



2007-11-20

Ang: EU-kommissionens meddelande om gemensamma principer för flexicurity

Just nu diskuteras hur s.k. flexicurity skall kunna reformera Europas arbetsmarknader. Kommissionen föreslår i huvudsak att flexicurity bör bestå av fyra komponenter: flexibla och säkra anställningskontrakt, strategier för livslångt lärande, effektiv arbetsmarknadspolitik och moderna välfärdssystem. Det handlar om att förena flexibilitet och trygghet. I grund och botten motsvarar detta de principer som de fackliga organisationerna i Sverige ställt sig bakom sedan lång tid. En välutbildad arbetskraft som, på grundval av generösa sociala försäkringssystem, är beredd att medverka till omstruktureringar för att kunna konkurrera på världsmarknaden. Tillsammans med arbetsgivarorganisationerna har vi avtal om omställnings- och trygghetsavtal på stora delar av arbetsmarknaden.

Kommissionens meddelande uppmanar till en viktig debatt. Med ett bättre stöd för de berörda i omställningen skulle individerna och de fackliga organisationerna i många medlemsstater kunna vara mer beredvilliga att medverka i strukturomvandlingen. Men det finns också inslag som är oroväckande och riskerar det fackliga stödet för de flexicurityprinciper som föreslagits. Vi tänker på den indikator (den s.k. OECD-indikatorn) som avser att mäta graden av anställningsskyddets omfattning. Kommissionen anser indirekt att arbetsrättslig reglering, d.v.s. grundläggande regler för kollektiva och individuella uppsägningar, utgör ett hinder för en väl fungerande arbetsmarknad. Kommissionen föreslår att OECD-indikatorn skall införlivas i den europeiska sysselsättningsstrategin vilket i förlängningen kommer att innebära att medlemsstaterna regelbundet kommer att uppmanas att begränsa anställningsskyddet.

Anställningsskydd är dock inte enbart en trygghet för den enskilde arbetstagaren. Det är också ett instrument för att stimulera kompetensutveckling av anställda och höja produktiviteten. Anställningsskyddet bidrar till att göra arbetskraften till en tillgång för företaget. OECD-indikatorn är ett mycket trubbigt instrument för att mäta omfattningen av anställningsskyddet. Den mäter endast regler som finns i lagstiftningen. Regler om uppsägningsperioder, avgångsvederlag o.s.v. som återfinns i kollektivavtal mäts således inte. En konsekvens av detta är att den danska arbetsmarknadsmodellen anses vara tillfredsställande flexibel. På OECD-indikatorns poängskala 0 till 6, får den danska arbetsmarknadsmodellen 1,5 poäng, medan den svenska arbetsmarknadsmodellen ges lite mer än 3 poäng.

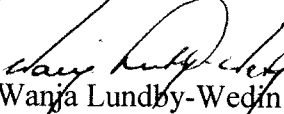
Anställningsskyddet fungerar ibland som stimulans för flexibla lösningar genom kollektivavtal. OECD-indikatorn mäter dock inte lagstiftningens funktioner, utan dess ordalydelse, vilket ger ett mycket missvisande resultat. Detta blir tydligt då man jämför de poäng det svenska och danska arbetsmarknadssystemen ges.

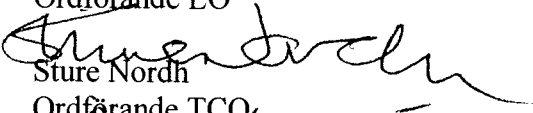
OECD-indikatorn uppmärksammar inte heller att kollektivavtal och starka arbetsmarknadsparter utgör en central faktor i de väl fungerande nordiska arbetsmarknadsmodellerna. Den balanserade flexibilitet som starka arbetsmarknadsparter, genom branschvisa kollektivavtal och lokala lösningar, kan erbjuda omfattas inte av indikatorn.


OECD-indikatorn är också oförenlig med tidigare antagna EU-direktiv på det sociala området. Exempelvis blir rankningen sämre när det vid en kollektiv uppsägning finns krav på att informera omvärlden, t.ex. arbetsförmedlingen eller fackliga organisationer. Här uppstår en direkt målkonflikt med direktivet om rätt till information vid kollektiva uppsägningar. Det bör ifrågasättas huruvida kommissionen skall införliva indikatorer i sysselsättningsstrategin som är oförenlig med redan beslutad EU-lagstiftning och målsättningar i EU-fördraget.

Det är således viktigt att OECD-indikatorn inte införlivas i den europeiska sysselsättningsstrategin. Den bör exempelvis kunna ersättas av indikatorer som mäter investeringar i livslångt lärande och omfattningen av mindre produktiva, osäkra och utsatta jobb i relation till omfattningen av tryggare och högproduktiva anställningsformer samt inte minst hur arbetskraften flyttar mellan dessa anställningsformer. Detta skulle bättre mäta effekterna av olika flexicuritymodeller.

En annan användbar indikator är den faktiska rörligheten mellan arbetsställen. Omsättning av arbeten mellan arbetsställen, en s.k. "job reallocation rate", finns att tillgå för flera länder. Måttet har också tidigare presenterats i OECD-rapporter. Sverige har en relativt hög rörlighet jämfört med andra länder.


Wanja Lundby-Wedén
Ordförande LO


Sture Nordh
Ordförande TCO


Anna Ekström
Ordförande SACO