

**Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om »Flexicurity (dimensionen intern fleksibilitet — overenskomstforhandlinger og den sociale dialogs rolle som midler til regulering og reform af arbejdsmarkedet)«**

(2007/C 256/20)

Det portugisiske EU-formandskab anmodede i et brev af 13. februar 2007 om Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om det ovennævnte emne.

Det forberedende arbejde henvistes til EØSU's Sektion for Beskæftigelse, Sociale og Arbejdsmarkedsmæssige Spørgsmål og Borgerrettigheder, som udpegede **Thomas Janson** til ordfører. Sektionen vedtog sin udtalelse den 18. juni 2007.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 437. plenarforsamling den 11. og 12. juli 2007, mødet den 11. juli 2007, følgende udtalelse med 163 stemmer for, 2 imod og 5 hverken for eller imod:

## 1. Resumé og konklusioner

1.1 EØSU hilser det portugisiske formandskabs anmodning om at udarbejde en udtalelse om flexicurity velkommen, eftersom debatten hidtil hovedsageligt har drejet sig om at øge den eksterne fleksibilitet og kompensere herfor ved at styrke arbejdsmarkedspolitikkerne eller de sociale sikringsordninger. Målet bør i stedet være at inddrage andre dimensioner for at skabe en win-win-situation.

1.2 EØSU ønsker at understrege, at arbejdsmarkedsparternes rolle bør styrkes. Arbejdsmarkedets parter bør være en udførende kraft i alle debatter om flexicurity og spille en fremtrædende rolle i Kommissionens høringer. Kommissionen burde derfor have lagt mere vægt på at høre navnlig de europæiske arbejdsmarkedsparter om en europæisk definition af flexicurity-konceptet.

1.3 En styrkelse af systemerne for arbejdsmarkedsrelationer på europæisk og nationalt niveau er en forudsætning for enhver debat om flexicurity. Det er vigtigt, at arbejdsmarkedets parter deltager aktivt i en stærk og intens social dialog, hvor de har mulighed for at forhandle om, øve indflydelse på og tage et ansvar for flexicurity-modellens udformning og elementer samt foretage en evaluering af modellens resultater.

1.4 Kommissionen og medlemsstaterne bør bestræbe sig på at koble debatter, der kan føre til en reform af flexicurity-modellen, sammen med en styrkelse og modernisering af relationerne mellem arbejdsmarkedets parter på alle niveauer. EØSU ser derfor gerne, at der knyttes en tættere forbindelse mellem debatten om flexicurity og styrkelsen af den sociale dialog på alle niveauer og kollektive overenskomstforhandlinger på passende niveauer samtidig med, at medlemsstaternes forskellige ordninger for arbejdsmarkedsrelationer respekteres. Flexicurity-konceptet bør på en afbalanceret måde øge såvel fleksibiliteten som sikkerheden. Flexicurity-konceptet er ikke ensbetydende med ensidige og ulovlige forringelser af arbejdstagernes rettigheder — noget, som EØSU selvsgat afviser.

1.5 EØSU erkender, at denne debat som følge af arbejdsmarkedsparternes væsentlige indflydelse på den gradvise udvikling af flexicurity-politikker på europæisk plan ikke kan betragtes

løsrevet fra indholdet af den europæiske sociale dialog og den videre udvikling af den sociale dialog.

1.6 EØSU ønsker at understrege, at Kommissionen og medlemsstaterne bør lægge mere vægt på ligestillingen mellem kønnene og solidariteten mellem generationerne i debatten om flexicurity. Kvinder, ældre arbejdstagere og unge er ofte dårligere stillet på arbejdsmarkedet med hensyn til fleksibilitet og sikkerhed, hvorfor man bør bestræbe sig på at sikre en harmonisering i opadgående retning for disse grupper.

1.7 EØSU ser gerne, at medlemsstaterne og Kommissionen udforsker mulighederne for at øge tilpasningsevnen gennem intern fleksibilitet og gør dette til et bæredygtigt og acceptabelt aspekt af flexicurity. Den interne fleksibilitet kan spille en fremtrædende rolle med hensyn til at fremme produktivitet, innovation og konkurrenceevne og kan derved bidrage til opfyldelsen af målsætningerne i Lissabon-strategien. Den kan også bidrage afgørende til at højne arbejdstagernes jobkvalitet og forbedre deres muligheder for at forene arbejdet med andre aktiviteter og forpligtelser. Alt dette skal foregå inden for rammerne af en lovregulering, der sikrer beskæftigelses- og sundhedsbeskyttelse og giver arbejdstagerne en følelse af stabilitet og tryghed. Beskæftigelsesbeskyttelse kombineret med en effektiv jobformidling med henblik på genbeskæftigelse og en aktiv arbejdsmarkedspolitik er afgørende for såvel tilpasningsevne som sikkerhed for både virksomheder og ansatte.

1.8 Efter EØSU's mening bør man stræbe efter en balance mellem fleksible arbejdstider og beskyttelse af arbejdstagerne. Reglerne for en sådan balance sikres bedst ved overenskomstforhandlinger og i overensstemmelse med national praksis. Sådanne forhandlinger om fleksible arbejdstider kræver et solidt fundament af rettigheder, velfungerende arbejdsmarkedsinstitutioner og opbakning fra beskæftigelsesvenlige sociale sikringsordninger.

1.9 Funktionel fleksibilitet er igen et centralt spørgsmål i overenskomstforhandlingerne mellem arbejdsmarkedets parter. Sådanne forhandlinger gør det muligt at finde en balance mellem virksomhedernes og arbejdstagernes behov og finjustere dem samt fastsætte en passende compensation for arbejdstagere, der tilegner sig flere kvalifikationer.

1.10 Funktionel fleksibilitet kræver, at arbejdstagerne konstant opdaterer deres viden og færdigheder, hvilket igen kræver en velfungerende uddannelsesinfrastruktur. Selv om man i tidens løb gang på gang har forpligtet sig til at fremme livslang læring, er der i praksis lang vej endnu.

## 2. Generel baggrund

2.1 Det portugisiske formandskab har anmodet EØSU om at afgive en sonderende udtalelse om flexicurity. Udtalelsen skal undersøge spørgsmål som:

- 1) intern fleksibilitet,
- 2) overenskomstforhandlinger og den sociale dialoges rolle som midler til regulering og reform af arbejdsmarkedene.

2.2 En række af retningslinjerne i retningslinjerne for beskæftigelsespolitikken (2005-2008) kunne danne grundlag for en debat om flexicurity. På Det Europæiske Råds forårsmøde 2006 blev medlemsstaterne anmodet om at lægge særlig vægt på hovedudfordringen »flexicurity« (balance mellem fleksibilitet og sikkerhed). Medlemsstaterne blev opfordret til i overensstemmelse med deres specifikke arbejdsmarkedsforhold at gennemføre reformer af arbejdsmarkeds- og socialpolitikken med en integreret flexicurity-tilgang.

2.3 Flexicurity blev drøftet på to sociale topmøder i forbindelse med de to EU-topmøder i december 2006 og marts 2007.

2.4 Kommissionen nedsatte en arbejdsgruppe af eksperter, som skulle foreslå en mulig flexicurity-model, der indeholder kombinationer af fleksibilitets- og sikkerhedsaspekter i arbejdslivet. Kommissionen offentliggjorde på denne baggrund en meddelelse om flexicurity i juni 2007 og redegjorde heri for en række fælles principper. I december 2007 skal en række af disse fælles principper medtages i de reviderede retningslinjer for beskæftigelsespolitikken for 2008. Flexicurity behandles også i grønbogen om *Modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer* <sup>(1)</sup>, hvor flexicurity specielt anskues i et arbejdskontraktperspektiv, og der henvises til anbefalingerne heri.

2.5 EØSU ønsker også at nævne, at Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene har gjort en betydelig indsats på området ved at definere vigtige aspekter af flexicurity.

## 3. Flexicurity-strategier

3.1 a) Flexicurity-strategier er strategier, der udvikles med henblik på at tilvejebringe en afbalanceret kombination af forskellige fleksibilitets- og sikkerhedstyper på arbejdsmarkedet med det formål at øge arbejdstagerenes og virksomhedernes tilpasningsevne og sikre dem stabi-

litet og beskyttelse mod risici. Som eksempler på fleksibilitets- og sikkerhedstyper kan nævnes:

### Eksempler på fleksibilitet

Ekstern numerisk fleksibilitet	Tilpasning af en virksomheds personalevolumen gennem samspil med eksterne arbejdsmarked, hvilket indebærer afskedigelser, midlertidigt arbejde og tidsbegrænsede kontrakter.
Intern numerisk fleksibilitet	Den midlertidige tilpasning af arbejdsmængden i en virksomhed, hvilket indebærer atypiske arbejdstider og arbejdstidskonti.
Intern funktionel fleksibilitet	Fleksibilitetsordning i en virksomhed, så som uddannelse, multitasking og jobrotation, hvilket afhænger af arbejdstagerens evne til at bestride forskellige arbejdsfunktioner.
Finansiel fleksibilitet	Variation i basisløn og ekstraløn i overensstemmelse med arbejdstagerens eller virksomhedens præstation.

### Eksempler på sikkerhed

Jobsikkerhed	Sikkerhed som følge af lovgivning om beskæftigessikkerhed m.m., der begrænser arbejdsgiverens muligheder for at afskedige personale efter behag.
Beskæftigelses-sikkerhed	Tilstrækkelige beskæftigelsesmuligheder pga. øget ansættelsesegnethed bl.a. sikret gennem uddannelse.
Indkomstsikkerhed	Beskyttelse gennem et tilstrækkeligt og stabilt indkomstniveau.
Kombinations-sikkerhed	Arbejdstagerens muligheder for at forene arbejdet med andre forpligtelser end lønnet arbejde.

b) Retssikkerheden omkring arbejdskontrakten, som betyder, at kontrakten som følge af sin retsnatur kan gøres gældende over for alle og ved domstolene, bør holdes uden for debatten. Retssikkerheden fastholder over-underskudsforholdet, der også er et grundelement i kontrakten, med alle de konsekvenser dette har for bl.a. lønmodtagerens ret til (bevarelse og konkretisering) af social beskyttelse.

<sup>(1)</sup> Jf. Grønbog — Modernisering af arbejdsretten med henblik på tackling af det 21. århundredes udfordringer, KOM(2006) 708 endelig, og EØSU's udtalelse af 30. maj 2007 om »Modernisering af arbejdsretten« SOC/246 (ordfører: Daniel Retureau), EUT C 175 af 27.7.2007.

3.2 På baggrund af Kommissionens udspil med forbillede i visse aspekter af det danske eksempel har den europæiske debat om flexicurity hovedsageligt fokuseret på at øge den eksterne fleksibilitet og kompensere herfor ved at styrke arbejdsmarkeds-politikkerne og de sociale sikringsordninger. Fordelene og ulemperne ved ekstern fleksibilitet er et emne, som fagforeninger og arbejdsgiverforeninger ofte har forskellige holdninger til. Derudover erklærede OECD (2) for nylig, at lovgivning om beskæftigelses-sikkerhed ikke har nogen synderlig effekt på den globale beskæftigelsesgrad. Endvidere har Den Internationale Arbejdsor-ganisation (ILO) påvist, at der er en positiv sammenhæng mellem ansættelsestid og produktivitet (jf. bilag).

3.3 Denne udtalelse har til formål at skabe en bredere debat om flexicurity på tre måder. For det første skal det understreges, at den rolle, som arbejdsmarkedets parter spiller i denne debat og i reformerne af arbejdsmarkedet i almindelighed, bør styrkes. For det andet ønsker EØSU at påpege, at der i debatten om flexicurity bør lægges mere vægt på kønsforskelle og på gruppen af unge på arbejdsmarkedet. Spørgsmålet om kønnes ligestilling er stort set ikke blevet behandlet i debatten om flexi-curity. Skønt mere fleksibilitet i form af deltidsarbejde hilses velkommen af flertallet af kvinder og mænd, eftersom det sikrer en bedre balance mellem arbejde og privatliv, er kvinder ofte dårligere stillet på arbejdsmarkedet med hensyn til fleksibilitet og sikkerhed, og man bør derfor søge at tilpasse kvindernes forhold opad efter mændenes (3). For det tredje anser EØSU det for vigtigt at skabe en bredere debat ved at undersøge alternative muligheder for at øge tilpasningsevnen, lette livslang læring, forbedre produktiviteten og fremme innovationen, og en nogle af de vigtige aspekter i Lissabon-processen. Det er også emner, som behandles i EØSU's udtalelse om retningslinjerne for beskæftigelsen (4). Spørgsmålet om ekstern fleksibilitet bliver derfor ikke behandlet i denne udtalelse, der fokuserer på mulig-hederne for en øget tilpasningsevne gennem intern fleksibilitet.

3.4 Flexicurity er af særlig betydning for små og mellemstore virksomheder (SMV) i betragtning af deres beskæftigelsesmæs-sige betydning. Medlemsstaternes flexicurity-politik må derfor indeholde bestemmelser, som imødekommer SMV'ernes og deres ansattes særlige behov

3.5 EØSU understreger, at alle flexicurity-modeller forud-sætter en velfærdsstat, der kan garantere et højt socialt beskyttel-sesniveau, et medansvar fra offentlige myndigheder, der tildeles tilstrækkelige midler, samt en stabil retlig ramme for kollektive overenskomstforhandlinger og social dialog. Det generelle velfærdssystem kan forbedre mobiliteten ved at sikre, at arbejds-tagerne ikke bliver tilsidesat, når de konfronteres med ændringer, der berører deres arbejdsplads. En stabil ramme for social dialog og overenskomstforhandlinger giver stærke arbejds-markedsparter mulighed for at enes om centrale arbejds-mar-kedsspørgsmål.

(2) OECD beskæftigelsesoversigt 2006: Stimulering af jobs og indkomster.

(3) Der henvises til udtalelser under udarbejdelse: »Arbejdsmarkedspar-ternes rolle, når arbejde, familie og privatliv skal forenes« SOC/271 (ordfører: Peter Clever) og »Beskæftigelsesevne og iværksætterånd — Civijsamfundets, arbejdsmarkedsparternes og de regionale og lokale instansers rolle set i et kønsperspektiv« SOC/273 (ordfører: Luis Miguel Pariza Castaños).

(4) Jf. EØSU's udtalelse af 31. maj 2005 om Retningslinjer for beskæfti-gelsen (2005-2008), ordfører: Henri Malosse (EUT C 286 af 17.11.2005).

#### 4. Flexicurity og arbejdsmarkedets parter

4.1 Flexicurity medfører, at man skal enes om en balance mellem rettigheder og pligter for arbejdsgivere og arbejdstagere. Den sociale dialog og kollektive overenskomstforhandlinger er et afgørende led i udformningen og gennemførelsen af enhver type arbejdsmarkedsreform, herunder flexicurity. EØSU under-streger derfor, at arbejdsmarkedets parter er hovedaktører i enhver debat om flexicurity på alle niveauer. Arbejdsmarkedets parter bør i stigende grad spille en ledende rolle i forbindelse med fastlæggelsen af en afbalanceret kombination af fleksibilitet og sikkerhed og derigennem bidrage til at forbedre reglerne på arbejdsmarkedet.

4.2 På europæisk niveau erkender EØSU, at Kommissionen har underrettet arbejdsmarkedets parter om sine planer vedrø-rende debatten om flexicurity. EØSU mener imidlertid, at Kommissionen i denne henseende burde have lagt mere vægt på at høre navnlig de europæiske arbejdsmarkedsparter om en europæisk definition af flexicurity-konceptet. Uden et stærkt engagement fra arbejdsmarkedsparternes side vil det blive svært at gennemføre en flexicurity-strategi.

4.3 EØSU har i sin udtalelse om den danske flexicurity-model (5) påpeget, at: »I udviklingen af den danske udgave af flexicurity har arbejdsmarkedets parter haft en central placering både i beslutningsprocesserne og i implementeringen af f.eks. uddannelsespolitik og strukturreformer på arbejdsmarkedet [...] De sociale parters rolle er både et resultat af den historiske udvikling [...] En større deltagelse og indflydelse af arbejds-mar-kedets parter kan således være en fordel for samfundets evne til at konkurrere og tilpasse sig.«

4.4 I sin udtalelse om den europæiske sociale model (6) understregede EØSU, at »Hvad angår grundarkitekturen i den europæiske sociale model, kan man ikke overvurdere arbejds-markedsparternes bærende rolle i forbindelse med den økono-miske politik og social- og arbejdsmarkedspolitikken. Arbejds-giver- og arbejdstagerorganisationernes regulerende rolle har en særlig betydning i forbindelse med kollektive overenskomstfor-handlinger.«

4.5 Dagsordenen for flexicurity bør derfor ikke sættes efter »top-down«-princippet af Kommissionen og drøftes af medlems-staternes regeringer. Arbejdsmarkedets parter skal have mulighed for at forhandle, øve indflydelse på og tage ansvar for flexicurity-modellens udformning og elementer samt foretage en evaluering af modellens resultater. Den tætte forbindelse mellem flexicurity og social dialog og kollektive overenskomstfor-handlinger betyder, at debatten om flexicurity også vil sætte fokus på de mangler, der karakteriserer den sociale dialog og overens-komstforhandlingerne. Disse mangler bør afhjælpes sideløbende med, at dagsordenen for flexicurity præsenteres. EØSU ser derfor gerne, at der knyttes en tættere forbindelse mellem

(5) Jf. EØSU's udtalelse af 17. maj 2006 om »Flexicurity — det danske tilfælde«, ordfører: Anita Vium (EUT C 195, 18.8.2006).

(6) Jf. EØSU's udtalelse af 6. juli 2006 om Social samhørighed: en euro-pæisk social model med et reelt indhold, ordfører: Ernst Erik Ehnmark (EUT C 309 af 16.12.2006).

debatten om flexicurity og styrkelsen af den sociale dialog på alle niveauer og de kollektive overenskomstforhandlinger på relevante niveauer samtidig med, at medlemsstaternes forskellige systemer for arbejdsmarkedsrelationer respekteres.

4.6 Den europæiske sociale dialog er enestående i verden, da den giver arbejdsmarkedets parter rollen som medlovgivere på det sociale og arbejdsmarkeds-mæssige område. I de senere år har denne situation udviklet sig til en mere selvstændig social dialog. Arbejdsmarkedets parter har ret til at behandle spørgsmål af almen interesse med henblik på, at det europæiske arbejdsmarked fungerer bedre. EØSU erkender, at denne debat som følge af arbejdsmarkedsparternes væsentlige indflydelse på den gradvise udvikling af flexicurity-politikker ikke kan ansues løsevet fra indholdet af den europæiske sociale dialog og den videre udvikling af den sociale dialog. Arbejdsmarkedets parter er i deres flerårige arbejdsprogram blevet enige om at undersøge forskellige aspekter af flexicurity, men også at arbejde på udviklingen af en fælles forståelse, hvad angår instrumenterne i den europæiske sociale dialog (7). EØSU har gjort rede for sit syn på dette i sin udtalelse om beskæftigelse og iværksætterånd (8).

4.7 Der findes adskillige eksempler i medlemsstaterne på arbejdsmarkedsparternes afgørende rolle med hensyn til at styrke såvel fleksibiliteten som sikkerheden for arbejdsgivere og arbejdstagere. Kollektive aftaler er i sig selv ikke blot en sikkerhedsfaktor for arbejdsgivere og arbejdstagere, men gør det også muligt at forhandle om fleksibilitet. I et stadig mere konkurrencepræget miljø bliver det mere og mere naturligt at inddrage øget intern fleksibilitet, karriereudvikling og ret til livslang læring. I de medlemsstater, der på grund af svage relationer mellem arbejdsmarkedets parter har en utilstrækkelig social dialog, betyder det dog, at arbejdstagerne i for høj grad udsættes for markedskræfterne på arbejdsmarkedet og ofte ikke tilbydes tilstrækkelig beskyttelse mod disse. En styrkelse og modernisering af systemerne for arbejdsmarkedsrelationer i medlemsstaterne bør derfor gå hånd i hånd med enhver debat om flexicurity i medlemsstaterne.

4.8 EØSU ønsker i den henseende at fremhæve nogle eksempler på overenskomstaftaler mellem arbejdsmarkedets parter:

- Danske kollektive aftaler har ført til en obligatorisk anvendelse af opsigelsesvarsler, således at arbejdstagerne har en vis frist til at finde et andet job.
- I Sverige har kollektive aftaler på industriniveau bidraget til oprettelsen af »fonde for karriereskift«, der finansieres af erhvervslivet og drives i fællesskab med arbejdsmarkedets parter. Disse fonde giver arbejdstagere, der har modtaget en opsigelse, tilbud om efteruddannelse, hjælp til jobsøgning eller lønnede praktikophold i andre virksomheder, også medens de formelt stadig er ansat i den virksomhed, der afskediger dem.
- Den spanske trepartsaftale fastsætter regler for, hvordan brugen af tidsbegrænsede kontrakter kan begrænses. Aftalen

(7) Arbejdsmarkedsparternes flerårige arbejdsprogram for 2006-2008 rummer en fælles analyse af de væsentligste udfordringer, som Europas arbejdsmarkeder står over for.

(8) SOC/273 »Beskæftigelsesevne og iværksætterånd — Civilsamfundets, arbejdsmarkedsparternes og de regionale og lokale instansers rolle set i et kønsperspektiv« (ordfører: Luis Miguel Pariza Castaños).

går ud fra princippet om, at en for stor andel af tidsbegrænsede kontrakter ikke er i arbejdsmarkedets og erhvervslivets fælles interesse.

- Tyske kollektive aftaler giver mulighed for et begrænset mål af fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse og arbejdsorganisation, hvor repræsentanterne for interesserne i virksomheden er med til at bestemme indhold og gennemførelse.

EØSU mener også, at de aftaler, som de europæiske arbejdsmarkedsparter har indgået om for eksempel midlertidigt arbejde, forældreorlov, deltidsarbejde og hjemmearbejdsplads, indgår som led i et flexicurity-koncept, der bidrager til arbejdstagernes og arbejdsgivernes sikkerhed og fleksibilitet.

4.9 En forudsætning for, at arbejdsmarkedsparterne kan forhandle om centrale arbejdsmarkeds-mæssige anliggender med henblik på at opnå en socialt acceptabel balance mellem fleksibilitet og sikkerhed, er, at der foreligger en national retlig ramme, der tilskynder arbejdsmarkedsparterne til at bidrage til og forhandle effektivt om flexicurity-aspekter. Beskæftigelsesbeskyttelseslovgivning og et solidt retsgrundlag kan give arbejdsmarkedets parter mulighed for at forhandle sig frem til aftaler, der fremmer arbejdstagernes samarbejdsvilje, indsats og villighed med hensyn til at lade sig uddanne, hvilket er positivt for den samlede beskæftigelse og økonomiske effektivitet. Arbejdsmarkedsparternes bidrag sikrer, at der både tages hensyn til erhvervslivets og arbejdstagernes interesser. Beskæftigelsesbeskyttelse kombineret med en effektiv jobformidling med henblik på genbeskæftigelse og en aktiv arbejdsmarkedspolitik er afgørende for såvel tilpasningsevne som sikkerhed for både virksomheder og ansatte.

4.10 Arbejdsmarkedsparternes bidrag kunne være at sigte mod at sikre en øget beskyttet mobilitet og gøre det attraktivt at skifte job. De kan bidrage til, at muligheder og rettigheder på arbejdsmarkedet styres af overenskomstforhandlinger og -aftaler. Ifølge EØSU vil det modvirke tendenser til segmentering og forbedre integrationen.

## 5. Ligestilling mellem kønnene, solidaritet mellem generationerne og flexicurity

5.1 Arbejdsmarkedets fleksibilitet og sikkerhed påvirker mænd og kvinder på forskellig vis. Kvinder sidder ofte i usikre jobs, der er karakteriseret ved usædvanlig stor fleksibilitet. En usædvanlig stor fleksibilitet, der i nogle tilfælde kan føre til mere utrygge og usikre jobs, bør opvejes af passende beskyttelsesforanstaltninger. Fastlåsning af traditionelle kønsrollemønstre betyder også, at kvinder har flere omsorgsforpligtelser over for børn og ældre og har vanskeligere ved at forene arbejdet med andre aktiviteter. Desuden eksisterer lønforskellen mellem mænd og kvinder stadig til trods for lovgivningen om ikke-diskrimination, og kvinder har ofte færre rettigheder med hensyn til social sikring og pension. Kvinder lider derfor i højere grad under de negative konsekvenser af fleksibilitet.

5.2 EØSU påpeger, at ligestillingsaspektet bør indtage en vigtig plads i debatten om flexicurity, hvilket hidtil langt fra har været tilfældet. Det er vigtigt at forbedre kvindernes situation på arbejdsmarkedet ved både at drøfte fleksibilitets- og sikkerhedsaspekterne, herunder øget jobsikkerhed, bedre integration i de sociale sikringsystemer og bedre institutionel hjælp til at forene arbejdet med andre aktiviteter. Fordelingen af omsorgsforpligtelser og huslige pligter blandt mænd og kvinder bør ligeledes indgå i debatten. EØSU har i sin udtalelse til det portugisiske formandskab om *Arbejdsmarkedsparternes rolle ved forligelse af arbejdsliv, familieliv og privatliv*<sup>(9)</sup> gjort yderligere rede for sine holdninger til disse aspekter.

5.3 Flexicurity indeholder udover et kønsaspekt også et generationsaspekt. Beskæftigelsesfrekvensen blandt ældre arbejdstagere er lavere end for arbejdsstyrken som helhed. Derudover har unge arbejdstagere i mange medlemsstater udsigt til et usikkert arbejdsmarked med høj arbejdsløshed, tidsbegrænsede kontrakter, et utilstrækkeligt socialt sikkerhedsnet og job, der ligger under deres kvalifikationsniveau.

5.4 EØSU<sup>(10)</sup> har påpeget, at arbejdet bør svare til arbejdstagerens uddannelse og erhvervs erfaring uden nogen form for aldersdiskrimination, og opfordrer derfor alle medlemsstater til at gennemføre og anvende direktivet om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (2000/78/EF). EØSU slog også til lyd for en politik til fremme af beskæftigelse af høj kvalitet, der tilbyder hele generationer af borgere vejledning og efteruddannelse gennem hele deres arbejdsliv. Dette indebærer aktiv deltagelse fra arbejdsmarkedets parter og alle de berørte økonomiske og sociale aktører på lokalt, nationalt og EU-niveau.

5.5 Arbejdsmarkedets parter i Europa er blevet enige om en handlingsramme for ligestilling mellem kønnene, som også kan anvendes i debatten om flexicurity. De har i denne handlingsramme udpeget fire prioriterede indsatsområder: kønsrollemønstre, kvinders deltagelse i beslutningstagning, balance mellem arbejdsliv og privatliv samt lønforskelle mellem mænd og kvinder.

5.6 I det foregående afsnits betragtninger og i dialogen mellem arbejdsmarkedets parter bør problemet med handicappede arbejdstagere og problemet med unge studerende tillægges lige stor betydning.

## 6. Flexicurity og intern fleksibilitet

6.1 Intern fleksibilitet er overset i debatten om flexicurity. Intern fleksibilitet handler om fleksible arbejdstider, funktionel fleksibilitet og en øget tilpasningsevne. Det er typisk et område, hvor arbejdsmarkedets parter har rige erfaringer med at

forhandle vellykkede kollektive overenskomstaftaler. Den interne fleksibilitet kan spille en fremtrædende rolle med hensyn til at fremme produktivitet, innovation og konkurrenceevne og kan derved bidrage til opfyldelsen af målsætningerne i Lissabon-strategien. Den kan også bidrage afgørende til at højne arbejdstagernes jobkvalitet og forbedre deres muligheder for at forene arbejdet med andre aktiviteter og forpligtelser. Den kan i begge tilfælde øge stabiliteten og forudsigeligheden. Den interne fleksibilitet kan imidlertid også blive for stor og føre til dårlige arbejdsforhold og usikre job, forstyrre balancen mellem arbejde og andre aktiviteter eller ligefrem indvirke negativt på produktens kvalitet og leveringen af tjenesteydelser til forbrugerne. Denne type fleksibilitet er derfor kun realistisk, når den er et resultat af kollektive overenskomstforhandlinger og lægges fast inden for rammerne af en lovregulering, der sikrer beskæftigelsesikkerhed og sundhedsbeskyttelse og giver arbejdstagerne en følelse af stabilitet og tryghed. Forhandlet intern fleksibilitet inden for en sådan retlig ramme er en holdbar strategi og sigter mod at kombinere øget konkurrenceevne med bedre job- og arbejdslivskvalitet.

### 6.2 Fleksible arbejdstider

6.2.1 Fleksible arbejdstider handler om fordelingen af den normale ugentlige arbejdstid som fastlagt i henhold til kollektive aftaler og/eller som fastsat ved lov over en længere periode. Det kan være til gavn for virksomheder, der derved har mulighed for at tilpasse sig udsving i efterspørgsel og personale og fuldt ud udnytte kapitalinvesteringer ved at gøre brug af overarbejde, fleksibel arbejdstidstilrettelæggelser inden for forud fastlagte tidsrammer, arbejde i skiftehold m.m. Fleksible arbejdstidsordninger kan således styrke produktiviteten og konkurrenceevnen.

6.2.2 Fleksible arbejdstider kan også dreje sig om fordelingen af arbejdstid over arbejdstagerens erhvervsaktive liv og om balancen mellem arbejdsliv og privatliv (men ikke om længden af en normal arbejdsuge). Sådanne former for fleksible arbejdstidsordninger kan ligeledes komme arbejdstagerne til gode, da det kan give dem mulighed for på positiv vis at forene arbejdet med andre aktiviteter og forpligtelser, gøre brug af flekstidsordninger, arbejdstidskonti, forældre- eller uddannelsesorlov, skifte mellem fuldtids- og deltidsarbejde m.m.

6.2.3 EØSU er interesseret i at undgå udvidede fleksible arbejdstidsordninger, der kun gavner erhvervslivets interesser uden samtidigt at tilgodese arbejdstagernes behov for beskyttelse<sup>(11)</sup>. Arbejdstidstilrettelæggelsesmodeller bør også tilgodese »arbejdstagernes interesse i større herredømme over deres tid og deres behov for bedre forenelighed mellem arbejde og familieliv. Herudover opfylder disse modeller de vigtige principper om beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed«<sup>(12)</sup>.

<sup>(9)</sup> »Arbejdsmarkedsparternes rolle, når arbejde, familie og privatliv skal forenes«. (ordfører: Peter Clever) (under udarbejdelse).

<sup>(10)</sup> Jf. EØSU's udtalelse af 14. marts 2007 om »De økonomiske og budgetmæssige konsekvenser af befolkningens aldring«, ECO/186 (ordfører: Susanna Florio), EUT C 161 af 13.7.2007.

<sup>(11)</sup> Jf. pkt. 3.4 i EØSU's udtalelse af 11. maj 2005 om »Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden« (ordfører: Ursula Engelen-Kefer), EUT C 267 af 27.10.2005.

<sup>(12)</sup> Ibid. pkt. 3.6.

6.2.4 Man bør derfor ifølge EØSU stræbe efter en balance mellem fleksible arbejdstidsordninger og beskyttelse af arbejdstagerne, og det kan bedst sikres ved overenskomstforhandlinger. EØSU har da også i en tidligere udtalelse udtalt, at »Hvordan arbejdstidsbestemmelserne i kollektive overenskomster udformes, er derfor af stor vigtighed for arbejdsmarkedets parter, der sidder inde med betydelig ekspertise og erfaring på disse områder«<sup>(13)</sup>.

6.2.5 Sådanne forhandlinger om fleksible arbejdstider kræver en passende forhandlingsramme og opbakning fra et solidt fundament af rettigheder og sociale institutioner. Det drejer sig om lovbestemmelser, der sikrer arbejdstagerne stabilitet og beskyttelse, yder deltidssansatte social tryghed, gør det lettere at gå på forældreorlov samt fremmer udvikling af børnepasnings- og ældreplejefaciliteter. Det er vigtigt, at lovgivningen er fleksibel og neutral og dermed gør det muligt for parterne at finde passende løsninger.

### 6.3 Funktionel fleksibilitet

6.3.1 Funktionel fleksibilitet refererer til arbejdstagernes evne til at bestride forskellige arbejdsfunktioner, når der er behov herfor, gennem jobrotation, bredere arbejdsopgaver og jobberigelse. Det kan være en fordel for virksomhederne, der derved kan afpasse arbejdstagernes arbejdsopgaver efter udsving i efterspørgsel og personale samt anvende menneskelige ressourcer og kapitalinvesteringer på en mere produktiv måde. Funktionel fleksibilitet kan også være af interesse for arbejdstagerne, da den kan forbedre deres muligheder for personlig udvikling, uddannelse, beskæftigelsesegnethed, jobtilfredshed samt lønstigning.

6.3.2 Funktionel fleksibilitet kan spille en afgørende rolle for opfyldelsen af Lissabon-målsætningerne om øget produktivitet, innovation og konkurrenceevne. Som det eksempelvis demonstreres af Dublin-Instituttet (Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene) fører en kombination af funktionel fleksibilitet og uddannelse til en øget kompetenceudvikling og bedre fastholdelse af færdigheder, hvilket igen påvirker produktiviteten i positiv retning<sup>(14)</sup>.

6.3.3 Funktionel fleksibilitet kræver dog trygge ansættelsesvilkår, rimelige arbejdsvilkår, større handlefrihed og kooperative

arbejdsformer. EØSU har i en tidligere udtalelse erklæret, at »Sikre arbejdspladser samt sundhedsfremmende arbejdsbetingelser og en tilrettelæggelse af arbejdet, som giver de ansatte større frihed i arbejdet, er en vigtig faktor til at øge produktiviteten og dermed også innovationsevnen«<sup>(15)</sup>. I samme udtalelse hed det også, at »I kooperative arbejdsformer med flade hierarkier og større selvstændighed som f. eks. gruppe- og teamarbejde er det muligt at udnytte medarbejdernes viden og evner fuldt ud og samtidig opfylde erhvervslivets stigende krav om fleksibilitet. Gode arbejdsforhold og måder at tilrettelægge arbejdet på, som giver større handlefrihed og bedre muligheder for at engagere sig, er samtidig en vigtig forudsætning for at forbedre arbejdsproduktiviteten og styrke virksomhedernes innovationsevne«<sup>(16)</sup>.

6.3.4 Dublin-instituttet har imidlertid påpeget, at funktionel fleksibilitet muligvis kan lede til øget arbejdspress og stress. Det understreger derfor, at det er vigtigt at opnå en balance mellem de krav, som arbejdet stiller, og den kontrol, som arbejdstageren har over sit arbejde, således at man kan forhindre udbrændthed blandt arbejdstagerne<sup>(17)</sup>.

6.3.5 Livslang læring bør generelt være et grundlæggende element i funktionelle og interne fleksibilitetsstrategier. EØSU har i en række nylige udtalelser understreget, at livslang læring har betydning for at forbedre arbejdstagernes kvalifikationer, karrieremuligheder og produktivitet<sup>(18)</sup>. Funktionel fleksibilitet kræver, at arbejdstagerne konstant opdaterer deres viden og evner, hvilket igen kræver en velfungerende uddannelsesinfrastruktur. Selv om man i tidens løb gang på gang har forpligtet sig til at fremme livslang læring, er der i praksis lang vej endnu.

6.3.6 Funktionel fleksibilitet er igen et centralt spørgsmål i overenskomstforhandlingerne mellem arbejdsmarkedets parter. Sådanne forhandlinger gør det muligt at tilpasse og finjustere virksomhedernes og arbejdstagernes behov og fastsætte en passende kompensation for de arbejdstagere, der tilegner sig flere kvalifikationer.

Bruxelles, den 11. juli 2007

Dimitris DIMITRIADIS

Formand for

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

<sup>(13)</sup> Jf. pkt. 2.2.6 i EØSU's udtalelse af 1. juli 2004 om »Fornyset behandling af direktiv 93/104/EF om tilrettelæggelse af arbejdstiden« (ordfører: Erik Hahr), EUT C 302 af 7.12.2004.

<sup>(14)</sup> <http://eurofound.europa.eu/ewco/2004/02/NL0402NU03.htm>.

<sup>(15)</sup> Jf. EØSU's udtalelse af 13. september 2006 om »Arbejdslivets kvalitet, produktivitet og beskæftigelse i forbindelse med globaliseringen og de demografiske ændringer« (ordfører: Ursula Engelen-Kefer), EUT C 318 af 23.12.2006.

<sup>(16)</sup> Idem, pkt. 1.4.

<sup>(17)</sup> <http://eurofound.europa.eu/ewco/2004/02/NL0402NU03.htm>.

<sup>(18)</sup> EØSU's udtalelser om »Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets henstilling om nøglekompetencer for livslang læring« (ordfører: Maria Herczog), EUT C 195 af 18.8.2006, og om »Uddannelse og produktivitet« (sonderende udtalelse) (ordfører: Christoforos Koryfidis), EUT C 120 af 20.5.2005.