

**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/C 256/20)

I en skrivelse av den 13 februari 2007 från det portugisiska ordförandeskapet uppmanades Europeiska ekonomiska och sociala kommittén att utarbeta ett yttrande om ovanstående yttrande.

Facksektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna, som svarat för kommitténs beredning av ärendet, antog sitt yttrande den 18 juni 2007. Föredragande var **Thomas Janson**.

Vid sin 437:e plenarsession den 11-12 juli 2007 (sammanträdet den 11 juli 2007) antog Europeiska ekonomiska och sociala kommittén följande yttrande med 163 röster för, 2 emot och 5 nedlagda röster:

## 1. Sammanfattning och slutsatser

1.1 EESK välkomnar det portugisiska ordförandeskapets begäran att kommittén skall utarbeta ett yttrande om *flexicurity*, eftersom debatten om *flexicurity* hittills huvudsakligen har begränsats till ökad extern flexibilitet och sätt att kompensera för denna ökning genom att förstärka arbetsmarknadspolitiken eller socialförsäkringsbestämmelserna. Målet bör i stället vara att fokusera på andra aspekter för att på ett bättre sätt skapa situationer som är fördelaktiga för alla.

1.2 EESK skulle vilja framhålla att arbetsmarknadsparternas roll måste stärkas. Arbetsmarknadens parter borde ha en huvudroll att spela i varje slags debatt om *flexicurity* och en framträdande roll i kommissionens samråd. Kommissionen borde alltså ha fokuserat mer på att rådgöra med i synnerhet arbetsmarknadens parter på Europainivå angående en europeisk definition av konceptet *flexicurity*.

1.3 Att stärka systemen för relationerna mellan arbetsmarknadens parter på europeisk och nationell nivå är en förutsättning för varje diskussion om *flexicurity*. En stark och livskraftig social dialog där arbetsmarknadens parter deltar aktivt och kan förhandla, påverka och ta ansvar för hur *flexicurity* definieras samt för dess beståndsdelar och även delta i utvärderingen av dess resultat är ett viktigt inslag.

1.4 Kommissionen och medlemsstaterna bör anstränga sig för att koppla de diskussioner som kan utmynna i *flexicurity*-baserade reformer till en förstärkning och modernisering av relationerna mellan arbetsmarknadens parter på alla nivåer. EESK önskar alltså ett starkare samband mellan debatten om *flexicurity* och den sociala dialogens förstärkning på alla nivåer, samt kollektivförhandlingar på lämplig nivå samtidigt som man respekterar mångfalden i medlemsländernas olika arbetsmarknadsrelationer. *Flexicurity*-konceptet skall på ett balanserat sätt förbättra både flexibiliteten och säkerheten. Kommittén vill klargöra att *flexicurity*-konceptet inte får innebära att arbetstagarnas rättigheter försämrats på ett ensidigt och olagligt sätt.

1.5 På grund av den väsentliga roll arbetsmarknadens parter har i den fortsatta utvecklingen av *flexicurity*-politiken på

EU-nivå, anser EESK att diskussionen inte kan separeras från vare sig innehållet i den sociala dialogen i EU eller från vidareutvecklingen av själva sociala dialogen.

1.6 EESK vill betona att kommissionen och medlemsstaterna bör ägna större uppmärksamhet åt jämställdhetsfrågor och solidaritet mellan generationerna i samband med *flexicurity*. Kvinnor, äldre anställda och unga personer befinner sig ofta i ett underläge på arbetsmarknaden när det gäller flexibilitet och trygghet, och man bör eftersträva en konvergens uppåt för dessa grupper.

1.7 EESK vill att medlemsstaterna och kommissionen utforskar möjligheten att öka anpassningsförmågan genom intern flexibilitet och göra denna till en livskraftig och godtagbar aspekt av *flexicurity*. Den interna flexibiliteten kan spela en central roll när det gäller att öka produktiviteten, innovationen och konkurrenskraften och kan alltså bidra till att Lissabonstrategins mål uppnås. Den kan också spela en stor roll när det gäller att förbättra möjligheterna för arbetstagare att bättre kombinera arbete med annan verksamhet och andra ansvarsuppgifter och förbättra kvaliteten på sysselsättningen. Detta skall ske under förutsättning att det finns grundläggande rättsliga bestämmelser som garanterar anställningskydd och hälsovård samt skapar stabilitet och trygghet för arbetstagarna. Anställningskydd i kombination med effektiva återanställningstjänster och en aktiv arbetsmarknadspolitik är av avgörande betydelse för både företags och anställdas anpassningsförmåga.

1.8 Ur EESK:s synvinkel bör man eftersträva en jämvikt mellan flexibel arbetstid och anställningskydd. Detta sker på bästa sätt genom bestämmelser som fastställs i kollektiva förhandlingar och i enlighet med medlemsstaternas praxis. Sådana förhandlingar om flexibel arbetstid kräver en kraftig uppbackning i form av rättigheter, välfungerande sociala institutioner och sysselsättningsfrämjande trygghetssystem.

1.9 Funktionell flexibilitet är återigen en central fråga i kollektivförhandlingarna mellan arbetsmarknadens parter. Genom sådana förhandlingar kan företagens och arbetstagarnas behov stämmas av mot varandra och finjusteras, och lämplig ersättning för ökade färdigheter kan fastställas.

1.10 Funktionell flexibilitet kräver konstant kompetens- och kunskapsutveckling för de anställda liksom en välfungerande infrastruktur för utbildning och fortbildning för detta ändamål. Ett flertal åtaganden för livslångt lärande har tidigare gjorts, men i praktiken återstår mycket att uppnå.

## 2. Bakgrund

2.1 Det portugisiska ordförandeskapet har begärt att EESK skall utarbeta ett förberedande yttrande om *flexicurity*, med sådana frågor som punktuppställning enligt originalet

- 1) intern flexibilitet,
- 2) kollektivförhandlingar och social dialog som medel för att reglera och reformera arbetsmarknaden.

2.2 Ett flertal av de sysselsättningspolitiska riktlinjerna (2005-2008) kan fungera som underlag för en diskussion om *flexicurity*. Europeiska rådet bad vid sitt toppmöte våren 2006 medlemsstaterna att ägna särskild uppmärksamhet åt den stora utmaningen *flexicurity* (avvägningen mellan flexibilitet och trygghet). Medlemsstaterna skulle genomföra arbetsmarknadspolitiska och socialpolitiska reformer med ett integrerat angreppssätt präglad av *flexicurity*, allt efter arbetsmarknadsläget i det enskilda landet.

2.3 Vid två sociala toppmöten i samband med EU-toppmötena i december 2006 och mars 2007 diskuterades frågan om *flexicurity*.

2.4 Kommissionen inrättade en arbetsgrupp bestående av sakkunniga som skall föreslå vägar till *flexicurity* (*pathways of flexicurity*), dvs. en viss uppsättning flexibilitets- och trygghetsaspekter i arbetslivet. Med detta som underlag offentliggjorde kommissionen ett meddelande om *flexicurity* i juni 2007, och i detta redogjorde man för ett antal gemensamma principer. I december 2007 är det tänkt att ett antal gemensamma principer skall tas med i de nya riktlinjerna för sysselsättningen för 2008. I grönboken "En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar" <sup>(1)</sup> talas det också om *flexicurity*, framför allt med avseende på anställningsavtal, och dess rekommendationer återges i ett annat yttrande.

2.5 EESK vill också i detta sammanhang omnämna det viktiga arbete som utförts av Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, vilket beskriver viktiga aspekter av *flexicurity*-konceptet.

## 3. Flexicurity-strategier

3.1 a) Med flexicurity-strategier menas strategier där man försöker kombinera olika typer av flexibilitet och trygghet på arbetsmarknaden på ett balanserat sätt för

<sup>(1)</sup> KOM(2006) 708 slutlig "Grönbok – En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar" och EESK:s yttrande av den 30 maj 2007 om en modern arbetsrätt, SOC/246 (föredragande Daniel Retureau) (EUT C 175, 27.7.2007).

att öka arbetstagarnas och företagets anpassningsförmåga och ge dem stabilitet och skydd mot risker. Som exempel på typer av flexibilitet och trygghet kan nämnas:

### Exempel på flexibilitet

Extern numerisk flexibilitet	Anpassning av sysselsättningsvolymen genom utbyte med den externa arbetsmarknaden: Detta kan ske genom friställningar, tillfälligt arbete och visstidsanställningar.
Intern numerisk flexibilitet	Tillfällig anpassning av arbetsmängden inom företaget: Detta kan ske genom tillämpning av atypiska arbetstider och system med arbetstidskonton.
Intern funktionell flexibilitet	Att skapa flexibilitet inom företaget genom utbildning, större bredd i arbetsuppgifterna samt arbetsrotation på grundval av arbetstagarnas förmåga att utföra olika uppgifter.
Finansiell flexibilitet	Variationen i grundlön och tilläggs-lön beroende på den enskildes eller företagets prestationer.

### Exempel på flexibilitet

Anställningstrygghet	Trygghet som följer av lagstiftning om anställningsskydd m.m. och som begränsar arbetsgivarens möjligheter att säga upp personal efter eget godtycke.
Sysselsättningstrygghet	Tillräckliga möjligheter till sysselsättning genom ökad anställbarhet, t.ex. genom utbildning.
Inkomsttrygghet	Skydd av tillräckliga och stabila inkomstnivåer.
Kombinationstrygghet	En arbetstagares trygghet när det gäller att kombinera det egna arbetet med andra ansvarsuppgifter eller åtaganden än de som följer av betalt arbete.

b) Den juridiska tryggheten i ett anställningskontrakt bör behandlas separat. Denna innebär att kontraktet kan återopas gentemot tredje part och i domstol samt att arbetstagaren behåller sin underordnade ställning, vilket bl.a. medför att rätten till socialt skydd bibehålls och tillämpas.

3.2 Med kommissionen och exemplet Danmark som förebild har man i *flexicurity*-debatten på EU-nivå framför allt begränsat sig till att diskutera en ökning av den externa flexibiliteten och hur man kan kompensera en sådan ökning genom att stärka arbetsmarknadspolitiken eller bestämmelserna om social trygghet. Fördelarna och nackdelarna med den externa flexibiliteten är en fråga där fackföreningarnas och arbetsgivarföreningarnas åsikter går ofta brett isär. OECD <sup>(2)</sup> uppgav dessutom nyligen att lagstiftning om anställningsskydd inte har någon större inverkan på den totala sysselsättningsgraden. Internationella arbetsorganisationen (ILO) har dessutom visat att det finns en positiv korrelation mellan anställningstid och produktivitet (se bilaga).

3.3 Detta yttrande syftar till att bredda *flexicurity*-debatten på tre sätt. För det första vill kommittén understryka att den roll som arbetsmarknadens parter spelar i denna debatt och i arbetsmarknadsreformer i allmänhet måste stärkas. För det andra vill EESK framhålla att man i *flexicurity*-debatten bör ägna större uppmärksamhet åt skillnaderna mellan könen och åt de unga på arbetsmarknaden. Frågan om jämställdheten mellan könen har i stort sett lyst med sin frånvaro i *flexicurity*-diskussionen. Trots att flertalet kvinnor och män önskar mer flexibla arbetsformer och att det leder till en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv, befinner de sig ofta i ett underläge på arbetsmarknaden när det gäller flexibilitet och trygghet, och man bör eftersträva en konvergens uppåt med männen <sup>(3)</sup>. För det tredje anser EESK att det är viktigt att man uppnår en sådan breddning genom att utforska alternativa sätt att uppnå anpassningsförmåga, underlätta livslångt lärande, förbättra produktiviteten och främja innovationen – avgörande aspekter av Lissabonprocessen. Det finns också frågor som EESK tagit upp i sitt yttrande om riktlinjerna för sysselsättningen <sup>(4)</sup>. I yttrandet tar kommittén därför inte upp frågan om extern flexibilitet utan koncentrerar oss på möjligheterna att öka anpassningsförmågan genom intern flexibilitet.

3.4 *Flexicurity* är av speciellt stor betydelse för små och medelstora företag med tanke på deras betydelse för sysselsättningen. Följaktligen måste medlemsstaternas framtida politik rörande *flexicurity* innehålla bestämmelser som värnar om de små och medelstora företagens och deras arbetstagares särskilda behov.

3.5 EESK betonar att alla *flexicurity*-modeller grundas på en välfärdsstat som kan garantera en hög nivå av social trygghet, på ett åtagande av en offentlig sektor som är försedd med tillräckliga resurser och på en stabil rättslig ram för kollektivförhandlingar och social dialog. Allmänna välfärdssystem kan förbättra mobiliteten så till vida att de kan säkerställa att de anställda inte drar det kortaste strået när förändringar påverkar deras arbetsplats. Ett stabilt ramverk för social dialog och kollektivförhandlingar förser starka arbetsmarknadsparter med möjligheter att komma överens om centrala frågor gällande arbetsmarknaden.

<sup>(2)</sup> OECD Employment Outlook 2006: Boosting Jobs and Incomes.

<sup>(3)</sup> EESK:s yttranden om "Arbetsmarknadsparternas roll när det gäller att förena arbets-, familje- och privatliv" SOC/271 (föredragande Peter Clever) och "Anställbarhet och företagarganda – Ett genusperspektiv på den roll som spelas av det civila samhället och lokala och regionala organ" SOC/273 (föredragande: Luis Miguel Pariza Castaños).

<sup>(4)</sup> EESK:s yttrande av den 31 maj 2005 om "Riktlinjer för sysselsättningen 2005-2008", föredragande: Malosse, (EUT C 286, 17.11.2005).

#### 4. *Flexicurity* och arbetsmarknadens parter

4.1 *Flexicurity* är förenat med beslut om hur fördelningen av rättigheter och skyldigheter mellan arbetsgivare och anställda skall se ut. Social dialog och kollektivförhandlingar är nödvändiga verktyg när man utformar och genomför varje reform av arbetsmarknaden, däribland *flexicurity*. Europeiska ekonomiska och sociala kommittén framhåller alltså att arbetsmarknadens parter har en huvudroll att spela i varje debatt om *flexicurity* på alla nivåer. Arbetsmarknadens parter borde allt oftare spela en ledande roll vid avvägningen mellan flexibilitet och trygghet och därmed bidra till att förbättra arbetsmarknadsbestämmelserna.

4.2 EESK tillstår att kommissionen har hållit arbetsmarknadens parter underrättade om planerna beträffande denna fråga. Kommittén anser dock att kommissionen borde ha fokuserat mer på att rådgöra med i synnerhet arbetsmarknadens parter på Europeanivå angående en europeisk definition av konceptet *flexicurity*. Det kommer att bli svårt att genomföra någon som helst strategi för *flexicurity* utan ett starkt engagemang och åtagande från arbetsmarknadens parter.

4.3 Europeiska ekonomiska och sociala kommittén pekade i sitt yttrande om det danska *flexicurity*-systemet <sup>(5)</sup> på att "i utvecklingen av den danska *flexicurity*-modellen har arbetsmarknadsparterna haft en central placering både i beslutsprocesserna och i genomförandet av bland annat utbildningspolitiken och strukturreformer på arbetsmarknaden. [...] Arbetsmarknadsparternas roll är ett resultat av den historiska utvecklingen ... Ett aktivt deltagande och stort inflytande från arbetsmarknadsparternas sida kan således vara avgörande för samhället och dess möjligheter att konkurrera och anpassa sig."

4.4 I sitt yttrande om den europeiska sociala modellen <sup>(6)</sup> betonade EESK att "vad beträffar den europeiska sociala modellens grunduppbyggnad kan värdet av arbetsmarknadsparternas bärande roll i den ekonomiska och sociala politiken inte över-skattas. Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationers reglerande funktion är särskilt viktig i samband med kollektiva avtalsförhandlingar."

4.5 Dagordningen för *flexicurity* bör därför inte fastställas uppifrån, definieras av kommissionen och diskuteras av medlemsstaternas regeringar. Arbetsmarknadens parter måste kunna förhandla, påverka och ta ansvar för hur *flexicurity* definieras och för dess beståndsdelar samt utvärdera dess resultat. I och med att *flexicurity* står i nära samband med social dialog och kollektivförhandlingar visar det faktum att *flexicurity*-debatten uppstått också på brister i den befintliga sociala dialogen och i kollektivförhandlingarna. Bristerna bör åtgärdas samtidigt som dagordningen för *flexicurity* förs fram. EESK önskar alltså ett starkare samband mellan debatten om *flexicurity*

<sup>(5)</sup> EESK:s yttrande av den 17 maj 2006 om "Flexicurity – den danska modellen", föredragande: Anita Vium, (EUT C 195, 18.8.2006).

<sup>(6)</sup> EESK:s yttrande av den 6 juli 2006 om "Social sammanhållning: Ge innehåll åt en europeisk social modell", föredragande: Ernst Erik Ehnmark, (EUT C 309, 16.12.2006).

och den sociala dialogens förstärkning på alla nivåer, samt kollektivavtal på lämplig nivå samtidigt som man respekterar mångfalden i medlemsländernas olika arbetsmarknadsrelationer.

4.6 Den sociala dialogen på EU-nivå är unik i världen eftersom den ger arbetsmarknadsparterna rollen som medlagstiftare på det sociala området. Detta har på senare år utvecklats till en mer självständig social dialog. Arbetsmarknadsparterna har rätt att ta upp frågor av gemensamt intresse för att den europeiska arbetsmarknaden skall fungera bättre. På grund av den väsentliga roll arbetsmarknadens parter har i den fortsatta utvecklingen av *flexicurity*-politiken på EU-nivå, anser EESK att diskussionen inte kan separeras från vare sig innehållet i den sociala dialogen i EU eller från vidareutvecklingen av själva sociala dialogen. I sina fleråriga arbetsprogram har arbetsmarknadsparterna accepterat att undersöka aspekter av *flexicurity*, men också att arbeta för utvecklingen av en gemensam överenskommelse om verktygen för den europeiska sociala dialogen (7). EESK har utformat sin ståndpunkt på basis av kommitténs yttrande om "Anställbarhet och företagarganda – Ett genusperspektiv på den roll som spelas av det civila samhället och lokala och regionala organ" (8).

4.7 Det finns många exempel, på alla nivåer i medlemsstaterna, på hur arbetsmarknadens parter i hög grad kunnat förbättra både flexibiliteten och tryggheten för arbetsgivare och arbetstagare. Kollektivavtal är i sig inte bara en säkerhetsfaktor för arbetsgivare och arbetstagare utan gör det också möjligt att förhandla fram flexibilitet. Det blir allt mer naturligt att ta med sådana inslag som ökad intern flexibilitet, karriärmöjligheter och rätt till livslångt lärande i en miljö där konkurrensen blir allt större. I de medlemsstater där den sociala dialogen är bristfällig till följd av att systemen för relationerna mellan arbetsmarknadens parter är för ömtåliga leder detta dock också till att arbetstagarna i alltför hög grad utsätts för marknadskrafterna på arbetsmarknaden och inte erbjuds tillräckligt skydd. Arbetet med att stärka och modernisera systemen för relationerna mellan arbetsmarknadens parter i medlemsstaterna bör därför gå hand i hand med varje slags diskussion om *flexicurity* i medlemsstaterna.

4.8 I detta sammanhang önskar EESK belysa några exempel på avtal mellan arbetsmarknadens parter, nämligen följande:

- Kollektivavtal i Danmark som inför obligatoriska uppsägningsskyltar så att de anställda bättre kan förbereda sig för ett annat arbete.
- Kollektivavtal på företagsnivå i Sverige som upprättar fonder för "karrirärövergång", vilka finansieras av företagen och förvaltas gemensamt med arbetsmarknadens parter. Fonderna används till att förse uppsagd personal med kurser, hjälp med arbetssökande eller med betalda praktikplatser hos andra företag, trots att de fortfarande är formellt anställda av företaget som sagt upp dem.

(7) Arbetsmarknadsparternas fleråriga arbetsprogram för 2006-2008 innehöll en gemensam analys av de största utmaningar som den europeiska arbetsmarknaden står inför.

(8) SOC/273 "Anställbarhet och företagarganda – Ett genusperspektiv på den roll som spelas av det civila samhället och lokala och regionala organ" (föredragande: Luis Miguel Pariza Castaños).

- Trepartavtal i Spanien angående hur användningen av kontraktsanställningar kan begränsas. Det bygger på att förekomsten av för många kontraktsanställningar inte gynnar arbetstagare och företag.

- Kollektivavtal i Tyskland som ger möjlighet att organisera arbetstiderna och arbetet på ett flexibelt sätt inom vissa ramar, och som utarbetas och genomförs i samråd med företrädare för arbetsmarknadsparterna.

EESK anser också att de europeiska arbetsmarknadsparternas avtal om t.ex. kontraktsanställning, föräldraledighet, deltidsarbete och distansarbete utgör komponenter i konceptet *flexicurity* som bidrar till säkerhet och flexibilitet för anställda och arbetsgivare.

4.9 Ett nationellt rättslig ramverk som uppmuntrar arbetsmarknadens parter till att bidra och förhandla om frågor angående *flexicurity* på ett effektivt sätt måste finnas för att arbetsmarknadsparterna skall kunna förhandla om centrala ämnen inom arbetsmarknaden i syfte att uppnå en socialt accepterad balans mellan flexibilitet och säkerhet. En reglering av anställningsskyddet och en stark rättslig ram kan ge arbetsmarknadens parter möjlighet att förhandla fram avtal som belönar arbetstagarnas insatser, samarbetsförmåga och villighet att genomgå utbildning, vilket påverkar den totala sysselsättningen och den ekonomiska effektiviteten positivt. Arbetsmarknadsparternas bidrag garanterar att hänsyn tas till både företagets och de anställdas intressen. Dessutom är anställningsskyddet i kombination med effektiva återanställningstjänster och en aktiv arbetsmarknadspolitik av avgörande betydelse för både företagets och anställdas anpassningsförmåga.

4.10 Arbetsmarknadens parter skulle kunna bidra till ökad skyddad rörlighet och att göra övergångar lönsamma. De kan hjälpa till så att möjligheterna och rättigheterna på arbetsmarknaden kontrolleras kollektivt och enligt förhandlingar. Enligt EESK skulle detta motverka segmenteringstendenser och förbättra integrationen.

## 5. Jämställdhet mellan könen, solidaritet mellan generationer och *flexicurity*

5.1 Flexibiliteten och tryggheten på arbetsmarknaden påverkar män och kvinnor på olika sätt. Kvinnor har ofta mer osäkra jobb som kräver alltför stor flexibilitet. Alltför stor flexibilitet, som i vissa fall skulle kunna orsaka risk för otrygga och osäkra jobb, måste uppvägas av en lämplig form av säkerhet. De traditionella könsrollernas fortlevnad gör också att kvinnor har mer ansvar för vård av barn och äldre personer. De ställs också inför större svårigheter när de vill kombinera arbete och verksamhet utanför arbetet. Trots antidiskrimineringslagstiftningen finns löneskillnaderna mellan könen fortfarande kvar, och kvinnor har ofta färre rättigheter i form av social trygghet som t.ex. pension. Kvinnorna påverkas därför oftare av flexibilitetens negativa sidor.

5.2 EESK framhåller att man måste införa en betydande jämställdhetsaspekt på *flexicurity*-debatten, något som hittills i stor utsträckning lyst med sin frånvaro i diskussionen. Det är viktigt att man förbättrar kvinnornas situation på arbetsmarknaden genom att ta upp både flexibilitets- och trygghetsrelaterade frågor, inklusive tryggare arbetstillfällen, integrering i system för social trygghet och bättre institutionellt stöd när det gäller att kombinera arbete och verksamhet utanför arbetet. Ansvarsfördelningen mellan män och kvinnor i fråga om vård och hushåll måste också ingå i debatten. I sitt yttrande om *Arbetsmarknadsparternas roll när det gäller att förena arbets-, familje- och privatliv* har EESK vidareutvecklat sitt ställningstagande i denna fråga för det portugisiska ordförandeskapet <sup>(9)</sup>.

5.3 *Flexicurity* har både jämställdhetsaspekter och generationsaspekter. Sysselsättningsgraden är lägre bland äldre personer i jämförelse med den övriga arbetskraften. Även unga personer i många medlemsländer möter en osäker arbetsmarknad med hög arbetslöshet, kontraktanställningar, otillräcklig socialförsäkring och uppgifter ämnade för personer med lägre kvalifikationer.

5.4 Kommittén <sup>(10)</sup> har påpekat att ett arbete skall motsvara varje persons utbildning och yrkeslivserfarenhet, utan åldersdiskriminering, och att alla medlemsländer måste införliva och genomföra direktivet om likabehandling inom anställning och sysselsättning (2000/78/EG). En politik till stöd för sysselsättning av hög kvalitet bör vägleda och utbilda generationer av medborgare under hela deras yrkesliv. Detta kräver insatser från arbetsmarknadens parter och samtliga berörda ekonomiska och sociala aktörer på lokal, nationell och europeisk nivå.

5.5 Arbetsmarknadens parter i Europa har skapat en verksamhetsram för jämställdhet mellan könen, och denna kan också användas i *flexicurity*-debatten. I denna ram har man identifierat fyra prioriteringar: att ta itu med könsrollerna, att öka kvinnors inflytande i beslutsfattandet, att främja en god balans mellan arbetsliv och familjeliv och att ta itu med könsrelaterade löneskillnader.

5.6 I synpunkterna i föregående punkt och i dialogen mellan arbetsmarknadens parter måste funktionshindrade arbetstagare och unga studerandes problem beaktas i lika hög grad.

## 6. *Flexicurity* och intern flexibilitet

6.1 Frågan om intern flexibilitet har inte utvecklats tillräckligt i *flexicurity*-debatten. Intern flexibilitet stärker anpassningsförmågan, och handlar om flexibilitet i fråga om arbetstiden och funktionell flexibilitet. Detta är en fråga där arbetsmarknadsparterna vanligtvis har stora erfarenheter av att förhandla fram kollektivavtal med positiva resultat. Den interna flexibiliteten kan spela en central roll när det gäller att öka produktiviteten,

<sup>(9)</sup> "Arbetsmarknadsparternas roll när det gäller att förena arbets-, familje- och privatliv" under utarbetande (föredragande Peter Clever).

<sup>(10)</sup> EESK:s yttrande av den 14 mars 2007 om "De ekonomiska och budgetmässiga konsekvenserna av en åldrande befolkning" ECO/186, föredragande: Susanna Florio (EUT C 161, 13.7.2007).

innovationen och konkurrenskraften och på så sätt bidra till att Lissabonstrategins mål uppnås. Den kan också spela en stor roll när det gäller att förbättra möjligheterna för arbetstagare att bättre kombinera arbete med annan verksamhet och andra ansvarsuppgifter och förbättra kvaliteten på sysselsättningen. Bägge kan öka stabiliteten och förutsägbarheten. Den interna flexibiliteten kan dock också bli för stor och leda till dåliga arbetsförhållanden eller otrygg sysselsättning och rubba balansen mellan arbete och verksamhet utanför arbetet samt även få negativa effekter för kvaliteten på varor och tillhandahållande av tjänster för konsumenter. En sådan flexibilitet är därför bara realistisk om den kommer till stånd genom kollektiva förhandlingar och utformas inom ramen för rättsliga bestämmelser som garanterar anställningsskydd och hälsoskydd och ger arbetstagarna stabilitet och trygghet. Att förhandla fram intern flexibilitet inom en sådan rättslig ram är en livskraftig strategi som syftar till att man skall kunna kombinera förbättrad konkurrenskraft med högre kvalitet på sysselsättning och arbetsliv.

### 6.2 Flexibilitet i fråga om arbetstid:

6.2.1 Flexibilitet i fråga om arbetstiden handlar om att fördela den normala arbetsveckan enligt kollektivavtalen eller enligt lag, över en längre tidsperiod. Flexibiliteten kan vara till nytta för företag genom de möjligheter den ger att anpassa sig till fluktuationer i efterfrågan eller personal och att till fullo utnyttja kapitalinvesteringar genom användning av övertid, flexibel planering av arbetstiden inom på förhand fastställda tidsramar, arbete i skift m.m.

6.2.2 Flexibilitet i fråga om arbetstiden kan också handla om att fördela arbetstiden under ett yrkesverksamt liv och nå en balans mellan arbetsliv och privatliv (det handlar inte om längden på en normal arbetsvecka). Sådana former av flexibilitet i fråga om arbetstiden kan också vara till nytta för arbetstagarna genom de möjligheter de ger att på ett positivt sätt kombinera arbete och verksamhet utanför arbetet och andra ansvarsuppgifter, att utnyttja möjligheter till flexitid, arbetstidskonton, föräldradag eller ledighet för utbildning, möjligheter att växla mellan heltidsarbete och deltidarbete m.m.

6.2.3 EESK vill undvika att begreppet flexibilitet i fråga om arbetstiden endast vidgas för att tjäna företagets intressen utan att man samtidigt tar hänsyn till arbetstagarnas behov av skydd <sup>(11)</sup>. Arbetstiden bör också förläggas på ett sådant sätt att arbetstagarna "(...) i ökad utsträckning [skall] kunna få inflytande över arbetstiden, respektera skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, som är av största vikt, och (...) kunna förena yrkesliv och familj." <sup>(12)</sup>

<sup>(11)</sup> Jfr EESK:s yttrande av den 11 maj 2005 om ändring av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, punkt 3.4, föredragande: Engelen-Kefer (EUT C 267, 27.10.2005).

<sup>(12)</sup> Se föregående fotnot, punkt 3.6.

6.2.4 Enligt EESK bör man därför eftersträva en balans mellan flexibilitet i fråga om arbetstiden och arbetarskydd, och detta sker bäst genom bestämmelser som fastställs genom kollektiva förhandlingar. I ett tidigare yttrande angav EESK att "utformningen av arbetstidsregler är därför av vitalt intresse för arbetsmarknadens parter, som besitter stor sakkunskap och erfarenhet i dessa frågor." <sup>(13)</sup>

6.2.5 Sådana förhandlingar om flexibel arbetstid kräver en ordentlig förhandlingsram liksom en kraftig uppbackning i form av rättigheter och sociala institutioner. Till dessa hör rättsliga bestämmelser som ger arbetstagarna stabilitet och skydd och socialt skydd för deltidskontrakt och som underlättar system för föräldraledighet och utveckling av inrättningar för barn- och äldreomsorg. Det är viktigt att lagstiftningen är flexibel och neutral och därmed möjliggör för parterna att hitta lämpliga lösningar.

### 6.3 Funktionell flexibilitet:

6.3.1 Funktionell flexibilitet handlar om arbetstagarnas förmåga att utföra olika uppgifter när det behövs, genom arbetsrotation, breddade arbetsuppgifter och större handlingsfrihet. Den kan vara till nytta för företag genom att den gör det möjligt för dem att anpassa arbetstagarnas uppgifter till fluktuationer i efterfrågan eller personal och på ett mer produktivt sätt använda mänskliga resurser och kapitalinvesteringar. Funktionell flexibilitet kan också vara av intresse för arbetstagare eftersom den kan förbättra deras möjligheter till personlig utveckling, lärande och anställning, tillfredsställelse med arbetet och bättre lön.

6.3.2 Funktionell flexibilitet kan vara en central faktor när det gäller att uppnå Lissabonmålen förbättrad produktivitet, innovation och konkurrenskraft. Som exempelvis Dublinfonden visat leder funktionell flexibilitet i kombination med utbildning till att större färdigheter utvecklas och att fler färdigheter bibehålls, vilket återigen påverkar produktiviteten positivt <sup>(14)</sup>.

6.3.3 Funktionell flexibilitet förutsätter dock trygga anställningsvillkor, anständiga arbetsvillkor, större handlingsfrihet och

samarbetsbaserade arbetsmetoder. Som EESK hävdar i ett tidigare yttrande är "säkra arbetsplatser, hälsofrämjande arbetsvillkor och arbetsorganisationer som ger de anställda större manövrutrymme i arbetet (...) viktiga faktorer när det gäller att öka produktiviteten och därmed också innovationsförmågan, som också påverkas av sociala förhållanden." <sup>(15)</sup> I samma yttrande hävdades att "i kooperativa arbetsstrukturer med platt hierarki och större självständighet i arbetet, såsom grupparbete och *teamwork*, är det möjligt att i hög grad ta till vara på de anställdas kunskaper och färdigheter och samtidigt uppfylla de nya ökade kraven på flexibilitet. Goda arbetsförhållanden och arbetsorganisationsformer som ger större handlingsfrihet och bättre möjligheter till medbestämmande är samtidigt en mycket viktigt förutsättning för att man skall kunna förbättra arbetsproduktiviteten och stärka innovationsförmågan inom företag." <sup>(16)</sup>

6.3.4 Dublinfonden har dock påpekat att funktionell flexibilitet kan leda till större arbetstryck och stress. Den understryker därför att det är viktigt att uppnå en balans mellan de krav som arbetet ställer och den kontroll som en arbetstagare har över sitt arbete, så att man kan förhindra att arbetstagare drabbas av utbrändhet. <sup>(17)</sup>

6.3.5 En allmän utgångspunkt för strategier för funktionell och intern flexibilitet bör vara livslångt lärande. Betydelsen av livslångt lärande för anställdas kompetensutveckling, karriärmöjligheter och produktivitet har påpekats i flera av de senaste yttrandena från EESK <sup>(18)</sup>. Funktionell flexibilitet kräver konstant kompetens- och kunskapsutveckling för de anställda liksom en välfungerande infrastruktur för utbildning och fortbildning för detta ändamål. Ett flertal åtaganden för livslångt lärande har tidigare gjorts, men i praktiken återstår mycket att uppnå.

6.3.6 Funktionell flexibilitet är återigen en central fråga i kollektivförhandlingarna mellan arbetsmarknadens parter. Genom sådana förhandlingar kan företagens och arbetstagarnas behov stämmas av mot varandra och finjusteras, och lämplig ersättning för ökade färdigheter kan fastställas.

Bryssel den 11 juli 2007

Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs  
ordförande  
Dimitris DIMITRIADIS

<sup>(13)</sup> Jfr EESK:s yttrande av den 1 juli 2004 om översynen av direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning, punkt 2.2.6, föredragande: Hahr (EUT C 302 av den 7.12.2004).

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

<sup>(15)</sup> Jfr EESK:s yttrande av den 13 september 2006 om "Yrkeslivskvalitet, produktivitet och sysselsättning inför globaliseringen och de demografiska utmaningarna", föredragande: Engelen-Kefer (EUT C 318, 23.12.2006, p. 1.3).

<sup>(16)</sup> Se föregående fotnot, punkt 1.4.

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

<sup>(18)</sup> EESK:s yttranden om "Förslag till Europaparlamentets och rådets rekommendation om nyckelkompetenser för livslångt lärande", föredragande Herzog (EUT C 195, 18.8.2006) och om "Utbildning och produktivitet" (förberedande yttrande), föredragande: Koryfidis (EUT C 120, 20.5.2005).