



**STATSVETENSKAPLIGA
INSTITUTIONEN**

INNE ELLER UTE?

Flexicurity som lösning på en arbetsmarknad
uppdelad mellan insiders och outsiders

Martin Aronsson

Uppsats/Examensarbete:	Examensarbete i Europakunskap 15 hp
Program och/eller kurs:	Europaprogrammet
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Ht 2018
Handledare:	Staffan Granér
Examinator:	
Rapport nr:	

Abstract

This thesis intends to see if countries with flexicurity have a less dualized labour market between insiders and outsiders, due to a higher balance between flexibility and security. Previous research has in various ways measured the impact of flexicurity on the labour market as well as the state of the dualization between insiders and outsiders. Instead, these two will be combined, together with a risk-based definition of insiders and outsiders. To this a new potential outsider group, migrants, will be added to the analysis. With a comparison between flexicurity countries this thesis reaches the conclusion that it cannot be argued for that a flexicurity with a high balance have less dualized labour markets. A conclusion that is drawn is that migrants are in fact a group with a large risk to becoming outsiders on the labour market but that more research is needed in this area.

Key words: Dualization; Flexicurity; Flexibility; Insiders; Labour market; Outsiders; Security

Sökord: arbetsmarknad; flexibilitet; flexicurity; insiders; outsiders; segmentering; trygghet

Titel: Inne eller ute? Är flexicurity lösningen på en arbetsmarknad uppdelad mellan insiders och outsiders

Författare: Martin Aronsson

Handledare: Staffan Granér

Termin: Ht 2018

Institution: Statsvetenskapliga institutionen

Antal ord: 8369

Innehållsförteckning

Inledning	5
Disposition	6
Syfte och frågor	7
Teori och tidigare forskning	9
Definitionen av flexicurity	9
Flexibilitet versus trygghet	9
Den danska gyllene triangeln	11
Jämförbara arbetsmarknader	12
Flexicuritybalans	13
Varför en uppdelad arbetsmarknad?	15
Definitionen av insiders och outsiders	16
Anställningsform och arbetslöshet avgör positionen på arbetsmarknaden	16
Risk att hamna i utsatthet avgör	16
Metod och material	18
Urval av länder	18
Val av metod	19
Beroende och oberoende variabler	19
Val av data	23
Resultat och slutsats	26
Resultat	26
Slutsats	27
Leder flexicurity till en svagare segmentering?	29
Avslutande diskussion	31
Referenslista	33

Figur- och tabellförteckning

Figur 3.1	10
Figur 3.2	11
Figur 3.3	13
Figur 3.4	17
Tabell 5.1	28
Tabell 5.2	28
Tabell 5.3	29

Förkortningslista

ALMP – Active Labour Market Policy

ESS – European Social Survey

EPL – Employment Protection Index

EU – Europeiska unionen

ISCED – International Standard Classification of Education

OECD – The Organisation for Economic Co-operation and Development

Inledning

Till följd av världsekonomin snabba förändring står de europeiska länderna inför två utmaningar. Dels behöver de kunna hantera en föränderlig arbetsmarknad, dels är arbetskraften i behov av en tryggad tillvaro. För att möta dessa behov har flexicurity som modell lyfts fram som en väg till att kunna kombinera både flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden. Samtidigt har det skett en uppdelning på Europas arbetsmarknader, mellan de individer med trygga anställningar, insiders, och de med otrygga anställningar, outsiders (EU-kommissionen, 2007, s7f, s13). Flexicurity har beskrivits som lösningen på en sådan uppdelning, segmentering, av arbetsmarknaderna genom att dels få de med otrygga anställningar att övergå till trygga. Samtidigt som de som redan har en trygg anställning förses med förutsättningar som gör dem anställningsbara i händelse av arbetsbrist (EU-kommissionen, 2007, s9, s13).

Den tidigare forskningen har studerat i vilken omfattning flexibilitet och trygghet präglar olika europeiska länders arbetsmarknader. Sex länder framstår ur detta som länder med flexicurity; Danmark, Finland, Irland, Nederländerna, Storbritannien samt Sverige, varpå de grupperar sig i hur deras arbetsmarknader är balanserade mellan flexibilitet och trygghet (Maselli, 2010, s6; Muffels & Luijckx, 2008, s225). Flexibilitet och trygghet vidrör dessutom en del av problematiken med insiders och outsiders, att en övergång från en otrygg situation på arbetsmarknaden till en trygg är svårt att uppnå (Schwander & Häusermann, 2013, s250). Insiders och outsiders är begrepp som tidigare forskning har använts för att skilja mellan de med en fördelaktig situation på arbetsmarknaden och de som är mer utsatta (Lindbeck & Snower, 2001, s165). Definitionen av insiders och outsiders har i forskningen baserats på dess aktuella ställning på arbetsmarknaden men har i senare forskning utgått från den risk olika befolkningsgrupper har att hamna i en utsatt position (Rueda, 2005, s63; Schwander & Häusermann, 2013, s249).

EU-kommissionens (2007, s7) framhållning av flexicurity som lösning och det faktum att sex länder sticker ut som flexicurityländer gör det intressant att se om graden av flexicurity har ett samband med segmenteringen på arbetsmarknader. Detta saknas i tidigare forskning och beträffande insiders och outsiders är detta begrepp vars definition förändrats över tid, vilket gör att det behövs kunskap om också nyare definitioner kan ge en tydlig bild av ett sådant samband (Rueda, 2005, s63; Schwander & Häusermann, 2013, s250f).

Disposition

Uppsatsen inleder med att redogöra för vad syfte är med uppsatsen och vilka frågor som skall besvaras. Därefter förklaras i teori och tidigare forskning hur flexicurity har definierats och hur den är tänkt att fungera för att sedan gå närmare in på vilka länder i EU (Europeiska unionen) som har lyfts fram som de mest präglade av flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden. Detta följs av att begreppen insiders/outsiders förklaras. I metod och material beskrivs på vilket sätt uppsatsens analys kommer att genomföras och hur det ställda problemets delar skall operationaliseras samt vilken data som kommer att användas. I resultat- och slutsatsdelen redovisas vad analysen givit för resultat och vilka slutsatser som dras. Den avslutande diskussionen redogör om uppsatsen har bidragit med någon ny kunskap till tidigare forskning, samt vad framtida forskning skulle kunna titta närmare på.

Syfte och frågor

Syftet med uppsatsen är att undersöka huruvida de grupper med störst risk att bli outsiders har ett svagare samband på arbetsmarknader med en högre grad av flexicurity. Detta eftersom EU-kommissionen lyfter fram flexicurity som en del av lösningen för hur utmaningar på en modern arbetsmarknad kan hanteras (EU-kommissionen, 2007, s7).

Uppsatsen ämnar inte att direkt undersöka delarna i flexicurity utan istället effekten av arbetsmarknadernas funktion. Ifall segmentering mellan insiders och outsiders blir starkare eller svagare beroende på om länder väljer att fokusera mer eller mindre på flexibilitet eller trygghet för att hantera en segmenterad arbetsmarknad.

För att undersöka ifall flexicurity lever upp till EU-kommissionens princip om att minska segmenteringen kommer de länder jämföras som tidigare forskning och EU-kommissionen anger är de som i högst grad har infört flexicurity (EU-kommissionen, 2007, s20; Maselli, 2010, s6; Muffels & Luijckx, 2008, s225; Nardo & Rosetti, 2013, s21). Detta mynnar ut i sex stycken EU-medlemsländer som kategoriseras med hänsyn till hur nära de ligger varandra i införandet av flexicurity, det vill säga hur de fördelat tyngdpunkten mellan flexibilitet och trygghet (Maselli, 2010, s6). För att kunna göra en sådan undersökning behöver också de grupper som utgör segmenteringen på arbetsmarknaden (insiders och outsiders) att väljas ut. Detta görs genom att utgå från de grupper som den tidigare forskningen kommit fram till är de mest utsatta på arbetsmarknaden, det vill säga de grupper som oftast hamnar i arbetslöshet och otrygga anställningsformer (Schwander & Häusermann, 2013, s255f). Till dessa grupper kommer också migranter att läggas till, vilket också är en av de grupper som EU-kommissionen framhåller som en utsatt grupp (EU-kommissionen, 2007, s8).

Min övergripande forskningsfråga blir således:

Finns det ett samband mellan länder med en högre grad av flexicurity och en svagare segmentering på arbetsmarknaden?

De hypoteser jag kommer att ställa är:

Hypotes 1:

Länder med en högre grad av flexicurity har en svagare segmentering mellan insider- och outsiderpräglade grupper på arbetsmarknaden än länder med en lägre grad av flexicurity.

Hypotes 2:

Länder med en högre grad av flexicurity har varken en starkare eller svagare segmentering mellan insider- och outsiderpräglade grupper på arbetsmarknaden än länder med en lägre grad av flexicurity.

Hypotes 3:

Länder med en högre grad av flexicurity har en starkare segmentering mellan insider- och outsiderpräglade grupper på arbetsmarknaden än länder med en lägre grad av flexicurity.

Teori och tidigare forskning

Definitionen av flexicurity

Flexibilitet versus trygghet

För att öka flexibiliteten och säkra såväl sysselsättningstryggheten som inkomsttryggheten på arbetsmarknaden, i synnerhet samhällsgrupper som befinner sig i en utsatt position har flexicurity varit en strategi som använts (Wilthagen & Tros, 2004, s169f).

Bredgaard och Larsen (2010, s750f) och Wilthagen och Tros (2004, s171) delar in flexicurityns två huvuddelar, flexibilitet och trygghet, i ytterligare fyra delar var. Dessa visas i Figur 3.1 och förklaras i listan nedan.

Flexibilitet utgörs av;

1. *Extern numerisk flexibilitet*, vilket är flexibilitet på arbetsmarknaden, såsom uppsägningar, visstidsanställningar och andra anställningsformer som avviker från heltidsanställningar.
2. *Arbetstidsflexibilitet*, till exempel övertid och korttidsarbete.
3. *Funktionell flexibilitet*, som interna arbetsomflyttningar och förändrade arbetsuppgifter.
4. *Löneflexibiliteten*, är lönesystem och bonusar.

Trygghetens fyra delar består av;

- A. *Anställningstrygghet*, att kunna behålla en viss anställning hos en viss arbetsgivare.
- B. *Sysselsättningstrygghet*, att ha kvar en anställning om än inte nödvändigtvis hos en och samma arbetsgivare.
- C. *Inkomsttrygghet*, inkomstskydd ifall ens lönearbete upphör.
- D. *Kombinationstrygghet*, vilket är möjligheten för den anställde att kombinera familj och arbete.

Figur 3.1 Möjliga kombinationer av flexibilitet och trygghet

	Anställnings-trygghet (A)	Sysselsättnings-trygghet (B)	Inkomst-trygghet (C)	Kombinations-trygghet (D)
Numerisk flexibilitet (1)				
Arbetstids-flexibilitet (2)				
Funktionell flexibilitet (3)				
Löne-flexibilitet (4)				

Källa: Madsen (2007, s61)

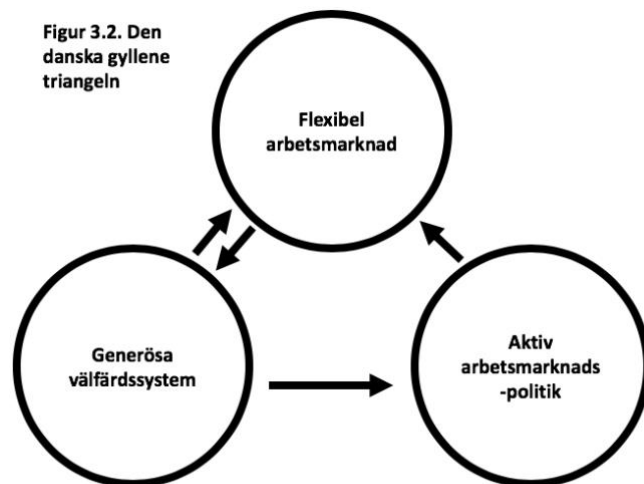
Figur 3.1 har tolkats som att det råder en ”trade-off” mellan flexibilitet och trygghet, att om det ena skall uppnås måste det andra offras. Därmed, genom att acceptera mindre anställningstrygghet, kan detta balanseras genom att öka tryggheten på andra sätt, till exempel inkomsttrygghet. Utav 16 möjliga kombinationerna mellan flexibilitet och trygghet som redovisas i figur 3.1 är vissa inte möjliga att kombinera. I dessa fall råder de facto en trade-off, till exempel mellan numerisk flexibilitet och anställningstrygghet (Madsen, 2007, s61). Att förhålla sig till flexicurity på ett sätt där arbetstagare och arbetsgivare båda har fått ge och ta för att en balans skall råda är dock att förenkla förhållandet mellan flexibilitet och trygghet. Det hela är mer komplicerat än så; flexibilitet hos arbetsgivaren behöver inte nödvändigtvis leda till minskad trygghet hos de anställda och vice versa, exempelvis att anställningstrygghet leder till lojalare anställda (Madsen, 2007, s62). Även om en trade-off de facto kan råda exempelvis om arbetsmarknaden skulle vara präglad av flexibilitet och har en låg nivå på trygghet (Muffels & Luijkx, 2008, s255).

EU-kommissionen (2007, s11) definierar flexicurity som en balans mellan flexibilitet och trygghet och att de därmed inte skall ses som varandras motsatser. Begreppet flexibilitet är för EU-kommissionen ett sätt att dels göra det möjligt för människor att kombinera sitt arbets- och familjeliv. Men också att skapa en mer flexibel miljö för att byta jobb, både ur ett arbetstagar- som arbetsgivarsynsätt. Med trygghet syftar EU-kommissionen till att förse människor med den utveckling som behövs för att de skall fortsätta vara anställningsbara samt att de skall ha en adekvat arbetslöshetsersättning i händelse av arbetslöshet.

Något som är viktigt att klargöra för vad flexicurity gör gäller utsatta grupper såväl innanför som utanför arbetsmarknaden. Till exempel är åtgärder som endast har till mål att öka tryggheten för de innanför arbetsmarknaden inte att definiera som flexicurityåtgärder (Wilthagen & Tros, 2004, s169f).

Den danska gyllene triangeln

Den definition av flexicurity som kommer att användas i den här uppsatsen vilar på Danmarks ”gyllene triangel” (figur 3.2). Den har fått uppmärksamhet genom kombinationen av ett relativt svagt anställningsskydd tillsammans med generösa inkomstrygghetssystem och aktiva arbetsmarknadssystem för sysselsättning (Madsen, 2004, s189).



Källa: (Madsen, 2004, s189)

Detta är en modell där triangelns alla hörn är av betydelse för systemets fortlevnad. Första hörnet, flexibel arbetsmarknad är till för att uppnå flexibilitet på arbetsmarknaden. Den andra, inkomstryggheten, då oftast i form av generösa arbetslöshetsförsäkringar, är till för att garantera en trygghet vid arbetslöshet samt uppmuntra rörlighet bland de anställda. Tredje hörnet, sysselsättningstryggheten, utgörs av aktiva arbetsmarknadsåtgärder. Detta skall underlätta för dels matchningen på arbetsmarknaden som att höja anställdas kompetens genom att förse dem med utbildningar som möter deras behov för att de fortsatt skall vara anställningsbara. Pilarna representerar flödet av individer mellan att vara anställd, erhålla ersättning från välfärdssystem eller vara upptagen i en aktiv arbetsmarknadsåtgärd.

Kombinationstrygghet uttrycks inte i den ”danska gyllene triangeln” men kan förekomma i generösa välfärdssystem genom exempelvis barn- och äldreomsorg (Vulkan, 2015, s33).

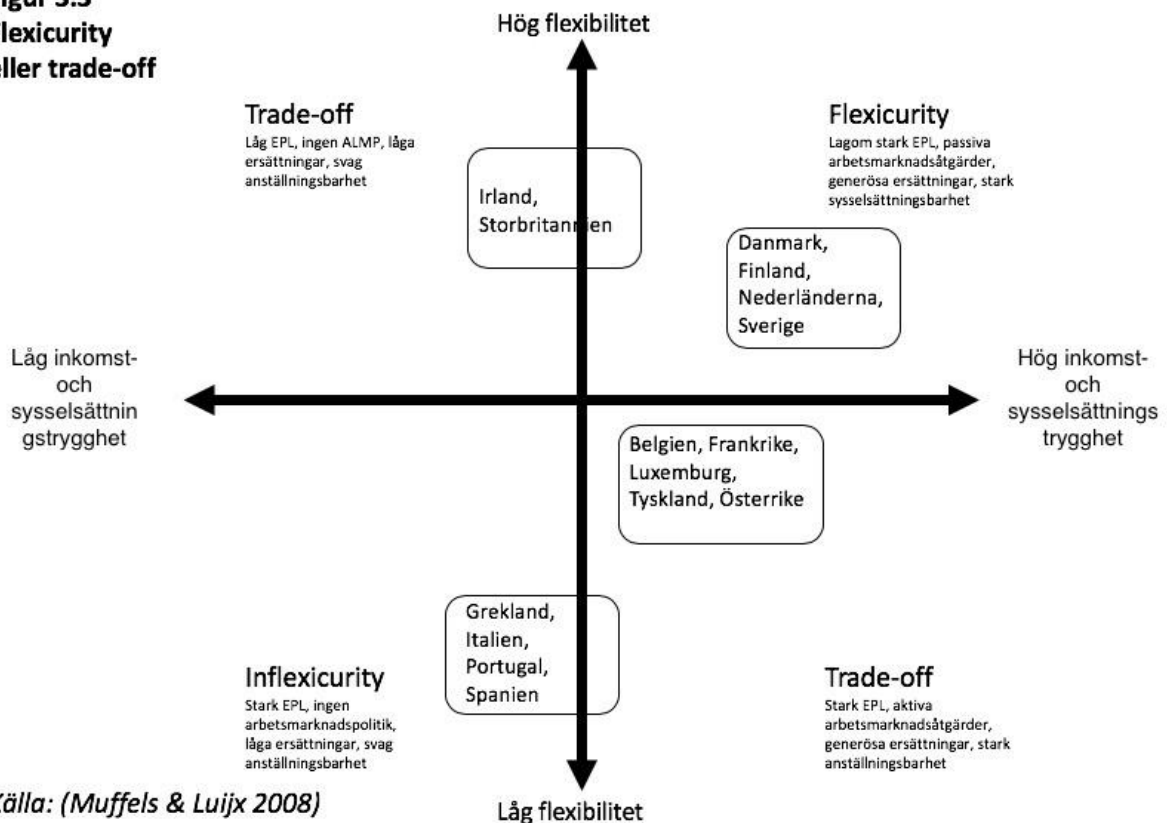
Välfärdsstatens framväxt, överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter och en alltmer aktiv roll gällande arbetsmarknadsåtgärder är saker som har format den danska versionen av flexicurity och att det med detta finns en utmaning i att applicera den på andra länder (Madsen, 2004, s226).

Jämförbara arbetsmarknader

Införandet av flexicurity är något som Wilthagen (2007, s86) menar skiljer sig åt land för land beroende på hur respektive lands befintliga arbetsmarknad är konstruerad. Varje land behöver definiera sin väg mot en implementering av flexicurity, där såväl landets utgångsläge som vilka utmaningar landet kan tänkas stå inför måste tas med i beaktandet. De olika förutsättningarna gör att lösningarna måste återspegla och hörsamma den mångfald av lagar, arbetsmarknadsinstitutioner och relationer mellan arbetsmarknadens parter som varje land har utvecklat över tid. För att länder skall hitta lösningar på arbetsmarknadens segmentering menar Wilthagen (2007, s86) att flexibilitet och trygghet behöver fördelas mer jämt över arbetskraften. Detta för att öppna upp vägar till anställning för outsiders och därmed öka deras utsikter till tryggare anställningskontrakt. Enligt Wilthagen (2007, s86) handlar det om att inrikta sig på flexibiliteten i arbetsmarknadens utkanter. Det innebär att kraft läggs på att minska obalansen mellan standardformen av anställningsform (tillsvidare) och de avvikande anställningsformerna (visstid) genom att i lagstiftning, kollektivavtal och arbetsmarknadsåtgärder inordna också visstidsanställningar. Ett sätt att göra tillsvidareanställningar mer attraktiva för arbetsgivare är att anställningstrygghet byggs upp över tid, tills full trygghet är uppnådd (Wilthagen, 2007, s86).

Sex länder inom EU nämns av Muffels och Luijkx (2008, s225) och Nardo och Rosetti, (2013, s21) som på ett teoretiskt plan har en högre grad av flexicurity. Utav dessa länder är två ”traditionella” flexicurityländer, Danmark och Nederländerna (Bekker & Mailand 2018, s2). De övriga fyra länderna är, Finland, Irland, Storbritannien och Sverige (Maselli, 2010, s5).

Figur 3.3
Flexicurity
eller trade-off



I figur 3.3 beskriver Muffels och Luijx (2008, s255) hur ett antal olika europeiska länder placerar sig utifrån den omfattning deras arbetsmarknad präglas av antingen svag flexibilitet och trygghet (inflexicurity), stark trygghet men svag flexibilitet (trade-off), stark flexibilitet men låg trygghet (trade-off) eller både stark flexibilitet och stark trygghet (flexicurity). Även enligt Maselli (2010, s4ff) är dessa sex länder de som infört flexicurity i störst omfattning, om än att Finland, Irland, Nederländerna och Storbritannien är gränsfall. Eftersom uppsatsen syftar till att undersöka sambandet mellan länder med högre grad av flexicurity kommer endast de länder användas som i någon utsträckning infört flexicurity (Maselli, 2010, s6; Muffels & Luijx, 2008, s255; Nardo & Rosetti, 2013, s21).

Flexicuritybalans

EU-kommissionen beskriver flexicurity som om det råder en balans mellan flexibilitet och trygghet (EU-kommissionen, 2007, s11). För att mäta den balansen, och på så sätt i vilken grad flexicurity införts i olika länder, använder Maselli (2010, s2f) sig av ett flexicurityindex. Detta görs genom att sätta samman input- och outcomeindikatorer för fyra politikområden

som EU-kommissionen och EUs medlemsstater är överens om där flexicurity kan implementeras.

1. Flexibla och pålitliga anställningskontrakt, både ur ett arbetsgivar- och arbetstagar synsätt.
2. En omfattande livslång lärandestrategi, för att trygga anställningsbarheten (särskilt för de mest utsatta på arbetsmarknaden) genom en anpassning till en arbetsmarknad i förändring.
3. Effektiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder (ALMP), för att hjälpa människor att hantera snabba förändringar och underlätta övergångar mellan arbeten.
4. Moderna sociala trygghetssystem, som kan ge ett tillräcklig inkomststöd och uppmuntra och underlätta rörlighet på arbetsmarknaden.

Inputindikatorerna för flexibilitet är Employment Protection Legislation (EPL), vilket är ett index skapat av The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) över lagstiftning för anställningstrygghet. För trygghet är indikatorerna ersättningsnivåer för inkomsttrygghet, statliga utgifter för ALMP per capita samt andel av befolkningen som genomgått utbildning i formen för ett livslångt lärande. I vilken utsträckning indikatorerna har varit lyckosamma mäts resultatet från outputindikatorerna. Flexibilitet mäts i över hur lång tid anställningar sträcker sig. Inkomsttrygghet i risk för fattigdom medan ALMP utgörs av långtidsarbetslöshet som andel av den totala sysselsättningen. Livslångt lärande finns det ingen tillgänglig outputindikator. De bland EU19-länderna (de 15 tidigare medlemsländerna plus Polen, Tjeckien, Ungern och Slovakien) som lyckas hålla den högsta balansen mellan flexibilitet och trygghet är Danmark, Finland, Irland, Nederländerna, Storbritannien och Sverige. Irland och Storbritannien ligger på högst nivå när det kommer till flexibilitet utav dessa sex länder, men hamnar längst ner när det kommer till trygghet. Nederländerna och Finland har lägst flexibilitet men en högre trygghet än Irland och Storbritannien. Danmark och Sverige är de som når högst i att kombinera flexibilitet och trygghet. De båda länderna har förvisso lägre flexibilitet än Irland och Storbritannien men den är högre än vad den är för Finland och Nederländerna samtidigt som de når högst när det kommer till trygghet (Maselli, 2010, s6).

Varför en uppdelad arbetsmarknad?

Den förändring av arbetsmarknaden som skett under de senaste decennierna har gett upphov till begreppen insiders och outsiders. Under rekordåren efter andra världskrigets slut kunde arbetskraften erhålla trygga heltidsanställningar. Men efter det postindustriella intåget har arbetslöshetens nivåer ökat och det har blivit vanligare med deltids-, visstids- och temporära anställningar. Förvisso kan en del av denna utveckling ses i ljuset av att människor frivilligt väljer oregelbundna anställningar för att få möjligheten att kombinera arbete och familj. Men likväl leder oregelbundna anställningar till sämre sociala rättigheter i en europeisk välfärdsstat än vad en kontinuerlig anställning gör. Oregelbundna anställningar och arbetslöshet kan förstås som en ökad utsatthet på arbetsmarknaden (Schwander & Häusermann, 2013, s250). Insiders definieras som anställda med så pass starkt skyddade anställningar så att de inte hotas vid höga nivåer av arbetslöshet. Outsiders däremot, är antingen arbetslösa eller har anställningar med dåliga villkor och svagt anställningsskydd (Rueda, 2005, s62). Rueda (2005, s62) menar också att insiders och outsiders intressen skiljer sig åt. Insiders är mer måna om sin trygghet än arbetslösheten hos outsiders medan outsiders intresserar sig mer för arbetslösheten och de undermåliga anställningsvillkoren. Lindbeck och Snower (2001, s165) lyfter kostnaden för personalomsättningen som anledning till insiders fördelaktiga position jämfört med outsiders så länge arbetsgivarna bär denna kostnad. Denna kostnad för arbetsgivarna ger insiders en viss makt över arbetsmarknaden där de kan sätta press på bättre löner och arbetsvillkor. Kostnaden för att göra sig av med anställda insiders kommer dels av att det krävs resurser för att göra outsiders produktiva, exempelvis genom upplärning. Men likväl beror det också på att det finns kostnader förknippade med lagstiftning mot uppsägning, avgångsvederlag och uppsägning av äldre arbetskraft. Utöver detta har insiders också möjligheten att utöva sitt politiska inflytande för att öka dessa kostnader samt att insiders kan skydda sina löner mot lönedumpning från outsiders. Följden av dessa kostnader är att outsider görs till ofrivilligt arbetslösa eller begränsade till arbeten som inte för dem närmare en insiderstatus, trots att de kan tänkas arbeta till lägre lön än vad insiders tjänar. Det är först när outsider anställs och fortsätter sin anställning i ett företag under tillräcklig lång tid som de övergår från att vara outsiders till insiders. Insiders kan i sin tur kräva en högre lön än vad marknaden skulle ge dem eller höja ingångslönen högre än den lägsta lönenivå som skulle få nyanställda att vilja ta anställning samtidigt som outsiders inte är med och sätter anställningsvillkoren (Lindbeck & Snower, 2001, s167f).

Definitionen av insiders och outsiders

Anställningsform och arbetslöshet avgör positionen på arbetsmarknaden

En teori om att arbetsmarknaden är uppdelad i insiders och outsiders lägger Rueda (2005, s61) fram, där de senare är de som har ett starkt skydd mot att hamna i arbetslöshet. Dock är inte ett starkt anställningsskydd den enda fördelen de åtnjuter utan de drar också nytta av att outsiders utgör en buffert som kan ta upp och nedgångar i ekonomin. Insiders definieras som de som har en tillsvidareanställning och outsiders som de som är arbetslösa, har en visstidsanställning, arbetar deltid eller är studerande. Vidare nämns också intressekonflikten mellan insiders och outsiders, där insiders är mindre påverkade av arbetslöshet och därför mindre intresserade av att lägga resurser på arbetsmarknadsåtgärder medan outsiders är mer utsatta för arbetslöshet och vill se mer resurser riktade mot sådana åtgärder (Rueda, 2005, s63f).

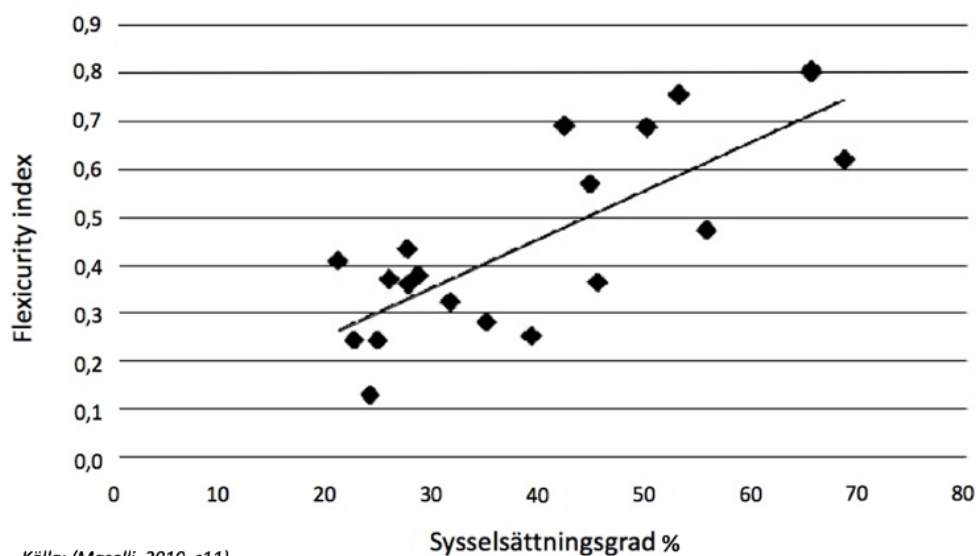
Risk att hamna i utsatthet avgör

I stället för att tillämpa en definition av insiders och outsiders som utgår från om individers anställningsform och sysselsättning vid en given tidpunkt använder Schwander och Häusermann (2013, s251) en definition som går steget längre. Deras definition grundar sig i risken att hamna i arbetslöshet eller otrygga anställningar. Detta är en definition av insiders och outsiders som baserar sig på sociala och ekonomiska förhållanden, vilket gör definitionen mer träffsäker än om den baserar sig på en ögonblicksbild över hur arbetsmarknaden ser ut. Människor kan gå in och ur anställning flera gånger under kort tid medan det tar längre tid för dem att ändra sina sociala och ekonomiska förhållanden. Dessutom kan en sådan indelning mäta permanenta strukturer bättre än vad en ögonblicksbild över arbetsmarknaden gör. Med en riskbaserad definition nås problemet med att outsiders är en grupp som är relativt heterogen, att det bland outsiders finns de med oregelbundna anställningar såväl inom låg- och högkvalificerade yrken som inom olika sektorer av ekonomin. En nackdel med en riskbaserad definition är att en grupp risk skrivs över på individer, till exempel är det skillnad på förutsättningarna för en kvinna som arbetar ofrivillig deltid inom vården och en som är frilansande inom nöjesbranschen med ständigt återkommande 1-års anställningar. Båda går att definiera som outsiders utifrån anställningsförhållanden men deras sociala risk och ekonomiska förutsättningar skiljer sig åt (Schwander & Häusermann, 2013, s251f). Risken för att bli outsider är enligt Schwander och Häusermann (2013, s252) beroende på hur stor förekomsten är av arbetslöshet och visstidsanställningar hos olika samhällsgrupper.

Schwander och Häusermann (2013, s262) använder också dikotomin mellan insiders och outsiders men gör det genom att gruppera individer som outsiders beroende på om deras grad av arbetslöshet och visstidsanställningar är högre än arbetsmarknaden i genomsnitt och alla andra som insiders. Med denna metod lyfter Schwander och Häusermann (2013, s256) fram tre grupper; unga, lågutbildade och kvinnor, alla med en högre risk att blir outsiders än genomsnittet för arbetsmarknaden. Denna definition av insiders och outsiders är den som kommer att tillämpas i uppsatsen men med ytterligare en befolkningsgrupp, migranter, vilka Schwander och Häusermann (2013, s263) har valt att inte ta med. Detta då att de anser att gruppen migranternas arbetsmarknadssituation kommer att visa sig i de grupper som de har valt ut att studera. EU-kommissionen (2007, s8) nämner dock just migranter (ihop med kvinnor samt unga och gamla arbetare) som de som har en särskild utmaning i att hitta arbete.

Med en utgångspunkt i att en hög balans mellan flexicurity och trygghet ger en svagare segmentering av arbetsmarknaden förväntas resultatet peka mot just detta för insider- och outsiderpräglade grupper i de länder med ett högre flexicurityindex och en starkare segmentering i de länder med ett lägre index. Maselli (2010, s10) menar att flexicurityindexet har ett samband med sysselsättningen. Att så skulle kunna vara fallet används figur 3.4 som stöd för. Figuren visar på att ett högre flexicurityindex pekar mot en högre sysselsättningsgrad för en av de outsiderpräglade grupperna på arbetsmarknaden, unga i åldern 15-25 år.

Figur 3.4
Samband mellan flexicurity och sysselsättningsgrad för unga i ålder 15-25 år



Källa: (Maselli, 2010, s11)

Metod och material

Det uppsatsen är tänkt att bidra med är mer kunskap kring hur balansen i flexicurity har ett samband med grupper risk att bli outsiders på arbetsmarknaden. Detta görs genom att jämföra de länder som infört flexicurity med hur stor segmenteringen är mellan de grupper som utifrån tidigare forskning och i EU-kommissionens rapporter definieras som insiders och outsiders (EU-kommissionen, 2007, s8; Schwander & Häusermann, 2013, s255f).

Urval av länder

För att jämföra de länder som har infört flexicurity avgränsar sig urvalet i den här uppsatsen till de länder som tidigare forskningen menar har uppnått flexicurity (Maselli, 2010, s6; Muffels & Luijckx, 2008, s225). Länderna kategoriseras utifrån ett flexicurityindex som kategoriserar Danmark och Sverige som de länder med högst balans mellan flexibilitet och trygghet samt Irland och Storbritannien som har en kraftig övervikt åt flexibilitet. Finland och Nederländerna utgör sista kategorin av länder, vilka har en lägre nivå än de båda andra paren i flexibilitet men kommer näst efter Danmark och Sverige beträffande trygghet. Detta val av kategorier grundar sig i det resonemang som Maselli (2010, s5) för om hur de sex länderna placerar/grupperar sig i förhållandet mellan flexibilitet och trygghet:

”The few countries left are divided among the high flexibility and high security square (Sweden and Denmark) and the dominant flexibility square (Slovakia and Hungary). Finland, the Netherlands, the UK and Ireland are border-line cases in this respect.” (Maselli, 2010, s5).

Kategorisering gör emellertid att metoden fortfarande håller sig till syftet med att jämföra sambandet mellan länder med olika grad av flexicurity och segmenteringen på arbetsmarknaden. Eftersom uppsatsen rör de länder som infört flexicurity begränsas urvalet till de som placerar sig kring och i området som Maselli (2010, s6) kallar för den höga flexibilitets- och trygghetsrutan. Detta gör att länder som Slovakien och Ungern (och för den delen övriga länder också) faller bort. Tanken med uppsatsen är inte att jämföra länder med flexicurity mot länder utan. Jämförelsen görs istället mellan länder som i olika stor utsträckning har flexicurity och som lägger mer eller mindre tyngd på endera flexibilitet eller trygghet. En ytterligare bidragande orsak till att länderna delas in i tre kategorier är att få en

bättre signifikans i analyserna, än vad som hade varit fallet om analyserna gjorts land för land. En nackdel med en kategorisering är dock att eventuella skillnader mellan länder suddas ut.

Val av metod

I uppsatsen kommer en multivariat regressionsanalys att användas då för att kunna se vilka samband det finns mellan grupper med risk för att bli outsiders och utsatthet på arbetsmarknaden (De Vaus, 2002, s325). Detta möjliggör ett urskiljande av vilka länder som har ett svagare samband mellan dessa grupper och utsatthet plus att det går att se vilka utav grupperna som, i de olika länderna, är de mest utsatta. För att kunna undersöka hur balansen av flexicurity har ett samband med segmenteringen på arbetsmarknaderna behöver länderna jämföras med varandra. Två analyser kommer att göras för varje par av länder där resultatet kommer att jämföras mellan paren av länder för att se om samband finns mellan hur flexicurity balanseras och arbetsmarknadens segmentering mellan insider- och outsiderpräglade grupper (Maselli, 2010, s6).

Analyserna utgår från ålder, utbildningsnivå och kön som oberoende variabler. Det valet beror på att Schwander och Häusermann (2013, s254) kommit fram till att unga, lågkvalificerade och kvinnor är de som har en högre grad av risk för utsatthet än arbetsmarknaden i stort. Till detta läggs gruppen migranter, den grupp som Schwander och Häusermann (2013, s263) valt att inte ha med i sin analys. Detta för att EU-kommissionen uttryckligen nämner denna grupp som en av de som lider av störst risk att hamna i en outsiderställning (EU-kommissionen, 2007, s8). Därmed kommer en definition av outsiders användas som baseras utifrån risk likt den Schwander och Häusermann (2013, s251) använder sig av. Detta kan ge en stabilare beskrivning av människors utsatthet på arbetsmarknaden, eftersom en riskbaserad definition inkluderar ett längre tidsspann än vad en ögonblicklig position på arbetsmarknaden vid ett givet tillfälle gör och är därmed mer genomgripande som definition av insiders och outsiders.

Beroende och oberoende variabler

Den data som tillämpas gör att två beroende variabler behöver användas, vilket i sin tur innebär två modeller, en för anställningsform och sysselsättning. För att operationalisera anställningsform används trygga anställningar för insiders och otrygga för outsiders. För sysselsättning görs operationaliseringen genom att tillämpa stabil sysselsättning för insiders och instabil sysselsättning för outsiders. Att anställningsform och sysselsättning används grundar sig i att det inte sällan är de med prekära anställningar och arbetslösa som är mest

utsatta på arbetsmarknaden (Schwander & Häusermann, 2013, s250) samt att det finns ett samband mellan att ha varit arbetslös i ett tidigare skede och att senare hamna i otrygga anställningar (Muffels & Luijkx, 2008, s238).

I modellen för anställningsform används den beroende variabeln *wrkctra*. Denna variabeln innehåller tre värden som är av intresse, tillsvidareanställning, visstidsanställning samt anställning utan kontrakt. Eftersom variabeln är nominell behövs den kodas om till en variabel med kvot som skalsteg för att den skall fungera i en regressionsanalys, detta görs genom att visstidsanställning och anställning utan kontrakt slås ihop och får värde 0 och att tillsvidareanställning får värde 1. I modellen för sysselsättning används en nominell variabel som innehåller värdet för om individer har under den senaste fem åren varit arbetslösa (*uemp5yr*). Denna variabel kodas också om till kvot och får svarsalternativet ”ja” värde 0 och ”nej” värde 1, vilka är de enda värden i variabeln som är av intresse. Det som EU-kommissionen tänker sig att flexicurity strävar mot (tillsvidareanställningar samt ej varit arbetslös) ges således värde 1 medan värde 0 får det motsatta, det som EU-kommissionen med flexicurity vill motverka (visstidsanställningar/har ej anställningskontrakt samt har varit arbetslös) (EU-kommissionen, 2007, s13).

En nackdel i datan för sysselsättningen är att denna variabel baseras på en annan variabel, om personen varit arbetslös en tidsperiod på tre månader eller längre. Det innebär att analysen missar de som hamnar i korta arbetslöshetsperioder men likväl befinner sig i outsiderposition, exempelvis skulle en person ha flera arbetslöshetsstillfällen men att de varar kortare perioder. Det hade varit önskvärt att även få med dessa då de går att passa in i den outsiderdefinition som används i uppsatsen. Dock är det tänkbart att även insiders någon gång under sitt arbetsliv har varit arbetslösa och då får denna 5 års period utgöra en gallring av individer eftersom inte samtliga i enkätundersökningen som befinner sig på arbetsmarknaden är önskvärda att ha med i analysen.

Operationaliseringen av begreppet outsiders (och därmed indirekt insiders) utgår från resonemanget att outsider är en grad av utsatthet och inte en just för tillfället aktuell position på arbetsmarknaden (Schwander & Häusermann, 2013, s252). Detta eftersom det kan förhålla sig på så sätt, vilket är önskvärt att definitionen av outsiders omfattar, att människor som lever i en outsiderposition i princip alltid har en anställning, men att deras risk att hamna i arbetslöshet är stor, att jämföra med insiders som inte alls löper samma risk på

arbetsmarknaden. De grupper som enligt den tidigare forskningen lider av störst outsidersrisk är unga, lågutbildade och kvinnor (Schwander & Häusermann, 2013, s256) kommer också här få utgöra urvalet. Som första oberoende variabel används ålder (*agea*) då postindustriella arbetsmarknader har en benägenhet att ge olika utsikter gällande anställningar för yngre och äldre arbetare. Yngre tenderar erfara en flyktigare arbetsmarknad medan äldre åtnjuter i större grad anställningstrygghet (Schwander & Häusermann, 2013, s253). Som andra oberoende variabel som är med i analysen är variabeln för högsta utbildningsnivå (*eisced*) enligt International Standard Classification of Education (ISCED) (International Standard Classification of Education, 2017). Schwander och Häusermann (2013, s262) visar i sin forskning att lågutbildade är de som påverkas mest av sårbarheten på arbetsmarknaden. Företeelsen insiders och outsiders har också en tydlig uppdelning utifrån kön, vilket får utgöra den tredje oberoende variabeln (*gndr*).

Då en multivariat regressionsanalys görs behövs även de oberoende variablerna kodas om, vilket görs för samtliga oberoende variabler, då de är nominella eller ordinala, bortsett från ålder som redan är kvot (De Vaus, 2002, s334). Variabeln för ålder orörd lämnas orörd i den mening att inte ett visst åldersspann väljs ut vilket motiveras med att också kunna få med de som också kan befinna sig i otrygga anställningar eller har varit arbetslösa oavsett ålder. Utbildningsvariabeln, kodas om till en ny variabel med låg utbildning (upp till årskurs 9) som värde 0 och hög utbildning (gymnasieutbildning och högre) som värde 1. På så sätt görs indelningen av variabeln på samma sätt som hos Schwander och Häusermann (2013, s269). Den tredje oberoende variabeln, kön, som också är nominell, kodas så att den också går att använda i regressionsanalysen. Där får kvinna värde 0 och man värde 1.

Den sista oberoende variabeln migranter är vald på basis utifrån de grupper EU-kommissionen menar är överrepresenterade bland outsiders. Förutom unga, lågutbildade och kvinnor är också migranter och äldre i en utsatt position (EU-kommissionen, 2007, s8). Unga som outsiders är redan inbegripna i och med variabeln ålder och samma gäller äldre vilket motiveras med att om ett samband mellan äldre och otrygg anställningsform eller instabil sysselsättning finns dämpas sambandet mellan just åldersvariabeln och variablerna för anställningsform och sysselsättning. För migranter kommer en variabel (*cntbrthc*) att användas som anger vilket födelseland individerna i analysen har. Variabeln görs om till kvot där samtliga länder inom EU plus Island, Norge och Schweiz ges värde 1 och övriga länder

värde 0. Denna indelning grundar sig i att på så sätt täcks alla Schengenmedlemmar in och därigenom eventuellt större rörelserna av människor som inte är migranter (EU-kommissionen, 2016). Här vart det dock tvunget att titta närmare på ytterligare en variabel, den som anger om personen är född i landet som ingår i analysen (*brncntr*). Detta eftersom individer som är födda i ett av de utvalda länder är kodade som missing då de givetvis, endast kan vara födda i ett land valdes enbart de fall ut som är insamlade från de sex länderna. Denna grupp ges också värde 1 eftersom samtliga urvalsländer ligger inom EU och/eller Schengen. Schwander och Häusermann (2013, s263) har valt att bortse från migranter som grupp, då de menar att dessa borde visa sig i de grupper som redovisas i deras forskning (ålder, utbildningsnivå och kön). Att EU-kommissionen nämner migranter som en särskilt utsatt grupp (EU-kommissionen, 2007, s8) motiverar tillräckligt för ett undersökande av migranternas samband med visstidsanställningar/anställning utan kontrakt.

Samtliga variabler får värdet 1 när de i enlighet med Schwander och Häusermann (2013, s255f) och EU-kommissionen (2007, s8), inte tillhör någon av grupperna som riskerar att bli outsiders medan de som tillhör en sådan grupp får värde 0. Detta för att det i resultatet enkelt ska kunna utläsas om ett samband finns mellan grupper med risk för att bli outsiders och anställningsform/sysselsättningsstabilitet. Samtliga variabler som bidrar med ett högre värde visar på ett starkare samband mellan outsiderspräglade grupper och otrygghet på arbetsmarknaden, det vill säga att en starkare segmentering av arbetsmarknaden mellan insider- och outsiderpräglade grupper råder. Ett lägre värde visar på en desto mer svagare segmentering av arbetsmarknaden.

Förhoppningen är att med hjälp av resultatet kunna säga något om vilka av de sex länder som kännetecknas av flexicurity har den minst segmenterade arbetsmarknaden. Ett möjligt resultat skulle kunna visa på att inget samband finns mellan att tillhöra en outsiderpräglad grupp och haft en otrygg anställning alternativt haft en instabil sysselsättning, något som skulle kunna tyda på att dessa grupper inte löper en större risk att bli outsiders i något av de länder som jämförs. Vad resultatet i analysen blir gör att det i bästa fall kan ge en antydning till att EU-kommissionens mål att minska segmenteringen på arbetsmarknaden kan uppnås med hjälp av flexicurity. I första hand berör inte uppsatsen anställningsformernas kvalitet utan huruvida de riskdefinierade grupperna har lämnat sin outsiderställning eller om de fortfarande löper en stor risk att bli outsiders. Detta innebär att även om visstidsanställda skulle få det avsevärt

mycket bättre kommer detta inte visa sig i resultatet då det använder en minskning av visstidskontrakt som att grupper med outsidersrisk har uppnått en insiderstatus (EU-kommissionen, 2007, s13). Resultatet kommer inte heller säga något om outsiders är ett fenomen som förekommer eller har uppstått för andra samhällsgrupper då analysen endast undersöker de grupper som är de mest utsatta på arbetsmarknaderna.

Är det så att en hög balans mellan flexibilitet och trygghet ger en svagare segmentering mellan insider- och outsiderpräglade grupper på arbetsmarknaden, förväntas detta visa sig genom att Danmark och Sverige vara de som presterar bäst. Därefter väntas Finland/Nederländerna hamna med sin lägre grad av flexicurity än Danmark/Sverige men ändå med en jämnare balans (viss övervikt åt trygghet) än Irland/Storbritannien som har en mycket starkare betoning på flexibilitet än trygghet. Dock är det tänkbart att den utpräglade flexibiliteten hos Irland/Storbritannien kan ge ett visst inverkan på resultatet, liknande den påverkan det hade när resultatet av flexicurity mäts utifrån en sammanslagning av flexibilitet och trygghet och inte hur balansen dem emellan tas med i beräkningen (Maselli, 2010, s4). Paret av länder kan ge varierande resultat för samma oberoende variabel i de olika modellerna. Detta hanteras genom att försöka väga samman båda modellernas resultat för att dra slutsatser. Råder det likheter mellan länder inom en modell läggs fokus mer på den andra modellen. Om riktningen i ländernas resultat sinsemellan pekar åt samma håll i flera av de oberoende variablerna kan slutsatser dras och i och med det ett antagande eller förkastande av hypotes 1 eller 3 (och därmed givetvis också ett förkastande av hypotes 2). Om resultateten däremot spretar åt olika håll går det inte att peka ut ett större samband inom ramen för de gjorda analyserna vilket leder till ett antagande av hypotes 2 och därmed också ett förkastande av hypotes 1 och 3.

Val av data

Med avseende på huruvida länder med en hög balans av flexicurity har en svagare eller starkare segmentering mellan insider- och outsiderpräglade grupper har en kvantitativ metod valts, där data hämtas från European Social Survey (ESS) (European Social Survey, u.å.). ESS gör vartannat år intervjuer med individer i åldern 15 och uppåt i ett stort antal europeiska länder. Data från undersökningar finns fram till och med 2018 men den data som väljs är från 2014 då Danmark saknas i 2018 års undersökning. Undersökningen från 2014 täcker 22 länder och har för att minska felmarginalen en minsta tillåtna antal respondenter på 1500. För

urvalet av länder är antalet deltagande respondenter i Danmark 1502 st, Finland 2087 st, Irland 2390 st, Nederländerna 1919 st, Storbritannien 2264 st samt i Sverige 1791 st (European Social Survey | Round 7 2014). För att mäta samband mellan våra oberoende och beroende variabler är den valda datan insamlad från intervjuer. I intervjuerna har lämpliga variabler utsetts samtidigt som detta håller uppsatsen nära den del av den tidigare forskningen som också baserat sina analyser på just intervjuer, om än från andra källor (Schwander & Häusermann, 2013, s269).

Datamängden för de tre paren av länderna skiljer sig något åt i modellerna. I modellen för anställningsform för Danmark och Sverige är det sammanlagt 2882 st som svarat när alla variabler i modellen används, vilket ger ett bortfall på knappa 15%, i modellen för sysselsättning är motsvarande 891 st svaranden och har där ett avsevärt större bortfall, ca 73%. Finland och Nederländerna har 3371 st svaranden i modellen med sysselsättning, ett bortfall på ca 16% och för modellen med anställningsform är antalet svaranden 1149 st, också med ett stort bortfall på ungefär 72%. Irland och Storbritannien har 3327 st svaranden beträffande modellen med anställningsform vilket ger ett bortfall på ca 29% och för modellen med sysselsättning är antalet 1160 st även här med ett stort bortfall, drygt 75%. Det är således fler svaranden i anställningsformsmodellen för samtliga par av länder. Detta är väntat då det är möjligt att fler har någon form av anställning än vad det är som har varit arbetslösa under en tremånadersperiod de senaste fem åren. Samtidigt som det höga bortfallet i sysselsättningsmodellen kan vara orsaken till att sambanden i den modellen inte visar på lika stor signifikans jämfört med modellen för anställningsform. När analysen görs med de länder som skall paras ihop, Danmark/Sverige, Finland/Nederländerna och Irland/Storbritannien är alla övriga länder bortsorterade som ingår i datamängden förutom just dessa två länder. På så sätt erhålls endast svarande ifrån just ett av paren av länder. Vilket även kan innebära att individer från andra länder kan vara med i analysen, då de är medborgare i ett annat land, men befinner sig i det undersökta landet. Detta är inget problem eftersom uppsatsen är ute efter hur arbetsmarknaderna fungerar i de olika länderna oavsett vilka det är som arbetar där. Detta är även en förutsättning för variabeln för migranter, då den just hanterar sambandet mellan människor med medborgarskap utanför Schengen och utsatthet på arbetsmarknaden.

Den valda datamängden från ESS bör viktas för att få de mest exakta uppskattningarna. För att vikta resultatet används variabeln Design weights (*dweight*) då det inte är helt säkert att

alla i enkätundersökningarna har samma chans att bli utvalda att delta i en sådan. Syftet med viktningen är att rätta till eventuella sådana felaktigheter (European Social Survey, 2014, s1). Användandet av viktad data motiveras också av att ESS uppmanar till att göra så när data skall jämföras mellan två eller flera länder (European Social Survey, 2014, s3).

Resultat och slutsats

Resultat

Huruvida de grupper som är utvalda att representera outsiders också har ett större samband med otrygga anställningar redogörs genom att se ifall det finns något samband mellan unga, lågutbildade, kvinnor och migranter med att ha en osäker anställning eller ha befunnit sig i arbetslöshet och hur dessa resultaten ser ut för de tre kategorier av länder.

När det kommer till ålder är alla sex samband signifikanta för både anställningsform och sysselsättning. Sambanden skiljer sig åt i de båda modellerna men ligger på ungefär samma nivå mellan länderna inom modellerna. Detta visar på att ålder verkar ha samma betydelse i samtliga sex länder, men att den spelar större roll som outsiderfaktor för sysselsättningen än för anställningsformen. Sambanden är visserligen låga men eftersom skalnivån är på 1 år så byggs det på desto äldre individerna är vilket gör att sambandet mellan ålder och att risken för att bli outsider pekar åt att en viss segmentering råder mellan yngre och äldre på arbetsmarknaden. Dock verkar det inte vara några större skillnader mellan paren av länder.

För utbildningsnivå är sambandet starkt med anställningsform, vilket pekar på att också utbildningsnivå är en segmenterande faktor mellan insider- och outsiderpräglade grupper. I samtliga par av länder har människor med lägre utbildning otryggare anställningar än de med högre utbildning. Starkast är sambandet i Finland/Nederländerna (tabell 5.2).

Utbildningsnivåns samband med sysselsättning kan endast visa på ett samband i regressionen med Irland och Storbritannien (tabell 5.3) och trots att den är betydligt lägre än motsvarande för anställningsform så verkar den ha viss betydelse för att människor med lägre utbildning oftare hamnar i arbetslöshet.

Kön är en segmenterande faktor när det kommer till anställningsform i ungefär samma omfattning i Finland/Nederländerna som i Irland/Storbritannien. Sambandet är på en nivå att det är ett tecken på att kön har en betydelse, däremot går det inte inom ramen för dessa modeller att säga så mycket om hur sambandet ser ut när det kommer till sysselsättning. Samma sak gäller också Danmark och Sverige (tabell 5.1) i båda modellerna.

För Finland och Nederländerna visas inget samband i de gjorda regressionerna mellan att vara migrant och ha en otrygg anställning eller att ha varit arbetslös. Däremot i Danmark och Sverige råder det en segmentering mellan migranter och icke migranter när det rör sig om

huruvida människor varit utsatta för arbetslöshet. Migranter får här det starkaste av alla samband i regressionerna vilket indikerar att migranter är en segmenterande faktor. Även i Irland och Storbritannien råder en segmentering på arbetsmarknaden mellan migranter och icke migranter när det handlar om otrygga anställningar. Här är visserligen nivån på sambandet lägre än för Danmark/Sverige, men är likväl starkt.

Slutsats

De båda beroende variablerna, anställningsform och sysselsättning, går att använda som definitioner för utsatthet på arbetsmarknaden, vilket passar bra ihop med Schwander och Häusermann (2013, s255) som använder just anställningsform och sysselsättning för detta ändamål. Kön är undantaget då det inom ramen för de regressioner som gjorts i den här uppsatsen inte går att säga något om det finns några samband mellan kvinnor och att ha varit arbetslös, utan en slutsats i att kön skulle fungera som definition vilar helt och hållet på sambandet med anställningsform. Att signifikansen är tillfredsställande för fler variabler för anställningsform jämfört med sysselsättning kan ha sin orsak i att det var ett större bortfall i den senare (Djurfeldt & Barmark, 2009, s145).

De oberoende variabler som används i regressionerna fångar upp varianserna väl främst när det kommer till sysselsättning, där sambanden ligger på ungefär samma nivå i alla regressioner. För anställningsvillkor verkar det finnas fler saker som påverkar varför människor har otrygga anställningar än de som just undersöks. Detta gäller främst Irland/Storbritannien som sticker ut men i viss mån även Danmark/Sverige även om inte skillnaden där är lika stor. I regressionen för Finland/Nederländerna ligger den på samma nivå som i regressionerna för sysselsättning. Att migranter så tydligt är en segmenterande faktor mellan insiders och outsiders, såväl i Danmark och Sverige som i Irland och Storbritannien, gör att det är en grupp väl värd att lyfta fram, vilket är i linje med vad EU-kommissionen (2007, s8) också kommit fram till.

Tabell 5.1

Multivariat regression som visar på eventuellt samband mellan att tillhöra en outsiderpräglad grupp och anställningsform/sysselsättning i Danmark och Sverige.

Outsidervariabler	Modeller	
	Anställningsform ¹ (0=visstid/har ej kontrakt, 1=tillsvidare)	Sysselsättning ² (0=instabil, 1=stabil)
Ålder (skalsteg 1 år)	0,006*** (0,282)	0,012*** (0,357)
Utbildningsnivå (0=låg, 1=hög)	0,140*** (0,144)	0,019 (0,014)
Kön (0=kvinna, 1=man)	0 (0)	0,03 (0,031)
Migranter (0=migrant, 1=ej migrant)	0,041 (0,023)	0,243*** (0,146)
Konstant	0,375	-0,196
N	2822	891
Adjusted R ²	0,089 (0,38)	0,154 (0,45)

Kommentar: p=***p<0,001, **p<0,01, *p<0,5, standardavvikelse inom parantes.

¹0=visstidsanställning/har inget anställningskontrakt, 1=tillsvidareanställning.

²0=har varit arbetslös under de senaste 5 åren, 1=har inte varit arbetslös under de senaste 5 åren. *Källa:* (European Social Survey | Round 7 2014). *Viktning:* dweight.

Tabell 5.2

Multivariat regression som visar på eventuellt samband mellan att tillhöra en outsiderpräglad grupp och anställningsform/sysselsättning i Finland och Nederländerna.

Outsidervariabler	Modeller	
	Anställningsform ¹ (0=visstid/har ej kontrakt, 1=tillsvidare)	Sysselsättning ² (0=instabil, 1=stabil)
Ålder (skalsteg 1 år)	0,009*** (0,282)	0,011*** (0,359)
Utbildningsnivå (0=låg, 1=hög)	0,176*** (0,180)	0,010 (0,009)
Kön (0=kvinna, 1=man)	0,031* (0,036)	-0,026 (-0,026)
Migranter (0=migrant, 1=ej migrant)	0,064 (0,030)	0,060 (0,029)
Konstant	0,115	-0,196
N	3371	891
Adjusted R ²	0,140 (0,40)	0,129 (0,46)

Kommentar: p=***p<0,001, **p<0,01, *p<0,5, standardfel inom paranteserna.

¹0=visstidsanställning/har inget anställningskontrakt, 1=tillsvidareanställning.

²0=har varit arbetslös under de senaste 5 åren, 1=har inte varit arbetslös under de senaste 5 åren. *Källa:* (European Social Survey | Round 7 2014). *Viktning:* dweight.

Tabell 5.3

Multivariat regression som visar på eventuellt samband mellan att tillhöra en outsiderpräglad grupp och anställningsform/sysselsättning i Irland och Storbritannien

Outsidervariabler	Modeller	
	Anställningsform ¹ (0=visstid/har ej kontrakt, 1=tillsvidare)	Sysselsättning ² (0=instabil, 1=stabil)
Ålder (skalsteg 1 år)	0,003*** (0,119)	0,013*** (0,384)
Utbildningsnivå (0=låg, 1=hög)	0,158*** (0,154)	0,074* (0,070)
Kön (0=kvinna, 1=man)	0,037* (0,038)	-0,019 (-0,019)
Migranter (0=migrant, 1=ej migrant)	0,101* (0,042)	0,003 (0,001)
Konstant	0,375	-0,196
N	2822	891
Adjusted R ²	0,029 (0,47)	0,136 (0,46)

Kommentar: p=***p<0,001, **p<0,01, *p<0,5, standardfel inom paranteserna.
¹0=visstidsanställning/har inget anställningskontrakt, 1=tillsvidareanställning.
²0=har varit arbetslös under de senaste 5 åren, 1=har inte varit arbetslös under de senaste 5 åren. Källa: (European Social Survey | Round 7 2014). Viktning: dweight.

Leder flexicurity till en svagare segmentering?

Har då flexicurity haft betydelse för arbetsmarknadens segmentering mellan insider- och outsiderpräglade grupper? Regressionerna pekar inte på något sådant entydigt resultat utan det verkar snarare som att varje arbetsmarknad har sina starka och svaga sidor. En starkt balanserad nivå av flexibilitet och trygghet (Danmark/Sverige) kan bidra till att utbildningsnivån inte är en segmenterande faktor, samtidigt som Finland/Nederländerna har en mer balanserad nivå av flexicurity än Irland/Storbritannien men där de senares har en svagare segmentering. För ålder ligger resultaten så pass nära varandra att någon slutsats är svår att dra, vilket också gäller variabeln för kön. Större skillnader finns i fallet med migranter. Men det går mot det förväntade resultatet då Danmark/Sverige visar upp ett starkt samband, vilket också Irland/Storbritannien gör även om det är betydligt lägre. Slutsatsen blir snarare att dessa länder har liknande utmaningar på sina arbetsmarknader, än att hävda att länder med en högre grad av flexicurity skulle ha en svagare segmentering mellan insider- och outsidergrupper. På så sätt blir det svårt att argumentera för att en viss lösning för att minska segmenteringen mellan outsiders och insiders skulle passa ett annat land, då båda sitter med

liknande utmaningar för flera av outsidergrupperna samt att det mycket väl kan finnas andra bidragande orsaker till att länders arbetsmarknader ser ut som de gör. Detta följer det Wilthagen (2007, s85) betonar, att på grund av hur länders arbetsmarknader är konstruerade och skiljer sig åt, behöver de hitta egna lösningar på sina egna utmaningar. Något som gäller åtminstone i detta fall, när länder med högst grad av flexicurity jämförs sinsemellan.

Detta betyder att hypotes 1 och 3 förkastas och hypotes 2 antas. Det vill säga att en högre grad av flexicurity varken har en starkare eller svagare segmentering mellan insider- och outsiderpräglade grupper på arbetsmarknaden än länder med en lägre grad av flexicurity. Vilket också gör att det inom ramen för vad denna uppsats ämnar undersöka inte går att avgöra om EU lever upp till utmaningen i och med användandet av flexicurity som lösningen på en arbetsmarknad i förändring. Snarare överensstämmer slutsatsen med den Maselli (2010, s11) uttrycker i att flexicurity förvisso är en viktig del inom arbetsmarknadspolitiken men på inga sätt en universallösning.

Avslutande diskussion

Om flexicurity är rätt väg för Europa att möta de utmaningar som kommer med en allt mer globalisad ekonomi, så var uppsatsens syfte till detta att försöka bidra med kunskap kring att avgöra huruvida länder med större grad av flexicurity har en svagare segmentering mellan insider- och outsiderpräglade grupper på arbetsmarknaden.

I grunden rör det sig om två nyare företeelser som undersöktes om de har haft någon effekt på de segmenterade europeiska arbetsmarknaderna. Först handlade det om att jämföra de europeiska länder som i störst utsträckning i jämförelse med andra europeiska infört flexicurity. Det andra var att använda sig av ett mer utvecklat begrepp av insiders/outsiders. Ett begrepp som istället för att definieras utifrån vilken position som en person innehar vid en given tidpunkt definieras insiders och outsiders utifrån de grupper som löper störst risk att hamna i en utsatt position på arbetsmarknaden.

Med hjälp av den definitionen användes fyra utsatta grupper, unga, lågutbildade, kvinnor samt migranter. Resultatet från regressionerna bidrar till den tidigare forskningen att migranter är en utsatt grupp på arbetsmarknaden, såväl när det kommer till att ha mer otrygga anställningar samt att vara mer utsatt för arbetslöshet. Gruppen sticker ut tillräckligt för att kvalificeras som en grupp vars utsatthet bör beaktas när flexicurity och andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder utformas. Detta överensstämmer inte helt med Schwander och Häusermann (2013, s263) som menar att migranter kommer att visa sig indirekt genom andra variabler och därför inte behöver definieras som en egen grupp. Schwander och Häusermann (2013, s255ff) använder sig dock av fler oberoende variabler och de bör således fånga upp migranternas påverkan indirekt, vilket inte hade gått i den här uppsatsens regressioner om inte variabeln för migranter hade varit med. Dock framstår migranter som en så pass utpräglad grupp att den vore intressant studera närmare i framtida forskning. En sådan forskning skulle kunna titta på vilken effekt stad/land har på migranternas situation på arbetsmarknaden. Om risken för migranter att bli outsiders är mestadels ett storstadsfenomen eller om förhållandena är de samma även på landsbygden. Att migranter är en riskgrupp i att bli outsiders går i linje med vilka grupper EU-kommissionen (2007, s8) definierar som outsiders.

Samtliga fyra utvalda befolkningsgrupper som utifrån den tidigare forskningen (EU-kommissionen, 2007, s8; Schwander & Häusermann, 2013, s255f) har lyfts fram som grupper

med risk för bli outsiders bekräftas i regressionerna gjorda i denna uppsats. Alla fyra grupper har ett samband med att dels ha en osäkrare anställningsform och att tidigare ha varit arbetslös. Detta gör att användandet av dem som riskgrupper för att bli outsiders i den här uppsatsen rättfärdigas. Visserligen är det inte möjligt att i de modeller som analyseras se samband för alla grupper i samtliga paren av länder men där de visar sig så pekar sambanden åt det hållet. Eftersom uppsatsen undersöker situationen innan flyktingkrisens kulmen hösten 2015, kommer inte detta med i resultatet. Det vore intressant att fortsätta undersöka hur mycket den krisen kan ha påverkat länders kapacitet att minska segmenteringen på arbetsmarknaden, samtidigt som en sådan undersökning står inför ett antal utmaningar då de olika länderna tog emot flyktingar i olika stor omfattning. Något som även kan ha haft en effekt i de analyser som gjorts. Kanske liknar flyktingkrissituationen finanskrisen i den mån att flexicurity varken klarar av att hantera en plötslig minskning av efterfrågan på arbetskraft (Maselli, 2010, s11) som en plötslig ökning av utbudet på arbetskraft. Men detta lämnas åt framtida forskning att klargöra.

De modeller som analyserats i denna uppsats har endast undersökt dessa outsidergrupper vilket inte utesluter att andra grupper kan vara föremål för utsatthet på arbetsmarknaden så som den definieras i denna uppsatts med grund i anställningsform och sysselsättning. Om fler grupper är föremål för utsatthet på arbetsmarknaden på samma eller andra premisser än anställningsform och sysselsättning och därmed kan kallas för outsiders lämnas också åt framtida forskning.

Slutligen går det inte, att med hjälp av de regressioner gjorda i den här uppsatsen, hävda att länder med högre grad av flexicurity bidrar till en svagare segmenteringen på arbetsmarknaden mellan insider- och outsiderpräglade grupper.

Referenslista

- Bekker, S., & Mailand, M. (2018). The European flexicurity concept and the Dutch and Danish flexicurity models: How have they managed the Great Recession? *Social Policy & Administration*. <https://doi.org/10.1111/spol.12441>
- Bredgaard, T., & Larsen, F. (2010). External and Internal Flexicurity: Comparing Denmark and Japan. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 31(4), 745–772.
- De Vaus, D. (2002). *Surveys In Social Research*. Crows Nest NSW: Allen & Unwin.
- Djurfeldt, B., & Barmark, M. (2009). *Statistisk verktygslåda 2: multivariat analys*. Stockholm: Studentlitteratur.
- EU-kommissionen. (2007). *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Hämtad från <https://publications.europa.eu/s/jJtJ>
- EU-kommissionen. (2016, december 6). The Schengen visa [Text]. Hämtad 29 december 2018, från https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/borders-and-visas/visa-policy/schengen_vis_en
- European Social Survey | European Social Survey (ESS). (u.å.). Hämtad 03 januari 2019, från <https://www.europeansocialsurvey.org/>
- European Social Survey (ESS) | Round 7 (2014). (u.å.). Hämtad 17 mars 2019, från <https://www.europeansocialsurvey.org/data/round-index.html>
- European Social Survey (ESS) Weighting European Social Survey Data. (2014). Hämtad 30 december 2018, från https://www.europeansocialsurvey.org/download.html?file=ESS8e02_1&y=2016
- International Standard Classification of Education (ISCED). (2017, mars 16). Hämtad 02 januari 2019, från <http://uis.unesco.org/en/topic/international-standard-classification-education-isced>
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (2001). Insiders versus Outsiders. *Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 165–188. <https://doi.org/10.1257/jep.15.1.165>
- Madsen, K. (2007). Flexicurity: A New Perspective on Labour Markets and Welfare States in Europe. *Tilburg Law Review*, 14(2), 57–79. <https://doi.org/10.1163/221125907X00056>
- Madsen, P. K. (2004). The Danish model of ‘flexicurity’: experiences and lessons. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2), 187–207. <https://doi.org/10.1177/102425890401000205>
- Maselli, I. (2010). Beyond Flexibility and Security: A Composite Indicator of Flexicurity. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1618293>
- Muffels, R., & Luijkx, R. (2008). Labour market mobility and employment security of male employees in Europe: ‘trade-off’ or ‘flexicurity’? *Work, Employment and Society*, 22(2), 221–242. <https://doi.org/10.1177/0950017008089102>

- Nardo, M., & Rosetti, F. (2013). *Flexicurity in Europe Final Report*. EU-kommissionen.
- Rueda, D. (2005). Insider–Outsider Politics in Industrialized Democracies: The Challenge to Social Democratic Parties. *American Political Science Review*, 99(01).
<https://doi.org/10.1017/S000305540505149X>
- Schwander, H., & Häusermann, S. (2013). Who is in and who is out? A risk-based conceptualization of insiders and outsiders. *Journal of European Social Policy*, 23(3), 248–269. <https://doi.org/10.1177/0958928713480064>
- Vulkan, P., Göteborgs universitet, & Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap. (2015). *The microfoundations of flexicurity: employees' well-being and attitudes to labour market policy in a Swedish and Nordic welfare state setting*. Department of Sociology and Work Science, University of Gothenburg, Gothenburg. Hämtad från <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/41381?locale=sv>
- Wilthagen, T. (2007). Flexicurity Pathways. *Tilburg Law Review*, 14(1 and 2), 80–89.
- 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*, 10(2), 166–186.