av skyddet på dessa tre områden baserat på lagstiftning samt kollektivavtal resulterar i en grad av anställningsskydd (www.oecd.org, 2010-12-14). Berglund et al (2010) menar att den främsta kritiken som framförts mot indikatorn är att en sammanvägning kan vara missvisande då skyddet ofta skiljer sig nämnvärt mellan grupper av anställda i olika länder. Det kan därmed diskuteras huruvida indikatorn ger en trovärdig bild av verkligheten.

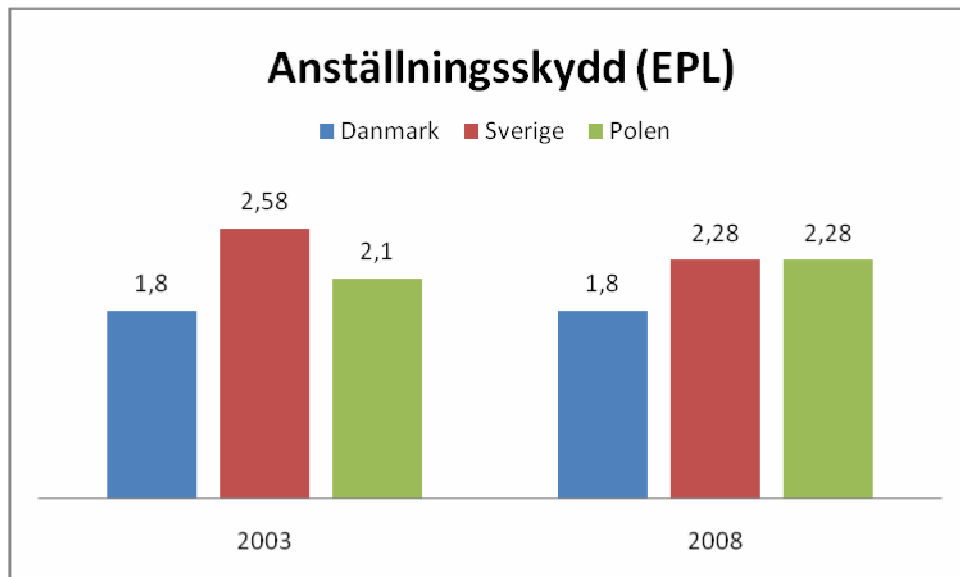


Diagram 1: Grad av anställningsskydd baserat på Employment Protection Legislation Index Källa: OECD:s Employment Outlook (2004), www.oecd.org 2010-12-12)

Danmark utmärker sig med sitt låga anställningsskydd som ligger på en stabil nivå båda åren, vilket även har varit fallet historiskt sett. Sverige som geografiskt sett ligger nära Danmark, har genom åren

haft ett helt annat förhållande till anställningsskyddet som är en viktig del i den svenska modellen. En bidragande orsak till att Sverige till skillnad från Danmark haft ett starkt anställningsskydd genom åren är för att den sociala pressen på att arbetsmarknadsparter skulle förstärka regleringar på området, har varit betydligt större och fått mer genomslagskraft (Emmenegger, 2010). Diagrammet visar att Sveriges EPL nivå har sjunkit från 2,58 till 2.28 under mätperioden. Ett resultat som går i linje med den förändring som skett i svensk arbetsmarknadspolitik sedan regeringsskiftet år 2006. Faktorer som påverkat EPL nivån är utvidgade regler gällande tidsbegränsade anställningar samt visstidsanställningar. Överlag har andelen sysselsatta med tidsbegränsade kontrakt ökat i OECD-länderna och liberaliseringen av regelverket för dessa anställningar verkar ha varit en drivande kraft bakom utvecklingen (Skedinger, 2008). Polen är ett relativt nytt medlemsland i EU som på ytan skiljer sig mycket från de två nordiska länderna i studien, men som enligt statistiken gällande anställningsskyddet snarare ligger nära båda länderna. Året innan Polen officiellt blev medlem i EU, år 2003, låg EPL nivån på 2,1 vilket gav landet en position mittemellan Danmark och Sverige. Efter ytterligare fem år i gemenskapen, hade anställningsskyddet stärkts något och låg på samma nivå som Sverige.

Arbetslöshetsersättning

Danmark

Dansk arbetsmarknad präglades under 1970- och 1980-talen av en hög, bestående arbetslöshet. Det genomfördes en rad reformer fram till i mitten av 1990-talet med fokus på införandet av arbetsdelning och incitament för tidig pension. En bieffekt av satsningarna blev minskad sysselsättning. I slutet på 1990-talet skärptes villkoren för arbetslöshetsersättning, exempelvis förkortades perioden för arbetslöshetsersättning och kraven på att ta arbete utanför sitt yrkesområde ökade. Samtidigt stärktes incitamenten för att det skulle bli lönsammare att arbeta och villkoren för förtidspensionering försämrades (Alvesson&Kennemar, 2009). Idag regleras arbetslöshetsförsäkringen i Danmark i "Lov om arbejdsløshedsforsikring". Det är a-kassorna i Danmark som administrerar arbetslöshetsförsäkringen (www.ams.dk, 2010-12-30).

Arbetslösa i Danmark har rätt till ersättning om de är medlemmar i en a-kassa, i annat fall hänvisas de till socialförvaltningen. En person kan ansöka om medlemskap från 18 års ålder fram till 63 års ålder. Vidare är det ett krav att medlemskapet har pågått i minst ett år vid ansökningstillfället för ha rätt till ersättning. Vidare måste en sökande med heltidsförsäkring ha arbetat minst 52 veckor de

senaste tre åren, alternativt 34 veckor om personen är deltidsförsäkrad. För att erhålla ersättning ställs krav på att den sökande från första dag av arbetslöshet registrerar sig på arbetsförmedlingen, uppvisar ett aktivt sökande och deltar i de aktiva åtgärder som erbjuds (www.retsinformation.dk).

Ersättningens omfattning och längd är kopplat till den sökandes tidigare inkomst. En person kan vara berättigad till högst 90 procent av ens föregående inkomst. Ersättningen ges i form av en dagpenning fem dagar i veckan (www.retsinformation.dk). Nivån på dagpenningen justeras på årsbasis, år 2010 uppgick den maximala ersättningen till 752 DKK (909 SEK) för en fulltidförsäkrad respektive 501 DKK (606 SEK¹) för en deltidsförsäkrad (www.ams.dk, 2010-12-17). Under år 2010 har den danska regeringen genomfört stora förändringar i ersättningens längd. Idag är arbetslösa berättigade till ersättning i maximalt två års tid, en ersättning de måste utnyttja inom tre år. Förkortandet av tiden är en halvering jämfört med den föregående regeln på fyra år. I de fall en person fött barn eller haft en längre vårdledighet förlängs perioden under vilken ersättningen måste utnyttjas (Finansministeriet, 2010). Rätten till ersättning upphör vid pensionsåldern, 67 år (www.retsinformation.dk).

Sverige

Idag regleras arbetslöshetsförsäkringen i "Lagen om arbetslöshetsförsäkring" och i "Förordningen om arbetslöshetsförsäkring". Antalet a-kassor uppgår till 32 stycken och uppdelningen baseras på bransch samt yrke. Arbetslöshetskassorna är kopplade till fackföreningarnas verksamhet och det är dessa som har till uppgift att administrera och betala ut ersättningen. Samma år som den nuvarande lagen ersatte den förra, 1998, skapades även Alfa-kassan som ska fungera som en genomgångskassa oberoende branschtillhörighet till dess att en person har etablerat sig på arbetsmarknaden och därefter kan söka sig till en bransch-kassa (SO Arbetslöshetskassornas Samorganisation, 2010).

Arbetslöshetsförsäkringens består av två delar. En grundförsäkring på 320 SEK per dag som är till för de som inte uppfyller kravet på medlemskap vilket är ett kriterium för att bli berättigad till den inkomstbaserade ersättningen som uppgår till maximalt 680 SEK per dag. Den inkomstbaserade ersättningen höjdes tillfälligt i början på 2000-talet, men år 2007 sänkes den återigen till föregående nivå. Ersättningarna betalas ut under maximalt fem dagar i veckan (www.iaf.se).

¹ Samtliga valutaomvandlingar i studien gjordes på www.oanda.com, 2010-12-19

Ersättningens omfattning och längd är kopplat till den sökandes tidigare inkomst samt hur länge personen arbetat innan ansökningstillfället. Först och främst måste en sökande uppfylla följande grundvillkor: aktivt söka arbete och kunna och vilja ta lämpliga arbeten på minst tre timmar varje arbetsdag och i genomsnitt minst 17 timmar i veckan, inget hinder får finnas för att ta arbeten, vara anmäld som helt eller delvis arbetslös och arbetssökande hos den offentliga Arbetsförmedlingen, tillsammans med Arbetsförmedlingen upprätta en handlingsplan samt anta erbjuden anvisning till jobbgarantin för ungdomar (SO Arbetslöshetskassornas Samorganisation, 2010).

En person kan tidigast erhålla ersättning vid fyllda 20 år och rättigheten upphör när personen fyllt 65 år. Vidare är samtliga sökande tvungna att uppfylla ett arbetsvillkor som innebär att man måste ha arbetat minst 80 timmar i månaden i minst sex månader eller minst 480 timmar fördelat på sex sammanhängande månaders arbete. Då måste antal arbetstimmar uppgå till minst 50 varje månad. Ersättningens andel i procent har varierat under åren, sedan 2007 gäller att den uppgår till högst 80 procent av tidigare inkomst under de första 200 ersättningsdagarna. Därefter sänks den till högst 70 procent. Andra regler gäller för föräldrar med barn under 18 år som är berättigade till 70 procent av inkomsten i 450 dagar, för övriga lämnas ersättning längst i 300 dagar. Därefter måste den sökande uppfylla ett nytt arbetsvillkor (www.arbetsformedlingen.se).

Polen

Arbetslöshetsförsäkringen regleras sedan 2004 i "Lagen om främjande av sysselsättning och arbetsmarknadens institutioner". Ansvar för utbetalning av arbetslöshetsersättning ligger på lokala arbetsdepartement som arbetar i samråd med offentliga arbetsförmedlingskontor (www.mpips.gov.pl).

En person är berättigad till arbetslöshetsersättning vid uppfyllandet av ett flertal krav. Den arbetssökande måste vara över 18 år och icke-student, under 65 år och får inte ha någon form av anställning eller erhålla andra typer av bidrag vid ansökningstillfället. Vidare är det ett krav att registrera sig som arbetslös hos sin lokala arbetsförmedling samt kunna, om möjligheten ges, arbeta heltid. Utöver dessa krav måste personen ha arbetat under minst 365 dagar under de senaste 12 månaderna alternativt ha betalat sociala avgifter under samma period (www.psz.praca.gov.pl).

Ersättningens omfattning och längd beror på hur länge en sökande har arbetat innan ansökningstillfället eller hur länge han/hon betalat sociala avgifter. Den grundläggande ersättningen

ges till de som uppfyller föregående kriterium mellan fem och 20 år. Vid kortare arbetsperiod eller betalning av sociala avgifter är den sökande berättigad till 80 procent av bidraget. Den första juni år 2010 höjdes den högsta grundläggande ersättningen från 717 PLN (1620 SEK) till 742,10 PLN (1676 SEK) de tre första månaderna, för att sedan uppgå till 582,70 PLN (1316 SEK) de påföljande tre eller nio månaderna. För de som endast är berättigade till 80 procent av ersättningen uppgår den till 593,70 PLN (1341 SEK) de första tre månaderna och 466,20 PLN (1053 SEK) de nästföljande tre alternativt nio månaderna. De som har arbetat längre än 20 år eller är med i någon aktiveringsåtgärd får ersättning som uppgår till 120 procent av ersättningen vilket motsvarar 890,60 PLN (2012 SEK) för att sedan sänkas till 690,30 PLN (1559 SEK) de sista månaderna (www.psz.praca.gov.pl).

Generellt betalas ersättningen ut i sex månader, men justeras med hänsyn till familjesituation samt arbetslöshetsnivån på den lokala arbetsmarknaden. Om arbetslösheten uppgår till över 150 procent av det nationella genomsnittet i ett område, kan ersättningsperioden förlängas till 12 månader.

Rätten till 12 månaders ersättning gäller även de över 50 år som bidragit genom arbete eller betalat sociala avgifter i minst 20 år. Den längsta ersättningsperioden uppgår till 18 månader och ges till arbetslösa i områden där nivån är 200 procent av det nationella genomsnittet samt till personer med barn under 18 år vars partner är arbetslös samt inte berättigad till ersättning (Krynska, 2009).

Jämförelse mellan länderna över tid

Forskning visar att passiva åtgärder i form av arbetslöshetsersättning samt annat inkomststöd ger både positiva och negativa konsekvenser. Ekonomiskt stöd från staten har som främsta syfte att hålla människor borta från fattigdom, samtidigt kan det minska incitamenten till att återgå till att arbeta. Två motsättningar som socialpolitiken måste handskas med är att å ena sidan se till att arbete lönar sig samtidigt som en arbetslös har rätt till ett värdigt liv. Båda aspekter är viktiga att ta hänsyn till när socialpolitik studeras på djupet (OECD,2010-12-13).

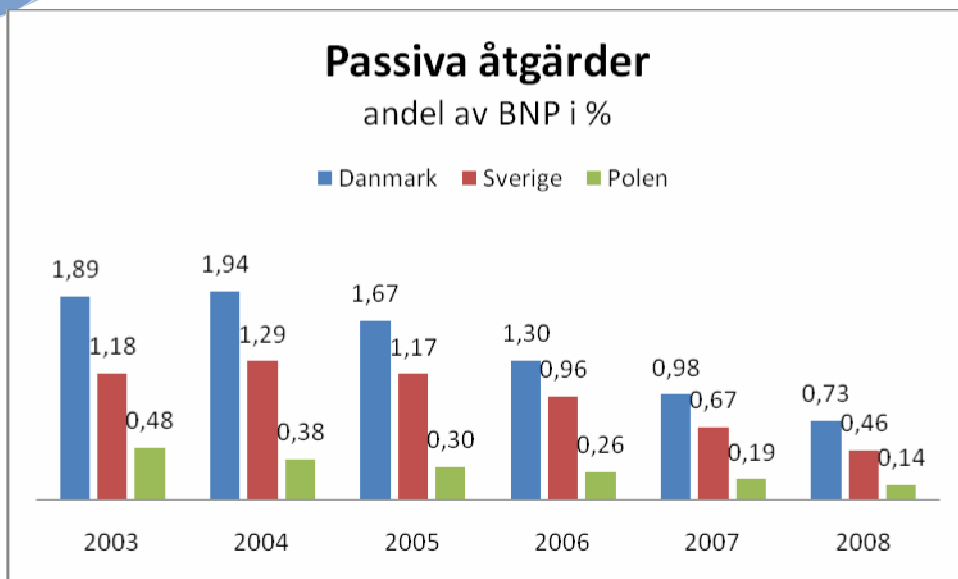


Diagram 2: Andel av BNP i % som spenderas på passiva åtgärder baserat på uppgifter från "Public expenditure and participant stocks on Labour Market Policies", "Out-of-work income maintenance and support" för mätperioden 2003-2008. Källa: <http://stats.oecd.org>

I den här studien är passiva åtgärder definierade som arbetslöshetsförsäkringen, enligt OECD motsvarar det "Out-of-work income maintenance and support", därmed är övriga åtgärder som kan ingå i begreppet exkluderade från denna studie. Passiva åtgärder är klart och tydligt ett område på vilket länderna skiljer sig markant. Polen står ut som det land som har den minst generösa arbetslöshetsersättningen sett till andel av BNP. Andelen av finansieringen som läggs på arbetslöshetsförmåner, arbetslöshetsförsäkring samt arbetslöshetsersättning, har minskat under åren sett över hela mätperioden. Danmark har den mest generösa arbetslöshetsersättningen medan Sverige spenderar betydligt mindre andel av BNP på dessa typer av åtgärder. Gemensamt för de båda länderna är att anslaget från att ha höjts tillfälligt år 2004 minskat successivt från år 2005 fram till sista mätåret.

Aktiv arbetsmarknadspolitik

Danmark

Under reformerna på 1990-talet förändrades den danska inriktningen från att tyngdpunkten legat på passiva instrument som möjliggjorde förlängd kvalificering för arbetslöshetsförsäkring till ett ökat fokus på att få arbetslösa tillbaka i sysselsättning (Alvesson & Kennemar, 2009).

Ansvar för förmedling av arbete ligger på jobbcener som finns representerade över hela Danmark. Jobbcenerns huvuduppgift är att genom att i ett tidigt skede skapa ett band mellan den jobbsökande och jobbcenret bidra till att få fler personer ut på arbetsmarknaden samt arbeta för att minska antalet bidragstagare. Verksamheten kretsar kring tre huvudområden: rekrytering, göra arbetsannonser mer synliga och lättillgängliga samt hjälpa de som står utanför arbetsmarknaden (www.ams.dk, 2010-12-20).

Det finns många instrument som används inom den aktiva arbetsmarknadspolitiken. Första åtgärden är ett CV-samtal som enligt reglerna ska hållas inom tre veckor efter registreringen på jobbcenret. Dessa samtal syftar till att identifiera den sökandes profil, bakgrund samt behov och mål inför framtiden. CV:s ska följaktligen läggas ut på jobnet.dk, en portal som jobbcenren använder sig av för att underlätta matchningen mellan arbetsgivare och sökande. Därefter ska jobbsamtal hållas var tredje månad alternativt varje månad om personen är under 30 år. Dessutom måste arbetslöshetskassorna hålla samtal med bidragstagare var tredje månad. Detta samtal fokuserar på huruvida den arbetslöse söker arbete aktivt och vad personen kan förbättra inför den kommande perioden (www.ams.dk, 2010-12-18).

Huvudåtgärder som används vid aktivering av arbetslösa är vägledning och kompetenshöjning, praktik samt anställning med lönebidrag. Den förstnämnda åtgärden innefattar yrkesvägledning, projekt och arbetsmarknadsutbildningar. Den andra åtgärden riktar sig främst till personer som bedöms ha svårare än andra att få en normal anställning eller anställning med lönebidrag. Det kan handla om sökande med bristfälliga akademiska språk- eller sociala färdigheter (www.ams.dk, 2010-12-16). Det finns även särskilda insatser för såväl unga som äldre. Sedan 2009 har ungdomar, under 30 år, rätt att inom 13 veckor få erbjudande om rådgivning, kompetensutveckling, praktik eller lönebidrag. Arbetslösa under 20 år måste dock inleda erbjudanden redan efter fyra veckors arbetslöshet till första januari 2012. Äldre arbetssökande över 60 år är berättigade till någon form av aktiveringsåtgärd inom sex månader efter registrering, istället för inom nio månader som gäller personer över 30 år (www.ams.dk, 2010-12-19)

Sverige

Den aktiva arbetsmarknadspolitiken har genomgått stora förändringar under senare år. Ansvar för gällande förmedling av arbete låg förr på Arbetsmarknadsverket som bestod av

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) och länsarbetsnämnderna. På grund av att den tidigare myndighetsstrukturen upplevdes som komplicerad, icke-kostnadseffektiv samt gav en otillräcklig avspegling av regionala och lokala arbetsmarknader skapades en sammanhållen myndighet vid namn Arbetsförmedlingen. Det huvudsakliga syftet med en omorganisation var enligt regeringen att förtydliga arbetsförmedlingens roll. Arbetsförmedlingens huvuduppdrag är således att förbättra matchningen mellan arbetssökande och arbetsgivare (Regeringskansliet, 2008).

De senaste reformerna har inneburit ökad fokus på att sökande själva ska vara aktiva. Sökande som har arbetslöshetsersättning måste registrera sig på sitt lokala arbetsförmedlingskontor. Den sökande ska därefter bli tilldelad en handläggare som inom tre månader ska upprätta en handlingsplan för den sökande baserat på dennes bakgrund, behov och mål. Handlingsplanen innehåller en beskrivning av aktiviteter för ett effektivt jobbsökande. Den sökande är skyldig att delta i de aktiviteter som föreslås. Vidare togs rätten, till att tacka nej till arbeten på grund av geografiskt avstånd, bort år 2007 (Arbetsförmedlingen, 2010).

Det finns många instrument som används inom den aktiva arbetsmarknadspolitiken.

Arbetsmarknadsutbildningarna har från att historiskt sett främst varit yrkesinriktade, blivit mer av förberedande karaktär för vidare insatser. Detta innebär att nästa steg kan, men måste inte, vara en yrkesinriktad arbetsmarknadsutbildning. Kurserna varierar i tidslängd, men pågår längst ett halvår. En annan aktiv åtgärd är subventionerad sysselsättning som likt utbildningarna tagit olika form över åren. En rad åtgärder har tagits bort eller reformerats av den sittande regeringen. De så kallade "Plus jobben" innebar en anställning inom offentlig verksamhet för personer som varit arbetslösa i över två år. Vidare ersattes de två praktikformerna "akademiker och invandrarpraktik" samt "arbetsplatsintroduktion" redan tidigare av "arbetspraktik", en praktikform som lever kvar än idag. Idag finns även "nystartsjobb" som innebär en reducering av arbetsgivaravgiften för arbetsgivare vilka anställer personer som, av olika anledningar, varit utanför arbetslivet under långa perioder. Under kategorin förmedlingsåtgärder hamnar det mer klassiska uppdraget såsom en ständig förbättring av förmedlingen av arbeten och yrkesvägledning. Här ligger betoningen på att erbjuda praktisk hjälp till sökanden i att skriva CV, anordna workshops, seminarier och kurser som ska leda till en mer effektiv jobbsökning. En stor satsning har gjorts på jobb coacher som finns tillgängliga på arbetsförmedlingen men även hos privata aktörer (Forslund&Vikström, 2010).

Garantier, vilka kombinerar flera olika åtgärder, såsom utbildning, förstärkt förmedling och subventionerad anställning, har blivit ett allt vanligare inslag i den aktiva arbetsmarknadspolitiken. År 2007 ersattes den dåvarande ungdomsgarantin av en jobbgaranti för ungdomar. Garantin riktar sig till ungdomar under 25 år och innehåller kombinerade insatser som bland annat diverse jobsökaktiviteter, arbetspraktik samt utbildning. Vidare har den föregående "Aktivitetsgarantin" för vuxna, personer över 25 år, reformerats till "Jobb och utvecklingsgarantin". Ersättningen har nu blivit lägre och uppgår till högst 65 procent av tidigare inkomst (Forslund&Vikström, 2010).

Polen

Det är de lokala kontoren Publiczne Sluzby Zatrudnienia (PSZ) som har ansvar för huvuduppdraget gällande den aktiva arbetsmarknadspolitiken vilket är att hjälpa arbetslösa ut på arbetsmarknaden igen. På varje kontor ska det finnas möjlighet för en arbetssökande att få tillgång till yrkesvägledning, hjälp vid jobsökande samt kanske det viktigaste av allt, förmedling av tjänster. Vikten av initiering och underlättande av kontakter mellan arbetslösa och arbetsgivare betonas i verksamhetsbeskrivningen. Ett viktigt moment för att förverkliga detta är rådgivningen som syftar till att aktivera den arbetslöse. Rådgivningen innebär att en handläggare bistår personer eller grupper med vägledning huruvida de bör byta yrke och vilka arbetsmarknadsutbildningar som passar personens egenskaper i relation till behoven på den lokala arbetsmarknaden. Vidare anordnas utbildningar som syftar till att förbättra människors färdigheter och kvalifikationer (ec.europa.eu, 2010-12-06).

De tillgängliga aktiva arbetsmarknadsåtgärderna har nyligen genomgått mindre reformer. Sedan 2008 riktas praktik inte enbart till ungdomar under 25 år utan till alla som har svårigheter att komma ut på arbetsmarknaden. Även möjligheten till att utöka sina kvalifikationer genom att genomföra ett program på en arbetsplats är nu till även för vuxna. Vidare är det inte enbart arbetslösa som har rätt till utbildningar som syftar till kompetensutveckling, utan även de som exempelvis innehar en anställning men vars arbetsgivare har ansökt om konkurs. Andra åtgärder som funnits under längre period är "interventionsjobb", "offentliga jobb" och "kommunala jobb" som riktar sig till personer med särskilt utsatt position på arbetsmarknaden och där arbetsgivare erhåller subventioner för att kompensera för delar av den ersättning som de ger de arbetslösa samt för att täcka de sociala avgifterna (Krynska, 2009).

Både registrerade och icke-registrerade arbetslösa kan ta del av arbetsmarknadsåtgärder. Tyvärr är det endast en låg procent av det totala antalet som faktiskt får möjligheten. Orsaken till de dystra siffrorna hänförs till brist på personal på lokala arbetsförmedlingar som leder till att långt ifrån alla får en handläggare som beskriver vilka möjligheter som finns för den arbetsökande. Konsekvensen blir att rådgivning främst ges till de som kommer med egna initiativ och är fast beslutna att få jobb. Vid de fall en arbetslös, som blivit erbjuden en tjänst eller att delta i en aktivitetsåtgärd, tackar nej tas rätten till arbetslöshetsersättning bort minst tre månader framåt i tiden (Krynska, 2009).

Jämförelse mellan länderna över tid

Aktiva arbetsmarknadsåtgärder har uppmärksammats sedan många år tillbaka, men stora förändringar på området har skett bara de senaste åren. Enligt OECD handlar aktiv arbetsmarknadspolitik om att hjälpa människor tillbaka till arbete, administration av åtgärder och skapandet av arbetsmarknadsprogram och utbildningar i syfte att aktivera arbetslösa. Samtidigt har åtgärderna även utmynnat i en slags win-win situation, där krav ställs på arbetslösa att själva engagera sig aktivt i sökandet efter arbete för att i utbyte erhålla stöd från arbetsförmedlingarna (OECD Employment Outlook, 2007). Rapporten Employment Outlook (2007) visar att de aktiva åtgärderna har ökat i antal och variationen har blivit större. Vidare är registrering på arbetsförmedlingarna ett krav i majoriteten av länderna för att kunna utvärderas och därefter få rätt till ersättning. Employment Outlook (2007) visar även att stöd samt övervakning vid jobsökande har en positiv inverkan på personers återanställbarhet.

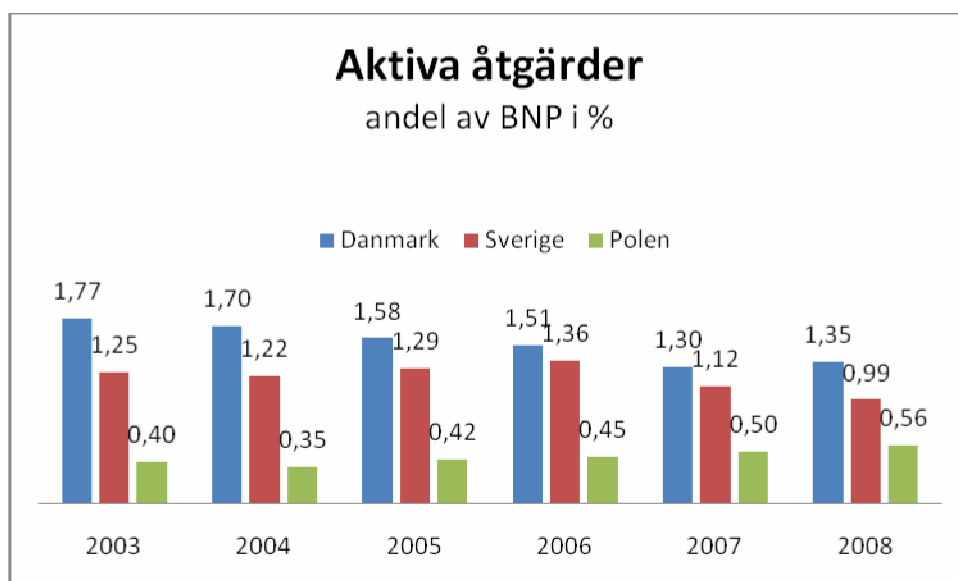


Diagram 3: Andel av BNP i % som spenderas på aktiva åtgärder baserat på uppgifter från "Public expenditure and participant stocks on Labour Market Policies", "Active measures" för mätperioden 2003-2008. Källa: <http://stats.oecd.org>

Vad gäller dessa länders satsningar på aktiva arbetsmarknadsåtgärder, går det ej att utifrån diagrammet utläsa en tydlig trend gemensam för samtliga. Danmark, där en aktiv arbetsmarknadspolitik är hörnstenen i den flexicuritymodell landet officiellt tillämpar, lägger störst andel av BNP på aktiva arbetsmarknadsåtgärder. Däremot minskar andelen mellan 2003-2007 för att sedan öka återigen 2008. Sverige uppvisar små variationer upp och ner, för att sista året minska till 0,99 procent. Polen har ökat sina anslag gällande aktiva åtgärder efter EU-inträdet år 2004, något som är i linje med de nya åtgärderna som introducerats på senare tid.

Flexicurityprofiler

I den här delen presenteras ländernas flexicurityprofiler utifrån hörnstenarna. För att göra informationen gällande anställningsskydd (EPL), arbetslöshetsersättning (UB) samt en aktiv arbetsmarknadspolitik (ALMP) mer jämförbar har följande spindeldiagram skapats med hjälp av den metod som Berglund et al (2010) använder sig av i sin rapport. Berglund et al (2010) har i sin tur inspirerats av Furåkers (2009) studie. Föregående diagram visade endast andel av BNP som spenderas på passiva och aktiva arbetsmarknadsåtgärder, men dessa är avhängiga arbetslöshetsnivån vilket diagrammen nedan ämnar att visa. Nivån på anställningsskyddet har dividerats med sex, då OECD använder sig av skalan 1-6 vid fastställandet av EPL. För att ta hänsyn till arbetslöshetsnivån i respektive land har andelen BNP av passiva åtgärder (UB) respektive aktiva åtgärder (ALMP) dividerats med arbetslöshetsnivån för mätåren 2003 och 2008.

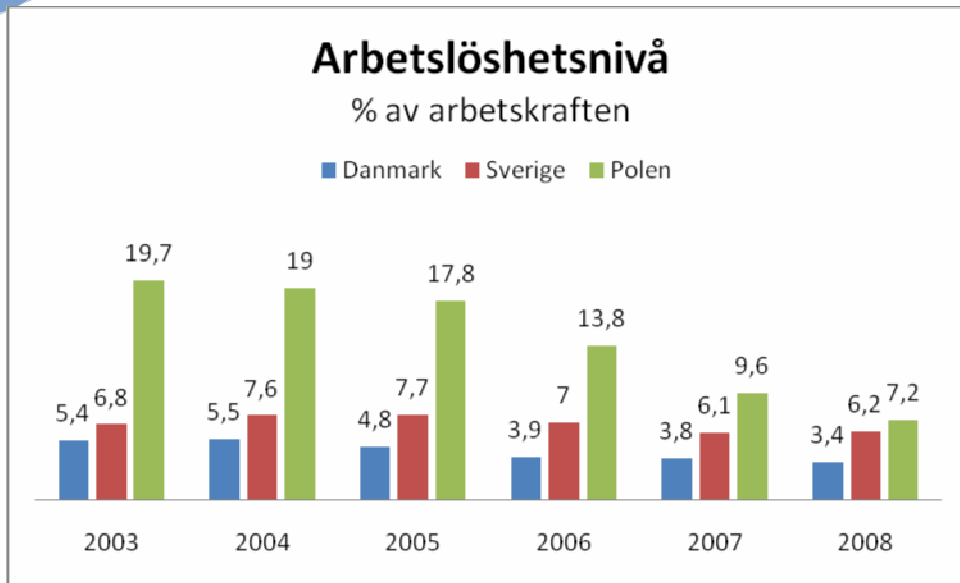


Diagram 4: Andel arbetslösa av totala arbetskraften i respektive land baserat på siffror från "Country Statistical Profiles" över mätperioden 2003-2008 Källa: <http://stats.oecd.org>

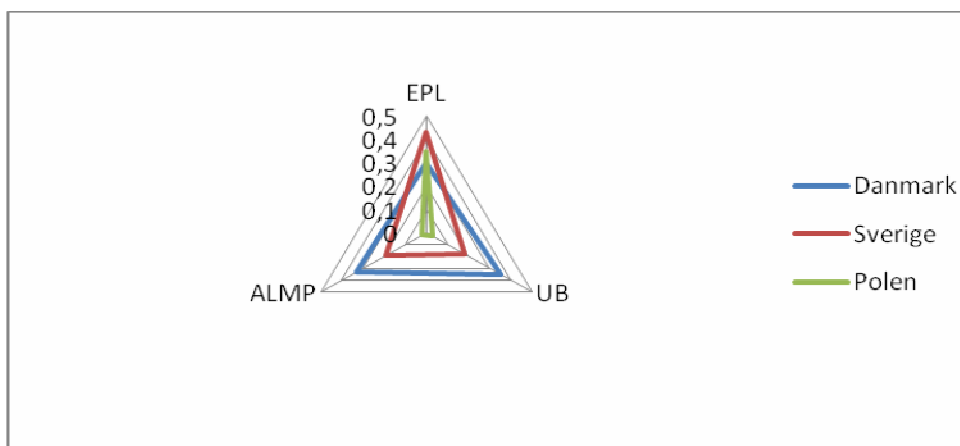


Diagram 5: Ländernas flexicurityprofiler år 2003. Ursprungliga siffror som bearbetas enligt den beskrivna metoden är tagna från diagram som presenterades tidigare i uppsatsen.

År 2003 var det tydligt att Danmark var ett mönsterland vad gäller flexicurity. Danmark har svagast anställningsskydd samt lägger störst andel av BNP på såväl passiva som aktiva åtgärder. Polen har liksom Danmark ett lågt anställningsskydd, men är mest restriktiv med utgifter på arbetslöshetsersättning samt aktiv arbetsmarknadspolitik. Sverige utmärker sig med sitt starka anställningsskydd.

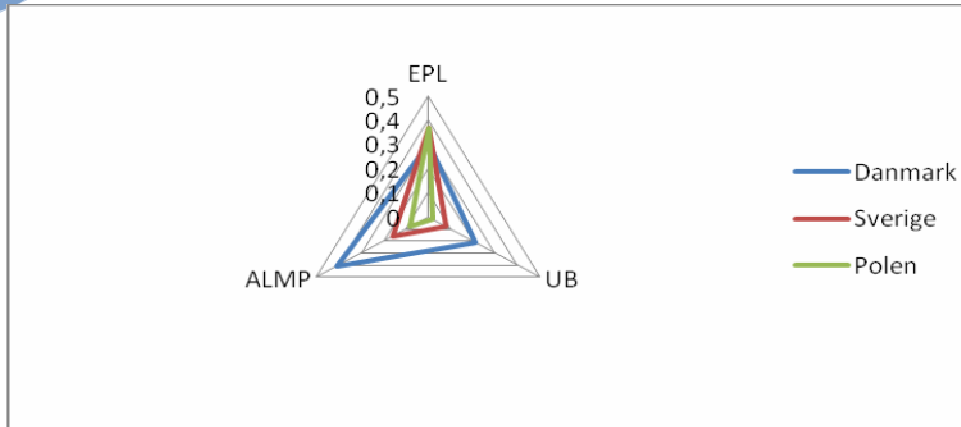


Diagram 6: Ländernas flexicurityprofiler år 2008. Ursprungliga siffror som bearbetas enligt den beskrivna metoden är tagna från diagram som presenterades tidigare i uppsatsen.

Efter fem år har en hel del hänt i dessa tre länder. Danmark har minskat satsningarna på passiva åtgärder till förmån för en betydande satsning på att utveckla omfattningen av den aktiva arbetsmarknadspolitiken. Det samtliga länder har gemensamt är att fokus har lagts på aktiva åtgärder. I Sverige har anställningsskyddet försvagats, medan det i Polen har stärkts något vilket resulterar i att länderna numera ligger på samma nivå. I Sverige verkar fokus på aktiva åtgärder skett på bekostnad av ändrade regler i arbetslöshetsersättningen. Polens restriktiva politik på ersättningsområdet är istället oförändrad. Utifrån spindeldiagrammet kan man utläsa att Polen anpassar utgifterna på passiva åtgärder till arbetslöshetsnivån vilket tyder på att andelen av BNP i relation till arbetslöshetsnivån har varit oförändrad sett över mätperioden.

Analys

Anställningsskydd

Vad bestämmer reglerna? Lagstiftning, kollektiva förhandlingar eller både och? Graden av anställningsskydd påverkas i hög grad av relationen mellan olika arbetsmarknadsparter som i sin tur påverkar hur flexibel arbetsmarknaden är. En stämpel som Europa har dragits med länge är att länderna i den här delen av världen lätt hamnar i ett tillstånd där det är svårt att genomföra förändringar. Som Meyerson beskriver har strukturen på de europeiska arbetsmarknaderna, med fackföreningar som partners involverade i utformandet av regelbestämmelser, varit en bidragande orsak till att Europa haft lätt att hamna i stagnation på bekostnad av flexibilitet. I samtliga länder som medverkar i studien är fackföreningar uttalade partners som har en given plats i diskussioner och beslut kring bland annat uppsägningsregler. Däremot skiljer sig graden av arbetsmarknadsparters faktiska inflytande mellan länderna. Svagast position har de i Polen, Gardawski framhäver att innehållet samt utformningen av komponenterna i anställningsskyddet hänförs till lagstiftning och lite utrymme ges till förhandlingar mellan olika arbetsmarknadsparter. Det framgår även i den här studien som visar på ett lågt medlemsantal i fackföreningar samt en regel där arbetsgivaren endast har en skyldighet att kontakta en fackförening i de fall den anställda innehar ett medlemskap. En förbättring i dialogen mellan parter är dock något som i rapporten *Flexicurity w Polsce- diagnoza i rekomendacje* framhävs som ett krav för att uppnå mer flexicurity i framtiden. Motsatsen till situationen i Polen finner vi i Danmark. I Danmark hamnar lagstiftningen i skymundan för kollektiva förhandlingar och ett stort utrymme lämnas åt arbetsgivarna. Sverige hamnar någonstans mittemellan, "Lagen om anställningsskydd" är ett slags fundament och sätter spelreglerna för olika parter på arbetsmarknaden samtidigt är det en produkt av påtryckningar från fackföreningar, vilket visar på att arbetsmarknadsparter är röster att räkna med trots en stark lagstiftning. Att hålla en bred dialog mellan aktörer och därmed upprätthålla ett klimat av förtroende är enligt EU:s sysselsättningsstrategi samt omfamning av begreppet flexicurity nyckeln till att kunna genomföra förändringar på det arbetsmarknadspolitiska området. Detta kan ses som ett steg bort från det tillstånd som var utmärkande för det forna Europa och innebörden av begreppet Eurosclerosis, och ett steg närmare ökad flexibilitet och rörlighet. Resultatet i studien visar att ett nytt medlemsland, som Polen, har en längre väg att gå för att uppnå detta mål medan Danmark ligger i framkant.

En annan viktig del som påverkar graden av anställningsskydd och därmed den hörnstenen som berör flexibiliteten på en arbetsmarknad i den gyllene triangeln är relationen mellan flexibla anställningsavtal och trygghet för de anställda. Som ett resultat av införandet av visstidsanställning samt utvidgade regler för tidsbegränsade anställningar, har utvecklingen i Sverige gått mot mer flexibla anställningsavtal såväl från arbetstagares och arbetsgivares perspektiv vilket är i enlighet med riktlinjerna från EU-kommissionen. Innebörden av extern numerisk flexibilitet, flexibla anställnings- samt uppsägningsregler, sett utifrån Wilthagens definition av begreppet visar att Danmark, med svagast anställningsskydd av de tre, är det land i studien som har högst extern numerisk flexibilitet. En av de viktigaste pusselbitarna på den danska arbetsmarknaden är just den frihet som ges till arbetsgivare att anställa, men även avskeda anställda, för att effektivt kunna anpassa sysselsättningsvolymen. Trots att EU-direktiv i viss mån har förändrat Danmarks lagstiftning vad gäller tidsbegränsade anställningar, verkar innehållet i Septemberavtalet i allra högsta grad leva kvar då EPL nivån är oförändrad mellan år 2003 och 2008. Ett resultat av det svaga anställningsskyddet är en minskad anställningstrygghet för anställda, men det kompenseras av en ökad sysselsättningstrygghet. Arbetslöshetsnivån är nämligen lägst i jämförelse med Sverige och Polen. Resultatet i studien visar dock att Sverige, vars anställningsskydd har försvagats över mätperioden, har närmat sig Danmark och därmed uppnått ökad flexicurity på punkten "en flexibel arbetsmarknad" i den gyllene triangeln över mätperioden. En biverkning av flexibiliteten har varit en minskad anställningstrygghet för de anställda, samtidigt som sysselsättningstryggheten bör vara betydligt lägre än i Danmark eftersom fler personer är arbetslösa. I Polen är innebörden av en godtagbar uppsägning väldigt bred, vilket skapar en osäkerhet för de anställda även vid fast anställning. Samtidigt visar resultatet av studien att EPL-nivån sista mätåret höjts något och nått samma nivå som Sverige, vilket resulterar i att båda länderna fortfarande har högre anställningstrygghet än Danmark. Däremot leder detta i kombination med en högre arbetslöshetsnivå till en betydligt lägre sysselsättningstrygghet för de anställda. Om vi låter statistiken tala för sig, ser den kombination som Danmark har praktiserat ut att ha genererat ett bättre utfall på sysselsättningen över tid och därmed i linje med såväl EU:s omfamning av flexicurity som den gyllene triangeln. Samtidigt har det skett på bekostnad av anställningstryggheten, som Sverige historiskt sett värnat särskilt om.

Arbetslöshetsersättning

Passiva åtgärder dras med en motsättning att å ena sidan hållas på en nivå som gör att det fortfarande lönar sig att arbeta samtidigt som de ska säkerställa en dräglig levnadsnivå. Sett över mätperioden, är Polen det land som står för den minst generösa arbetslöshetsersättningen. Dels har landet spenderat minst andel av BNP på sådana typer av passiva åtgärder som inkluderats i denna studie, men kraven för att erhålla en ersättning är överhuvudtaget högre än i Sverige och Danmark. Om en person inte uppfyller kravet på antal arbetade dagar innan ansökan måste denne kompensera det med att ha betalat för sociala avgifter under lika lång tid. Detta bidrar till en situation med låg inkomstsäkerhet för arbetslösa. I Danmark är det en liknande situation med kravet på medlemskap i en a-kassa som förutsättning för att vara berättigad till ersättning, samtidigt har Sverige och Danmark jämförbara regler gällande omfattningen på ersättningen beroende på tidigare inkomst. Kombinationen av att Danmark spenderar störst andel av BNP på ersättning samt att de ger ersättningen under längst tid resulterar i den mest generösa arbetslöshetsersättningen och därmed den högsta inkomstsäkerheten. Sverige har minskat andelen markant under senare år i mätperioden, samtidigt som landet är unikt i det avseendet att även arbetslösa som inte är medlemmar i en a-kassa är berättigade till grundersättningen.

En hög inkomstsäkerhet, som är en viktig komponent i Wilthagens matrix, är helt avgörande för att upprätthålla en arbetsmarknadsmodell i enlighet med flexicuritykonceptet. Detta uppmanas även av EU, som eftersträvar en omfattande socialpolitik i alla sina länder. Resultatet i den här studien visar att Danmark fortfarande har en hög inkomstsäkerhet i relation till Sverige och Polen, men att den håller på att urholkas lite som en möjlig bieffekt av den halverade ersättningsperioden. Sverige har gått från en relativt hög inkomstsäkerhet till en betydligt mer osäker verklighet för arbetslösa, medan Polen ser ut att ha anpassat utgifterna till arbetslöshetsnivån över tid vilket gör att andelen förblir oförändrad och inkomstsäkerheten är fortsatt låg.

Aktiv arbetsmarknadspolitik

En satsning på aktiva arbetsmarknadsåtgärder framhålls av EU som en av de fyra centrala komponenterna i arbetet mot ökad flexicurity och därmed ett steg närmare att uppnå målen med sysselsättningsstrategin. En aktiv arbetsmarknadspolitik är ett av hörnen i den gyllene triangeln, och att ett land satsar på sådana åtgärder är en förutsättning för att landet ska anses ha en

arbetsmarknadspolitik i enlighet med flexicuritymodellen. Resultatet i studien visar att det är på den här punkten alla tre länderna går åt samma riktning, det vill säga en ökning av satsningar på aktiva åtgärder. Utgifterna som andel av BNP i relation till arbetslöshetsnivån har ökat i Danmark och Polen sett under mätperioden 2003-2008, men betoningen på aktiva åtgärder i ländernas arbetsmarknadspolitik har stärkts i samtliga länder. I Sverige har däremot utgifterna varierat upp och ner över mätperioden, för att sista året minska till 0,99 procent samtidigt som att det i relation till arbetslöshetsnivån är en marginell skillnad. Danmark har från 1990-talet och framåt gått från ett fokus på passiva instrument till aktiva. Samma utveckling har även varit tydlig i Sverige, för trots att utgifterna har minskat på aktiva åtgärder så har minskningen varit minimal i jämförelse med mer än en halvering av utgifterna på passiva åtgärder. Detta i kombination med den stora reformeringen av myndigheterna samt förändringar och införandet av nya aktiva åtgärder, såsom satsningar på jobbcoacher, visar på att tyngdpunkten ligger på aktiva åtgärder. I Polen visar innehållet i rapporten *Flexicurity w Polsce- diagnoza i rekomendacje*, att de aktiva åtgärderna har blivit fler samt att en utveckling av existerande åtgärder har resulterat i att de numera riktar sig till en bredare målgrupp. Exempelvis riktas praktik samt genomförande av program på arbetsplats sedan år 2008 inte enbart till ungdomar under 25 år utan till alla som har svårigheter att komma ut på arbetsmarknaden. Vidare är det inte enbart arbetslösa som har rätt till utbildningar som syftar till kompetensutveckling, utan även de som exempelvis innehar en anställning men vars arbetsgivare har ansökt om konkurs. Samtidigt visar resultatet att den stora svårigheten i Polen ligger i att göra dessa åtgärder tillgängliga för så många arbetslösa som möjligt.

Samtliga länders arbetsförmedlingar uppger matchningen mellan arbetsgivare och arbetstagare som ett av sina huvuduppdrag och de aktiva åtgärder som är återkommande och uppges som centrala i samtliga länder är praktik, subventionerad anställning och arbetsmarknadsutbildningar. Dessa åtgärder är alla i linje med målet att höja kunskapsnivån och därmed göra EU mer konkurrenskraftigt i enlighet med sysselsättningsstrategin. Ländernas ökade satsning på aktiva åtgärder kan tolkas som ett tecken på en större öppenhet och acceptans för flexibilitet. En praktik eller subventionerad anställning kan nämligen ses som temporära anställningsformer och i slutändan leda till en riktig anställning. Detta kan verka motiverande för arbetslösa, helt i enlighet med vad som anses vara det viktigaste med hörnet i den gyllene triangeln, och i sin tur leda till ökad trygghet för arbetslösa eftersom de aktiva åtgärderna möjliggör för de att i ett tidigare skede få vara en del av arbetsmarknaden. Vidare betonas vikten att individer tar ansvar för att i utbyte erhålla stöd allt mer, exempelvis får arbetssökande i samtliga länder inte tacka nej till erbjudande om deltagande i någon

form av aktiveringsåtgärd utan att det får negativa konsekvenser på arbetslöshetsersättningen. Däremot är kravet på individens ansvar för aktivt arbetssökande i dagsläget mer uttalat i arbetsmarknadspolitik i Sverige och Danmark. Idag visar det låga antalet som deltar i aktiveringsåtgärder i kombination med att få får sin ersättning indragen på grund av icke-deltagande på svårigheter att uppfylla motiveringssyftet av de arbetslösa i Polen. Enligt rapporten *Flexicurity w Polsce- diagnoza i rekomendacje* finns förslag på förbättringar på området inför framtiden, bland annat genom en regressiv arbetslöshetsersättning som ska motivera de sökande att aktivt söka arbete i ett tidigare skede. På så sätt blir det tydligt hur komponenterna en aktiv arbetsmarknadspolitik och arbetslöshetsersättning i modellen hänger ihop samt illustrerar hur samtliga tre komponenter kan komplettera varandra och därmed skapa det ömsesidiga stödjande mellan flexibilitet och trygghet som Wilthagen framhäver är möjligt. Däremot sker det på olika sätt samt i olika grad i länderna i studien.

Slutsatser

Syftet med uppsatsen var att undersöka om det finns tecken på att Danmark, Sverige respektive Polen har förändrat sina arbetsmarknadsmodeller mot mer flexicurity under perioden 2003-2008. Resultatet av min studie illustreras i tabellen nedan.

	Anställningsskydd	Arbetslöshetsersättning	Aktiv arbetsmarknadspolitik
Danmark			
Sverige			
Polen			

Danmark, som var det land i studien som redan fört en arbetsmarknadspolitik baserad på sin flexicuritymodell, har ett fortsatt svagt anställningsskydd vars nivå inte har förändrats under mätperioden. Vidare har landet ökat sitt anslag på aktiva arbetsmarknadsåtgärder vilket är en viktig komponent i den gyllene triangeln men även i enlighet med EU:s riktlinjer i sysselsättningsstrategin. Däremot har de minskat utgifterna på passiva åtgärder, något som ligger i linje med deras ändrade fokus från passiva till aktiva åtgärder sedan 90-talet, men som är ett steg bort från en viktig del i flexicuritykonceptet. Faktum kvarstår att de fortfarande har den mest generösa ersättningen av studiens tre medverkande länder.

Sverige är det land som enligt studien utvecklats mest mot mer flexicurity under mätperioden. Detta yttrar sig i ett försvagat anställningsskydd som bland annat är ett resultat av utvidgandet av regler kring tidsbegränsade anställningar samt införandet av visstidsanställning. Vidare har landet, trots att utgifterna minskade sista året, ett fokus på aktiv arbetsmarknadspolitik framför passiva åtgärder. Utgifter på passiva åtgärder har nämligen minskat markant och utgör en betydligt mindre del av BNP i relation till arbetslöshetsnivån än aktiva åtgärder. Slutligen har Sverige en allt mer restriktiv arbetslöshetsersättning, på denna punkt avviker landet kraftigt från flexicuritykonceptet.

Polen har inte förändrat sin arbetsmarknadspolitik mot mer flexicurity gällande anställningsskyddet, det har snarare förstärkts något enligt den kvantitativa undersökningen även om den kvalitativa studien inte har kunnat påvisa vad som ligger bakom denna förstärkning. Vidare har landet fortsatt

att ha den minst generösa arbetslöshetsersättningen sett till andel av BNP, som har förblivit oförändrad över mätperioden trots minskad arbetslöshetsnivå. Däremot har Polen gått mot mer flexicurity på den aktiva arbetsmarknadspolitiken, resultatet visar på ökade utgifter på aktiva åtgärder samt fler åtgärder riktade till en bredare målgrupp.

Sammanfattningsvis visar jämförelsen mellan länderna att Polen och Sverige har börjat närma sig varandra på punkterna anställningsskydd och passiva åtgärder. Danmark utmärker sig på samtliga punkter, men har enligt studien endast utvecklats mot mer flexicurity gällande aktiv arbetsmarknadspolitik.

Förslag på vidare forskning

Vid skrivandet av uppsatsen identifierade jag ett flertal intressanta områden för vidare forskning. Uppsatsens tidsram och omfattning har utgjort en begränsning i sig, för att behålla fokus så har jag undvikit att ryckas med i olika riktningar. De förslag som jag tar upp är områden som jag bedömer är lämpliga att utveckla ur forskningssynpunkt.

- Resultatet av min studie visar på att samtliga länder visar en ökad satsning på aktiva arbetsmarknadsåtgärder, men går inte in på vilket utfall de har. Med detta som bakgrund vore det intressant att identifiera några aktiva åtgärder som finns i ett flertal länder inom EU och undersöka hur stor andel av arbetslösa som får tillgång till de samt hur effektiva de är, det vill säga hur ofta leder det till en anställning.
- Studien visar att Sveriges och Polens förändringar gällande anställningsskydd samt passiva åtgärder har resulterat i att de ligger på en liknande nivå. Det vore intressant att med detta som utgångspunkt forska vidare i orsakerna till att dessa två länder som historiskt sett fört helt olika arbetsmarknadspolitik har börjat närma sig varandra på dessa punkter.
- Uppsatsen baseras på kvantitativa och kvalitativa sekundärdata, därmed har jag helt bortsett från människors uppfattningar av flexicurity och dess inverkan på respektive lands arbetsmarknadsmodeller. Ett möjligt förslag är att endast göra en kvalitativ studie som baseras på intervjuer om flexicurity med personer i olika åldersgrupper i ett kluster. Ett kluster som hade varit av intresse är Sydeuropa. Denna studie skulle vara lämpad att göra över en hel termin, vilket innebär att det är ett passande upplägg för en magisteruppsats.

Referensförteckning

Tryckta källor

Andersen, S.K&Mailand, M.(2005). *The Danish Flexicurity Model- The Role of the Collective Bargaining System*. Copenhagen: Employment Relations Research Centre, Department of Sociology, University of Copenhagen

Alvesson, M.&Kennemar, J.(2009).*Dansk arbetsmarknad i förändring-några svenska lärdomar*. Stockholm: Ekonomiska sekretariatet, Swedbank

Arbetsförmedlingen.(2010). *Arbetsmarknadsrapport*.

Arbetsgivareverket.(2009). *Anställningsskydd*. Stockholm: Tabergs Media Group STHLM

Bredgaard, T, Larsen, F; Madsen Kongshøj, P; Rasmussen, S.(2009). *Flexicurity på Dansk*. Aalborg Universitet: CARMA Research Paper 2009:2.

Bredgaard, T; Larsen, F; Kongshøj Madsen, P.(2007). "The challenges of identifying flexicurity in action- A case study of Denmark." I Jørgensen, Henning & Kongshøj Madsen, Per (red) *Flexicurity and beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*.. Copenhagen: Jurist-og Økonomforbundets Forlag DJØF

Bredgaard, T & Larsen, F. (2005). *The transitional Danish labour market- Understanding a best case, and policy proposals for solving some paradoxes*. Aalborg University: CARMA Research paper 2006:2

Bylund, B&Viklund, L.(2006). *Arbetsrätt i praktiken. En handbok 13:e upplagan*. Stockholm: Norstedts förlag.

Eamets, R.&Paas, T. (2007). "Combining labour market flexicurity and security in the Baltic States." I Jørgensen, Henning & Kongshøj Madsen, Per (red) *Flexicurity and beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*.. Copenhagen: Jurist-og Økonomforbundets Forlag DJØF

Emmenegger, P. (2010). "The long road to Flexicurity: the development of jobsecurity regulations in Denmark and Sweden." *Scandinavian Political Studies*, Vol 33, no 3, pp.271-294

Esaiasson, P.(2003) . *Metodpraktikan: Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Stockholm: Norstedts Juridik.

European Commission.(2008). *Report from the visit of the EC Mission for flexicurity in Poland, Warsaw, 23 June 2008*.

European Commission.(2007). *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities

European Commission.(2006). *Green Paper- Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*. Brussels: Commission of the European Communities

EU-kommissionen.(2005). *Meddelande från Kommissionen till Rådet och Europaparlamentet. Gemensamma insatser för tillväxt och sysselsättning: Gemenskapens Lissabonprogram*. Bryssel: EU-kommissionen

Finansministeriet.(2010). *Økonomisk Redegørelse Augusti 2010*. Cøbenhavn: Rosendahls - Schultz Grafisk

Forslund, A&Vikström, J.(2010). *Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet- en översikt*. Statens Offentliga Utredningar. Bilaga 1 till Långtidsutredningen 2011, SOU 2010:88. Stockholm: Elanders Sverige AB

Furåker, B.(2009). "Unemployment and Social Protection." I Giugni, M. (red) *The Politics of Unemployment in Europe*. Farnham: Ashgate

Gardawski, J.(2008). *Outlook on Polish Trade Unions in 2008*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Ileskog, T.(2007).*Nya LAS regler 2007/2008*.Thomson Fakta

Jallade, J.P.(1992). "Is the Crisis Behind Us? Issues Facing Social Security Systems in Western Europe." I Ferge, Z. Kolberg, J.E (red)*Social Policy in a Changing Europe*. Wien: European Centre for Social Welfare Policy and Research.

Jørgensen, H&Kongshøj Madsen, P. (2007). *Flexicurity and beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*. Copenhagen: Jurist-og Økonomforbundets Forlag DJØF

Keune, M&Jeppson, M.(2007). "Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity." I Jørgensen, H&Kongshøj Madsen, P (red) *Flexicurity and beyond. Finding a new agenda for the European Social Model*. Jørgensen. Copenhagen: Jurist-og Økonomforbundets Forlag DJØF

Kongshøj Madsen, P. Larsen, F.Bredgaard, T.(2005). *The flexible Danish labour market- a review*. Aalborg: Carma Research papers 2005:1

Kongshøj Madsen, P.(2006). "How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a scandinavian welfare state." I J. L. Campbell, J. A. Hall and O. K. Pedersen (red) *National Identity and a Variety of Capitalism: The Case of Denmark*, Montreal: McGill University Press, pp. 321–355.

- Krugman, P.(1994).*"Europe jobless, America penniless."* Washington: Foreign Policy, no 95, Summer 1994, pp.19-34
- Krynska, E.(2009). *Flexicurity w Polsce- diagnoza i rekomendacje.* Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR
- Lundh, C.(2002). *Spelets regler. Institutioner och lönebildning på den svenska arbetsmarknaden 1850-2000.* Stockholm: SNS Förlag
- Merriam, S.B. (1994). *Fallstudien som forskningsmetod.* Lund: Studentlitteratur
- Meyerson, M.(1985).*Eurosclerosis- the case of Sweden.* Stockholm: Caslon Press AB
- OECD.(2007). *Employment Outlook 2007.* Paris: OECD Publishing
- OECD.(2004). *Employment Outlook 2004.* Paris: OECD Publishing
- Regeringskansliet.(2008). *Den nya myndigheten för arbetsmarknadsfrågor- Arbetsförmedlingen.* Stockholm: Edita Förlag
- Rosholm, M.&Svarer, M.(2008). *"The Threat Effect of Active Labour Market Programmes."* Scandinavian Journal of Economics, Volume 110, Issue 2, pp. 385–401.
- Scharpf, F.(2003).*"Den europeiska sociala modellen och de nationella välfärdsstaterna"*. I Blomqvist, P (red) *Den gränslösa välfärdsstaten. Svensk socialpolitik i det nya Europa.* Stockholm: Agora.
- Skedinger, P.(2008). *En exkluderande arbetsmarknadsmodell? Den svenska arbetsmarknadens trösklar i ett globalt perspektiv.* Underlagsrapport nr.24 till Globaliseringsrådet. Västerås: Edita Förlag
- SO Arbetslöshetskassornas Samorganisation.(2010). *Bra att veta om arbetslöshetsförsäkringen.*
- Zhou, J.(2007). *Danish for All? Balancing Flexibility and Security: The Flexicurity Model.* Washington: International Monetary Fund
- Von Otter, C.(2004). *Aktivt arbetsliv: Om dagens behov och framtidens möjligheter- en Trendanalys.* Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Wilthagen, T & Tros, F.(2004). *"The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets."* Transfer; European Review of Labour and Research, Nr 10(2), pp.166-187.

Otryckta källor

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=117&langId=en> (2010-11-16)

<http://nyheter24.se/maktkamp24/block-mot-block> (2010-11-16)

<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=3615&artikel=3579786> (2010-11-16)

http://www.e24.se/makro/varlden/polen-star-fortsatt-starkt_1899061.e24 (2010-11-16)

http://www.e24.se/makro/varlden/sveriges-tillvaxt-hogst-i-eu_2471321.e24 (2010-11-16)

<http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Stod-och-service/Ersattning-vid-arbetsloshet/Fakta-om-ersattningen.html> (2010-12-05)

<http://www.iaf.se/Fakta/Finansieringen-av-arbetsloshetsforsakringen/> (2010-12-05)

<http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867744&pT=details&sP=CONTENT,objectID,867779> (2010-12-06)

http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/labref/pdf/poland_en.pdf (2010-12-06)

<http://stats.oecd.org/Index.aspx> *General Statistics, Public expenditure and participant stocks on LMP* (2010-12-10)

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeanemploymentstrategy.htm> (2010-12-12)

http://www.oecd.org/document/22/0,3343,en_2649_39023495_43221014_1_1_1_1,00.html#epl (2010-12-12)

<http://www.esf.se/sv/ESF-i-EU/Sysselsättningsstrategin/> (2010-12-13)

<http://www.eu-upplysningen.se/Amnesomraden/Sysselsättning-och-socialpolitik/Samordning-av-sysselsättningspolitiken/> (2010-12-13)

http://www.oecd.org/document/3/0,3746,en_2649_34637_39617987_1_1_1_1,00.html#statistics (2010-12-13)

<http://www.oecd.org/dataoecd/6/32/33736760.pdf> (2010-12-14)

<http://www.oecd.org/dataoecd/26/38/42747516.pdf> (2010-12-16)

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=131945> (2010-12-16)

<http://www.ams.dk/Reformer-og-indsatser/Indsatser/Kontakt-og-aktivering/Beskaeftigelsesrettet-aktivering.aspx> (2010-12-16)

http://www.ams.dk/Regler-og-satser/Satser/~media/AMS/Dokumenter/Satser/Satser_mv_paa_arbejdsloeshedsforsikringsomraadet_2010_julipdf.ashx (2010-12-17)

<http://www.oecd.org/dataoecd/25/63/42746369.pdf> (2010-12-17)

<http://www.ams.dk/Reformer-og-indsatser/Indsatser/Kontakt-og-aktivering/Kontaktforlob.aspx> (2010-12-18)

<http://www.ams.dk/Reformer-og-indsatser/Indsatser/Kontakt-og-aktivering/Saerlige-regler-for-unge.aspx> (2010-12-19)

<http://www.ams.dk/Reformer-og-indsatser/Indsatser/Kontakt-og-aktivering/Saerlige-regler-for-aeldre.aspx> (2010-12-19)

<http://www.oanda.com/lang/sv/currency/converter/> (2010-12-19)

<http://www.ams.dk/Reformer-og-indsatser/Indsatser/Jobcentrenes-virksomhedsindsats.aspx> (2010-12-20)

<http://www.ams.dk/Regler-og-satser/Centrale-regler/Lov-om-arbejdsloeshedsforsikring-mv.aspx> (2010-12-30)

<http://www.mpips.gov.pl/index.php?gid=704> (2010-12-30)