

PÅ VEI MOT FELLES PRINSIPPER FOR *FLEXICURITY* FOR Å FÅ FLERE OG BEDRE JOBBER I EUROPA

Kommisjonen vedtok nylig en lenge varslet og mye utsatt meddelelse om flexicurity (flexibilitet og sikkerhet), et konsept for arbeidsmarkedet som har blitt viet mye oppmerksomhet i EU de siste to årene - uten at de ulike aktørene har klart å enes om hva det egentlig innebærer. Meddelelsen danner grunnlag for diskusjoner både på nasjonalt og EU-nivå og er ment å munne ut i felles rådskonklusjoner i desember. Konklusjonene vil oppfordre medlemslandene til å innrette sin nasjonale politikk i tråd med de felles prinsipper man forhåpentligvis blir enig om i løpet av høsten. Formålet med debatten om flexicurity er enkelt: hvilke virkemidler er best egnet for at EU skal få flere og bedre jobber i en globalisert verden? Slik sett går flexicurity som virkemiddel helt parallelt med Lisboastrategien - EUs strategi for økt vekst og sysselsetting.

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jun/flexicurity_en.pdf

Hovedpunkter:

- Flexicurity skal øke både fleksibiliteten og sikkerheten i arbeidslivet
- Flexicurity utformes gjennom fire akser: fleksible og pålitelige arbeidskontrakter, livslang læring, aktiv arbeidsmarkedspolitikk og moderne trygdeordninger - alle fire komponenter henger nøye sammen
- Tiden med samme jobb for livet er forbi derimot blir sysselsettingssikkerhet den nye normen dvs. stadig utvikling av ny/annen kompetanse blir en forutsetning
- For streng arbeidsrett f.eks. strengt stillingsvern og høy arbeidsgiveravgift hindrer utsatte grupper å komme inn på arbeidsmarkedet som segmenteres i vinnere og tapere
- "Taperne" på arbeidsmarkedet må få økt sikkerhet og beskyttelse, mens de på innsiden *kan* få redusert stillingsvern
- Økte kostnader til opplæring, aktiv arbeidsmarkedspolitikk og dagpenger er en god investering som raskt vil betale seg i form av høyere sysselsettingsrate og lavere helseutgifter
- Rollen til arbeidslivets parter fremheves - nasjonal debatt og samarbeid en forutsetning
- Ikke en enkelt modell for Europa - ikke snakk om en felles arbeidsmarkedspolitikk
- Flexicurity som beskrevet av Kommisjonen langt på vei en beskrivelse av nordisk arbeidsliv og velferdsmodell - uten at den nevnes eksplisitt
- Europeisk fagbevegelse skeptisk til å røre ved stillingsvernet

Om innholdet:

Globalisering, utvikling av nye teknologier, en aldrende befolkning, relativ lav sysselsettingsrate og fremdeles for mange utenfor arbeidsmarkedet, press på trygde- og pensjonssystemer og utvikling av et arbeidsmarked med "insiders" med (mer eller mindre) gode lønns- og arbeidsvilkår og stillingsvern og "outsiders" med usikre eller manglende kontrakter, lønn og beskyttelse er den direkte bakgrunnen for Kommisjonens arbeid med nye eller endrede modeller for arbeidsmarkeds- og velferdspolitikk. Utvikling av felles prinsipper under hatten flexicurity - som med nasjonal tilpasning - skal gjøre landene bedre rustet til å møte felles utfordringer. På veien mot et dynamisk kunnskapssamfunn som vil være nødvendig å utvikle i globaliseringens tid, slår Kommisjonen fast at tiden med den samme, faste jobben for livet vil være historie. Det er på tide å akseptere at tiden for endring og tilpasning har kommet for å bli, heter det, og Kommisjonen viser til at 76% av EUs innbyggere mener at livslang karriere og samme arbeidsgiver for livet er noe som hører fortiden til. 72% mener at arbeidskontrakter burde bli mer fleksible slik at nye jobber lettere kan skapes, og hele 88% i undersøkelsen mener at kontinuerlig opplæring er nødvendig for øke jobbmulighetene.

Flexicurity skal sikre høy sysselsettingstrygghet dvs. muligheten til lett å finne jobb i en verden i rask endring. Medlemslandene må gjøre mer mht. aktiv arbeidsmarkedspolitikk og sysselsettingsfremmende tiltak. Nasjonal politikktutforming har i for stor grad preg av enten fokus på fleksibiliteten for arbeidsgiverne *eller* for mye fokus på arbeidstakernes sikkerhet og beskyttelse. Begge deler blir feil, områdene må ses i sammenheng og det må handles langs begge akser.

Fire komponenter inngår i flexicuritykonseptet:

A. Fleksible og pålitelige arbeidskontrakter - et strengt stillingsvern reduserer oppsigelser, men hindrer grupper å komme inn på arbeidsmarkedet særlig for kvinner, unge og innvandrere. Særlig kvinner kommer dårlig ut fordi de gjerne pga. barn går inn og ut av arbeidslivet (i hvert fall ønsker mange å gjøre det). Men et strengt oppsigelsesvern - som beskytter insiders - fører til en oppblomstring av useriøse, upålitelige arbeidskontrakter som inneholder lav grad av beskyttelse, hevder Kommisjonen. Dette går utover de mest utsatte grupper og fører til et segmentert arbeidsmarked.

B. Livslang læring - en sentral komponent i flexicuritykonseptet. Fordi arbeidslivet hele tiden er i endring og fordi vi må forvente å bytte jobber flere ganger i løpet av livet, blir selvfølgelig evnen til å ta til seg nye ferdigheter en viktig forutsetning for et vellykket arbeidsmarked. Land som investerer i livslang læring, har færre langtidsledige og flere antall sysselsatte generelt. Men for ofte er det de som allerede har god utdanning som nyter godt av den opplæringen som tilbys. De som trenger det mest, deltar ikke eller får ikke tilbudet. Her gjenstår mye ugjørt.

C. Moderne trygde- og pensjonssystemer en forutsetning - her settes det fokus på dagpengeordningene og sosiale ytelser for de som aldri har kommet inn på arbeidsmarkedet. Er dagpengene gode eller dårlige, tilnærmet minstelønn? er de tidsbegrensede? Hvilke incentiver finnes til å ta arbeid? Flere land tilbyr høye dagpenger, men kutter de mer eller mindre brutalt dersom en nekter å ta et jobbtilbud. I andre land tilbys dagpenger resten av livet, men de er ikke noe å bli fet av. Dette henger selvfølgelig nøye sammen med den fjerde komponenten - aktiv arbeidsmarkedspolitikk.

D. Aktiv arbeidsmarkedspolitikk - tiltak, jobbkurs, incentiver til jobbsøking osv. er stikkord. Det vises til at land som investerer i aktiv arbeidsmarkedspolitikk opplever lavere ledighet, og at dette igjen forsterkes der arbeidsretten ikke er for streng.

Mao. må de fire komponentene balanseres, men man kan ikke endre en del uten også å endre de andre, er budskapet. Her trekkes forskjellen mellom Danmark og Frankrike frem: danske arbeidstakere føler de lett vil finne ny jobb, de frykter i liten grad å miste jobben, de har moderat oppsigelsesvern, generøse dagpengeordninger og tilbys og tar kontinuerlig opplæring. Fransk arbeidsliv scorer helt motsatt trekkes det frem, og ledigheten i landet er på over 8%. Så skal hele EU følge Danmarks eksempel? Nei, flexicurity er ikke ett ens konsept som kan eksporteres som et annet dansk designprodukt hvor som helst i Europa. Det må tilpasses sosio-økonomiske, kulturelle og institusjonelle forhold spesifikke for hvert enkelt land. Men Danmark er som kjent Kommisjonens stjerneeksempel på vellykket flexicurity.

De fire aksene som flexicurity består av, operasjonaliseres i åtte felles prinsipper: fleksible og pålitelige kontrakter som fremmer jobbskaping og sysselsetting og som beskytter arbeidstakere med "prekære" arbeidsforhold, bedre balanse mellom rettigheter og plikter, tilpasning til det nasjonale arbeidsmarkedet, redusere gapet mellom insiders og outsiders på arbeidsmarkedet, lette mobiliteten på arbeidsmarkedet, utvikling av politikk for å forene jobb og familieliv, utvikle tillit og sosial dialog mellom partene og myndighetene og budsjett disiplin. Egne avsnitt omhandler partenes rolle i utforming av nasjonal flexicurity og det økonomiske aspekter ved flexicurity.

Kommisjonen identifiserer fire felles spor (pathways) eller tilstandsrapporter på vei mot flexicurity. Landene grupperes etter organiseringen og utfordringene på arbeidsmarkedet (uten at de navngis), og forelsår hvilken vei de bør gå for å komme ut av uføret (se Annex 1). Deretter gis gode eksempler på flexicurity eller elementer av flexicurity i noen land: Danmark, Irland, Spania og Nederland (Annex II). Til slutt i annex III listes en rekke indikatorer opp - ved å gi indikatorene verdier kan grad av flexicurity så måles.

Veien videre:

Målet er felles prinsipper for flexicurity i form av rådskonklusjoner i EPSCO (arbeids- og sosialministre) 6. desember. Konklusjonene, som vil være ikke-bindende men politisk viktige, skal deretter etter planen vedtas på EUs toppmøte (for stats- og regjeringssjefer) i mars 2008. Samtidig vil prinsippene for flexicurity legge sterke føringer for utviklingen av de nye tre-årige Lisboa-retningslinjene som skal tre i kraft sommeren 2008. Det portugisiske formannskapet vil arrangere en konferanse om flexicurity 13.-14. september. Deretter vil arbeidet vesentlig skje innenfor rammen av rådskomiteene for sysselsetting (EMCO) og sosialpolitikk (SPC).

Kommentar:

Medlemslandene har så langt vært delt i tre leirer: de som mener det er for mye fokus på fleksibilitet og frykter en svekkelse av det sosiale Europa og arbeidstakernes rettigheter (eks. Belgia og sør-Europa), de som mener det er for mye vekt på sikkerhet og beskyttelse og som frykter en sterkere rolle for fagforeningene og at dette er "bad for business" (eks. UK og Irland) eller de som allerede praktiserer en variant av flexicurity (og her regner man foruten Danmark, også Finland, Sverige, Nederland og Østerrike, og ganske sikkert også Norge) og som kanskje ikke helt forstår hva alt oppstyret handler om.

En vanlig kritikk mot flexicurity er at det for "nordisk", det er for dyrt, det passer i små, homogene, ukompliserte land der man har tradisjon for å snakke med hverandre og der befolkningen aksepterer høye skatter - og som er land med lav ledighet og høy sysselsettingsfrekvens. Den europeiske fagforeningen ETUC uttaler at "det ser ut som om hovedideen med denne meddelelsen er å gi selskaper større frihet til å gi folk sparken". Stillingsvern er selvfølgelig kontroversielt, og det er da også et nasjonalt ansvar. Her går Kommisjonen inn i - og tar etter manges mening stilling - et politisk vepsebol. Lederen for sosialistgruppen i Europaparlamentet, Danmarks tidligere statsminister Nyrup Rasmussen, ønsker debatten velkommen men understreker at flexicurity handler om både fleksibilitet og sikkerhet - det gir ingen mening å snakke om det ene uten det andre. Det er Kommisjonens store pedagogiske utfordring - å få alle relevante aktører til å se de fire ulike komponentene i sammenheng uten å henge seg opp i en enkelt del. Sosialistgruppen i EP er forøvrig opptatt av at flexicurity handler om å løfte alle, men som Nyrup Rasmussen uttalte det: flexicurity handler om trygget i en verden i stadig endring. De som ikke innser at arbeidsmarkedet er i endring og som vil endres enda mer i en global økonomi, har ikke forstått flexicurity.

Fra et nordisk syn kan man kanskje undres over de sterke frontene i debatten - alle nordiske land vil betegnes som flexicurityland, selv om vi har våre nasjonale ulikheter. Oppsigelsesvernet er et politisk kontroversielt også i våre land, mens satsingen på andre deler av konseptet er mye vi tar for gitt. Det er også et spørsmål om man kjenner seg igjen i Kommisjonens virkelighetsbeskrivelse. For andre er kanskje spørsmålet hvor klare EUs borgere er til den endring Kommisjonen mener må komme.

Det portugisiske formannskapet har arvet slutføringen av et arbeid som neppe er deres hjertebar, men Kommisjonens. For denne Kommisjonen har dette som fanesak på arbeids- og sosialområdet for å få fart på veksten og sysselsettingen. Et annet mål er å redusere det 2/3 arbeidsmarkedet som utvikles i flere land der de på utsiden har svake rettigheter. Det er liten tvil om at rådskonklusjoner om flexicurity vedtas i desember. Men hvor konkrete og operasjonelle de blir, er et helt annet spørsmål. For flexicurity griper dypt inn i nasjonale anliggende: arbeidsmarkedspolitik, arbeidsrett, trygdesystemer, økonomisk og skattepolitikk, samt tradisjon og kultur for samarbeid mellom myndigheter og partene i arbeidslivet.