



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Flexicurity och utvecklingsavtalet

Carin Ulander-Wänman

RAPPORT 2010:19

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra vetenskapliga utvärderingar. Uppdraget omfattar: effekter av arbetsmarknadspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt, arbetsmarknadseffekter av åtgärder inom utbildningsväsendet och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen. IFAU ska även sprida sina resultat så att de blir tillgängliga för olika intressenter i Sverige och utomlands.

IFAU delar även ut forskningsbidrag till projekt som rör forskning inom dess verksamhetsområden. Forskningsbidragen delas ut en gång per år och sista dag för ansökan är den 1 oktober. Eftersom forskarna vid IFAU till övervägande del är nationalekonomer, ser vi gärna att forskare från andra discipliner ansöker om forskningsbidrag.

IFAU leds av en generaldirektör. Vid institutet finns ett vetenskapligt råd bestående av en ordförande, institutets chef och fem andra ledamöter. Det vetenskapliga rådet har bl.a. som uppgift att lämna förslag till beslut vid beviljandet av forskningsbidrag. Till institutet är även en referensgrupp knuten där arbetsgivar- och arbetstagersidan samt berörda departement och myndigheter finns representerade.

Postadress: Box 513, 751 20 Uppsala
Besöksadress: Kyrkogårdsgatan 6, Uppsala
Telefon: 018-471 70 70
Fax: 018-471 70 71
ifau@ifau.uu.se
www.ifau.se

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift. Syftet med rapportserien är att ge den ekonomiska politiken och den ekonomisk-politiska diskussionen ett kunskapsunderlag.

Flexicurity och utvecklingsavtalet[♣]

av

Carin Ulander-Wänman[♣]

2010-10-15

Sammanfattning

Inom EU formuleras sysselsättningspolitiska ambitioner. Kommissionen har som en del av detta utarbetat en strategi för flexibilitet och trygghet i arbetslivet, benämnd flexicurity. Den här rapporten innehåller en undersökning om och i så fall hur, det synsätt som finns inom flexicurity kommer till uttryck i Utvecklingsavtalet (UVA). UVA är ett huvudavtal inom privat sektor och utgör en del av den s.k. svenska modellen. Det finns beröringspunkter mellan flexicurity och UVA, men också stora skillnader. Tydligast är olikheterna om att arbetstagare enligt flexicurity anses behöva sysselsättningstrygghet i stället för anställningstrygghet. Flexicurity företräder i högre grad uppfattningen om flexibilitet i anställningsrelationen. I flexicurity förväntas arbetsgivaren ta ett självständigt ansvar för företagets konkurrenskraft, samtidigt som den enskilde arbetstagaren förväntas ta ett eget ansvar för sin sysselsättningstrygghet. UVA utgår istället från föreställningen att arbetsgivare, arbetstagarna som kollektiv och enskilda arbetstagare tar ett gemensamt ansvar för företagets konkurrenskraft och arbetstagarnas trygghet. De normer i flexicurity och UVA som blir rådande kommer sannolikt att påverka regleringen av arbetsförhållandena i svenska, privata företag.

[♣]Ett stort tack till IFAU som bidragit med ekonomiskt stöd till detta projekt. Författaren vill även tacka Jonas Malmberg (Uppsala universitet), Martin Lundin (IFAU) och Eva Mörk (IFAU) för värdefulla synpunkter. Ett varmt tack riktas även till deltagarna i forskningstemat Umeå Gender Studies in Law and Society.

[♣] Umeå universitet, carin.wanman@jus.umu.se

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	4
1.1	Syfte och angreppssätt.....	7
1.2	Reflexivitet över forskningsprocessen.....	9
1.3	Avgränsningar.....	10
1.4	Disposition.....	11
2	Sysselsättningspolitiken i EU.....	11
2.1	Inledning.....	11
2.2	Den europeiska sysselsättningsstrategin.....	11
2.3	Flexicurity ett mål och ett medel.....	14
3	Utvecklingsavtalet.....	20
3.1	Inledning.....	20
3.2	Utvecklingsavtalets rättsliga utformning.....	21
4	Olika aspekter av flexicurity i UVA.....	27
4.1	Inledning.....	27
4.2	Allmänna utgångspunkter i flexicurity och UVA.....	27
4.2.1	Aspekter av flexicurity i UVA:s reglering av arbetsorganisation.....	29
4.2.2	Aspekter av flexicurity i UVA:s reglering av kompetensutveckling.....	34
4.2.3	Aspekter av flexicurity i UVA:s reglering av samverkan och medbestämmande.....	41
4.2.4	Konstruktion av arbetsgivare, facklig organisation och arbetstagare i flexicurity och UVA.....	46
5	Sammanfattning och diskussion.....	49
5.1	Inledning.....	49
5.2	Flexicurity – ett annat synsätt jämfört med UVA.....	49
5.3	Flexicurity och den svenska modellen i UVA.....	55
	Käll- och litteraturförteckning.....	59

Förkortningar

AKU	Arbetskraftsundersökningar
CF	Sveriges Civilingenjörskförbund
EESK	Europeiska ekonomiska och sociala kommittén
EUT	Europeiska unionens officiella tidning
IF Metall	Svenska metallindustriarbetareförbundet
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
PTK	Privattjänstemannakartellen
SAF	Svenska Arbetsgivareföreningen
SALF	Sveriges Arbetsledareförbund (numera Ledarna)
SIF	Svenska Industritjänstemannaförbundet (numera Unionen)
UVA	Utvecklingsavtalet SAF och LO/PTK
VF	Sveriges Verkstadsförening

1 Inledning

Kollektivavtal har varit ett viktigt regleringsinstrument för arbetsförhållandena på den svenska arbetsmarknaden sedan 1930-talet. Den nuvarande arbetsrättsliga lagstiftningen anger ramar och förutsättningar för reglering i kollektivavtal, vilket innebär att arbetsmarknadens parter på många områden kan komma överens om andra bestämmelser än de som framgår av lagstiftningen. Detta utgör en viktig grund i den s.k. svenska modellen. De enskilda arbetsgivar- och arbetstagarintressen tillvaratas av arbetsgivar- respektive arbetstagarorganisationer. Genom förhandlingar träffar organisationerna avtal om bl.a. lönebildning och allmänna anställningsvillkor utan statlig inblandning. Den statliga neutraliteten gäller i princip även situationer där parterna vidtar stridsåtgärder för att sätta kraft bakom förhandlingarna. Kollektivavtalsförhandlingar genomförs på förbunds-, bransch- och lokal nivå. Under avtalsperioden för de centrala kollektivavtalen råder fredsplikt.

Sedan år 1995 är Sverige en del av den Europeiska unionen. Denna sammanlutning av stater är inte bara en ekonomisk union utan utgör också en värdegemenskap.¹ Det innebär bl.a. att den sysselsättningspolitik som utformas inom gemenskapen och den normbildning som ligger till grund för denna, är tänkt att påverka regleringen av den svenska arbetsmarknaden.

Europa 2020 är EU:s nya strategi för sysselsättning samt smart och hållbar tillväxt för alla.² Europa 2020 ersätter Lissabonstrategin som löpte ut under våren 2010. EU:s sysselsättningsstrategi är ett redskap för att möta dels de förändringar som globaliseringen innebär, dels underlätta för EU-ländernas medborgare att påverka de nya utmaningar och möjligheter som globaliseringen innebär.³ En del av strategin för sysselsättning samt smart och hållbar tillväxt för alla utgörs av riktlinjerna för medlemsstaternas sysselsättningspolitik. Europeiska unionens råd har uttalat att det mest effektiva sättet att generera

¹ Förslag till Europaparlamentets resolution om *Gemensamma principer för "flexicurity"* (2007/2209(INI)) s. 3.

² Europeiska rådet, Bryssel den 17 juni 2010, EUCO 13/10, *Slutsatser*, s. 1.

³ Europeiska Gemenskapernas Kommission; Bryssel den 11.12.2007, KOM(2007) 803 slutlig Del I. Meddelande från Kommissionen till Europeiska Rådet *Strategirapport om den förnyade Lissabonstrategin för tillväxt och sysselsättning: start för den nya treårsperioden (2008–2011) Att hålla förändringstempot uppe*, s. 2.

ekonomisk tillväxt är att höja sysselsättningsnivåerna.⁴ För att kunna förverkliga målen om tillväxt och full sysselsättning förutsätts att företagen i Europa är konkurrenskraftiga och lönsamma samt att arbetstagarna har förmåga att motsvara de krav som ställs på dem mot bakgrund av den gällande sysselsättningspolitiken.

En framträdande norm i den europeiska sysselsättningspolitiken är att det ska vara mer lönsamt att arbeta jämfört med att leva på bidrag. Andra grundläggande värderingar är att den europeiska arbetstagaren måste arbeta längre än idag för att välfärden ska kunna bevaras och utvecklas.⁵ Företagens och arbetstagarnas anpassningsförmåga ska öka och den enskilde arbetstagaren måste vara inställd på omställningar under sina yrkesverksamma år. Det innebär bl. a. att arbetstagaren ska vara anställningsbar inte bara hos den egna arbetsgivaren utan också sett i relation till en större arbetsmarknad.⁶

I syfte att uppnå målen i Lissabonstrategin ansåg kommissionen att det var motiverat att implementera en ny strategi för flexibilitet och trygghet i medlemsländerna. Denna integrerade strategi har fått beteckningen *flexicurity*. Flexicurity utgör en viktig del i den europeiska sociala modellen. Det är ett begrepp som har konstruerats i en europeisk kontext och flexicurity är präglad av olika föreställningar, ställningstaganden och värderingar.⁷ Kommissionen har i ett meddelande KOM(2007) 359 slutlig, närmare utvecklat principer för flexicurity. De gemensamma principer för flexicurity som Europeiska rådet har antagit baseras på detta kommissionsmeddelande. Flexicurity har inget bestämt innehåll utan utgör ett synsätt på arbetsmarknadsreglering och kan ses som ett utvecklingsbegrepp. Europeiska kommissionen ger begreppet en vid definition

⁴ 2008/618/EG Rådets beslut av den 15 juli 2008 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik. L 198, s. 50.

⁵ Europeiska gemenskapernas kommission, Bryssel 25.1 2006, KOM (2006)30 slutlig. Del 1. Meddelande från kommissionen inför Europeiska Rådets Vårmöte - Dags att lägga in en högre växel, s. 2.

⁶ Riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (2005–2008). Rådets beslut 2005/600/ av den 12 juli 2005 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, Bilaga Riktlinjer för sysselsättningen (2005–2008), s. 2–6. Se även Council of the European union, Brussels 21 may 2010, 10030/10, *Proposal for a Council Decision on Guidelines for the Employment Policies of the Member States: Part II of the Europe 2020 Integrated Guidelines – Opinion of the Employment Committee*.

⁷ Se Förslag till Europaparlamentets resolution om gemensamma principer för "flexicurity" (2007/2209(INI)) s. 3. Se även Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862}.

och anger att med uttrycket flexicurity menas en integrerad strategi för att på samma gång öka både flexibiliteten och tryggheten på arbetsmarknaden.⁸ Flexicurity innebär inte någon standardmodell för hur medlemsländerna ska uppnå målen i EU:s strategi för tillväxt och sysselsättning, men innehåller normer, målsättningar och konkreta exempel på hur medlemsländerna kan gå tillväga för att kombinera flexibilitet och trygghet. Flexicurity omfattas av den s.k. öppna samordningsmetoden som är en del av sysselsättningspolitiken.⁹

I samband med den nya strategin Europa 2020 har kommissionen presenterat ett förslag på integrerade riktlinjer dels för den ekonomiska politiken, (KOM 2010)193 del I, dels ett förslag på sysselsättningsriktlinjer KOM (2010) 193 del II.¹⁰ Dessa riktlinjer förväntas vara vägledande för de reformer som krävs på nationell nivå för att kunna genomföra Europa 2020 – EU:s tillväxt och sysselsättningsstrategi. Av de nya riktlinjerna som sysselsättningskommittén antagit, framgår att medlemsstaterna bör integrera de principer för flexicurity som tidigare antagits av rådet i sin arbetsmarknadspolitik och tillämpa dem.¹¹ De nya sysselsättningsriktlinjerna beräknas att slutgiltigt antas av Europeiska unionens råd i slutet av oktober månad 2010.

Sveriges arbetsmarknad är, som framkommit, i hög grad reglerad genom kollektivavtal. Det bör således vara bl.a. genom kollektivavtal som Sverige utvecklar och implementerar en flexicurityorienterad politik. Mot den bakgrunden är det intressant att undersöka om och hur det synsätt som kommer till uttryck i flexicurity kan identifieras i det centrala kollektivavtal som benämns Utvecklingsavtalet. Det finns även ett värde i att mot bakgrund av flexicurity kritiskt analysera vilka konsekvenser en reglering eller en brist på reglering i UVA kan få för arbetstagarnas sysselsättningstrygghet.

⁸ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861} {SEK(2007)862} s. 2

⁹ Denna metod ger medlemsländerna en ram för att anpassa den nationella politiken så att vissa gemensamma mål kan uppnås. Metoden innebär att medlemsländerna utvärderar varandra och kommissionen har endast en övervakande roll. Beroende på område inbegriper den öppna samordningsmetoden icke-bindande regler (s.k. soft law) som är mer eller mindre tvingande för medlemsländerna, men som aldrig är direktiv, förordningar eller beslut, se http://europa.eu/scadplus/glossary/open_method_coordination_sv.htm.

¹⁰ KOM(2010)193 slutlig, Förslag till rådets beslut om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, Del II av de integrerade riktlinjerna 2020, {SEK(2010)488}s. 8.

¹¹ Council of the European union, Brussels 21 may 2010, 10030/10, *Proposal for a Council Decision on Guidelines for the Employment Policies of the Member States: Part II of the Europe 2020 Integrated Guidelines – Opinion of the Employment Committee*, s. 12.

Utvecklingsavtalet (UVA) är ett huvudavtal som har ingåtts mellan de centrala parterna, SAF, PTK och LO. Avtalet är en påbyggnad och en utveckling av medbestämmandelagen och kan ses som en del av den svenska modellen. Det första Utvecklingsavtalet träffades 1982 och det nu gällande Utvecklingsavtalet gäller från den 1 januari 1990. Avtalet har i stort sett antagits av samtliga branschförbund inom privat sektor.¹² UVA, som har karaktär av ramavtal, omfattar cirka två miljoner arbetstagare inom privat sektor.¹³ Huvuddelen av dessa arbetstagare utgörs av män.¹⁴ Avtalet innehåller grundläggande värderingar och bestämmelser när det gäller att utveckla företagets effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft och skapa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling i arbetet för arbetstagarna. Om avtalet fyller sin funktion och är ett levande dokument bör avtalets innehåll vara normerande för utvecklingen i privata, lokala företag. UVA kan därmed ha betydelse för om och hur olika aspekter av flexicurity finns med som riktlinjer i utvecklingen av svenska privata företag.

Europeiska ekonomiska och sociala kommittén har särskilt betonat vikten av att fästa uppmärksamhet åt jämställdhetsfrågor och solidaritet mellan generationer i samband med flexicurity.¹⁵ Det finns därför även ett värde i att kritiskt analysera om UVA:s materiella innehåll och rättsliga konstruktion innebär några skillnader för arbetstagarnas sysselsättningstrygghet på grund av arbetstagarnas kön, ålder eller anställningstid.

1.1 Syfte och angreppssätt

Undersökningens övergripande syfte är att analysera om och hur arbetsmarknadens parter har reglerat olika aspekter av flexicurity i UVA. I syftet ingår även att kritiskt analysera vilka konsekvenser regleringen eller brist på reglering kan få för dels arbetstagarnas anställnings- och sysselsättningstrygghet, dels beroende på arbetstagarens kön, ålder eller anställningstid. Underlaget för analysen utgörs av Teknikföretagens UVA som antagits av Teknikarbetsgi-

¹² Av förhandlingsprotokollet mellan SAF-LO-PTK 1982-04-15 angående UVA framgår att avtalet gäller på förbundsplanet sedan såväl berört LO förbund som PTK förbund antagit avtalet. Praktiska anpassningar av avtalet kan, enligt förhandlingsprotokollet, göras för förbundsområdet som helhet eller för vissa delar.

¹³ Medlingsinstitutets årsrapport *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009*, Tabell 1.8, s. 34.

¹⁴ Av AKU:s statistik för år 2009 kvinnor och män fördelade sektorsvis framgår att männen utgör en majoritet av de anställda inom privat sektor.

¹⁵ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om *Flexicurity (den interna flexibilitetsdimensionen – kollektiva förhandlingar och den sociala dialogens roll som instrument för reglering och reform av arbetsmarknaden)* s. 2.

varna (f.d. Sveriges Verkstadsförening) IF Metall, SIF (numera Unionen) Sveriges Ingenjörer och Ledarna. Motivet till att det UVA som antagits av förbunden inom Teknikområdet utgör underlag för analysen är, att denna undersökning utgör en del i en större studie av kollektivavtal inom bl.a. Teknikområdet. UVA har dock samma materiella innehåll och rättsliga konstruktion inom alla förbundsområden.

Studien har två delsyften. Det första är att klargöra innehållet i begreppet flexicurity såsom det framställs i KOM(2007) 359, i de delar som dels berör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, dels kan antas ha betydelse för arbetstagarnas sysselsättningstrygghet. Analysen av flexicurity har genomförts med stöd av textanalys.¹⁶ Det innebär en noggrann läsning av textens delar, helhet och den kontext den ingår i. Motivet till att KOM(2007) 359 slutlig utgör det huvudsakliga analysunderlaget, trots att det inte är rättsligt bindande för medlemsstaterna, är att de åtta gemensamma principer för flexicurity som Europeiska unionens råd beslutat att stödja, baseras på detta kommissionsmeddelande.¹⁷ KOM (2007) 359 slutlig bör därför kunna ge en vägledning om hur flexicurity ska förstås i medlemsländerna.

Det andra delsyftet i undersökningen är att analysera UVA:s materiella innehåll och rättsliga utformning. UVA:s materiella innehåll har analyserats med stöd av textanalys. För att analysera UVA:s rättsliga utformning genomförs en rättsteoretisk klassificering av regleringen. UVA:s legaltekniska innehåll dekonstrueras i mindre delar. Dekonstruktionen av UVA innebär en klassificering av bestämmelserna med stöd av rättsteori. Den rättsteoretiska analysen innebär i korthet att rättsreglerna klassificeras efter den funktion regeln har i det normkomplex där den ingår. Olika handlingsregler kan t.ex. indelas i pliktregler, mål-medelregler, och avvägningsregler. Dessa regler kan bestå av äkta eller oäkta rättssatser.¹⁸ I analysen av UVA:s rättsliga utformning har regleringen klassificerats efter sin funktion och bestämmelserna har även analyserats på satsnivå.

¹⁶ För en närmare beskrivning av s.k. kvalitativ textanalys, se Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Wägnerud, L., *Metodpraktikan*, kapitel 12.

¹⁷ Se Council of the European union, Brussels 14 december 2007, 16616/07, *Presidency conclusions*, s. 14. Se även SOC 523, ECOFIN 503, Council (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affaires) European Council, 6 december 2007, *Towards Common Principles of Flexicurity – Council Conclusions*, s. 5–6.

¹⁸ Klassificeringen av rättsreglerna grundas på den rättsteoretiska definitionen av regler som utarbetats av bl.a. Hedenius, Eckhoff och Sundby, Hydén, Pezzenik, Strömberg och Strömholm. För en noggrannare beskrivning av denna klassificering se Ulander-Wänman, C., *Företrädesrätt till återanställning* avsnitt 1.3.1.2.

För att kunna åskådliggöra olika regleringstekniker, adressater och nivåer av reglering som förekommer i flexicurity och UVA har materialet strukturerats i vision, grundläggande värderingar, mål och handlingsalternativ. Denna begreppsapparat uttrycks inte explicit i det analyserade materialet utan jag har konstruerat detta i syfte att underlätta en bearbetning och en jämförelse av flexicurity och UVA.

Den kritiska analysen av vilka konsekvenser UVA kan få dels för arbetstagnas anställnings- och sysselsättningstrygghet, dels beroende av arbetstagnas kön, ålder och anställningstid har genomförts med diskursanalytisk teori och metod.¹⁹ Dominerande diskurser i flexicurity och UVA har systematiserats och analyserats under rubrikerna arbetsorganisation, kompetensutveckling och medbestämmande/samverkan. De dominerande diskurserna redovisas i en tabell där det framgår om diskursen kan identifieras i KOM(2007) 359 slutlig eller i UVA. Av tabellen kan även utläsas om det finns en samsyn om diskursen i flexicurity och UVA, om diskursen berörs i det andra dokumentet med helt eller delvis andra utgångspunkter och om diskursen inte alls berörs i det andra dokumentet. Rubrikerna i tabellen följer i huvudsak den struktur och rubriksättning som finns i UVA.

Som framgått utgår analysen av flexicurity och UVA från ett kritiskt perspektiv. Det innebär att det innehåll som beskrivs vara innebörden i flexicurity i den här undersökningen och innehållet i UVA problematiseras från både en teoretisk och praktisk utgångspunkt. Det kritiska perspektivet innebär även att förhållandet mellan flexicurity, UVA och samhället uppmärksammas.²⁰

Den teoribildning som analysen av flexicurity och UVA vilar på har sin grund i socialkonstruktionistisk och diskursanalytisk teori samt metod.²¹ Analyserna utgår från ett arbetstagar-/sysselsättningsperspektiv.

1.2 Reflexivitet över forskningsprocessen

Mot bakgrund av min kunskapssyn är reflexiviteten över den egna kunskapsproduktionen av vikt. Som forskare är jag en del av verklighet som jag undersöker. Min kunskapsproduktion kan inte friläggas från mina egna sociala och kulturella erfarenheter. Jag accepterar premissen att forskaren alltid intar en

¹⁹ För en utförligare beskrivning av diskursanalytisk teori och metod, se Burman, M., *Straffrätt och mäns våld mot kvinnor*, s. 30–39, Nilsson, E., *Barn i rättens gränsländ*, s. 26–37, Ulander-Wänman, C *Företrädesrätt till återanställning*, avsnitt 1.2.

²⁰ Se Gunnarsson, Å., Svensson, E-M., *Genusrättsvetenskap*, s. 99.

²¹ För en utförligare beskrivning av dessa teoribildningar se Ulander-Wänman, C., *Företrädesrätt till återanställning* avsnitt 1.2 och där angivna källor.

eller annan position i förhållande till undersökningsområdet och att den positionen bestämmer vad forskaren ser och vad som presenteras som resultat.²² Det är som Fairclough uttrycker det, vad någon ser i en text, vad någon anser värt att beskriva och vad någon väljer att poängtera är alltihop beroende av hur denna någon tolkar texten.²³

I den här rapporten klassificeras diskurser i flexicity och UVA enligt ett särskilt kodschema. Värdena redovisas i en tabell i form av siffrorna 0, 1 och 2 samt x. De numeriska värdena kan signalera en stor säkerhet i klassificeringen. I det praktiska arbetet med att bestämma värdet har det dock inte alltid varit helt självklart vilket som kan anses vara det korrekta värdet. Särskilt svårt har detta varit där klassificeringen är gjord med en 1:a. Jag är medveten om att den klassificering som framgår av rapporten kan se annorlunda ut om någon annan gjort den och följt samma kodschema. Detta problem har jag försökt hantera genom att vara noggrann med att ange i vilket dokument och vart i det dokumentet diskursen kan identifieras. I de fall det i analysen framkommer synpunkter på regleringen har jag strävat efter att vara tydlig med att redovisa dels vems synpunkter det är som återges, dels i vilket dokument uppfattningen framkommer. Detta borde underlätta för läsaren att kritiskt följa mina tanke-steg, granska mina analyser och på så sätt bedöma mina slutsatser.

1.3 Avgränsningar

Vid beskrivningen av flexicity utgör det materiella innehållet i KOM (2007) 359 slutlig den främsta källan. Rapporten behandlar således inte flexicity i allmänhet utan inom en särskild institutionell ram. Fokus i rapporten är att beskriva sådana omständigheter som rör förhållandet mellan arbetsgivare, arbetstagare och som kan antas ha betydelse för arbetstagarnas sysselsättnings-trygghet. Allmänna uttalanden om t.ex. arbetsmarknadspolitik, de sociala trygghetssystemen och finansiella aspekter på flexicityåtgärder har därför inte behandlats.

Redovisningen av UVA innehåller inte någon analys av själva kollektivavtalet och relationerna mellan parterna i kollektivavtalet t.ex. förhandlingsordning och tvisteförfarande med anledning av UVA. Inte heller innehåller undersökningen någon närmare analys av den del i UVA som rör parternas inställning till arbetslivsforskning.

²² Se Niemi-Kiesiläinen, J., m fl., *Legal Texts as Discourses*, s 14 som menar att forskare inte bara förklarar och beskriver utan också själv är en del i den kunskap som produceras.

²³ Fairclough, N., *Language and Power*, s 22.

1.4 Disposition

I första kapitlet presenteras undersökningens inledning, syfte och angreppssätt, avgränsningar samt disposition. Kapitel två innehåller en beskrivning av sysselsättningsstrategin inom EU och begreppet flexicurity. Det följande kapitlet tre behandlar en analys av UVA:s materiella innehåll och rättsliga utformning. Kapitel fyra innehåller en kritisk analys av olika aspekter av flexicurity som kan identifieras i UVA och områden i flexicurity som saknas i UVA. I det avslutande kapitlet, kapitel fem, redovisas en sammanfattning och en slutdiskussion.

2 Sysselsättningspolitiken i EU

2.1 Inledning

Det här kapitlet inleds med en övergripande beskrivning av den europeiska sysselsättningsstrategin och hur flexicurity hänger samman med sysselsättningspolitiken i Europa. Denna beskrivning följs av ett avsnitt som innehåller en analys av flexicurity:s materiella innehåll. Avsnittet har strukturerats med en ambition att åskådliggöra olika nivåer av uttalanden som skapar innebörden av flexicurity, med inriktning på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare samt arbetstagarnas sysselsättningstrygghet. Analysen av flexicurity är mot denna bakgrund indelad i vision, grundläggande principer, målsättningar och handlingsalternativ.

2.2 Den europeiska sysselsättningsstrategin

Europeiska gemenskapernas kommission menar att den europeiska befolkningens sätt att leva och arbeta genomgår en ständig förändring och att den förändringen sker i en snabb takt. En sådan omdaning beror, enligt kommissionen, främst på den internationella och europeiska integrationen samt utvecklingen av ny teknik, företrädesvis inom information och kommunikation. Andra faktorer som kommissionen anger vara av betydelse för de förändrade levnadsvillkoren är en allt äldre befolkning, en relativt låg genomsnittlig sysselsättningsgrad och en hög långtidsarbetslöshet. Strukturuomvandlingarna i EU:s medlemsländer har inneburit att Europeiska rådet, som en del i strategin för tillväxt och sysselsättning utfärdar riktlinjer för medlemsländernas sysselsättningspolitik. Målsättningen med dessa riktlinjer är att få in och behålla fler människor i sysselsättning, öka arbetskraftsutbudet, modernisera de sociala trygghetssystemen

och förbättra företagens och arbetstagarnas anpassningsförmåga samt öka investeringarna i humankapital genom bättre utbildning och kompetens.²⁴ Målsättningen handlar också om att uppnå fler och bättre arbetstillfällen, högre produktivitet och kvalitet i arbetet samt en större social sammanhållning bland EU:s medlemsländer.²⁵ Detta kräver, enligt kommissionen, nya former för flexibilitet och trygghet för såväl enskilda och företag som medlemsstaterna samt EU. Den nya integrerade strategin, flexicurity, som ska bidra till att målen i EU:s strategi för tillväxt och sysselsättning uppnås, innebär att länderna ska främja flexibilitet i kombination med anställnings-/sysselsättningstrygghet och minska segmenteringen på arbetsmarknaden.²⁶

Enligt Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) bör sysselsättningspolitiken även innehålla nya specifika kvalitativa och kvantitativa jämställdhetsmålsättningar. EESK menar att kvinnor inte har samma möjligheter som männen på arbetsmarknaden. Det är allmänt sett kvinnorna som, enligt EESK, har osäkra anställningar, arbetsuppgifter av sämre kvalitet och lägre löner. På grund av kulturella och sociala stereotyper är sysselsättningsgraden för kvinnor lägre än för männen och segregeringen på arbetsmarknaden kvarstår. Mot denna bakgrund anser EESK att jämställdhetsdimensionen ska stärkas.²⁷ Europeiska unionens råd har i 2008 års beslut om medlemsstaternas sysselsättningspolitik angett att det är väsentligt att främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män garanteras i alla åtgärder som medlemsländerna

²⁴ Rådet anger att de prioriterade områden som lagts fast i 2005 års riktlinjer för sysselsättningspolitiken ska fortsätta att gälla. *Rådets beslut av den 7 juli 2009 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik*, EUT L 180, s. 16. Riktlinjerna för medlemsstaternas sysselsättningspolitik enligt bilagan till beslut 2005/600/EG gällde även under år 2006–2008, se 2006/544/EG: *Rådets beslut den 18 juli 2006 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik*, s. 2, 2007/491/EG: *2007/491/EG: Rådets beslut av den 10 juli 2007 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik*, s. 2 och *Rådets beslut av den 15 juli 2008 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (2008/618/EG)* s. 1. Se även Council of the European union, Brussels 21 may 2010, 10030/10, *Proposal for a Council Decision on Guidelines for the Employment Policies of the Member States: Part II of the Europe 2020 Integrated Guidelines – Opinion of the Employment Committee*.

²⁵ 2005/600/EG: *Rådets beslut av den 12 juli 2005 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik*, Bilaga Riktlinjer för sysselsättningen (2005–2008), s. 2–6.

²⁶ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861} {SEK(2007)862} s. 1–2.

²⁷ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om ”Anställbarhet och företaganda - Ett genusperspektiv på den roll som spelas av det civila samhället och lokala och regionala organ”, (2007/C256/21) EUT 27.10 2007, s. 114 och s. 116.

vidtar. Särskild uppmärksamhet menar rådet att medlemsstaterna ska ägna åt att i väsentlig grad minska klyftorna mellan kvinnor och män i enlighet med den europeiska jämställdhetspakten.²⁸

Flexicurity har som tidigare nämnts ingen avgränsad definition. Enligt OECD kännetecknas flexicurity i stora drag av ett begränsat anställningsskydd, ett högt deltagande i livslångt lärande och höga utgifter för både aktiva och passiva arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Andra kännetecken på flexicurity är, enligt OECD, att det finns generösa arbetslöshetsersättningssystem med balans mellan rättigheter och skyldigheter, omfattande sociala trygghetssystem och en hög facklig organisationsgrad.²⁹ Flexicurity består således av olika politiska åtgärder och omfattar förändringar av regelverken för anställningsavtal, system för livslångt lärande och aktiva arbetsmarknadsåtgärder samt sociala trygghetssystem.³⁰ Enligt Europeiska ekonomiska och sociala kommittén är flexicurity även förenat med beslut om hur maktfördelningen mellan arbetsgivare och anställda ska se ut, vilket inkluderar beslut om fördelningen av rättigheter mellan arbetsgivare och arbetstagare.³¹

De historiska och kulturella skillnaderna mellan länderna och de värderingar som ligger till grund för hur man valt att reglera arbetsmarknaden innebär sannolikt, att flexicurity kommer att ta sig olika uttryck i de nationer som ingår i EU. Kommissionen försöker dock skapa en gemensam värdebas för EU:s medlemsländer avseende utvecklingen av flexicurityåtgärder. Meningen är att medlemsstaternas strävanden efter att uppnå mer anpassbara arbetsmarknader

²⁸ Europeiska rådets beslut av den 15 juli 2008 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (2008/618/EG), L 198, s. 49.

²⁹ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862} s. 4.

³⁰ Arbetsdokument från Kommissionens avdelningar - Bilaga till Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén - *Gemensamma principer för "flexicurity"* - *Sammanfattning av konsekvensbedömningen* - *Sammanfattning av konsekvensbedömningen* {KOM(2007) 359 slutlig}{SEK (2007) 861}/* SEK/2007/0862 slutlig*/ s. 1.

³¹ Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om "Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén - *Gemensamma principer för 'flexicurity': Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*", KOM (2007) 359 slutlig, (2008/C211/15), EUT 19.8.2008, avsnitt 3.4.2. Se även *Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om Flexicurity (den interna flexibilitetsdimensionen - kollektiva förhandlingar och den sociala dialogens roll som instrument för reglering och reform av arbetsmarknaden)*", EUT (2007/C256/20), avsnitt 4.1.

och produktivare arbetsplatser ska utgå från ett synsätt som förenar länderna inom EU.³²

Kommissionen har på olika sätt gett uttryck för hur de ser på medlemsländernas sysselsättningspolitik. En uppfattning som framförts av kommissionen är att medlemsländerna gjort för lite för att främja sysselsättningen och att de insatser som vidtagits inte har varit orienterade mot att lösa övergripande arbetsmarknadsproblem. De åtgärder som verkställts har antingen varit inriktade på att öka flexibiliteten eller tryggheten. Det innebär, enligt kommissionen, att åtgärderna motsäger eller tar ut varandra. Europeiska rådet har betonat vikten av att medlemsstaterna i de nationella reformprogrammen utvecklar allsidiga strategier för flexicurity.

Arbetsmarknadens parter anses ha en avgörande betydelse för att garantera att flexicurity ger fördelar för alla. Europeiska ekonomiska och sociala kommittén har i ett flertal dokument framfört betydelsen av att arbetsmarknadens parter deltar aktivt, förhandlar, påverkar och tar ansvar för hur flexicurity definieras och för dess beståndsdelar. Kommissionen har uppmanat medlemsstaterna att samarbeta med arbetsmarknadens parter så att varje lands flexicurity-strategi kan inkorporeras i de nationella reformprogrammen inom ramen för Lissabonstrategin.³³

2.3 Flexicurity ett mål och ett medel

Innehållet i flexicurity ger uttryck för skilda regleringstekniker med adressater i olika funktioner och på varierande nivåer i medlemsländerna. Konceptet kan struktureras i en vision, grundläggande värderingar, målsättningar och förslag på tillvägagångssätt för att förverkliga EU-ländernas gemensamma sysselsättningspolitik. *Visionen* för flexicuritystrategierna kan formuleras som att medlemsstaterna ska uppnå fler och bättre arbetstillfällen, en högre produktivitet

³² Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel den 11.12.2007 KOM(2007) 803 Slutlig Del I Meddelande från kommissionen till europeiska rådet, *Strategirapport om den förnyade Lissabonstrategin för tillväxt och sysselsättning: start för den nya treårsperioden (2008–2011) Att hålla förändringstempot uppe*. Se även *Europaparlamentets resolution av den 29 november 2007 om gemensamma principer för "flexicurity" (2007/2209 (INI))*, s. 8 och Report by the European Expert Group on Flexicurity, *Flexicurity Pathways, Turning hurdles into stepping-stones*, June 2007, s. 4–5.

³³ Se t.ex. Yttrande från Europeiska och sociala kommittén om *Förslag till rådets beslut om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (enligt artikel 128 i EG-fördraget) KOM (2007) 803 slutlig/2 del V-2007/0300 (CSN)*, EUT C 162, 25/06/2008 s. 0092–0095 och Yttrande från Europeiska och sociala kommittén om *Genomförandet av Lissabonstrategin: Den nuvarande situationen och olika framtidsperspektiv*, EUT nr C120, 16/05/2008 s. 0096–0100. Se även Yttrande från Regionkommittén om *Flexicurity*, EUT nr C 105, 25/04/2008 s. 0016–0020.

och kvalitet i arbetet, en minskad segmentering på arbetsmarknaden samt en större social sammanhållning inom gemenskapen.³⁴

Kommissionen har uttryckt vissa grundläggande värderingar eller *principer* på EU-nivå som kan fungera som en referensram för medlemsländerna i arbetet med att uppnå visionen. En sådan princip är att flexicurity ska innebära en balans mellan rättigheter och skyldigheter för arbetsgivare, arbetstagare, arbets-sökande och offentliga myndigheter. En annan princip är att flexicurity bör överbrygga klyftan mellan de som har arbete och de som står utanför den reguljära arbetsmarknaden. Flexibilitet och trygghet såväl inom ett företag som mellan företag bör främjas. Tillräcklig flexibilitet när det gäller att anställa och säga upp en arbetstagares anställning måste följas av en trygg omställning mellan olika jobb. Kommissionen menar att trygghet och flexibilitet inte ska betraktas som varandras motsatser. Meningen är att både flexibiliteten och tryggheten ska öka på arbetsmarknaden och strategierna ska utgå från ett vinnvinna perspektiv.³⁵

Enligt kommissionen påverkar flexicuritypolitiken synen på både enskilda företag och arbetstagare. Kommissionen anser att företagen behöver en större frihet att anställa och avskeda. Företagen måste kunna rekrytera medarbetare med färdigheter som bättre tillgodoser företagets krav och som är mer produktiva samt anpassningsbara eftersom det leder till ökad innovation och konkurrenskraft. Flexicurity ska dock inte innebära att det är föråldrat med tillsvidareanställningar. Expertgruppen för flexicurity menar istället att målet är att skillnaden mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar ska minska, i syfte att understödja en mjuk och lämplig övergång mellan till exempel ett tillstånd av arbetslöshet till att bli anställd.³⁶ Vad avser arbetstagarnas trygghet anser kommissionen att den enskilde individen behöver sysselsättningsstrygghet snarare än anställningsstrygghet eftersom allt färre arbetstagare anses behålla samma arbete ett helt yrkesliv. EU-medborgarnas sysselsätt-

³⁴ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861} {SEK(2007)862} s. 1. Se även 2005/600/EG, *Rådets beslut av den 12 juli 2005 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik*, EUT nr L 205, 06/08/2005 s 0021–0027.

³⁵ Report by the European Expert Group on Flexicurity, *Flexicurity Pathways*, s. 5.

³⁶ Report by the European Expert Group on Flexicurity, *Flexicurity Pathways*, s. 11. Jfr *Yttrande från regionkommittén om "Flexicurity"* EUT nr C 105, 25/02/2008 s. 0016–0020, där det framgår att Regionkommittén inte vill att de integrerade rättigheter och skydd äventyras som ett resultat av ambitionen att minska klyftan mellan de integrerade arbetstagarna d.v.s. de som har arbete och de utestängda.

ningstrygghet ska innebära att de under hela sitt aktiva liv har möjlighet att hitta ett arbete och goda förutsättningar att gå vidare i yrkeskarriären.³⁷ Arbetstagarna måste, enligt kommissionen, vara inriktade på omställningar under sina aktiva år i yrkeslivet. Det handlar om att arbetstagarna ska kunna anpassa sig till övergångar vid olika tidpunkter. Flexicurity ska underlätta sådana övergångar som t.ex. kan innebära omställningar från studier till arbete, från arbete till arbetslöshet eller från arbetslöshet till utbildning alternativt eget företagande. Europeiska unionens råd ser, förutom att arbetstagarna måste klara av förändringar i sin arbetsituation och omställningar i sin sysselsättningsstatus, att det är nödvändigt att arbetstagarna är inställda på en geografisk rörlighet. För att kunna ta tillvara på arbetsmöjligheter i ett vidare perspektiv och ytterst inom EU som helhet, krävs att arbetstagarna är flyttbara.³⁸

Expertgruppen för flexicurity ser strategin som ett delat ansvar inte bara mellan arbetstagare och arbetsgivare, även offentliga myndigheter anses ha en skyldighet att utforma en politik och fatta sådana beslut om rättsliga konstruktioner som befrämjar ett partnerskap där alla deltagare är förberedda och inställda på att ta ett ansvar för förändringar.³⁹

Den uttryckta visionen för flexicurity och de grundläggande värderingar den vilar på har omsatts i konkreta *övergripande mål*. Vid utvecklingen av flexicurity ska ett mål vara att åstadkomma arbetsplatser av god kvalitet med kompetenta ledningar, bra arbetsorganisation och fortlöpande kompetensutveckling. Flexicurity ska även understödja att arbetstagare kan gå vidare till mer kvalificerade arbetsuppgifter och att arbetstagarnas kompetens utvecklas på bästa sätt. En annan målsättning är att flexicurityåtgärderna bör stödja jämställdhet genom att kvinnor och män har samma tillgång till arbeten av god kvalitet och gör det möjligt att förena arbete med familjeliv samt ger invandrare, ungdomar, funk-

³⁷ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862} s. 1–5.

³⁸ 2005/600/EG, Rådets beslut av den 12 juli 2005 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, EUT nr L 205, 06/08/2005 s. 0021–0027, s. 5.

³⁹ Report by the European Expert Group on Flexicurity, *Flexicurity Pathways, Turning hurdles into stepping stones*, June 2007, s. 9 och s. 16. Se även Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862} s. 4–5.

tionshindre samt äldre lika möjligheter.⁴⁰ Enligt Europeiska ekonomiska och sociala kommittén har arbetsmarknadens parter i Europa skapat en verksamhetsram för jämställdhet mellan könen, som, enligt kommittén, kan användas i flexicuritydebatten. I denna verksamhetsram har parterna prioriterat att arbeta med könsroller, öka kvinnors inflytande i beslutsfattandet, främja en god balans mellan arbetsliv och familjeliv samt att ta itu med könsrelaterade löneskillnader.⁴¹

För att uppnå målsättningarna har kommissionen och medlemsstaterna gemensamt kommit fram till att åtgärder för flexibilitet och trygghet kan utformas och genomföras genom fyra övergripande komponenter. Dessa komponenter utgör *handlingsalternativ* till de olika aktörerna i medlemsländerna och omfattar följande delar:

- “Utformande av flexibla och tillförlitliga anställningsavtal med hjälp av modern arbetsrätt, kollektivavtal och arbetsorganisation (för både arbetsgivare och arbetstagare, integrerade och utestängda).
- Övergripande strategier för livslångt lärande för att öka arbetstagarnas anpassningsförmåga och möjligheter att få arbete, särskilt när det gäller de mest utsatta arbetstagarna.
- Effektiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder som hjälper människor att hantera snabba förändringar, minskar perioder av arbetslöshet och underlättar omställningar mellan jobb.
- Moderna sociala trygghetssystem som ger tillräckligt inkomststöd, främjar sysselsättningen och underlättar rörligheten på arbetsmarknaden. Hit hör ett omfattande socialt skydd (arbetslöshetsförmåner, pensioner, och hälso- och sjukvård) som underlättar för människor att kombinera arbetsliv och familjeansvar, som att ta hand om barn.”⁴²

⁴⁰ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862} s. 2 och s. 5.

⁴¹ Yttrande från Europeiska och sociala kommittén om ”*Flexicurity (den interna flexibilitetsdimensionen – kollektiva förhandlingar och den sociala dialogens roll som instrument för reglering och reform av arbetsmarknaden)*”, (2007/C 256/20), EUT C 256/108 avsnitt 5.5.

⁴² Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862} s. 3. Jfr *Yttrande från regionkommittén om ”Flexicurity”*, (2008/ C 105/04) s. 0016–0020 som vill fästa uppmärksamhet på formuleringar som ”flexibla och

Kommissionen har konkretiserat dessa handlingsalternativ genom att ge exempel på olika flexicurityåtgärder. Ett sätt för att företag på ett snabbt och effektivt sätt ska kunna klara av nya produktionsbehov och rekrytera den kompetens som behövs är, enligt kommissionen, att utveckla flexibla arbetsorganisationer. Inom ramen för utformningen av flexibla och tillförlitliga anställningsavtal menar kommissionen att anställningsvillkoren för s.k. atypiska arbetstagare ska förbättras. Det skulle, enligt kommissionen, kunna innebära att dessa arbetstagare garanteras minimilön, minimiarbetstid, att de omfattas av tjänstepensions-system och får tillgång till utbildning. Ett sätt att utjämna skillnader i kvalifikationer och möjligheter hos olika arbetstagare är att anställningsavtalen utformas så att lågutbildade arbetstagare kan börja en anställning på villkor som är fördelaktiga för potentiella arbetsgivare. Arbetstagarna ska kunna få en övergång till mer varaktiga anställningar när de förbättrat sina kvalifikationer och anställningsförhållandet antagit en mer permanent karaktär. Lagstiftning och kollektivavtal ser kommissionen som verktyg för att dels begränsa förekomsten av s.k. atypiska anställningar efter varandra, dels öka möjligheterna till bättre anställningsavtal.⁴³

Expertgruppen för flexicurity menar att flexibiliteten i det normala avtalet, kan öka och att tryggheten i det icke-normala avtalet också kan öka, genom ett system där olika delar av trygghet byggs upp successivt.⁴⁴ Kommissionen framför att tillsvidareanställningarnas utformning skulle kunna ändras så att anställningsskyddet utökas stegvis. Ett skydd som kopplas till anställningens längd skulle kunna innebära att arbetstagarna automatiskt fick bättre anställningsvillkor med tiden.⁴⁵

tillförlitliga anställningsavtal” och menar att detta kan innebära en omfattande avreglering avseende allmänna anställningsförhållanden och en utveckling mot osäkra anställningsförhållanden. Detta menar Regionkommittén ger anledning till oro.

⁴³ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862} Bilaga 1 s. 7–8.

⁴⁴ Report by the European Expert Group on Flexicurity, *Flexicurity Pathways, Turning hurdles into stepping stones*, June 2007, s. 12–13.

⁴⁵ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862} s. 8.

Anställningsavtalen bör, enligt kommissionen, fungera förebyggande med villkor som innebär fortlöpande investering i ett livslångt lärande där t.ex. individuella kompetensutvecklingsprogram ses som en del av anställningsavtalet. Sådana program kan ge alla arbetstagare individuella utbildnings- och karriärutvecklingsplaner. Kompetensutvecklingsprogrammen innebär en ömsesidig skyldighet för parterna att göra allt de kan för att kompetenskraven ska uppfyllas. Kommissionen ser som en möjlighet att parterna i kollektivavtal kan fastställa kompetenskrav för relevanta yrken, ange bestämmelser om de utbildningsinsatser som behövs för att uppnå dessa kunskaper, och fastställa tidsfrister för när arbetstagarna ska uppfylla kraven.⁴⁶

För att öka arbetstagarnas möjligheter och motivation att utvecklas, föreslår kommissionen ett system med individuella utbildningskonton. Utbildningskontona ger arbetsgivare och arbetstagare incitament för att planera insatser tillsammans med arbetsgivaren samtidigt som de skapar förutsättningar för arbetstagarna att spendera en viss arbetstid och ett visst belopp på sin personliga utveckling.⁴⁷

Kommissionen förväntar sig att företagen kraftigt ökar sina investeringar i livslångt lärande och andra insatser som medför att arbetstagarnas anställningsbarhet blir större. Utbildningsinsatserna på arbetsplatserna ska särskilt riktas till lågutbildade. Lättillgängliga språk- och datakurser ska, som kommissionen ser det, anordnas både på och utanför arbetsplatsen. Det ska, enligt kommissionen, finnas möjlighet att på olika sätt kombinera arbete med utbildning och rörligheten mellan utbildningssystemen ska främjas samtidigt som icke formell utbildning erkänns och valideras. Kommissionen föreslår att offentliga myndigheter ökar incitamenten för företagen att investera i sin arbetskraft genom att t.ex. införa skattelättnader. Skyldigheten för arbetsgivarna att investera i sina

⁴⁶ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862} s. 16. Se även (KOM)2007 803 slutlig Del I meddelande från kommissionen till Europeiska Rådet, *Strategirapport om den förnyade Lissabonstrategin för tullväxt och sysselsättning: start för den nya treårsperioden (2008–2011) Att hålla förändringstempot uppe*, s. 9.

⁴⁷ Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för "flexicurity": Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, {SEK (2007) 861}{SEK (2007) 862}, Bilaga 1 s. 16–17.

anställda ser kommissionen som en fråga som kan tas upp vid kollektivavtalsförhandlingar.⁴⁸

Idag finns det, enligt kommissionen, grupper på arbetsmarknaden som drabbas av underinvesteringar i utbildning. De grupper kommissionen pekar ut är lågutbildade, egenföretagare och äldre arbetstagare. Även de tillfälligt anställas utbildningsmöjligheter bör öka enligt kommissionen. Kommissionen ser att det finns en risk för att arbetsgivare är motvilliga till att investera i arbetstagarnas kompetensutveckling eftersom utbildade arbetstagare kan komma att rekryteras av andra företag. Kommissionen föreslår därför att olika arbetsgivare inom en bransch kan dela på kostnaderna för arbetstagarnas kompetensutveckling. Kommissionen påtalar också att ett livslångt lärande förutsätter en aktiv medverkan av regeringar, arbetsmarknadens parter, företagen och enskilda arbetstagare.⁴⁹

3 Utvecklingsavtalet

3.1 Inledning

I oktober 1989 antog Verkstadsföreningen (VF) på arbetsgivarsidan och IF Metall, SIF, SALF och CF på arbetstagersidan det nu gällande Utvecklingsavtalet (UVA).⁵⁰ UVA gäller tillsvidare med en uppsägningstid av tre månader. Utvecklingsavtalet har sju huvudrubriker: förhandlingsprotokoll, gemensamma värderingar, allmänna bestämmelser, företagets utveckling, medbestämmandets former, främjande av utvecklingsarbete och förhandlingsordning mm. Avtalet inleds med det förhandlingsprotokoll som utgör underlag för UVA. Detta följs av en redovisning av SAF, LO och PTK:s grundläggande värderingar avseende företagets utveckling. Under rubriken allmänna bestämmelser kan utläsas hur avtalets parter ser på avtalet i relation till MBL och den lokala arbetstagarpar-

⁴⁸ Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för "flexicurity": Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, { SEK (2007) 861 } {SEK (2007) 862}, Bilaga 1 s. 17 och s. 19.

⁴⁹ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861} {SEK(2007)862} s. 3.

⁵⁰ Utvecklingsavtalet träffades mellan SAF, LO och PTK år 1982. Parterna åtog sig i avtalet att verka för att UVA skulle antas av förbunden. Förbundet rekommenderades att följa och främja avtalsställningen, förhandlingsprotokoll Utvecklingsavtal SAF-LO-PTK, 1982-04-15.

tens utövande av medbestämmandet i företagen. I avsnittet om företagets utveckling anges mål och inriktning för utvecklingsarbetet i företaget på kort och lång sikt vad gäller arbetsorganisation, teknik och företagets ekonomi samt resurser. I en avslutande del berörs förhandlingsordningen och hur eventuella tvister som rör avtalets tolkning och tillämpning ska hanteras. Av avtalet kan utläsas att parterna förutsätter att Rådet för utvecklingsfrågor ska utarbeta underlag för utbildning om företaget och arbetsplatsens ekonomi samt aktuella problem i företaget. Avtalet innebär även att parterna inrättar Verkstadsindustrins utvecklingsnämnd. Nämndens uppgifter är, enligt avtalet, bl.a. att följa tillämpningen och den fortsatta utvecklingen av avtalet.

Vid en uppföljning av denna del i UVA framkommer att Rådet för utvecklingsfrågor och Verkstadsindustrins utvecklingsnämnd inte har varit verksamma på flera år. Dessa två organ var bara verksamma under de första fem till sex åren efter avtalets tillkomst.⁵¹

3.2 Utvecklingsavtalets rättsliga utformning

Utvecklingsavtalet (UVA) är tillämpligt för arbetare och tjänstemän inom teknikbranscher i privat sektor. Avtalets adressat är i första hand lokala arbetsgivare och fackliga organisationer. I avtalets inledande del uttrycker SAF, LO och PTK de övergripande grundläggande värderingar som UVA baseras på.⁵² UVA kan därmed anses vara förankrat hos de största sammanslutningarna som finns för arbetsgivare och arbetstagare på den privata, svenska arbetsmarknaden. Innehållet i avtalet ger uttryck för att parterna värnar om en utveckling på svensk arbetsmarknad genom kollektivavtal. I UVA har makten att träffa kollektivavtal om företagets och arbetstagarnas utveckling delegerats från centrala arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer till lokala arbetsgivare och lokala fackliga organisationer, inom de områden som upptas i UVA. Avtalet innehåller inga krav på de lokala parterna att träffa avtal eller driva en utveckling lokalt där UVA:s tankegångar implementeras eller vidareutvecklas. De centrala parterna har gett de lokala parterna mycket öppna och elastiska normer, som de kan välja att tillämpa eller inte tillämpa på ett självständigt sätt. En sådan form

⁵¹ Erland Olausson, LO uppger vid telefonsamtal 2009-12-09 att Rådet för utvecklingsfrågor och Verkstadsindustrins utvecklingsnämnd var verksam under 5–6 år efter avtalets upprättande. Lars Gellner, Svenskt Näringsliv instämmer vid telefonsamtal 2009-12-16 i Olaussons bedömning att dessa två organ enbart var verksamma under några år.

⁵² SAF har bytt namn och heter numera Svenskt Näringsliv. Jag har dock i denna framställning valt att använda beteckningen SAF på arbetsgivarparten eftersom det används i avtalstexten.

av normgivningsmakt innebär att utvecklingen i de lokala företagen inte kontrolleras av de centrala parterna.

Huvuddelen av bestämmelserna i UVA utgörs av viljeinriktningar från de centrala parterna för hur lokala parter bör utveckla företaget inom områdena arbetsorganisation, teknik, ekonomi och resursfrågor samt medbestämmande. De viljeinriktningar som kommer till uttryck i avtalet har som uppgift att värdemässigt påverka de lokala parternas uppfattningar och agerande. Avtalet handlar i hög grad om att utöva inflytande på de lokala parternas handlande på ett annat sätt än genom en utformning av juridiskt genomdrivbara rättigheter och skyldigheter. Rättsligt kan merparten av regleringen i UVA hänföras till den typ av handlingsregler som Hydén klassificerar som mål-medel regler.⁵³ Enligt Hydén är mål-medelregler framtidsinriktade. De anger vissa mål som beslutsfattarna ska sträva efter att uppnå och de medel som står till förfogande för ändamålet. Mål-medelregler har ett svagt normativt innehåll. De bedömningar som beslutsfattarna tvingas till kännetecknas av att beslutsfattarna ska göra förutsägelser om framtiden, av vilka nyttosynpunkter som är knutna till verkningar av beslutet. Idealt ska beslutsfattarna ange konsekvenser som olika handlingsalternativ kan ha, räkna ut sannolikheten för att de olika konsekvenserna ska inträffa samt välja det alternativ som kommer att ge störst nytta givet de mål regleringen avser att främja.⁵⁴

UVA är uppbyggt av både s.k. äkta och oäkta rättssatser.⁵⁵ Distinktionen mellan äkta och oäkta rättssatser är en skillnad mellan normer och värdeomdömen å ena sidan och faktapåståenden å den andra sidan. Avtalets konstruktion i dessa avseenden är intressant eftersom det rent generellt är viktigt att skilja mellan normer och faktapåståenden. Enligt Peczenik uttrycker de äkta rättssatserna normer eller värderingar. Dessa satser anses, enligt honom, sakna

⁵³ Rättsliga handlingsregler gör att vissa handlingar kvalificerar sig till att vara påbudna, förbudna eller tillåtna, Eckhoff, T., Sundby, NK., *Rettsystemer*, s. 67–82. Se även Peczenik, A., *Vad är rätt*, s. 162–163. Det finns olika typer av handlingsregler; pliktregler, mål-medelregler och avvägningsregler. Kännetecknande för en handlingsregel är att den svarar på frågan *vad* som ska göras eller *vad* som ska ske, Hydén, H., *Normvetenskap*, s. 136–137. En handlingsregel vänder sig till sin adressat, Peczenik, A., *Rättsnormer*, s. 15–18. Regeln är dock generell och riktar sig till ett obestämt antal personer som inte är namngivna eller individuellt utpekade. Regelns handlingsmönster passar i princip till ett obestämt och ett obegränsat antal tillfällen, Strömberg, T., *Rättsordningens byggstenar*, s. 21.

⁵⁴ Hydén, H., *Normvetenskap*, s. 137–138.

⁵⁵ Rättssatser kan klassificeras på olika sätt. Inom rättsteorin har bl.a. Peczenik valt att klassificera satser som äkta respektive oäkta för att teoretiskt tydliggöra satsers innebörd.

sanningsvärde och kan inte uttryckas som sanna eller falska.⁵⁶ Öakta rättsatser anses däremot uttrycka ett påstående som kan verifieras eller falsifieras.⁵⁷ Några öakta rättsatser kan identifieras i avtalets inledande delar. Där framgår att parterna ger uttryck för att "[...] en utveckling av medbestämmandet i företaget medför att de anställdas kunskaper och yrkeserfarenheter bättre tillvaratas".⁵⁸ I början av avtalet kan utläsas att tillkomsten av UVA skapar förutsättningar för medbestämmande både i frågor som rör företagets utveckling i stort och i de dagliga närliggande frågorna i företaget. De centrala parterna uttrycker att avtalet ska ses som en påbyggnad och en vidareutveckling av medbestämmandelagen för att främja utveckling och samverkan i företaget.⁵⁹ Dessa s.k. öakta rättsatser rör påståenden om normerna i avtalet och lämnar information om hur avtalsparterna ser på dels verkligheten, dels de normer som kommer till uttryck i avtalet.

Huvuddelen av UVA är uppbyggt av utsagor som kan klassificeras som s.k. äkta rättsatser. Några exempel på detta från avtalet är: "Omväxlande och utvecklande arbetsformer eftersträvas så att den enskilde kan öka sina kunskaper och erfarenheter i arbetet och därigenom kunna få mera krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter.", "De anställda bör ges möjligheter att medverka i planeringen av det egna arbetet.", "De anställdas kunskaper bör tas tillvara och deras möjligheter till samarbete och kontakt med arbetskamrater främjas."⁶⁰ De äkta rättsatsernas funktion är att uttrycka ett socialt krav.⁶¹ Satserna innehåller en övertygelse om att något är värdefullt och bör göras.⁶² Dessa utsagor är inte rättsligt konstruerade så att de binder arbetsgivaren att organisera arbetet på ett sätt så att det stämmer med satsernas innehåll. Bestämmelserna innebär, enligt sin ordalydelse, inte att ett skadesanktionerat avtalsbrott för de fall arbetsgivarens handlande avviker från bestämmelsernas innehåll. Detta är en skillnad jämfört med andra delar i avtalet som innehåller juridiskt utformade förpliktelser för arbetsgivaren.

⁵⁶ Peczenik, A., *Rätten och förnuftet*, s. 42–43, Peczenik A., *Vad är rätt*, s. 159. För att läsa mer om äkta respektive öakta rättsatser, se t ex Hedenius, I., *Om rätt och moral*, s. 60–67, 71–77, Strömholm, S., *Rätt, rättskällor och rättsstillämpning*, s. 70–71, Strömberg, T., *Rättsordningens byggstenar*, s. 127–133 och Strömholm, S., *Allmän rättslära*, s. 30–33 och s. 35–37.

⁵⁷ Se t.ex. Strömholm, S., *Allmän rättslära 6:e upplagan*, s. 30.

⁵⁸ Uva S. 7.

⁵⁹ UVA s. 7 och s. 9.

⁶⁰ UVA s. 11 och s. 13.

⁶¹ Hedenius, I., *Om rätt och moral*, s. 113.

⁶² Hedenius, I., *Om rätt och moral*, s. 64 och Peczenik, A., *Rätten och förnuftet*, s. 42.

Det som kan vara ett problem med UVA är att de centrala parterna i många avseenden har delegerat den rättsliga kompetensen att avgöra verkställigheten av avtalets målsättningar till de lokala parterna. De har därför ingen behörighet att ställa krav på de lokala parterna att agera på ett visst sätt. De lokala parterna är, avseende stora delar som behandlas i avtalet, inte förpliktade att handla i enlighet med de centrala parternas vilja.

De äkta rättsatser som uttrycks i UVA innehåller handlingsmönster som hänger samman med olika målformuleringar i avtalet. De handlingar som föreskrivs utgör medlet för att uppnå målen i avtalet. Genom att bestämmelserna i UVA innehåller handlingsmönster kännetecknas dessa rättsatser av intentionen att framkalla ett handlande av de lokala parterna som ger en verklig effekt i den praktiska tillämpningen på det lokala företaget. De normer som kommer till uttryck genom de s.k. äkta rättsatserna kan som nämnts inte sägas vara falska eller sanna. Istället fungerar de som påtryckningar för ett visst synsätt och handlande hos de lokala parterna. Vilket genomslag normsatserna får är dock beroende av de lokala parternas uppfattningar, om de lokala parterna delar de centrala parternas värderingar, är beredd att omsätta avtalets mål i en praktisk tillämpning på det lokala företaget och blir överens om hur detta ska genomföras. En övervägande andel av bestämmelserna i UVA är att beteckna som påtryckningssatser i syfte att påverka de lokala parterna att handla i enlighet med de grundläggande värderingar och de handlingsalternativ som de centrala parterna ger uttryck för i UVA.

Ett antal satser i UVA är formulerade som påståenden. Några exempel på detta är: "Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna samverkar kring utvecklingen av arbetsorganisationen enligt § 2 mom 2.", "Företaget tillhandahåller i så god tid som möjligt utbildning för de nya arbetsuppgifter som tekniken medför.", "De anställda ges översiktlig information om företagets ekonomiska utveckling i konkret och lättillgänglig form."⁶³ En sådan här utformning av en sats ger satsen en beskrivande eller berättande form och därför ser det ut som om satserna omtalade något som sker när de uttalas. I t.ex. utsagan "Företagen tillhandahåller i så god tid som möjligt utbildning för de nya arbetsuppgifter som tekniken medför." framstår det som om utsagan stipulerar en skyldighet för företagen, när satsen egentligen döljer att innehållet inte innebär en rättighet för arbetstagarna att få utbildning. Satsen ger sken av att vara en sådan regel som kan klassificeras som en pliktregel. Pliktregler specificerar fullt ut

⁶³ UVA s. 11, s. 13 och s. 14.

under vilka villkor en handling ska vidtas eller underlåtas.⁶⁴ Är dessa rättsfakta uppfyllda anger bestämmelsen vilken rättsföljd som förväntas följa. De ovan nämnda utsagorna har karaktär av oäkta rättssatser. Oäkta rättssatser – teoretiska satser betraktas värderingsfritt beskriva innebörden i t.ex. ett avtal och sådana satser anses sakna ett normativt innehåll.⁶⁵ De utsagor som nämns ovan beskriver hur verkligheten ser ut, men för att satsen ska sägas vara sann behövs empiriska fakta. Utsagorna kan verifieras eller falsifieras genom iakttagelser. Det är en empirisk fråga om t.ex. arbetsgivare och facklig organisation samverkar vid utvecklingen av arbetsorganisationen eller om arbetsgivaren tillhandahåller utbildning till arbetstagarna i god tid vid tekniska förändringar. Det man däremot kan säga är att satserna ger uttryck för *en föreställning om* att företaget exempelvis tillhandahåller utbildning eller att arbetsgivare och facklig organisation samverkar i utvecklingen av arbetsorganisationen. Det är möjligt att satsen bidrar till *föreställningen om* uppkomsten av en *moralisk skyldighet*. En sådan uppfattning kan ha betydelse för det sociala livet i relationen mellan lokala arbetsgivare och arbetstagare.⁶⁶ Om de lokala parter upplever att UVA innebär att det finns en moralisk skyldighet att följa de satser som ovan angetts, påverkar det sannolikt attityderna hos arbetsgivar- och arbetstagarparterna på det enskilda företaget. UVA får därmed betydelse - konsekvenser - för vad som händer på de lokala företaget.

Vissa delar av UVA har avtalets parter utformat som juridiskt genomdrivbara rättigheter och skyldigheter för lokala arbetsgivare, fackliga organisationer och arbetstagare. Dessa delar är utformade som s.k. pliktregler. De områden i UVA där pliktreglerna främst kan identifieras rör arbetsorganisation och medbestämmandet i företaget. Några exempel på detta från avtalet är att ”De anställda skall – främst från närmast överordnad – enskilt eller i grupp få god kännedom om förhållandena på arbetsplatsen som påverkar det egna arbetet samt översiktlig information om företaget.”⁶⁷ En annan rättighet som framkommer i avtalet är att ”De anställda skall ges möjlighet att medverka i utform-

⁶⁴ Se Eckhoff, T., Sundby NK., *Rettssystemer*, kap 4, Hydén, H., *Normvetenskap*, s. 157, Strömberg, T., *Rättsordningens byggstenar*, s. 21–24, Strömholm, S., *Rätt, rättskällor och rättstillämpning*. Enligt Peczenik uttrycker äkta – praktiska satser normer eller värderingar. Dessa satser anses sakna sanningsvärde och kan inte uttryckas som sanna eller falska, se Peczenik, A., *Rätten och förnuftet*, s. 42–43. Se även Peczenik, A., *Vad är rätt*, s. 159.

⁶⁵ Peczenik, A., *Rätten och förnuftet*, s. 42–43, Peczenik A., *Vad är rätt*, s. 159.

⁶⁶ Strömberg, T., *Rättsordningens byggstenar*, s. 70–72.

⁶⁷ UVA s. 12.

ningen av den egna arbetssituationen samt förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet.”⁶⁸

Rättigheterna i UVA tillkommer inte bara enskilda arbetstagare utan även den fackliga organisationens ställning har stärkts genom avtalet både på företags- och koncernnivå. Ett exempel på det är att den fackliga organisationen har rätt att på arbetsgivarens bekostnad under vissa förutsättningar anlita arbetstargarkonsult som stöd i sitt arbete. Ett annat exempel är att UVA ger arbetsgivaren en skyldighet att redovisa företagsledningens framtidsbedömningar så att de fackliga organisationerna i företaget får möjligheter att gemensamt med företagsledningen behandla och bedöma företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrensläge, produktutveckling och produktionsutrustning samt de anställdas trygghet och utveckling i arbetet. Denna rätt innebär en konkretisering av den plikt arbetsgivaren har enligt 19 § MBL att ge de fackliga organisationerna information om verksamheten.⁶⁹ Ytterligare ett prov på rättigheter är att fackliga representanter som är anställda i koncerner ges en rätt till betald ledighet i skälig omfattning för fackligt kontaktarbete. Parterna har en skyldighet att förhandla om former och kostnader för sådant kontaktarbete om den fackliga organisationen begär det. Omfattningen av den rätt till ledighet som de fackliga företrädarna har i koncerner utgör en avvägningsnorm där begreppet skälig utgör en s.k. avvägningsmarkör. Avvägningen anses alltid bero på en skönsmässig bedömning. Till sådana normer knyts i många fall riktlinjer. Riktlinjerna anger vad som är relevanta faktorer att beakta vid avvägningen. Riktlinjerna bidrar på så sätt till att ge argument i en viss riktning.⁷⁰ Det finns dock inga riktlinjer i UVA som anger vilka relevanta faktorer som ska beaktas vid avvägningen.⁷¹

De övergripande mål och den inriktning som de lokala parterna rekommenderas ha för utvecklingsarbetet i företaget upprepas med nya formuleringar i UVA:s olika delar. Målen har konkretiserats genom olika handlingsalternativ där parterna gett exempel på hur de lokala parterna kan omsätta avtalets intentioner i praktisk tillämpning. Det finns dock *ett undantag*. Det gäller målet om *jämställdhet mellan kvinnor och män*. Det står uttryckt på ett ställe i UVA med formuleringen: ”Jämställdhet mellan kvinnor och män är också ett viktigt mål.”

⁶⁸ UVA s. 12.

⁶⁹ Prop 1975/76:105 Bilaga 1 *Arbetsrättsreform: Lag om medbestämmande i arbetslivet*, s. 231–ff och s. 234.

⁷⁰ Eckhoff, T., *Retningslinjer og ”tumregler”*, s. 151.

⁷¹ För en utförligare beskrivning av avvägningsnormer och retningslinjer, se Ulander-Wänman, C., *Företrädesrätt till återanställning*, s. 205.

Denna övergripande målsättning är inte nedbruten i operativa mål på de olika utvecklingsområdena. UVA innehåller inga skyldigheter för de lokala parterna att vidta särskilda insatser för att uppnå en högre jämställdhet och det finns heller inga förslag – handlingsalternativ – hur de lokala parterna kan arbeta för att uppnå denna målsättning.

De sätt på vilket UVA är utformat innebär att man inte genom att enbart analysera avtalets rättsliga konstruktion kan uttala sig om avtalet får några effekter på lokal nivå. Det krävs ny kunskap om och hur regleringen har omsetts i praktisk tillämpning för att man ska få en uppfattning om vilket genomslag UVA har för det lokala företaget och de arbetstagare som arbetar där.

4 Olika aspekter av flexicurity i UVA

4.1 Inledning

I nedanstående kapitel analyseras om och hur olika aspekter av flexicurity kan identifieras i UVA och vilken betydelse det har för arbetstagarnas trygghet. Analysen ger en uppfattning om vilka grundläggande värderingar och vilka handlingsalternativ de centrala parterna önskar att lokala aktörer ska tillägna sig för att förverkliga en anställnings- och sysselsättningstrygghet för enskilda arbetstagare. Av analysen framkommer även vilka konsekvenser dessa värderingar och handlingsalternativ kan få beroende på arbetstagarens kön, ålder och anställningstid.

4.2 Allmänna utgångspunkter i flexicurity och UVA

Det finns likheter i utformningen av flexicurity och UVA. Innehållet i begreppet flexicurity har formulerats som riktlinjer till olika lokala aktörer i medlemsländerna. Flexicuritykonceptet är utformat för att påverka grundläggande värderingar hos dessa aktörer, så att de handlar i överensstämmelse med det synsätt som finns hos kommissionen och andra institutioner inom EU. UVA är också konstruerat som riktlinjer till aktörer på lokal nivå. En betydande del av innehållet i såväl flexicurity som UVA utgörs av grundläggande värderingar. Kommissionen och de centrala parterna i Utvecklingsavtalet försöker överföra dessa normer till de lokala aktörerna så att det blir självklart för dem att handla i en viss riktning.⁷² Varken flexicurity eller UVA binder de lokala aktörerna att

⁷² Med de centrala parterna menas parterna i UVA SAF, LO och PTK samt Sveriges Verkstadsförening, Svenska Metallindustriarbetareförbundet, Svenska Industritjänstemanna-

tillämpa en bestämd modell, däremot lägger kommissionen respektive parterna i UVA fast ett grundläggande synsätt som fungerar som riktlinjer för utvecklingen på lokal nivå.

Den övergripande målsättning som framträder i både flexicuritystrategierna och UVA handlar om att skapa effektiva och konkurrenskraftiga företag för att därmed frambringa förutsättningar för sysselsättning, trygghet och utveckling i arbetet. Det som skiljer sig åt i visionen är att flexicuritystrategierna handlar om en utveckling av sysselsättningspolitiken för EU:s medlemsländer, medan UVA är inriktad på en utveckling av företag och arbetstagare i vissa branschvisa, privata, lokala företag. En annan skiljelinje är att flexicurity strävar efter att omfatta alla människor i en aktiv ålder, både de som finns i arbete och de som står utanför arbetsmarknaden. Vad gäller anställningsförhållandet är insatserna i de olika flexicuritystrategierna främst inriktade på den enskilde individen och vilka åtgärder som behöver vidtas för att den individuella arbetstagaren ska vara anställningsbar och produktiv i arbetslivet under en längre tid än idag. I UVA ses arbetstagarna som en jämställd och homogen grupp. Avtalet innehåller inte några riktlinjer som omfattar speciella grupper av arbetstagare t.ex. visstidsanställda, lågutbildade eller kvinnliga arbetstagare i företagen.

UVA omfattar de arbetstagare som har en anställning i ett privat teknikföretag. Avtalets ambition är att skapa förutsättningar för lokala arbetsgivare och arbetstagare/fackliga organisationer att samverka i utvecklingen av företaget och arbetstagarna i företaget. Parterna i UVA uttrycker inte någon viljeinriktning att företaget ska ta ett mer övergripande samhällsansvar för sysselsättningen och arbetstagarnas anställningsbarhet utanför företaget.

Nedan redovisas och analyseras tre tabeller som syftar till att åskådliggöra dominerande diskurser i flexicurity och UVA samt likheter och skillnader mellan flexicurity och UVA. Underlaget för kartläggningen av dominerande diskurser och likheter samt skillnader är UVA och KOM (2007) 359 slutlig. Likheter och skillnaderna har identifierats med stöd av diskursanalytisk teori och metod. I tabellerna har diskurserna strukturerats under rubrikerna arbetsorganisation, kompetensutveckling och medbestämmande-/samverkan. Att det är dessa aspekter som analyseras beror på att de berör områden som bör ha betydelse för arbetstagarnas sysselsättningstrygghet. Av tabellen framgår i vilket

förbundet, Sveriges Ingenjörer och Sveriges Arbetsledareförbund. Sveriges Verkstadsförening har bytt namn till Teknikarbetsgivarna. Sveriges Industritjänstemannaförbund gick år 2008 ihop med HTF och representeras numera av Unionen.

dokument uttalandet har identifierats. Innehållet i tabellerna analyseras närmare under rubrikerna 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3 och 4.2.4.

I tabellerna används följande förklaringar:

x = anger det dokument (UVA eller KOM (2007) 359 där uttalandet finns

0 = diskursen berörs inte i det andra dokumentet

1 = diskursen berörs i det andra dokumentet med helt eller delvis andra utgångspunkter

2 = det finns en samsyn i de båda dokumenten angående diskursen

4.2.1 Aspekter av flexicurity i UVA:s reglering av arbetsorganisation

I detta avsnitt redovisas och analyseras diskurser i flexicurity och UVA som berör området arbetsorganisation.

Tabell 1 Arbetsorganisation

Diskurs	Flexicurity	UVA
Underlätta för företag att anställa och avskeda. ⁷³	x	0
Företag har behov av att rekrytera medarbetare med färdigheter som bättre tillgodoser företagets krav och som är mer produktiva och anpassningsbara. ⁷⁴	x	0
Fortlöpande och mer omfattande teknisk förnyelse måste tillvaratas i företagen ⁷⁵	2	x
Den tekniska utvecklingen och förändringsarbetet i företaget kan medföra att arbetsorganisation och arbetsuppgifter förändras, att vissa arbetsuppgifter försvinner och nya tillkommer. Det är därför angeläget att de anställda utbildas för nya arbetsuppgifter. ⁷⁶	2	x
Flexibel arbetsorganisation så att företag snabbt och effektivt kan klara av nya produktionsbehov och skaffa den kompetens som behövs, underlätta för arbetstagarna att kombinera arbetsliv och privatliv. ⁷⁷	x	1
Omväxlande och utvecklande arbetsformer eftersträvas så att den enskilde kan öka sina kunskaper och erfarenheter i arbetet och därmed få mera krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter. ⁷⁸	2	x

⁷³ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 2.

⁷⁴ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 2.

⁷⁵ UVA s. 12.

⁷⁶ UVA s. 7 och KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 2 och s. 3.

⁷⁷ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 2 och UVA s. 11–12.

⁷⁸ UVA s. 12 och KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 3.

Diskurs	Flexicurity	UVA
Uppnå arbetsplatser av god kvalitet med kompetenta ledningar, bra arbetsorganisation och fortlöpande kompetensutveckling. ⁷⁹	x	2
Arbeten, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande för de anställda ska eftersträvas. ⁸⁰	2	x
De anställdas kunskaper bör tas tillvara och deras möjligheter till samarbete och kontakt med arbetskamrater främjas. ⁸¹	0	x
Decentralisera och delegera ansvar och beslutsfattande så långt ner i organisationen som möjligt. ⁸²	0	x
Stödja jämställdhet mellan kvinnor och män genom samma tillgång till arbete av god kvalitet och möjligheter att förena arbete med familjeliv. ⁸³	x	2
Ge invandrare, ungdomar, funktionshindrade och äldre lika möjligheter till arbete av god kvalitet och möjlighet att förena arbete och familjeliv. ⁸⁴	x	0
Villkoren för s.k. atypiska anställningar ska förbättras. ⁸⁵	x	0
Anställningsavtalen ska utformas så att lågutbildade arbetstagare kan börja en anställning på villkor som är fördelaktiga för potentiella arbetsgivare. ⁸⁶	x	0
AT får övergång till varaktig anställning när kvalifikationerna förbättrats och anställningsförhållandet antagit ett mer varaktigt karaktär. ⁸⁷	x	0
Begränsa s.k. atypiska anställningar efter varandra. ⁸⁸	x	0
Tillsvidareanställningar utformas så att anställningsskyddet utökas successivt. ⁸⁹	x	0
Skillnaden mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar minskas. ⁹⁰	x	0

⁷⁹ KOM (2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 5 och UVA s. 11.

⁸⁰ UVA s. 11 och KOM (2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 5.

⁸¹ UVA s.13.

⁸² UVA s. 8.

⁸³ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 5 och UVA s. 10.

⁸⁴ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 5.

⁸⁵ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 5.

⁸⁶ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 10.

⁸⁷ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity* s. 10.

⁸⁸ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity* s. 8.

⁸⁹ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 8.

Diskurs	Flexicurity	UVA
AT behöver sysselsättningstrygghet istället för anställningstrygghet. ⁹¹	x	1
AT måste vara inställda på omställningar under sina aktiva år i yrkeslivet (arbete till arbetslöshet, arbetslöshet till utbildning o.s.v.). ⁹²	x	1
Flexicurity, ett delat ansvar mellan arbetsgivare, arbetstagarare och offentliga myndigheter. ⁹³	x	0

En diskurs i såväl flexicurity som UVA är målet att skapa effektiva och konkurrenskraftiga företag, för att bl.a. ge arbetstagarare en trygghet på arbetsmarknaden. Gemensamt för flexicurity och UVA är föreställningen att detta går att uppnå med regleringar som innehåller både flexibilitets- och trygghetsåtgärder. I både flexicurity och UVA framgår att det är viktigt att företagen fortlöpande tillvaratar ny teknik och att de anställda i organisationen är inställda på de omställningar som en ny teknik kan medföra. Flexicurity och UVA menar att sådana förändringar kan innebära att vissa arbetsuppgifter försvinner och nya tillkommer samt att kraven för olika befattningar kan komma att förändras.⁹⁴

En viktig skillnad mellan flexicurity och UVA är att flexicurity präglas av uppfattningen att företagen behöver en större frihet att anställa och avskeda arbetstagarare. Företagen måste kunna rekrytera medarbetare som bättre motsvarar deras kompetenskrav och som är mer produktiva och flexibla än den arbetskraft som för närvarande finns i verksamheten. Företagen anses ha behov av dels s.k. *extern numerisk flexibilitet* dels en generell flexibilitet, för att vara maximalt konkurrenskraftiga.⁹⁵ I flexicurity anses denna utveckling medföra att företagen måste sträva efter att uppnå arbetsplatser av god kvalitet med kompetenta ledningar, fortlöpande kompetensutveckling och en bra arbets-

⁹⁰ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 7–8.

⁹¹ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 2 och UVA s. 7.

⁹² KOM(2007)359 slutlig *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 2 och s. 5, UVA s. 7.

⁹³ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 6.

⁹⁴ KOM (2007) 359 slutlig och UVA s. 7.

⁹⁵ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén – *Gemensamma principer för "flexicurity": Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet* {SEK (2007) 861} {SEK(2007) 862}/*KOM/2007/0359 slutlig*/ s. 3. Med extern numerisk flexibilitet menas en anpassning av sysselsättningsvolymen genom utbyte med den externa arbetsmarknaden. Detta kan ske genom friställningar, tillfälligt arbete och visstidsanställningar, se Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om *Flexicurity (den interna flexibilitetsdimensionen – kollektiva förhandlingar och den sociala dialogens roll som instrument för reglering och reform av arbetsmarknaden)*, s. 0108–0113.

organisation vilket bl.a. innebär att arbetsorganisationen måste vara mer flexibel än idag.⁹⁶

I flexicurity bygger inte anställningsavtalet på en långvarig relation mellan arbetsgivare och arbetstagare utan arbetstagarna ska bytas ut om företaget bättre kan tillgodose sina behov och bli mer konkurrenskraftigt med annan arbetskraft. Arbetstagarnas trygghet ska i flexicurity baseras på en *sysselsättningstrygghet*. Sysselsättningstrygghet definieras som att arbetstagarna under hela sitt aktiva liv ska hitta ett arbete och ha goda karriärmöjligheter i en ekonomisk omgivning som förändras i snabb takt.⁹⁷ Tryggheten förutsätter att den enskilde arbetstagaren är attraktiv som arbetstagare och anställningsbar hela yrkeslivet, hos antingen den egna arbetsgivaren eller andra arbetsgivare på arbetsmarknaden. För att kunna uppnå sysselsättningstrygghet anses arbetstagarna behöva kunna anpassa sig till förändringar i arbetsorganisationen, nya arbetsuppgifter, nya arbetsmetoder och nya krav för yrkesutövandet.⁹⁸ Synen på att arbetstagare behöver sysselsättningstrygghet istället för anställningstrygghet innebär att arbetstagaren måste vara medveten om och acceptera att man kan bli utbytt mot arbetstagare som bättre motsvarar företagets behov. Den enskilde arbetstagaren måste i flexicurity vara inställd på ett livslångt lärande och att hela yrkeslivet kan innehålla olika stadier av arbetslöshet, utbildning, konkurrens om nya arbeten och geografisk rörlighet. Synsättet indikerar att en arbetstagare inte kan ta för givet att en hög skicklighet i nuvarande anställning innebär en anställningsbarhet på arbetsmarknaden som helhet.

Beskrivningen av vad som krävs av arbetstagarna för att företag ska vara internationellt konkurrenskraftiga kräver, enligt min mening, förpliktande insatser för både arbetsgivare och arbetstagare i bestående anställning. Det förutsätter även parallella samhällsinsatser som kompletterar arbetsgivarens och arbetstagarens skyldigheter. Det är också kommissionens uppfattning att flexi-

⁹⁶ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862} s. 5.

⁹⁷ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862}s. 2.

⁹⁸ (2008/618/EG) Rådets beslut av den 15 juli 2008 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, L 198/52.

curity ska ses som ett delat ansvar mellan arbetsgivare, arbetstagare och regeringen (offentliga myndigheter).⁹⁹

SAF, LO och PTK uttrycker i inledningen till UVA att den tekniska utvecklingen och förändringsarbetet i företagen kan medföra att vissa arbetsuppgifter försvinner och nya tillkommer. I det uttalandet ligger, som jag förstår det, en medvetenhet och en acceptans hos UVA:s parter att företag kan behöva säga upp arbetstagare d.v.s. att företaget har behov av *extern numerisk flexibilitet*. UVA uttrycker dock inte att företagen skulle ha ett generellt behov av att byta ut arbetstagare på grund av teknisk utveckling eller andra omställningar i företaget. I stället poängterar de centrala parterna i UVA, vikten av att de lokala parterna eftersträvar en arbetsorganisation som innebär omväxlande och utvecklande arbetsformer så att den enskilde kan öka sina kunskaper och erfarenheter i arbetet och därmed få mer krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter.¹⁰⁰ Förändringar i arbetsorganisationen kopplas i UVA till att arbetstagare behöver kunskap för nya arbetsuppgifter och vikten av att arbetsgivaren medverkar till att utbilda arbetstagarna i företaget. De centrala parterna uppmanar de lokala aktörerna att ta tillvara de anställdas kunskaper och försöka att decentralisera samt delegera beslutsfattandet så långt ner i organisationen som möjligt i syfte att uppnå avtalets målsättningar.¹⁰¹

UVA (liksom den svenska anställningsskyddslagen) utgår från att den normala anställningsformen mellan arbetsgivare och arbetstagare utgörs av en tillsvidareanställning. Det innebär att anställningsavtalet ses som en långvarig relation mellan arbetsgivare och arbetstagare. UVA:s utformning bygger på en föreställning att företagen kan bli mer effektiva och konkurrenskraftiga genom att de anställda arbetstagarna även på lång sikt bidrar till och tar ett ansvar för företagets utveckling. De lokala parterna ska eftersträva att uppnå arbeten, ledningsformer och styrsystem som är stimulerande och engagerande för de anställda. Det som skiljer sig i denna målsättning mellan flexicurity och UVA är att UVA uttrycker att dessa målsättningar utgår från behov hos arbetstagarna. UVA:s utformning bygger på en föreställning om att företagen kan bli mer effektiva och konkurrenskraftiga genom att de anställda arbetstagarna

⁹⁹ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862}s. 4.

¹⁰⁰ UVA s. 11.

¹⁰¹ UVA s. 8 och s. 16.

under hela sin anställningstid bidrar till och tar ett ansvar för företagets utveckling. Avtalet utgår från att arbetsgivaren vill att arbetstagarna ska trivas och utvecklas i arbetet. Det finns en underliggande diskurs i UVA, att arbetsgivaren tar ett visst socialt ansvar för att de arbetstagare som är anställda i verksamheten ska känna sig trygga med sin anställning i företaget. UVA är inriktad på en trygghet och en utveckling av arbetstagarna i bestående anställning. Basen för arbetstagarnas trygghet är anställningen hos den nuvarande arbetsgivaren d.v.s. *anställningstrygghet*.

Flexicurity:s målsättning att uppnå arbetsplatser av god kvalitet, med kompetenta ledningar och fortlöpande kompetensutveckling synes främst utgå från företagets behov av en flexibel arbetsorganisation. UVA:s ambitioner med goda arbeten, ledningsformer och styrsystemen är att dessa ska vara stimulerande och engagerande för de anställda arbetstagarna. Målsättningen i UVA bygger på föreställningen att en sådan arbetsorganisation skapar mer motiverade och därmed produktivare arbetstagare vilket stärker företagets position.

Den övergripande målsättningen att uppnå konkurrenskraftiga och lönsamma företag och trygga arbetstagare är densamma i flexicurity och UVA, men vilka utvecklingsinsatser avseende arbetsorganisationen som krävs för att uppnå detta skiljer sig mellan det svenska avtalet och den europeiska strategin.

Varken flexicurity (så som det beskrivs i KOM(2007) 359 slutlig) eller UVA innehåller några utvecklade grundläggande värderingar eller konkreta handlingsalternativ för hur man på lokal nivå kan öka jämställdheten mellan kvinnor och män. Det finns inga tydliga uttalanden om att de lokala aktörerna ska eftersträva t.ex. att tidsbegränsat anställda arbetstagare erhåller tillsvidareanställningar, att företagen har en jämn könsfördelning i arbetsorganisationen eller att både kvinnor och män upprätthåller chefspositioner i företaget. Mot bakgrund av de jämställdhetsmål som uttrycks i flexicurity och UVA samt den regleringsteknik avtalet och flexicurity har, där både utvecklade grundläggande värderingar och handlingsalternativ har formulerats på olika områden finner jag detta anmärkningsvärt. Bristen på uttalanden på detta område riskerar att jämställdhetsfrågorna också får en undanskymd roll på det lokala företaget.

4.2.2 Aspekter av flexicurity i UVA:s reglering av kompetensutveckling

I detta avsnitt redovisas och analyseras diskurser i flexicurity och UVA som berör området kompetensutveckling.

I tabellen används följande förklaringar:

x = anger det dokument (UVA eller KOM (2007) 359 där uttalandet finns

0 = diskursen berörs inte i det andra dokumentet

1 = diskursen berörs i det andra dokumentet med helt eller delvis andra utgångspunkter

2 = det finns en samsyn i de båda dokumenten angående diskursen

Tabell 2 Kompetensutveckling

Diskurs	Flexicurity	UVA
Villkor om investeringar i livslångt lärande i anställningsavtalen. ¹⁰²	x	1
Företaget tillhandahåller i så god tid som möjligt utbildning för nya arbetsuppgifter som tekniken medför. ¹⁰³	2	x
Individuella kompetensutvecklingsprogram som en del av anställningsavtalet. ¹⁰⁴	x	0
Alla arbetstagare har individuella utbildnings- och karriärutvecklingsprogram. ¹⁰⁵	x	0
Kompetenskrav på olika yrken, utbildningsinsatser som krävs för att uppnå dessa kunskaper och tidsfrister för att AT ska uppnå kompetenskraven. ¹⁰⁶	x	0
Individuella utbildningskonton. ¹⁰⁷	x	0
Utbildningsinsatser på företagen riktas särskilt till lågutbildade arbetstagare. ¹⁰⁸	x	0
Möjlighet att kombinera arbete och utbildning. ¹⁰⁹	x	0
Främjande av rörligheten mellan utbildningssystemen, ickeformell utbildning erkänns och valideras. ¹¹⁰	x	0
Inrättande av utbildningsfonder eller utbildningsinstitut på bransch- eller regional nivå. ¹¹¹	x	0

¹⁰² KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 9 och UVA s. 7.

¹⁰³ UVA s. 13 och KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 9.

¹⁰⁴ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 9.

¹⁰⁵ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 9.

¹⁰⁶ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 9.

¹⁰⁷ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 10.

¹⁰⁸ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 10.

¹⁰⁹ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 10.

¹¹⁰ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 10.

¹¹¹ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 3 och s. 8.

I både flexicurity och UVA poängteras vikten av att arbetstagarna fortlöpande ökar sina kunskaper. I flexicurity är övergripande strategier för livslångt lärande en avgörande komponent för att arbetstagarna ska klara omställningar och vara anställningsbara på arbetsmarknaden. Av de handlingsalternativ som kommissionen utarbetat framgår att företagen med beaktande av sin särart ska utarbeta omfattande strategier som ger all personal möjlighet att delta i utbildning och skaffa sig ny kompetens.¹¹² Flexicurity har ett brett perspektiv på kompetensutveckling. Kommissionen har redovisat ett flertal konkreta exempel på hur de lokala aktörerna kan agera för att uppnå målet om livslångt lärande för arbetstagare. De handlingsalternativ som kommissionen visar på involverar deltagare på olika nivåer, staten, regionala aktörer, branschorganisationer, arbetsgivarorganisationer, fackliga organisationer och enskilda arbetsgivare samt arbetstagare. Handlingsalternativen berör åtgärder som kräver insatser på olika samhällsområden.

UVA:s syn på kompetensutveckling utgår från ett snävare perspektiv jämfört med flexicurity. UVA sätter inte arbetstagarnas behov av kunskapsutveckling i relation till arbetsmarknaden som helhet. Utgångspunkterna för arbetstagarnas kompetensutveckling är istället företagets behov och den individuella arbetstagarens anställningstrygghet. Målen med kunskapsutvecklingen är, som jag förstår det, att medverka till att arbetstagarna kan utföra sina arbetsuppgifter på ett för arbetsgivaren tillfredsställande sätt. Arbetstagarnas ökade kunskaper ska även bidra till att de fortlöpande kan medverka i företagets utveckling och att deras ökade yrkeskunskaper ger dem ökad motivation och ett engagemang i arbetet.

UVA ger inte, som jag tolkar avtalet, den individuella arbetstagaren en ovillkorlig rätt till kompetensutveckling. Det finns heller inga grupper, t.ex. arbetstagare med lång anställningstid, som enligt avtalet bör ägnas särskild uppmärksamhet. Det är arbetsgivaren i kraft av sin företags- och arbetsledningsrätt som beslutar om vilken kompetensutveckling som arbetstagare ska få och vem/vilka som ska erhålla den kompetensutvecklingen. En konsekvens av detta kan bli att vissa arbetstagare inte får kunskapsutveckling i den utsträckning som kan anses nödvändig för att erhålla anställnings- och sysselsättnings- trygghet. Kommissionen har uttryckt att investeringar i livslångt lärande alltför

¹¹² Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861} {SEK(2007)862}, Bilaga 1, s. 17.

ofta går till högutbildade. Lågutbildade arbetstagare, visstidsanställda arbetstagare och äldre arbetstagare anges av kommissionen vara grupper som mest drabbas av underinvestering i utbildning.¹¹³ I Sverige har främst kvinnor och ungdomar visstidsanställningar.¹¹⁴ Det innebär en risk för att kvinnor och ungdomar när det gäller att erhålla kompetensutveckling blir mindre gynnade, vilket kan försvåra deras konkurrenskraft på arbetsmarknaden.¹¹⁵

UVA uppmanar de lokala parterna att organisera arbetet så att arbetstagarna får omväxlande och utvecklande arbetsformer för att därigenom kunna öka sina kunskaper i arbetet och få mer krävande och ansvarsfulla uppgifter.¹¹⁶ Detta visar på att UVA:s parter vill åstadkomma s.k. *intern funktionell flexibilitet* i företaget genom bl.a. utbildning, större bredd i arbetsuppgifterna och arbetsrotation.¹¹⁷ Det framstår även som en grundtanke i UVA att arbetstagarna genom utsträckt information och samverkan med arbetsgivaren kommer att utveckla sin kompetens. En ökad delegering och decentralisering av olika funktioner i företaget indikerar också att de centrala parterna i UVA förutsätter att det sker en kompetensutveckling på olika nivåer i företaget.¹¹⁸ Den interna funktionella flexibiliteten som framgår av UVA syftar till att skapa en anställningstrygghet för arbetstagarna i bestående anställning. Perspektivet kan dock vara alltför begränsat och kortsiktigt eftersom det inte ger de lokala parterna några indikationer på att bevaka utvecklingen utanför företaget och framtida kompetenskrav

¹¹³ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6.2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861} {SEK(2007)862} s. 4.

¹¹⁴ Regeringens skrivelse 2009/10:34 Sveriges handlingsprogram för tillväxt och sysselsättning – uppföljningsrapport 2009, s. 54 och s. 49, SCB, AKU, grundtabeller årsmedeltal 2009. Med ungdomar menas anställda i åldern 15–24 år.

¹¹⁵ Av Rådets beslut av den 15 juli 2008 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (2008/618) s. L 198/49, framgår att länderna som en del i en ny generationsöverskridande strategi särskilt bör uppmärksamma ungdomars situation och främja sysselsättning under hela arbetslivet även för äldre arbetstagare. Se även *Rådets rekommendation av den 27 mars 2007 om 2007 års uppdatering av de allmänna riktlinjerna för medlemsstaternas och gemenskapens ekonomiska politik och genomförandet av medlemsstaternas sysselsättningspolitik* (2007/209/EG). L 92/40.

¹¹⁶ UVA s. 11.

¹¹⁷ I flexicurity exemplifieras intern funktionell flexibilitet med att arbetstagaren erhåller utbildning, större bredd i arbetsuppgifterna och arbetsrotation, se *Yttrande från Europeiska och sociala kommittén om "Flexicurity (den interna flexibilitetsdimensionen – kollektiva förhandlingar och den sociala dialogens roll som instrument för reglering och reform av arbetsmarknaden)"*, EUT C 256, 27/10/2007 s. 0108–0113.

¹¹⁸ UVA s. 8 och s. 11.

inom olika yrkesområden. Det innehåll som UVA har angående kompetensutveckling ger inte stöd för att arbetsgivare och arbetstagare ska genomföra kunskapsinsatser som ökar arbetstagarens anställningsbarhet i relation till arbetsmarknaden som helhet.

De insatser som UVA påtalar bygger på att arbetsgivaren bekostar arbetstagarens kompetensutveckling. UVA innehåller inga rekommendationer till lokala parter att t.ex. i lönerörelsen avsätta medel till individuella utbildningskonton. Det är en känslig fråga om nuvarande arbetsgivare ska avsätta ekonomiska medel för att bidra till arbetstagarens personliga kunskapsutveckling, när detta kan medföra att arbetstagaren blir attraktiv att rekrytera för andra arbetsgivare. Samtidigt är det just denna attraktionskraft som innebär att arbetstagaren blir anställningsbar och uppnår sysselsättningsstrygghet i relation till en hel arbetsmarknad.

Vad gäller arbetstagarnas kompetensutveckling kan det av flexicurity inte bara utläsas grundläggande värderingar, utan flexicurity innehåller även förslag på handlingsalternativ som skapar en helhetssyn på hur kompetensutveckling kan ta form i företagen. I flexicurity uttrycks det som en möjlighet att arbetsgivaren och den fackliga organisationen i kollektivavtal kan ta fram nuvarande och framtida kompetenskrav för olika yrken. Parterna kan bestämma vilka kompetenskrav som ska gälla för olika befattningar och anvisa utbildningsinsatser som krävs för att arbetstagarna ska uppfylla kompetenskraven.¹¹⁹ Parterna kan även i kollektivavtalet ange tidsomfattningen på kunskapsinsatserna. En sådan kartläggning i företagen skapar, enligt min mening, goda förutsättningar för att arbetstagarna får en kunskapsutveckling som följer verksamhetsutvecklingen i företaget och inte blir iscensatt för sent.¹²⁰

En konstruktion med villkor om arbetstagares rätt till kompetensutveckling i det enskilda anställningsavtalet innebär att både arbetsgivare och arbetstagare får en fortlöpande skyldighet och en rättighet att tillhandahålla respektive utkräva kompetensutveckling. Genom individuella utbildnings- och karriärutvecklingsprogram kan alla arbetstagare erhålla en plan för att bredda och för-

¹¹⁹ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861 } {SEK(2007)862} Bilaga 1 s. 9.

¹²⁰ Regionkommittén använder begreppet *intern flexicurity* för att beskriva behovet av att arbetstagarna tillägnar sig nya färdigheter för att därigenom minimera övertalighet och onödiga förflyttningar, *Yttrande från Regionkommittén om Flexicurity* (2008/C 105/04), s. C 105/18.

djupa sina färdigheter. Arbetstagarens kunskapsutveckling blir en pågående process under hela anställningstiden hos en arbetsgivare.

Det anses inom flexicurity vara möjligt att införa individuella utbildningskonton för arbetstagarna.¹²¹ På samma sätt som offentliga myndigheter föreslås införa skattelättnader för att öka företagens incitament att investera i sin arbetskrafts kunskapsutveckling, ser kommissionen en möjlighet att öka motivationen hos arbetstagarna att investera i ett livslångt lärande genom att inrätta individuella utbildningskonton. Det framgår inga tydliga handlingsalternativ hur dessa konton ska användas och vem/vilka som avsätter medel till kontona. Det framgår inte klart i vilken omfattning den nuvarande arbetsgivaren förväntas bidra ekonomiskt till de individuella utbildningskontona för sådan kunskap som främst utgör en personlig utveckling för arbetstagaren. Det kan dock av kommissionens uttalande utläsas att de individuella utbildningskontona inte bara bör innebära åligganden för arbetsgivare och arbetstagare utan även för offentliga myndigheter.¹²²

De kompetensutvecklingsinsatser som finansieras av individuella utbildningskonton skulle kunna ge arbetstagarna en möjlighet att spendera viss arbetstid och ett visst belopp på sin personliga utveckling. Sådana insatser föreslås av kommissionen ske i samråd med arbetsgivaren, men vad det samrådet innebär, om det enbart handlar om de insatser som sker på betald arbetstid, eller omfattar allt som bekostas av det individuella utbildningskontot framgår inte av flexicurity. En implementering av kommissionens förslag i detta avseende innebär, som jag ser det, att den enskilde arbetstagaren får ett utökat inflytande över vilka kunskapsinsatser han/hon vill tillägna sig. Arbetstagaren skulle genom förslaget även få tillgång till finansiering av sina önskemål. Ett sådant system skulle även bidra till en större likabehandling av olika arbetstagare i företagen. Det förslag som framförts av kommissionen ger arbetstagaren en större självständighet i förhållande till arbetsgivaren. Systemet innebär, som jag förstår det, i relation till en svensk kontext, en viss inskränkning av före-

¹²¹ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862}Bilaga 1 s. 10.

¹²² Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861}{SEK(2007)862}Bilaga 1 s. 10.

tags- och arbetsledningsrätten, eftersom arbetsgivare har rätt att självständigt fatta beslut om kompetensutveckling och vem/vilka arbetstagare som ska erhålla den. I gengäld innebär förslaget att arbetsgivare får ett ekonomiskt stöd i investeringen av kompetens hos arbetstagarna som också kan gynna företaget. En generellt ökad kunskap hos arbetstagaren som motsvarar företagets nuvarande och kommande behov men även tillgodoser efterfrågad kunskap hos andra arbetsgivare på arbetsmarknaden stärker arbetstagarens anställnings- och sysselsättningstrygghet. Den enskilde arbetstagaren uppnår på så sätt en *extern funktionell flexibilitet*.¹²³

I UVA ska arbetstagarnas kompetens främst tillvaratas för att utveckla företaget och för att skapa en trygghet och ett engagemang för arbetstagarna i bestående anställning. Det finns ingenting uttryckt i UVA om att arbetstagarens kompetensutveckling har ett värde för den individuella arbetstagarens position och trygghet på arbetsmarknaden som helhet. Det är ingen självklarhet att en ökad yrkesskicklighet i bestående anställning tryggar arbetstagarens nuvarande anställning vid en förändring. Det är heller inte givet att en kompetensutveckling som enbart utgår från företagets behov innebär att arbetstagaren är anställningsbar i branschen eller på hela arbetsmarknaden.

I UVA finns inga riktlinjer som anger att företaget ska uppmärksamma lågutbildade arbetstagarers behov av kompetensutveckling. Ungdomar som börjar arbeta utan att ha fullgjort gymnasiet och äldre arbetstagare som saknar en gymnasieutbildning som ger behörighet för universitetsstudier är några grupper som kan behöva särskild uppmärksamhet. En investering i ett livslångt lärande för dessa grupper kan vara avgörande för deras konkurrenskraft på arbetsmarknaden fram till pension. Även behovet av kunskapsutveckling för tidsbegränsat anställda arbetstagare i företagen kan kräva ett särskilt beaktande i de riktlinjer som ges till de lokala parterna i UVA. Enligt kommissionen är detta grupper som drabbas av underinvesteringar i utbildning.¹²⁴

¹²³ Extern funktionell flexibilitet har inte använts som begrepp av Europeiska kommissionen eller till kommissionen anslutna institutioner. Det är ett begrepp som jag har konstruerat för att visa på att en arbetstagarers anställningsbarhet inte bara handlar om en intern funktionell flexibilitet. Arbetstagarers anställningsbarhet och trygghet handlar också om att under bestående anställning kunna vara konkurrenskraftig på en hel arbetsmarknad.

¹²⁴ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861} {SEK(2007)862} s. 3.

4.2.3 Aspekter av flexicurity i UVA:s reglering av samverkan och medbestämmande

I detta avsnitt redovisas och analyseras diskurser i flexicurity och UVA som berör området samverkan och medbestämmande.

I tabellen används följande förklaringar:

x = anger det dokument (UVA eller KOM (2007) 359 där uttalandet finns

0 = diskursen berörs inte i det andra dokumentet

1 = diskursen berörs i det andra dokumentet med helt eller delvis andra utgångspunkter

2 = det finns en samsyn i de båda dokumenten angående diskursen

Tabell 3 Medbestämmande och samverkan

Diskurs	Flexicurity	UVA
Flexicurity förutsätter ett klimat präglad av förtroende och dialog mellan bl. a. arbetsmarknadens parter där alla är beredd att ta sitt ansvar för att åstadkomma förändring och utarbeta väl avvägda politiska lösningar. ¹²⁵	x	2
Arbetsgivaren redovisar de bedömningar som aktualiserar, ny teknik, de tekniska, ekonomiska, arbetsmiljö – och sysselsättningsmässiga konsekvenser som kan överblickas. ¹²⁶	0	x
Lokala arbetsgivare och fackliga organisationer ska söka komma fram till en samstämmig uppfattning om hur utvecklingsarbetet ska bedrivas i företaget. ¹²⁷	0	x
De fackliga organisationerna i företaget ges insyn och inflytande över företagets ekonomiska situation, planerings-, budget - och uppföljningsarbete. ¹²⁸	0	x
Företagsledningens framtidsbedömningar redovisas så att de fackliga organisationerna får möjlighet att gemensamt med företagsledningen bedöma företagets marknadsutsikter, inköpsverksamhet, konkurrens-läge, produktutveckling och produktionsutrustning samt de anställdas trygghet och utveckling i arbetet. ¹²⁹	0	x

¹²⁵ KOM(2007)359 slutlig, *Gemensamma principer för flexicurity*, s. 5–6 och UVA s. 7.

¹²⁶ UVA s. 13.

¹²⁷ UVA s. 10.

¹²⁸ UVA s. 14.

¹²⁹ UVA s. 14.

Diskurs	Flexicurity	UVA
Former för samverkan och medbestämmande anpassas till lokala förhållanden på arbetsplatsen. De lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att få till stånd ändamålsenliga - samverkans- och medbestämmandeformer. ¹³⁰	0	x
De fackliga företrädarnas medverkan i företagets ekonomiska situation och framtid förutsätter en utveckling av kompetens inom dessa områden och ansvar att göra egna bedömningar. ¹³¹	0	x
Företaget medverkar till utbildning av fackliga företrädare. ¹³²	0	x
Arbetsgivare och facklig organisation samverkar kring utvecklingen av arbetsorganisationen. Vid utvecklingen av medbestämmandet ska ökat inflytande och ansvar för de anställda eftersträvas. ¹³³	0	x
De anställda ges översiktlig information om företagets ekonomiska utveckling i konkret och lättillgänglig form. ¹³⁴	0	x
De anställda ska ges möjlighet att medverka i utvecklingen av den egna arbetssituationen och förändrings - samt utvecklingsarbete som rör det egna arbetet. ¹³⁵	0	x
De anställda bör ges möjligheter att medverka i planeringen av det egna arbetet. ¹³⁶	0	x
Den enskilde AT garanteras att alltid kunna föra en fråga vidare i linjen och/eller till den fackliga organisationen. ¹³⁷	0	x
Facklig medlem har rätt att på betald tid få delta i fackliga möten under högst 5 timmar per år. ¹³⁸	0	x
Nyanställda arbetstagare har rätt att på betald tid under en timme få delta i fackliga möten som anordnas av den lokala fackliga organisationen för att få information om den lokala fackliga verksamheten. ¹³⁹	0	x

¹³⁰ UVA s. 16.

¹³¹ UVA s. 21.

¹³² UVA s. 21.

¹³³ UVA s. 11.

¹³⁴ UVA s. 14.

¹³⁵ UVA s. 12. Se Arbetsmiljölagen (1977:1160) kap.2 1 §.

¹³⁶ UVA s. 11.

¹³⁷ UVA s. 12.

¹³⁸ UVA s. 19.

¹³⁹ UVA s. 19.

Diskurs	Flexicurity	UVA
Fackliga representanter i koncerner har rätt till betald ledighet i skälig omfattning för fackligt kontaktarbete. ¹⁴⁰	0	x
Den lokala fackliga organisationen har rätt att anlita arbetstagarbörskonsult för särskilda uppdrag inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och för de anställdas sysselsättning. ¹⁴¹	0	x
Företaget medverkar till utbildning av fackliga företrädare så att de erhåller kompetens för att göra egna bedömningar om företagets ekonomiska situation och framtid. ¹⁴²	0	x

I såväl flexicurity som i UVA framhålls värdet av att arbetsmarknadens parter samverkar för att utveckla företag och arbetstagarare. Uppmaningen att representanter för arbetsgivare och arbetstagarare ska samarbeta för att utveckla strategier är i flexicurity främst riktad till parterna som organisationer. Det finns inga uttryckta grundläggande värderingar som berör samverkan och medbestämmande i företagen. Flexicurity anger inga handlingsalternativ hur samverkan mellan arbetsmarknadens parter på central eller lokal nivå kan ta form. Det finns heller inga riktlinjer i flexicurity för ett framgångsrikt ledarskap, vikten av motiverade arbetstagarare eller hur kommissionen ser på arbetstagararnas medbestämmande i företagen. Kommissionen påtalar dock att flexicurity förutsätter ett klimat som präglas av förtroende och dialog mellan offentliga myndigheter och arbetsmarknadens parter. Samtliga inblandade ska vara beredd att ta sin del av ansvaret för förändringar och för att åstadkomma väl avvägda politiska lösningar.¹⁴³ Flexicurity ger dock inga förslag på hur förtroendet och dialogen kan åstadkommas vad gäller samverkan mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagararna eller deras fackliga organisationer. Det är stora skillnader mellan flexicurity och UVA i dessa avseenden.

I UVA utgör utvecklingen av samverkan och medbestämmandet mellan lokala arbetsgivare och lokala fackliga organisationer den mest omfattande delen av avtalet. Av bestämmelserna i UVA framgår att lokala arbetsgivare och fack-

¹⁴⁰ UVA s. 20.

¹⁴¹ UVA s. 21.

¹⁴² UVA s. 21.

¹⁴³ Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel, den 27.6 2007 KOM(2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för flexicurity: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*, SEK {(2007) 861} {SEK(2007)862}, s. 5–6.

liga organisationer uppmanas att försöka komma fram till en samstämmig uppfattning om hur utvecklingsarbetet ska bedrivas i företaget.

UVA ger de lokala parterna en möjlighet att med utgångspunkt av olika former för samverkan och medbestämmande, själva välja på vilket sätt arbetstagarna ska få ett inflytande över väsentliga områden i företaget. Förutom sedvanliga förhandlingar i enlighet med MBL:s regler kan de lokala parterna, enligt UVA, träffa överenskommelse om att fackliga företrädare på olika nivåer medverkar i företagets ordinarie linjeorganisation. Medbestämmandet kan även utövas i partssammansatta samarbets- och informationsorgan på företaget. I företagsfrågor som är begränsade i tiden t.ex. investeringar i byggnader och maskiner kan medbestämmandet utövas i projekt med medverkan av de lokala arbetstagarorganisationerna om de lokala parterna blir överens om det.¹⁴⁴ Syftet med dessa avvikelser från MBL:s regler är att skapa *flexibla former för samverkan och medbestämmande* i företagen.

Om de lokala parterna väljer att träffa lokala överenskommelser om medbestämmandeformer kräver de centrala parterna att det i avtalet klart framgår vilka medbestämmandeformer och utvecklingsområden som omfattas av linjeförhandlingar och partssammansatta organ. När medbestämmandet utövas i projekt får de lokala parterna även en skyldighet att ange vilka fackliga befogenheter som utövas i projektet.¹⁴⁵ En facklig företrädare som medverkar i de samverkans- och medbestämmandeformer som överenskommit lokalt ska, enligt UVA, alltid ha rätt att hänskjuta en viss medbestämmandefråga till förhandling enligt MBL.¹⁴⁶ I UVA poängteras vikten av att också de anställda i företaget inom ramen för sin yrkesroll ges utrymme för inflytande, delaktighet och ansvar vad gäller planering av det egna arbetet och vid förändring samt utvecklingen av den egna arbetssituationen. Den enskilde arbetstagarens möjlighet till medbestämmande ska, enligt avtalet, särskilt uppmärksammas och befrämjas.¹⁴⁷ Information om företagets ekonomiska utveckling ska inte bara ges till den fackliga organisationen utan även de anställda ges en sådan information.¹⁴⁸ Detta innebär att de centrala parterna i vissa fall förespråkar en delegering av medbestämmandet från de lokala fackliga organisationerna till enskilda arbetstagare. Det sker en individualisering av den fackliga makten. En sådan maktförskjutning kan både stärka den individuella arbetstagarens ställ-

¹⁴⁴ UVA s. 16–17.

¹⁴⁵ UVA s. 17.

¹⁴⁶ UVA s. 17.

¹⁴⁷ UVA s. 18.

¹⁴⁸ UVA s. 14.

ning i företaget och medföra en större utsatthet för arbetstagaren. Avtalet ger dock uttryck för att arbetstagarparten hyser ett förtroende för att arbetsgivaren inte utnyttjar den enskilde arbetstagarens mer utsatta ställning när denna/denna utövar medbestämmandet.

I den del av UVA som rör medbestämmandets former uttrycks klara rättigheter respektive skyldigheter för de lokala parterna. Varje facklig medlem ges i UVA en rätt att på betald tid under högst fem timmar per år, delta i fackliga möten på arbetsplatsen. En förutsättning är att mötena anordnas av den fackliga organisationen och behandlar frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra områden som har samband med den fackliga verksamheten vid företaget. Nyanställda arbetstagare ges en rätt att vid ett tillfälle på betald tid under en timme, få delta i information som rör den lokala fackliga verksamheten och som anordnats av den fackliga organisationen.¹⁴⁹ I koncerner tillämpas UVA för varje företag i sig. Fackliga representanter anställda i koncerner har rätt till betald ledighet i skälig omfattning för fackligt kontaktarbete.¹⁵⁰

Vid företag med minst 50 anställda har de lokala arbetstagarorganisationerna en rätt att anlita arbetstagarconsult för ett särskilt uppdrag. Detta gäller inför en förestående förändring som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och de anställdas sysselsättning. Om de lokala parterna är överens kan arbetstagarconsult även utses i företag med mellan 25 och 50 anställda. Ett beslut att utse konsult ska föregås av förhandlingar med arbetsgivaren. Företaget svarar för skäliga kostnader för arbetstagarconsulten. Arbetstagarconsulten ska genom företagsledningen erhålla biträde och information enligt MBL och UVA i den omfattning som krävs för uppdraget. Den lokala arbetstagarorganisationen ska på begäran informera företagsledningen om arbetstagarconsultens arbete.¹⁵¹

UVA bidrar på olika sätt till att stärka den individuella arbetstagaren och den fackliga organisationens ställning i företaget. Arbetsgivaren ger arbetstagarerna en möjlighet till facklig information på betald tid. Det kan bidra till ett ökat intresse för frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarer och få till resultat att fler arbetstagarer organiserar sig fackligt. UVA:s innehåll visar på att parterna har ett gemensamt intresse av dels en hög facklig anslutning, dels att den fackliga organisationen är kompetent samt har en stark ställning på arbetsplatsen.

¹⁴⁹ UVA s. 19.

¹⁵⁰ UVA s. 19.

¹⁵¹ UVA s. 21–23.

4.2.4 Konstruktion av arbetsgivare, facklig organisation och arbetstagare i flexicurity och UVA

Flexicurity och UVA har som framgått ett gemensamt mål att bidra till konkurrenskraftiga företag och trygga arbetstagare. Den gemensamma synen på värdet av att arbetsmarknadens parter medverkar i en sådan utveckling innebär dock inte att arbetsgivare, facklig organisation och enskilda arbetstagare konstrueras på samma sätt i flexicurity som i UVA.

UVA bygger på en i grunden positiv människosyn. Alla anställda förutsätts kunna och vilja bidra till en positiv utveckling i företaget. I avtalet förmedlas ett synsätt där arbetstagarna ses som ett jämställt kollektiv med ett gemensamt intresse, uppdrag och ett solidariskt ansvar för att på olika sätt stärka företaget. Den arbetsorganisation som de lokala parterna bygger upp bör, enligt UVA:s parter, främja samarbete och kontakt mellan arbetskamraterna. Den synen på arbetstagarna visar på att arbetstagare också har andra behov än att få lön för utfört arbete. Arbetstagarna ses som sociala varelser och skiljer sig på så sätt från andra produktionsfaktorer i arbetsgivarens verksamhet. Arbetstagarna uppfattas i UVA som lojala medarbetare med siktet inställt på en långvarig anställningsrelation med arbetsgivaren.¹⁵² Den enskilde arbetstagaren bedöms värdefull för företaget genom sin kompetens och speciella yrkeserfarenhet. Det finns också en tilltro hos parterna i UVA att arbetstagare är kreativa och kan bidra med idéer både i konkreta problemlösningssituationer och till företagets utveckling i stort. Avtalsparterna ser arbetstagarna som ambitiösa medarbetare som vill och kan utvecklas i arbetet. Det framstår i avtalet som att arbetstagarnas drivkraft i arbetet inte enbart grundas på individuella intressen. Arbetstagare antas både vilja ta, och anses faktiskt ta ett ansvar för kollektiva intressen.

UVA bygger på en samförståndsanda där uppmärksamheten inte riktas på arbetsgivarens och de anställdas kolliderande intressen. Istället betonas parternas gemensamma ambition av att skapa och utveckla konkurrenskraftiga och lönsamma företag för att trygga sysselsättningen. Viktiga grundförutsättningar för en utveckling, enligt UVA:s intentioner, är att arbetstagarna är fackligt anslutna, avstår egen makt och låter sig representeras av en facklig organisation eller facklig kontaktperson. Den fackliga organisationen ges en insyn i och ett inflytande över företagets ekonomiska situation, planerings-, budget-, och uppföljningsarbete. Den fackliga organisationen framstår på dessa områden som en

¹⁵² Jfr *Yttrande från Regionkommittén om Flexicurity*, EUT, C 105, 25/4/2008 s. 0016–0020, där det framgår att flexicurity medför att skiftet från anställningstrygghet till sysselsättningstrygghet betyder att livslång anställning inte längre kan förväntas vara den normala sysselsättningsformen.

resurs också för arbetsgivaren. Företaget förväntar sig att den lokala fackliga organisationen ska kunna göra egna kompetenta och ansvarsfulla bedömningar av företaget. Företaget bidrar till att den fackliga organisationen får utbildning och blir kompetent för sitt uppdrag. Det innebär att arbetsgivaren, när parterna möts i samverkans- och medbestämmandesituationer, ska kunna se den fackliga organisationen som en självständig, kompetent och ansvarstagande motpart med ett förtroende och en legitimitet hos medlemmarna.

Arbetsgivaren anses av såväl SAF, LO och PTK som UVA:s parter som villig att avstå viss makt för att skapa ett utvecklat medbestämmande i företaget. Arbetstagarna förutsätts kunna kommunicera och samverka med arbetsgivaren både individuellt och genom sina fackliga organisationer. Ledarskapet är präglad av en social dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare samt deras fackliga organisationer. Kommunikationen mellan de lokala parterna ses som nödvändig och värdefull för företagets utveckling. Avtalet grundas på en uppfattning att arbetsgivaren, den lokala fackliga organisationen och de enskilda arbetstagarna i företaget både vill och har förmåga att samtala på ett konstruktivt sätt i frågor som rör företaget och de anställdas förhållanden i företaget.

UVA:s parter utgår från att det finns ett intresse hos arbetsgivaren att investera i de anställdas kompetensutveckling. Avtalet förutsätter att arbetsgivaren har uppfattningen att arbetstagare kan ta ett utökat ansvar och utvecklas under hela sitt yrkesliv på ett sätt som gagnar företaget. I avtalet tas för givet att arbetsgivaren tar ansvar för att bidra till arbetstagarnas utveckling i arbetet och därmed deras anställningstrygghet. Arbetsgivaren konstrueras därmed som socialt ansvarstagande och något av "bonus pater familias" för sina anställda.¹⁵³

Den ömsesidigt positiva bilden av varandra som arbetsgivare och facklig organisation/arbetstagare som framträder i UVA innebär att såväl arbetsgivare som facklig organisation/arbetstagare ses som jämbördiga, kompetenta, ansvarstagande, solidariska och autonoma subjekt med ett gemensamt intresse av att stärka företagets position på marknaden och trygga arbetstagarnas sysselsättning.

I flexicuritykonceptet konstrueras arbetsgivare, arbetstagare och fackliga organisationer samt deras relationer på ett delvis annat sätt än i UVA. I flexicurity framträder en flexibel arbetstagare som anpassar sig till såväl förändring av arbetssituation som position på arbetsmarknaden. Arbetstagaren framstår som

¹⁵³ Begreppet bonus pater familias, "god familjefar" från den romerska rätten som innebär att bonus pater familias handlar med den omsorg som man normalt bör visa i den föreliggande situationen, Bergström, S., *Juridikens termer*, s. 28.

en stark, initiativrik, oberoende, rörlig och aktiv person. Föreställningen om att arbetstagare har förmåga att tillgodogöra sig ett livslångt lärande och är tillräckligt trygg för att klara yrkeslivets alla omställningar är en tydlig utgångspunkt i flexicurity. I flexicurity utmönstras en individualisering av arbetstagaren. Arbetstagaren är inte kollektivt orienterad utan framträder som en individualist. Den enskilde arbetstagaren får också i flexicurity i hög grad själv bära ansvaret för sin sysselsättningstrygghet.

Den fackliga organisationen har ingen enskilt framträdande roll i flexicurity. Fackliga organisationer ses som en del i begreppet arbetsmarknadens parter och som gemensamma aktörer anses arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer ha en viktig roll i utvecklingen av olika strategier för trygghet och flexibilitet. Detta rör sig dock främst om en samverkan mellan arbetsmarknadens parter på central nivå. Det finns inga särskilda uttalanden eller handlingsalternativ från kommissionen riktade till lokala arbetsgivare och lokala fackliga organisationer.

Arbetsgivaren konstrueras i flexicurity som en part som ensam och på ett självständigt sätt tar ansvar för företagets effektivitet, konkurrenskraft och utveckling. Det finns inga indikationer i flexicurity på att arbetsgivare i den löpande verksamheten skapar förutsättningar för samverkan eller medbestämmande med fackliga organisationer eller individuella arbetstagare på lokal nivå. Arbetsgivaren konstrueras i flexicurity på ett liknande sätt som arbetstagaren d.v.s. som en kompetent, handlingskraftig, självständig och aktiv aktör.

I flexicurity kan utläsas att offentliga myndigheters insatser har betydelse i skapandet av olika flexicuritystrategier. Den politik som de offentliga myndigheterna utformar ska, enligt expertgruppen för flexicurity, bl. a. innebära att alla inblandade parter är beredd att ta ett ansvar för förändringar. Kommissionen föreslår t.ex. att offentliga myndigheter ökar incitamenten för företagen att investera i sin personal genom att införa skattelättnader. Staten konstrueras i flexicuritystrategierna som en aktiv aktör som på olika sätt förväntas bidra till att olika former av flexicurity omsätts i medlemsländerna. Staten och andra offentliga myndigheter ses således, enligt flexicurity, som verksamma för att förverkliga de sysselsättningspolitiska mål som finns på europainivå.

I UVA finns inga skrivningar om staten eller andra offentliga myndigheter. De förutsätts inte vara några aktiva aktörer i utvecklingen av flexibilitet och trygghet för företag och arbetstagare. Det kan förklaras av att staten i Sverige, i enlighet med den svenska modellen, inte är den mest aktiva aktören vid regleringen av förhållandena på arbetsmarknaden. Det är istället arbetsmarkna-

dens parter på central och lokal nivå som i hög grad förväntas bestämma villkoren mellan arbetsgivare och arbetstagare. Staten och andra offentliga myndigheter undviker om möjligt att intervensera på områden där arbetsmarknadens parter träffar överenskommelser i form av kollektivavtal.

5 Sammanfattning och diskussion

5.1 Inledning

I det här kapitlet redovisas en sammanfattning och en slutdiskussion av undersökningen. Det första avsnittet handlar om flexicurity kommer att innebära ett förändrat synsätt för UVA. Kapitlet avslutas med ett avsnitt om flexicurity och den svenska modellen i UVA.

5.2 Flexicurity – ett annat synsätt jämfört med UVA

Det finns betydelsefulla skillnader mellan flexicurity och UVA vad gäller synsättet på hur man ska gå tillväga för att uppnå målen om konkurrenskraftiga företag och en trygg sysselsättning för arbetstagarna. Flexicurity och UVA innehåller olika beskrivningar av verkligheten som fungerar som handlings-skäl och skapar rationella motiv för de lokala aktörerna att verka i en viss riktning. En betydande del av innehållet i såväl flexicurity som UVA består av grundläggande värderingar. De centrala aktörerna har en målsättning, de utgår från en bild av verkligheten och använder flexicurity respektive UVA för att överföra de normer som krävs för att uppnå målet utifrån den konstruerade verkligheten. Varken flexicurity eller UVA innehåller en färdig modell som de lokala aktörerna ska implementera. Regleringstekniken i flexicurity och avtalet består i huvudsak av riktlinjer till de lokala aktörerna och handlingsalternativ som kan användas på lokal nivå. Riktlinjernas uppgift är att värdemässigt påverka de lokala aktörernas uppfattningar och handlande.

I flexicurity är flexibilitet den dominerande diskursen vad gäller anställningsförhållandet och hur företagets behov av arbetskraft ska tillgodoses. Företagen anses behöva en ökad frihet att anställa och säga upp arbetstagare. Långvariga tillsvidareanställningar hos *en* arbetsgivare bedöms inte vara normen för framtiden. Ett handlingsalternativ som föreslås av kommissionen är att anställningsformen tillsvidare bli mer flexibel genom att arbetstagarens trygghet byggs upp successivt. När arbetstagaren uppnått en längre anställningstid och en högre kompetens hos arbetsgivaren uppnås full anställningstrygghet.

Flexicurity utgår från att både företag och arbetstagare har förmåga att snabbt kunna ställa om till nya förutsättningar. Strategin förutsätter att det finns en beredskap och en förståelse hos arbetsgivare och arbetstagare för att det måste pågå en ständig förändringsprocess i företagen. Nödvändigheten av extern numerisk flexibilitet, intern numerisk flexibilitet och intern funktionell flexibilitet framstår som tydlig i flexicurity. Arbetstagarna i företagen bedöms behöva sysselsättningstrygghet istället för anställningstrygghet eftersom de inte bedöms ha sin anställning hos samma arbetsgivare hela sitt yrkesliv. Arbetstagarna ska vara inställda på att få sin sysselsättningsstatus ändrad under sina yrkesverksamma år. De måste klara omställningar som innebär att de t.ex. får anpassa sig från att ha ett arbete till att bli arbetslös, kompetensutveckla sig och söka arbete igen hos tidigare arbetsgivare eller hos en ny arbetsgivare. Den europeiska arbetstagaren måste, enligt medlemsstaternas riktlinjer för sysselsättningspolitiken, vara geografiskt rörlig och söka sig till de platser där det finns arbete, ytterst kan det handla om hela Europa.

Den dominerande diskursen avseende arbetstagarnas trygghet handlar i flexicurity, som jag ser det, om ett livslångt lärande. Kommissionen uttrycker en möjlighet att vid anställningsavtalets ingående reglera en individuell rätt till kompetensutveckling som ett förpliktande villkor under hela anställningstiden. Ett handlingsalternativ som framförs i flexicurity är att arbetsmarknadens parter arbetar fram kompetenskrav på olika befattningar, kartlägger vilka utbildningsinsatser som krävs för att uppnå denna kompetens och vilken omfattning i tid ett sådant lärande bedöms ta. Kommissionen anser det även tänkbart att alla arbetstagare har individuella karriär- och utbildningsprogram och att dessa kompetensutvecklingsprogram blir en del av arbetstagarens anställningsvillkor. Som ett led i det livslånga lärandet anger kommissionen en utväg med individuella utbildningskonton. Offentliga myndigheter bidrar med medel för att öka såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas intresse av att investera i ett livslångt lärande. Kunskapsutveckling som helt eller delvis finansieras av individuella utbildningskonton ska både kunna tillgodose företagets behov av kompetens och ge arbetstagarna en möjlighet att spendera viss arbetstid och ett visst belopp på sin personliga utveckling. Kompetensutvecklingsinsatserna som bekostas av de individuella utbildningskontona, föreslås av kommissionen, beslutas om genom ett samråd mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det innebär, i jämförelse med vad som framgår av arbetsgivarens principiella skyldighet att tillhandahålla kompetensutveckling enligt svensk rätt, en viss förskjutning av makten till den enskilde arbetstagaren. I svensk rätt är det arbetsgivaren i kraft

av sin företags- och arbetsledningsrätt som självständigt beslutar om vilka kompetensutvecklingsinsatser som han/hon vill bekosta och vem/vilka arbetstagare som ska erhålla den kunskapsutvecklingen.

En generellt ökad kunskap hos arbetstagaren som motsvarar arbetsgivarens nuvarande och kommande behov, men även tillgodoser efterfrågad kunskap hos andra arbetsgivare på arbetsmarknaden stärker arbetstagarens anställnings- och sysselsättningstrygghet. Den enskilde arbetstagaren ökar sin anställningsbarhet under bestående anställning och erhåller en högre grad av extern funktionell flexibilitet. Då uppnår arbetstagaren den sysselsättningstrygghet som stipuleras i flexicurity, nämligen att vara anställningsbar på en större arbetsmarknad.

Den omställningsprocess som arbetstagare förväntas klara av i flexicurity innebär dock en utsatthet för den enskilde individen. Företagens behov av en flexibel arbetsorganisation där de snabbt och effektivt ska kunna ställa om till nya produktionsbehov kan innebära att arbetstagare med kort varsel förlorar sitt arbete. Det finns inga förslag i flexicurity på att de kompetensutvecklingsinsatser arbetstagaren erhållit i tidigare anställning och de nya kunskaper som arbetstagaren kan förvärva under perioder av arbetslöshet ger henne/honom någon förtur till återanställning hos tidigare arbetsgivare. Det finns heller inga garantier för att arbetstagaren bedöms tillräckligt kompetent för att konkurrera sig till ett arbete hos en ny arbetsgivare, trots påfyllning av kunskap under sin arbetslöshet.

UVA utgår från en delvis annan beskrivning av verkligheten än flexicurity. UVA berör inte något behov hos företagen att tillgodose arbetskraftsbehov på flexibla sätt i form av atypiska anställningar eller med flexibla anställningsvillkor. UVA uttrycker emellertid en förståelse för att det krävs en ständig utveckling inom alla funktioner och på alla nivåer i ett företag för att företaget ska vara konkurrenskraftigt och lönsamt. Det kan resultera i att befattningar försvinner, att det tillkommer nya anställningar med ändrade krav som tidigare arbetstagare inte har tillräckliga kvalifikationer för, och att arbetstagare kan komma att sägas upp på grund av arbetsbrist. UVA ger uttryck för en acceptans att företagen behöver en extern numerisk flexibilitet. En skiljelinje mellan UVA och flexicurity är att UVA förutsätter att alla anställda under hela sin anställningstid, ända fram till pension, kan utveckla sin kompetens så att den motsvarar arbetsgivarens nya krav. UVA ser inte att arbetstagare måste bytas ut för att företaget ska kunna rekrytera medarbetare som bättre motsvarar deras kompetenskrav och som är mer produktiva och flexibla. I UVA ses arbetsta-

garna som kollektiv, som så produktiva och kompetenta att de motsvarar företagets behov även på lång sikt.

I UVA finns inga bestämmelser som berör flexibla anställningsavtal. UVA synes, liksom den svenska anställningsskyddslagen, bygga på att den normala anställningsformen i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare är en tillsvidareanställning med fullt utbyggd anställningstrygghet. En anställning tillsvidare indikerar i en svensk kontext att anställningsrelationen mellan arbetsgivare och arbetstagare är långvarig.

Den dominerande diskursen avseende arbetstagarnas trygghet handlar i UVA om att den lokala fackliga organisationen och enskilda arbetstagare ges en insyn i företagets förhållanden och ett inflytande samt en möjlighet att med sin kompetens bidra till företagets utveckling. De centrala parterna pekar ut vikten av decentralisering, delegering och att utvecklingen av arbetena i företaget, ledningsformerna och styrsystemen ska vara stimulerande och engagerande för de anställda. En sådan organisering av företaget anses stärka både företagets och arbetstagarnas position på marknaden.

Arbetstagarens rätt till information, insyn och deltagande i utveckling och förändring av den egna arbetssituationen bygger, som jag förstår det, på en föreställning om att den kunskap som arbetstagarna erhåller underlättar förståelsen av vilka förändringar som krävs i företaget t.ex. vad gäller krav på arbetstagarnas kompetens. Det ökar sannolikt både arbetstagarnas lojalitet och förändringsvilja samt deras motivation att utveckla den egna kompetensen.

Av UVA framgår att de lokala parterna ska bidra till arbetstagarnas kompetensutveckling genom att arbetstagaren erhåller omväxlande och utvecklande arbetsformer så att det finns förutsättningar för arbetsgivaren att delegera mer krävande och ansvarsfulla arbetsuppgifter. Om arbetstagaren får nya arbetsuppgifter på grund av modern teknik tillhandahåller arbetsgivaren utbildning i god tid för de nya uppgifterna. Rätten till kompetensutveckling när arbetstagare ställs inför en sådan förändring är dock inte rättsligt utformad som en plikt-norm. Det innebär, enligt min tolkning, att arbetsgivaren inte begår avtalsbrott om någon utbildning inte tillhandahålls eller om den utbildning som erbjuds tillkommer sent. Det som talar för att avtalet inte avser att ålägga arbetsgivaren en skyldighet i detta avseende är att avtalets parter i andra delar av avtalet använt sig av normerande konjunktioner som visar på juridiskt genomdrivbara rättigheter respektive skyldigheter. Det gäller t.ex. facklig medlems rätt till deltagande i fackliga möten på betald tid. Där framgår det av avtalets ordalydelse att den fackliga medlemmen har denna rätt. Regleringen om utbildning av

arbetstagare har i UVA karaktär av en målformulering från centrala parter. Den regleringsteknik som de centrala parterna använt visar på att regleringen inte har som funktion att i praktisk tillämpning göra arbetsgivarna bundna av en skyldighet att tillhandahålla utbildning. Det är möjligt att det bland de centrala parterna finns en stor enighet om att arbetsgivaren i god tid ska tillhandahålla utbildningsinsatser när förändrad teknik ställer nya krav på arbetstagarna. De centrala parterna kan ha uttryckt en gemensam partsvilja i avtalstexten. Den principiella enigheten på ett generellt och abstrakt plan kan dock innebära att det inträder en oenighet när det gäller att konkretisera de generella principerna i praktisk tillämpning på det lokala företaget.¹⁵⁴ Resurserna och viljan hos företag att tillhandahålla utbildning kan se olika ut på lokal nivå. De centrala parterna har valt att inte närmare reglera området om arbetstagarnas kompetensutveckling i UVA. Det kan förklaras av dels att utvecklingen i företaget ska bestämmas lokalt, dels att det i de centrala förhandlingarna inte har varit framkomligt att tydligare reglera området utifrån en konkret gemensam partsvilja.

UVA har, enligt min tolkning, en snäv syn på kompetensutveckling. Avtalet talar bara om utbildning för nya arbetsuppgifter i samband med införande av modern teknik. Förändringar i företagen kan omfatta nya arbetsuppgifter som inte enbart beror på teknikförändringar. Ändrade sätt att organisera arbetet, nya arbetsmetoder och aktuella hjälpmedel kan innebära helt andra krav på arbetstagaren än tidigare. I vissa fall kan sådana förändringar i organisationen medföra krav på andra grundkunskaper hos arbetstagarna än vad som gällde tidigare och innebära att minimivillkoren för en arbetstagares kompetens vid nyanställning ändras. Det kan få till konsekvens att det uppstår arbetsbrist på de gamla befattningarna samtidigt som nya skapas med förändrade krav på allmänna kvalifikationer vid nyanställning. Om de anställda arbetstagarna inte bedöms ha tillräckliga kvalifikationer för att uppfylla sådana befogade grundläggande krav som arbetsgivaren har ställt upp för de nya befattningarna föreligger i princip, enligt gällande rätt, saklig grund för uppsägning på grund av arbetsbrist.

Det finns inget stöd i UVA för att en arbetstagare har rätt till kunskapsutveckling av en viss omfattning, med en viss inriktning eller på en viss nivå. Det finns heller inga regleringar i UVA som ger arbetstagaren en skyldighet att genomgå kompetensutveckling. UVA saknar grundläggande normer med inriktning att företag bör tillgodose en kunskapsutveckling hos arbetstagarna som medför att de kan trygga en anställning både i och utanför företaget. De cen-

¹⁵⁴ Se analys i Strömholm, S., *Rätt, rättskällor och rättstillämpning*, s. 263–264.

trala parterna har inte anvisat några handlingsalternativ i form av t.ex. individuella karriär- och utvecklingsprogram, eller generella utbildningsinsatser till lågutbildade.

I UVA förutsätts arbetsgivare ta ett visst socialt ansvar för att arbetstagaren erhåller anställningstrygghet i bestående anställning. Detta är inte uttryckt i UVA utan framgår, som jag ser det, när man tolkar avtalet som helhet. Om ett företag har en svår ekonomisk situation eller om en företagsledning inte värde- rar investeringar i arbetstagarnas kunskapsutveckling finns det dock en risk för att arbetstagare förlorar i konkurrenskraft under sin bestående anställning. Detta kan även gälla i ett lönsamt företag, om företaget saknar t.ex. utveck- lande arbetsorganisation, arbetsformer och strukturer för kompetensutveckling samt lönesystem som befrämjar mångkunnighet eller spetskompetens.

Både flexicurity och UVA har, som tidigare framgått, ambitionen att skapa konkurrenskraftiga och lönsamma företag. Föreställningen om hur detta ska förenas med en hög sysselsättning och en trygghet för arbetstagarna skiljer sig åt i flexicurity och UVA. På en strukturell nivå handlar det, enligt min mening, i grunden om vilken rättvisesyn som ska gälla vid fördelning av arbetstillfällen. Flexicurity grundas, som jag förstår det, på en föreställning om att en rättvis fördelning av arbetstillfällen innebär att arbetstillfällena ska fördelas till de arbetstagare som är mest produktiva och som bäst uppfyller företagets krav. Företagets behov kan förändras över tiden vilket innebär att arbetstagare måste vara inställda på omställningar under sitt yrkesliv. Om de flesta arbetstagare under sina aktiva år i arbetslivet växlar mellan olika positioner i form av arbete, utbildning, arbetslöshet och eget företagande skapas en rörlighet på arbets- marknaden. Det kan anses öppna möjligheter för dem som inte inträtt i arbets- livet att introducera sig på arbetsmarknaden, eller för någon som fyllt på sin kompetens att återinträda i arbete. Rörlighet och omställningsprocesser blir en naturlig del av arbetslivet och det anses i flexicurity bidra till målet om full sysselsättning. Fördelningsprincipen utgår från ett perspektiv som är mark- nadsorienterat.

I UVA dominerar föreställningen att det är möjligt att bygga upp konkur- renskraftiga och lönsamma företag samt en hög sysselsättningsnivå genom att arbetstagarna får omväxlande och utvecklade arbetsuppgifter och ett medansvar för företagets utveckling. Genom att alla anställda bidrar oavsett funktion och position, anses företaget klara av att behålla enskilda arbetstagare i verksam- heten som inte är mest kompetent, flexibel och produktiv. Arbetsgivaren för- väntas att tillsammans med arbetstagarna som kollektiv, ta ett solidariskt ansvar

för tryggheten hos den arbetskraft som rekryterats och arbetar i verksamheten.¹⁵⁵ UVA kan, liksom den svenska anställningsskyddslagen, sägas bidra till det politiska målet om full sysselsättning genom en fördelningsprincip som bygger på ett skydd av dels etablerad position, dels mindre konkurrenskraftiga arbetstagares anställning.

Den skillnad i synsätt mellan flexicurity och UVA på hur arbetstagares trygghet kan åstadkommas visar på en kamp mellan olika normer.¹⁵⁶ De normer som härrör från EU har sin historia och kulturella kontext, medan de svenska normerna baseras på sin historia om arbetsmarknadens reglering och de värderingar som ligger till grund för den. Om de normer som flexicurity vilar på blir rådande och får ett genomslag i Sverige kommer det, enligt min uppfattning, innebära förändringar i synsätt jämfört med UVA. Det innebär sannolikt att UVA kommer att sägas upp av endera eller samtliga parter i avtalet.

5.3 Flexicurity och den svenska modellen i UVA

Både flexicurity och UVA betonar värdet av att arbetsmarknadens parter bidrar till utvecklingen av företagens lönsamhet och konkurrenskraft samt arbetstagarnas trygghet. Flexicurity är dock mer begränsad i beskrivningen av hur arbetsmarknadsparternas medverkan kan utformas. Konceptet som det beskrivs i KOM(2007) 359 slutlig innehåller inte några grundläggande principer som berör samverkan i företagen. Det finns heller inga handlingsalternativ som visar de lokala aktörerna hur en samverkan mellan parterna kan skapas. Flexicurity saknar riktlinjer i syfte att åstadkomma ett ledarskap som skapar förtroende, delaktighet och social dialog mellan arbetsgivare och arbetstagarna. Kommissionen har inte angett hur institutionen ser på medbestämmandet i företagen. Det finns inga indikationer på att flexicurity bör innebära en ökad samverkan mellan enskilda arbetsgivare och arbetstagare. I dessa avseenden är det stora skillnaderna mellan flexicurity och UVA.

En riktlinje i flexicurity är att strategierna ska utgå från ett vinna-vinnaperspektiv för arbetsgivare och arbetstagare. Sådana utgångspunkter har under lång tid varit vägledande i förhandlingarna mellan de svenska arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna. När det gäller förmågan att reglera förhållanden

¹⁵⁵ *Yttrande från Europeiska ekonomiska och social kommittén om Flexicurity (den interna flexibilitetsdimensionen – kollektiva förhandlingar och den sociala dialogens roll som instrument för reglering och reform av arbetsmarknaden)* s. 2.

¹⁵⁶ För en teoretisk förståelse av normkonflikter se Ulander-Wänman, C., *Företrädesrätt till återanställning*, s. 30–31.

utifrån detta perspektiv bör de svenska arbetsmarknadsparterna ligga väl framme. Det finns på den svenska arbetsmarknaden utvecklade institutioner, former, arbetsprocesser och en lång tradition att föra förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagarparter som resulterar i kollektivavtal där både parter anses ha fått sina intressen beaktade.

UVA innebär en utveckling av medbestämmandelagen. Den lagen tillkom i syfte att demokratisera arbetsplatserna genom att arbetstagarparterna fick en insyn i och en möjlighet till medinflytande över företagets verksamhet. Den rätt som arbetstagarparterna erhöll tilldelades den fackliga organisationen och främst den organisation som arbetsgivaren har kollektivavtal med. UVA innebär en vidareutveckling av det fackliga inflytandet och de centrala parterna har delegerat makten att utveckla det enskilda företaget till de lokala parterna. Avtalet ger lokala arbetsgivare och fackliga organisationer möjlighet att själva välja på vilket sätt arbetstagarparterna ska få inflytande över viktiga delar av företagets verksamhet. De centrala parterna anvisar i UVA olika handlingsalternativ för samverkan och medbestämmande som avviker från MBL:s regler. Det innebär att avtalet skapar förutsättningar för mer flexibla former än MBL, när det gäller att tillgodose arbetstagarparternas rätt till medbestämmande.

UVA innebär att både den lokala fackliga organisationen och enskilda arbetstagarparter ges rättigheter i utövandet av medbestämmandet. De lokala fackliga organisationerna ges en rätt till insyn och ett medbestämmande i företagets verksamhet. På så sätt kan de fackliga organisationerna på ett tidigt stadium komma med förslag och tillsammans med arbetsgivaren bli överens om hur utvecklingsarbetet ska bedrivas i företaget. För att den fackliga organisationen ska ha kompetens att göra egna bedömningar av företagets ekonomiska situation och framtid medverkar företaget till utbildning av de fackliga företrädarna. I vissa fall har även den lokala fackliga organisationen rätt att anlita arbetstagarparter som stöd för sina bedömningar. Om parterna har kommit överens om samverkans- och medbestämmandeformer som avviker från MBL ges den fackliga organisationen ändå alltid en rätt att kunna hänskjuta medbestämmandefrågan till förhandling enligt MBL.

Vid utvecklingen av medbestämmandet i företagen framgår det av UVA att de lokala parterna ska sträva efter att öka inflytandet och ansvaret för de anställda. UVA ger de anställda en rätt att få kännedom om förhållandena på arbetsplatsen som påverkar det egna arbetet, och en översiktlig information om företaget samt den ekonomiska utvecklingen i företaget. Alla arbetstagarparter ska ges möjlighet att medverka i utvecklingen av den egna arbetssituationen och

förändrings- samt utvecklingsarbete som rör det egna arbetet. Även vid planeringen av det egna arbetet ska arbetstagarna ges en möjlighet att medverka. UVA visar att arbetsgivaren är beredd att i viss mån begränsa sin företags- och arbetsledningsrätt till förmån för en social dialog med arbetstagarna om vad som är bäst för såväl företaget som de anställda. Även den fackliga organisationen har i vissa fall avstått makt till förmån för ett ökat inflytande för enskilda arbetstagare. UVA innebär i det avseendet en viss individualisering av den fackliga makten.

Den organisation av samverkan och medbestämmande på företagen som framställs i UVA bygger, som jag ser det, på en föreställning om en hög facklig anslutning på det lokala företaget. Det förutsätts i UVA att det finns lokala fackliga organisationer på arbetsplatserna. Om sådana saknas ska ett kontaktombud utses som kan hantera frågor på samma sätt som en lokal facklig organisation. UVA tar för givet att det finns ett intresse hos arbetstagarna att verka i en facklig organisation och att de arbetstagare som åtar sig en roll som fackliga representanter också åtnjuter kollegornas förtroende. Grunden för den lokala fackliga organisationens existens är, som jag förstår det, att arbetstagarna upplever sig bli starkare i relationen till arbetsgivaren genom att uppträda gemensamt. I grunden bygger det på att det finns en intressesmötning mellan parterna. Det kan vara ett pedagogiskt problem i det lokala företaget att föra ut till de anställda att arbetsgivare och den lokala arbetstagarorganisationen också har gemensamma mål och verkar tillsammans för ett ömsesidigt intresse. Det kan finnas en risk för att det lokala utvecklingsarbetet blir en form av förhandling där en insats ska kompenseras av en annan, så att det i praktiken inte blir den form av utveckling som både flexicurity och UVA förespråkar.

UVA utgår från att den lokala fackliga organisationen tillgodoser ett kollektivt intresse och att organisationen kan agera självständigt både i förhållande till arbetsgivaren och till de arbetstagare den företräder. De överenskommelser som träffas mellan arbetsgivare och fackliga företrädare förutsätts respekteras och efterlevas av de anställda. Sådana överenskommelser kan få till konsekvens att en arbetstagares individuella intresse underordnas ett kollektivt intresse och systemet förutsätter därmed en solidaritet mellan arbetstagarna.

UVA utgår från att det finns ett förtroende för arbetsgivaren hos arbetstagarna. Det ledarskap som arbetsgivaren utövar har stor betydelse för vilket förtroendekapital som finns i företaget. En viktig grund för det förtroendet är, som jag förstår det, att arbetstagarna känner en tillit att arbetsgivaren agerar på ett oklanderligt sätt, d.v.s. agerar i enlighet med de normer som gäller i samhället.

Detta är sannolikt en viktig förutsättning för att arbetstagarna kan ge sin fackliga organisation mandat att träffa överenskommelser med arbetsgivaren, utan krav på medlemsomröstningar i de frågor som avhandlas mellan parterna.

Av UVA framgår att arbetsgivare, fackliga organisationer och enskilda arbetstagare har en positiv syn på varandra. Arbetsgivaren ser den fackliga organisationen som en tillgång i utvecklingen av företaget. Det bygger, som jag ser det, på ett synsätt att den interaktion som inträffar vid förhandlingarna, där parterna har olika roller och delvis olika intressen, kan generera ny kunskap som blir en tillgång för företaget. Arbetsgivaren har ett intresse av att den lokala fackliga organisationen är kompetent och har en stark ställning hos medlemmarna, så att de överenskommelser som träffas får legitimitet hos arbetstagarna.

Utmaningen för UVA och den svenska modellen i avtalet är att anamma de normer i flexicurity som stämmer överens med de grundläggande värderingar som finns i UVA, och som är implementerade på de lokala företagen. Utifrån dessa normer kan flexicuritys tankegångar omsättas i enlighet med den modell om samverkan och medbestämmande som anges i UVA. Om de centrala eller lokala parterna inte lyckas hitta handlingsalternativ i flexicurity som har stöd på det lokala företaget, är risken uppenbar att flexicurity blir ett hot mot den förtroendefulla modell för medbestämmande och utveckling som UVA förespråkar.

Käll- och litteraturförteckning

Officiellt tryck

Propositioner

Regeringens proposition (1975/76:105 Bilaga 1) Arbetsmarknadsdepartementet, Arbetsrättsreform: *Lag om medbestämmande i arbetslivet*.

Tidsskriftsartiklar

Eckhoff, T., (1980) Retningslinjer og ”tumregler”, *Tidsskrift for Rettsvitenskap*, årgång 93, s. 145–163.

Litteratur

Bergström, S., H. Eek, T. Håstad, P H Lindholm, (1991) *Juridikens termer*, sjunde upplagan, Almqvist&Wiksell Läromedel, Stockholm.

Burman, Monika, (2007) *Straffrätt och mäns våld mot kvinnor – om straffrättens förmåga att producera jämställdhet*, Iustus Förlag, Uppsala.

Eckhoff, T., N. K. Sundby, (1991) *Rettsystemer: Systemteoretisk inføring i rettsfilosofien*, 2. reviderte utgave ved Torstein Eckhoff, TANO, Oslo

Esaiasson, P., M. Gilljam, H. Oscarsson, L. Wängnerud, (2009) *Metodpraktikan*, Norstedts Juridik, Stockholm.

Faitclough, N., *Language and Power*, second edition, Longman, Harlow 2001.

Hedenius, I., (1941) *Om rätt och moral*, Tidens Förlag, Stockholm.

Hydén, H., (2002) *Normvetenskap*, Lund Studies in Sociology of Law, Lund.

Niemi-Kiesiläinen, Johanna, Päivi Honkatukia, Minna Ruuskanen, Legal Texts as Discourses, Davies, Margaret, Gunnarson, Åsa och Eva-Maria Svensson, *Exploiting the Limits of Law. A Swedish Feminist Challenge to Pessimism*, Ashgate Publishing Ltd, Aldershot 2007.

Nilsson, E., (2007) *Barn i rättens gränsländ. Om barnperspektiv vid prövning om uppehållstillstånd*. Iustus Förlag, Uppsala.

Peczenik, A., (1995) *Vad är rätt? Om demokrati, rättssäkerhet, etik och juridisk argumentation*, Norstedts Juridik, Stockholm.

Peczenik, A., (1987) *Rättsnormer*, Norstedts Förlag, Stockholm.

Peczenik, A., (1986) *Rätten och förnuftet. En lärobok i allmän rättslära*, Norstedts Förlag, Stockholm.

Strömberg, T., (1988) *Rättsordningens byggstenar, om normtyperna i lag och sedvanerätt*, Studentlitteratur, Lund.

Strömholm, S., (1996) *Rätt, rättskällor och rättstillämpning, en lärobok i allmän rättslära*, femte upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm.

Strömholm, S., (1987) *Allmän rättslära*, 6:e upplagan, Norstedts Förlag, Stockholm.

Svensson, E-M., (1997) *Genus och rätt*, Iustus Förlag, Uppsala.

Ulander-Wänman, C., (2008) *Företrädesrätt till återanställning*, Iustus Förlag, Uppsala.

Kollektivavtal

Teknikföretagens *Utvecklingsavtal 2007–2010*, som har ingåtts mellan Teknikarbetsgivarna, IF Metall, SIF, Sveriges Ingenjörer och Ledarna.

Officiella dokument från Europeiska unionens institutioner

Europeiska unionens råd

Europeiska unionens råd, Bryssel den 17 juni 2010, EUCO 13/10, CO EUR 9, CONCL 2, *Europeiska rådet 17 juni 2010 Slutsatser*.

Rådets beslut av den 7 juli 2009 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (2009/536/EG).

Rådets beslut av den 15 juli 2008 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik (2008/618/EG) [Europeiska unionens officiella tidning L 198, 26.7 2008].

2007/409/EG: Rådets beslut av den 10 juli 2007 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik.

Rådets rekommendation av den 27 mars 2007 om 2007 års uppdatering av de allmänna riktlinjerna för medlemsstaternas och gemenskapens ekonomiska politik och genomförandet av medlemsstaternas sysselsättningspolitik (2007/209/EG).

2006/544/EG: Rådets beslut av den 18 juli 2006 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik.

En sammanhållningspolitik för att stödja tillväxt och sysselsättning: Gemenskapernas strategiska riktlinjer för perioden 2007–2013. Rådets beslut 2006/702/EG av den 6 oktober 2006 om gemenskapens strategiska riktlinjer för sammanhållningspolitiken [Europeiska unionens officiella tidning L 291, 21.10 2006].

2005/600/EG: Rådets beslut den 12 juli 2005 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik.

Brussels European Council, 14 december 2007, *Presidency conclusions*, 16616/07.

Council (Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs) European Council, *Towards Common Principles of Flexicurity – Council Conclusions*, SOC 523, ECOFIN 503.

Europeiska Gemenskapernas Kommission

Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel den 24.4 2010 KOM (2010) 193 slutlig, 2010/0115 (NLE), Förslag till Rådets beslut om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, Del II av de integrerade riktlinjerna för Europa 2020, {SEK(2010)488 slutlig}.

Strategirapport om den förnyade Lissabonstrategin för tillväxt och sysselsättning: start för den nya treårsperioden (2008-2011) Att hålla förändringstemperaturen uppe. KOM(2007) 803 slutlig Del I. Bryssel den 11.12.2007.

Europeiska Gemenskapernas Kommission, Bryssel den 27.6 2007 KOM (2007) 359 slutlig. Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén, *Gemensamma principer för ”flexicurity”*: Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet, SEK{(2007) 861}, SEK{(2007) 862}.

Dags att lägga in en högre växel. Ett nytt partnerskap för tillväxt och sysselsättning. KOM(2006) 30 slutlig Del I. Bryssel 25.1 2006.

Fler och bättre arbetstillfällen: att förverkliga prioriteringarna i den europeiska sysselsättningsstrategin. Gemensam sysselsättningsrapport 2005/2006.

Grönboken. En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar, KOM (2006) 708 slutlig, Bryssel 22.11.2006.

Europeiska gemenskapernas kommission, Bryssel 25.1.2006, KOM (2006) 30 Slutlig Del I, Meddelande från kommissionen inför Europeiska rådets vårmöte Dags att lägga in en högre växel. Ett nytt partnerskap för tillväxt och sysselsättning.

Arbetsdokument från Kommissionens avdelningar - Bilaga till Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén - Gemensamma principer för flexicurity. Sammanfattning av konsekvensbedömningen - Sammanfattning av konsekvensbedömningen {KOM(2007) 359 slutlig} {SEK(2007) 861 }/* SEK/2007/0862 slutlig*/.

COM(2007) 627 final, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Outcome of the Public Consultation on the Commission's Green Paper "Modernising labour law to meet the challenges of the 21 st century", {SEC (2007) 1373}.

Sysselsättningskommittén

Council of the European Union, Brussels 21 may 2010, Proposal for a Council Decision on Guidelines for the Employment Policies of the Member States: Part II of the Europe 2020 Integrated Guidelines.

Regionkommittén och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén

Yttrande från Europeiska och sociala kommittén om *Förslag till rådets beslut om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik* (enligt artikel 128 i EG-fördraget) KOM (2007) 803 slutlig/2 del V-2007/0300 (CSN), [Europeiska unionens officiella tidning C 162, 25/06/2008].

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om "Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén – *Gemensamma principer för 'flexicurity': Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*", KOM (2007) 359 slutlig, (2008/C211/15), [Europeiska unionens officiella tidning C 211, 19.8.2008].

Yttrande från Europeiska och sociala kommittén om *Genomförandet av Lissabonstrategin: Den nuvarande situationen och olika framtidsperspektiv*, [Europeiska unionens officiella tidning C 120, 16/05/2008].

Yttrande från Regionkommittén om *Flexicurity*, [Europeiska unionens officiella tidning C 105, 25/04/2008].

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommitté om ”*Anställningsbarhet och företaggaranda – Ett genusperspektiv på den roll som spelas av det civila samhället och lokala och regionala organ*” (2007/C 256/21).

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om *Flexicurity (den interna flexibilitetsdimensionen - kollektiva förhandlingar och den sociala dialogens roll som instrument för reglering och reform av arbetsmarknaden)*”, 2007/C256/20), [Europeiska unionens officiella tidning C 256, 27/10/2007].

Europaparlamentet

Europaparlamentets resolution av den 29 november 2007 om gemensamma principer för ”flexicurity” (2007/22098 (INI)).

Förslag till Europaparlamentets resolution om gemensamma principer för ”flexicurity” (2007/2209(INI)).

Övrigt

Förhandlingsprotokoll 1982-04-15 om Utvecklingsavtal som ingåtts mellan SAF, LO och PTK.

Report by the European Expert Group on Flexicurity, *Flexicurity Pathways, Turning hurdles into stepping stones*, June 2007.

Regeringens skrivelse 2009/10:34 *Sveriges handlingsprogram för tillväxt och sysselsättning – uppföljningsrapport 2009*.

SCB:s Arbetskraftsundersökningar (AKU) Grundtabeller årsmedeltal 2009.

Medlingsinstitutets årsrapport, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009.

Regeringens hemsida www.regeringen.se.

http://europa.eu/scadplus/glossary/open_method_coordination_sv.htm.

IFAU:s publikationsserier – senast utgivna

Rapporter

- 2010:1** Hägglund Pathric ”Rehabiliteringskedjans effekter på sjukskrivningstiderna”
- 2010:2** Liljeberg Linus och Martin Lundin ”Jobbnätet ger jobb: effekter av intensifierade arbetsförmedlingsinsatser för att bryta långtidsarbetslöshet”
- 2010:3** Martinson Sara ”Vad var det som gick snett? En analys av lärlingsplatser för ungdomar”
- 2010:4** Nordström Skans Oskar och Olof Åslund ”Etnisk segregation i storstäderna – bostadsområden, arbetsplatser, skolor och familjebildning 1985–2006”
- 2010:5** Johansson Elly-Ann ”Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner”
- 2010:6** Vikman Ulrika ”Hur påverkar tillgång till barnomsorg arbetslösa föräldrars sannolikhet att få arbete?”
- 2010:7** Persson Anna och Ulrika Vikman ”In- och utträdeseffekter av aktiveringskrav på socialbidragstagare”
- 2010:8** Sjögren Anna ”Betygsatta barn – spelar det någon roll i längden?”
- 2010:9** Lagerström Jonas ”Påverkas sjukfrånvaron av ekonomiska drivkrafter och arbetsmiljö?”
- 2010:10** Kennerberg Louise och Olof Åslund ”Sfi och arbetsmarknaden”
- 2010:11** Engström Per, Hans Goine, Per Johansson, Edward Palmer och Pernilla Tollin ”Underlättar tidiga insatser i sjukskrivningsprocessen återgången i arbete?”
- 2010:12** Hensvik Lena ”Leder skolkonkurrens till högre lärarlöner? – En studie av den svenska friskolereformen”
- 2010:13** Björklund Anders, Peter Fredriksson, Jan-Eric Gustafsson och Björn Öckert ”Den svenska utbildningspolitikens arbetsmarknadseffekter: vad säger forskningen?”
- 2010:14** Hensvik Lena och Peter Nilsson ”Smittar benägenheten att skaffa barn mellan kollegor?”
- 2010:15** Martinson Sara och Kristina Sibbmark ”Vad gör de i jobb- och utvecklingsgarantin?”
- 2010:16** Junestav Malin ”Sjukskrivning som politiskt problem i välfärdsdebatten – det politiska språket och institutionell förändring”

- 2010:17** Hägglund Pathric och Peter Skogman Thoursie ”Reformerna inom sjukförsäkringen under perioden 2006–2010: Vilka effekter kan vi förvänta oss?”
- 2010:18** Sibbmark Kristina ”Arbetsmarknadspolitisk översikt 2009”
- 2010:19** Ulander-Wänman Carin ”Flexicurity och utvecklingsavtalet”

Working papers

- 2010:1** Ferracci Marc, Grégory Jolivet och Gerard J. van den Berg “Treatment evaluation in the case of interactions within markets”
- 2010:2** de Luna Xavier, Anders Stenberg och Olle Westerlund “Can adult education delay retirement from the labour market?”
- 2010:3** Olsson Martin och Peter Skogman Thoursie “Insured by the partner?”
- 2010:4** Johansson Elly-Ann “The effect of own and spousal parental leave on earnings”
- 2010:5** Vikman Ulrika “Does providing childcare to unemployed affect unemployment duration?”
- 2010:6** Persson Anna och Ulrika Vikman “Dynamic effects of mandatory activation of welfare participants”
- 2010:7** Sjögren Anna “Graded children – evidence of longrun consequences of school grades from a nationwide reform”
- 2010:8** Hensvik Lena “Competition, wages and teacher sorting: four lessons learned from a voucher reform”
- 2010:9** Hensvik Lena och Peter Nilsson “Businesses, buddies and babies: social ties and fertility at work”
- 2010:10** van den Berg Gerard J., Dorly J.H. Deeg, Maarten Lindeboom och France Portrait “The role of early-life conditions in the cognitive decline due to adverse events later in life”

Dissertation series

- 2010:1** Johansson Elly-Ann “Essays on schooling, gender, and parental leave”
- 2010:2** Hall Caroline “Empirical essays on education and social insurance policies”