

Flexicurity – begrepp samt exempel från andra länder

Med anledning av arbetsmarknadsutskottets interna seminarium på temat flexicurity den 29 maj 2019 fick utvärderings- och forskningssekretariatet i uppdrag av arbetsmarknadsutskottets kansli att sammanställa ett faktaunderlag.

Sammanfattning: Syftet med detta underlag är att ge en internationell överblick med exempel från olika länders arbetsrättsliga och andra (t.ex. arbetslöshetsförsäkring och åtgärder på arbetsmarknaden) anknutna förhållanden med bäring på flexicuritymodellen. Faktaunderlaget inleds med en genomgång av modellens bakgrund och innebörd. Tre för flexicurity-modellen särskilt centrala begrepp utgör sedan grundstrukturen för redogörelsen: anställningstrygghet, inkomstrygghet och sysselsättningstrygghet.

Anställningstrygghet syftar såväl på lagar, rättspraxis som reglerar anställningsskyddet men även bl.a. skyddet bortom lagstiftning omfattas här. Några exempel från andra länder är Spanien, Polen och Frankrike som har många visstidsanställda och få övergångar mot tillsvidareanställningar. Italien präglas av långa anställningstider. Grekland och Italien har en hög andel egenföretagare utan anställda och i Norden och Baltikum är det en stor andel nya och avslutade anställningar. Sverige och Tyskland (och även Danmark) har fått ändrade anställningsskydd för visstidsanställda under de senaste 25 åren.

Inkomstrygghet syftar till att skydda arbetstagare mot fattigdom i händelse av arbetslöshet, främst genom arbetslöshetsförsäkringar. Dessa försäkringar varierar i utformning och omfattning. I Belgien är ersättningsperioden obegränsad. Samtidigt ställs det låga krav på den förmånsberättigade, till skillnad från Portugal och Luxemburg som har stränga sanktioner på plats. Norges arbetslöshetsförsäkring är generös (med bl.a. hög nettoersättningsgrad) men kräver en del av de som omfattas. Storbritannien har också ett krävande system men, i motsats till Norge, är nettoersättningsgraden låg. I Tyskland spelar ålder och tid i arbetskraften roll för förmånsnivån.

Sysselsättningstrygghet avser arbetstagarens trygghet över sin karriär, att under hela sitt liv kunna röra sig mellan olika anställningar i en ekonomisk miljö präglad av förändring. Sverige, Danmark och Storbritannien har låg långtidsarbetslöshet. Många deltar i aktiva arbetsmarknadsåtgärder i Sverige, Danmark och Tyskland men det är Danmark som lägger klart mest (i andel av sin BNP) på sådana åtgärder.

| | |
|--|----|
| FLEXICURITY – CENTRALA BEGREPP OCH EXEMPEL FRÅN OLIKA LÄNDER | 1 |
| OLIKA CENTRALA BEGREPP | 3 |
| 1. FLEXICURITY: BAKGRUND OCH CENTRALA BEGREPP | 4 |
| 1.1 Nederländskt begrepp som blir europeiskt | 4 |
| 1.2 Syfte och metod | 5 |
| 1.3 Från teoretiskt ramverk till arbetsmarknadspolitisk strategi | 5 |
| 2. FLEXICURITYMODELLEN - INTERNATIONELL UTBLICK | 6 |
| 2.1 Anställningstrygghet | 6 |
| 2.1.1 Lagstiftning om anställningsskydd | 7 |
| 2.1.2 OECD:s index över anställningsskyddet | 7 |
| 2.1.3 Anställningsskydd bortom lagstiftning | 9 |
| 2.2 Inkomsttrygghet | 13 |
| 2.3 Sysselsättningstrygghet | 17 |
| KÄLLFÖRTECKNING | 22 |
| <i>Figur 1 – Wilthagen och Tros matris “Flexibility versus security trade-offs”</i> | 5 |
| <i>Figur 2 – Anställningsskydd för tillsvidareanställda (urval OECD-länder för åren 1990-2013)</i> | 8 |
| <i>Figur 3 – Anställningsskydd för visstidsanställda (urval OECD-länder för åren 1990-2013)</i> | 8 |
| <i>Figur 4 – Andelen visstidsanställda av den totala arbetsstyrkan (2016) och andelen övergångar från visstids- till tillsvidareanställning (2015)</i> | 10 |
| <i>Figur 5 – Andelen nyanställningar och avslutade anställningar (2016)</i> | 12 |
| <i>Figur 6 – Generell indikator för krav (bl.a. tillgänglighet för arbete) på arbetssökande (2018)</i> | 13 |
| <i>Figur 7 – Aktiveringsstöd, deltagare per 100 arbetssökande resp. långtidsarbetslöshet (2015 resp. 2016)</i> | 19 |
| <i>Figur 8 – Utgifter för arbetsmarknadstjänster, aktiva och passiva åtgärder (2016)</i> | 20 |

Olika centrala begrepp

Inom diskussionen om flexicurity finns ett antal centrala begrepp som beskrivs nedan¹. Inom parentes står den engelska benämningen.

Anställningstrygghet (*job security*): Trygghet i en anställning hos en arbetsgivare. Oftast synonymt med att vara kvar i en och samma anställning en längre tid. En väsentlig del av anställningstryggheten är lagstiftningen om anställningsskydd, men även andra icke-juridiska faktorer påverkar.

Inkomsttrygghet (*income security*): Ekonomiskt stöd i samband med inkomstbortfall för att skydda mot fattigdom och underlätta omställningen till ett nytt arbete. Består främst av arbetslöshetsförmåner, men påverkas också av aktiva arbetsmarknadsåtgärder såsom sök-och aktivitetskrav.

Sysselsättningstrygghet (*employment security*): Avser den enskilde arbetstagarens trygghet i den egna karriären, d.v.s. möjligheten att under hela sitt aktiva liv hitta ett jobb och ha goda karriärmöjligheter i en ekonomisk omgivning som förändras i snabb takt. Inbegriper även aktiva arbetsmarknadsåtgärder.

Kombinationstrygghet (*combination security*): Syftar på arbetstagares möjligheter att kombinera förvärvsarbete med ansvar och engagemang i den privata sfären.

Extern numerisk flexibilitet (*external-numerical flexibility*): Syftar på arbetsgivares arbetsrättsliga utrymme att säga upp och anställa.

Intern numerisk flexibilitet (*internal-numerical flexibility*): Syftar på arbetsgivarens möjlighet att ändra arbetstagarnas arbetstid.

Intern funktionell flexibilitet (*functional flexibility*): Syftar på arbetsgivarens rätt att organisera verksamheten.

Extern funktionell flexibilitet (*wage flexibility/variable pay flexibility*): Syftar på arbetsgivares möjlighet att ändra lönerna efter efterfrågan eller prestation.

¹ Begreppen är hämtade främst från Vulkan (2015), KOM (2007) 359 och Wilthagen och Tros (2004).

1 Flexicurity: bakgrund och centrala begrepp

1.1 Nederländskt begrepp som blir europeiskt

Begreppet *flexicurity* är en sammanslagning av engelskans ”flexibility” och ”security” och började användas av nederländska beslutsfattare och akademiker vid millennieskiftet². Idag betecknar flexicurity en arbetsmarknadspolitisk modell som fått spridning i Europa, bland annat som en följd av ett initiativ från EU-kommissionen.

År 2007 presenterade EU-kommissionen ett meddelande³ med syftet att skissera gemensamma principer för flexicurity. Kommissionen pekade på fyra faktorer som bidrog till en snabb förändring på de europeiska arbetsmarknaderna:

- ökad internationell integration
- spridning av ny teknologi (främst information inom och kommunikation)
- en åldrande befolkning med låg sysselsättningsgrad och hög långtidsarbetslöshet (vilket bedömdes leda till en ökad försörjningsbörda för de sociala trygghetssystemen)
- ökad segmentering⁴ i arbetskraften

I ljuset av dessa faktorer ansåg EU-kommissionen att det fanns ett behov av att omstrukturera de europeiska ekonomierna. Flexicurity bedömdes vara en förutsättning för att nå Lissabonmålen om tillväxt och sysselsättning. Vidare bedömdes det vara en nödvändighet att arbetsmarknaden i närliggande framtid skulle innefatta ett stort mått av flexibilitet samtidigt som trygghetsnivån skulle tillgodose både arbetsgivares och arbetstagares behov. EU-kommissionen ville prioritera sysselsättningstrygghet istället för anställningstrygghet. I en tid då allt färre behåller samma jobb hela livet blir det viktigare att se till att det är lättare att röra sig från ett jobb till nästa än att garantera att samma individ får stanna på en och samma arbetsplats. Företagen, särskilt de små och medelstora, måste också ges förutsättningar att anpassa sin arbetsstyrka till fluktuationer i det ekonomiska klimatet och kunna anställa personal som möter deras efterfrågan i högre grad, menade kommissionen⁵. I sitt meddelande medgav kommissionen⁶ att de politiska åtgärderna på flexicurityområdet kunde avspegla mycket varierande nationella förhållanden (även om dessa stater stod inför samma utmaning, dvs. att modernisera och anpassa sina system för att klara av globalisering och förändring).

² Martos Nilsson (2019), Jørgensen och Kongshøj Madsen (2007) och Mailand (2015).

³ KOM(2007) 359.

⁴ En segmentering av arbetsmarknaden innebär att på marknaden samtidigt förekommer olika kategorier (”segment”) av arbetstagare med skilda anställningsskydd och/eller skilda tillgång till social trygghet och andra förmåner. På en segmenterad arbetsmarknad är det även få arbetstagare som rör sig från s.k. mindre trygga till tryggare kategorier. Stor skillnad finns i regel, om än inte enbart, mellan visstids- och tillsvidareanställda.

⁵ KOM(2007) 359, s. 3.

⁶ KOM(2007) 359, s. 9.

1.2 Syfte och metod

Syftet med detta underlag är att ge en internationell överblick med exempel från olika länders arbetsrättsliga och andra (t.ex. arbetslöshetsförsäkring och åtgärder på arbetsmarknaden) anknutna förhållanden med bäring på flexicuritymodellen. Underlaget består av en genomgång av internationella jämförelser av ovannämnda förhållanden.

Det finns ett antal databaser med statistik som berör arbetsmarknadsfrågor (t.ex. The OECD Employment and Labour Market Statistics database, LABREF database [EU-kommissionen] eller Employment Protection Legislation Database - EPLex [ILO]). Nackdelen med vissa av dessa databaser är att de ofta innehåller data som ligger några år bakåt i tiden.

Ytterligare en metodologisk utmaning är att jämförelserna i viss mån blir lidande av att olika databaser använder sig av olika mått och indikatorer.

De länder som på ett eller annat sätt tas med i underlaget har valts för att de på något vis utmärker sig när det kommer till flexibilitet eller trygghet eller för deras närhet till den svenska arbetsmarknaden. Urvalet har begränsats till Europa.

1.3 Från teoretisk modell till arbetsmarknadspolitisk strategi

Flexicurity syftar till att systematiskt och samtidigt utveckla policystrategier för flexibilitet och trygghet som gynnar samtliga aktörer på arbetsmarknaden. Olika flexibilitets- och trygghetskomponenter (se avsnittet ”Olika centrala begrepp”) kan länkas samman i olika konstellationer som gör olika avvägningar gällande.⁷

Figur 1 – Wilthagen och Tros matris ”Flexibility versus security trade-offs”

| Flexibility/security | Job security | Employment security | Income security | Combination security |
|----------------------|--------------|---------------------|-----------------|----------------------|
| External-numerical | | | | |
| Internal-numerical | | | | |
| Functional | | | | |
| Variable pay | | | | |

Matrisen synliggör olika avvägningar som görs gällande i konstruktionen av flexicuritypolicyer.
Källor: Wilthagen och Tros (2004), s. 171 och Vulkan (2015).

Flexicurity-modellen vilar på själva tanken att vissa av dessa konstellationer kan resultera i situationer som inte är nollsummespel, dvs. där totalen av vinster och förluster är större än noll. Det hävdas att ”rätt” konstellation kan leda till vinster för både arbetsgivare och arbetstagare. Av dessa åtta element tenderar flexicurity-förespråkare föra främst tre trygghetsformer på tal: anställningsstrygghet, sysselsättningsstrygghet och inkomstrygghet. Inom flexicurity-modellen är ett vanligt argument att arbetsmarknadspo-

⁷ Wilthagen och Tros (2004) och Vulkan (2015).

litik alltför ofta fokuserar på anställningstrygghet på bekostnad av andra trygghetsformer. Flexicurityförespråkare menar således att arbetsmarknadspolitiken borde se till andra former också, kanske framförallt sysselsättningstryggheten. Inkomsttryggheten framhåller man också som viktig då detta antas underlätta rörligheten på arbetsmarknaden.⁸ Kritikerna till flexicurity-modellen brukar påpeka att det är arbetsgivarna som har mest att vinna på mer flexibilitet. Med anledning av att flexicurity-modellen oftast fokuserar på de ovannämnda trygghetsformerna blir också dessa tre tryggheter som står i centrum i underlaget.

2 Flexicuritymodellen – internationell utblick

För den som önskar fördjupa sig inom området flexicurity är en internationell jämförelse värdefull. Europeiska kommissionen har lyft fram att medlemsstaternas olika socioekonomiska, kulturella och institutionella bakgrunder gör det både naturligt och nödvändigt att tillåta olika varianter av flexicurity. En tvärnationell tillämpning av flexicurity-principerna ansågs främst möjlig om nationer själva fick utforma ”bättre [så skrivet] kombinationer av flexibilitet och trygghet”⁹. Trots detta har den danska modellen framhållits som ett praktexempel¹⁰. Därav skulle man kunna tolka bättre kombinationer som jämfällt med hög(re) flexibilitet och hög(re) trygghet.

Det finns vissa som hävdar att flexicurity redan har tillämpats på den svenska arbetsmarknaden, även om detta aldrig har formulerats som ett explicit policy-mål¹¹. En del menar därför att det ur svensk synvinkel egentligen endast är Danmark som har en mer renodlad och allomfattande flexicurity-modell på plats, dvs. där flexicurity har introducerats inom samtliga tre områden (anställningstrygghet, inkomsttrygghet och sysselsättningstrygghet). Olika tillämpningar i olika länder gör en direkt jämförelse svår. Det finns flera exempel på länder som har *antingen* högre flexibilitet *eller* högre trygghet inom något eller några av de tre områdena eller vissa delar av dem. I den fortsatta redovisningen skiftas därför fokus något och nedslag görs i vissa länder med olika särdrag och olika grader av flexibilitet eller trygghet inom olika delar av anställningstrygghet, inkomsttrygghet och sysselsättningstrygghet.

2.1 Anställningstrygghet

Anställningstrygghet brukar ofta användas synonymt med anställningsskydd. Begreppet anställningsskydd syftar vanligen på de lagar, rättspraxis och regler som styr arbetsgivares rätt att anställa och säga upp personal och som på så sätt skyddar arbetstagarna mot godtyckliga åtgärder från arbetsgivarens sida.

⁸ Vulkan (2015).

⁹ KOM (2007) 359, s. 11.

¹⁰ Se t.ex. OECD (2004), Vulkan (2015), Bredgaard och Madsen 2018.

¹¹ Vulkan (2015).

Graden av styrka i ett lands anställningsskydd kan bedömas av hur lagstiftningen omfattar arbetstagarens skydd vid individuell uppsägning, särskilda krav vid kollektiva uppsägningar samt visstidsanställningar¹².

Om en bredare tolkning av anställningsskydd väljs där även den institutionella ramen innefattas, vilken innefattar sociala skyddssystem och aktiva arbetsmarknadsåtgärder, tas andra faktorer i beaktning som kan tyda på segmentering eller olika grader av dynamik¹³. I detta avsnitt lämnas en kortare redovisning av anställningsskyddslagstiftning och anställningsskydd i bredare bemärkelse, följt av några nedslag i olika europeiska länders anställningsskydd, först genom att titta på lagstiftning och sedan genom att titta på anställningsskyddet bortom lagstiftningen.

2.1.1 Lagstiftning om anställningsskydd

EU:s medlemsstater måste inkorporera vissa minimikrav vad gäller anställningsskydd i den nationella lagstiftningen. Utöver dessa kan skillnaderna i anställningsskyddet vara stora länder emellan. I den kontinentaleuropeiska rättstraditionen är anställningsskyddet oftast reglerat i lagstiftningen medan den angloamerikanska rättstraditionen låter privata avtal och tvistlösning styra mer. Hur vanliga kollektivavtal är varierar också mellan länder, en faktor som dessutom brukar spegla fackens övriga närvaro på den nationella arbetsmarknaden.¹⁴

Om anställningsskyddet regleras i lagstiftningen är det oftast tre punkter som brukas beröras: arbetstagarens skydd vid individuell uppsägning, särskilda krav för kollektiva uppsägningar och visstidsanställningar. Giltiga skäl för uppsägning, uppsägningstid, prioriteringsregler, reglering av visstidsanställningar och omplaceringsprövning före uppsägning är några vanliga faktorer som brukar granskas vid en bedömning av det lagstadgade anställningsskyddets styrka (se t.ex. ILO:s eller EU:s databaser).

2.1.2 OECD:s index över anställningsskyddet

The OECD Indicators of Employment Protection Database är ett index konstruerat för att kartlägga anställningsskyddslagstiftningars kraftfullhet och hur användningen av

¹² Underlaget baseras bl.a. på statistik hämtad från OECD och Eurostat. Deras exakta definitioner av "temporary employment" skiljer sig i vissa mindre delar och det har – inom ramen för färdigställandet av detta underlag – inte varit möjligt att kvalitetssäkra på vilket sätt skillnaderna får genomslag i statistiken. I vissa texter som EU-kommissionen tagit fram används den svenska översättningen "korttidsanställda" som dock i svensk kontext är främmande även om det stundtals förekommer. I Sverige används vanligen tillsvidareanställda (eller fast anställda) respektive visstidsanställda (eller tidsbegränsat anställda) för att tala om anställningsform. För att beskriva det som OECD och Eurostat benämner "temporary employment" används i detta underlag fortsatt det mer välkända begreppet visstidsanställning, men detta ord får alltså en aning bredare innebörd än vad som rent statistiskt kan ha avsetts hos OECD/Eurostat. Eventuella skillnader är dock försumbara ur ett jämförande-analytiskt perspektiv.

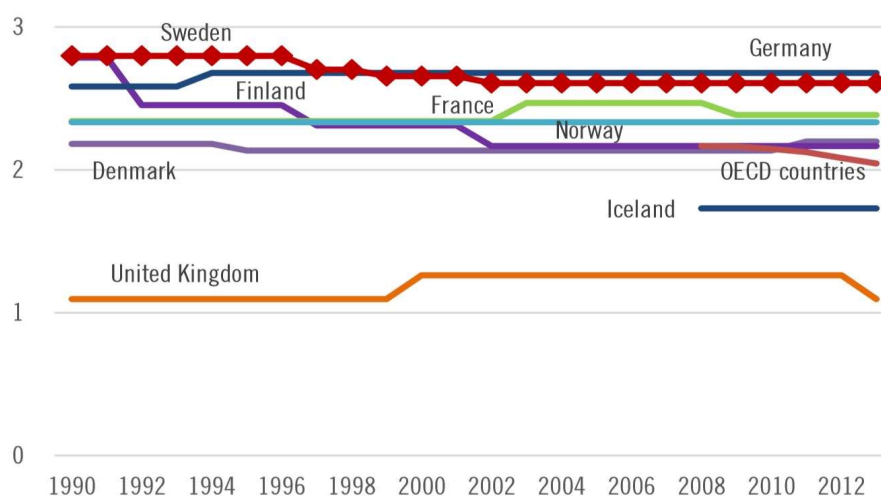
¹³ Se t.ex. på EU-kommissionen (2016a) använder sig utav begreppet.

¹⁴ EU-kommissionen (2016a).

visstidsanställningar regleras. Indexet bygger på en sammanställning av 21 olika indikatorer, och redovisas på en sex-gradig skala där 0 står för den allra minsta regleringen och 6 för den strängaste regleringen.¹⁵ Utredningen för hållbart arbetsliv över tid redovisar i sitt slutbetänkande¹⁶ utvecklingen av detta index under åren 1990–2013 för ett urval OECD-länder, se figurerna 2 och 3 nedan.

Av figurerna framgår att Storbritannien har svagast anställningsskydd i den redovisade gruppen, vad gäller både tillsvidareanställningar och visstidsanställningar. Storbritanniens låga index-värde är en följd av genomsnittligt låga värden på samtliga indikatorer. Till exempel anser OECD att Storbritanniens procedurregler är förhållandevis milda och antalet giltiga skäl att säga upp eller avskeda personal relativt många (OECD Indicators of Employment Protection Database). I figur 3 blir det också tydligt att främst Sverige och Tyskland (och i viss mån Danmark) har förändrat sina regleringar för tidsbegränsade anställningar de senaste 25 åren, en utveckling som inte speglar den för tillsvidareanställningar i samma länder. Utöver regleringen i de länder som presenterats ovan kan nämnas att skillnaderna mellan olika enskilda EU-länders reglering i anställningsskydd för tillsvidareanställda inte är så stora.

Figur 2 – Anställningsskydd för tillsvidareanställda (ett urval OECD-länder för åren 1990–2013)



Källor: SOU 2019:5, s. 420 och The OECD Indicators of Employment Protection Database.

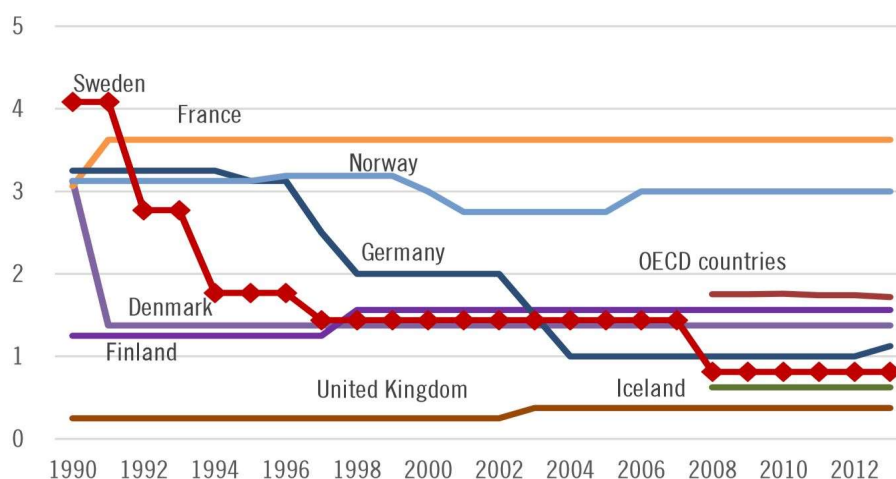
På OECD:s sex-gradiga skala låg det oviktade genomsnittet för EU-länderna vad gäller regleringen av detta skydd mot individuell och kollektiv uppsägning kring 2,5 (Sverige ligger nära snittet med 2,52) att jämföra med till exempel i genomsnitt ca 1,8 för länder i Latinamerika och Karibien. Inom OECD låg genomsnittet på ca 2,3 (med Belgien i ena

¹⁵ The OECD Indicators of Employment Protection Database.

¹⁶ SOU 2019:5.

änden med ett indikatorvärde på 2,99 och USA i den andra änden med 1,17). Som internationella jämförelseländer när det gäller reglering av denna form av anställningsskydd kan nämnas Guatemala (1,02), Brasilien (1,75), Kina (3,01) och Venezuela (3,50).

Figur 3 – Anställningsskydd för visstidsanställda (ett urval OECD-länder för åren 1990–2013)



Källor: SOU 2019:5, s. 420 och The OECD Indicators of Employment Protection Database.

Vad gäller regleringen av visstidsanställningar däremot ser vi dels en lägre grad av reglering (kring 2,3) bland EU-länder, dels en större spridning mellan dessa länder. Frankrike (3,75) och Spanien (3,17) har till exempel ”strängast” reglering – i vart fall inom EU – och Storbritannien (0,54) samt Nederländerna och Sverige (båda med 1,17) har lägst reglering på området. Som internationella jämförelseländer när gäller reglering av visstidsanställningar kan nämnas Kanada (0,21), USA (0,33), Nya Zeeland (0,92), Kina (1,88), Indien (2,54), Brasilien (4,08), Turkiet (4,96) och Venezuela (5,21).

2.1.3 Anställningsskydd bortom lagstiftning

Enligt EU-kommissionen¹⁷ leder uppsägning i regel till inkomstbortfall och att arbetstagaren förlorar förmåner baserade på anställningstid. Dessutom går arbetstagaren ibland miste om förvärvade yrkesfärdigheter och erfarenheter. Lång tid i arbetslöshet kan ibland också medföra negativa sociala konsekvenser och leda till försämrad hälsa. Samhället får också bära vissa kostnader vid uppsägning: arbetslöshetsförmåner och aktiva arbetsmarknadsåtgärder betalas ofta till stor del av skatter. Ur detta perspektiv kan det därför vara viktigt att ett anställningsskydd finns på plats för att skydda arbetstagarna mot godtyckliga åtgärder från arbetsgivarens sida. Men ett starkt anställningsskydd kan

¹⁷ EU-kommissionen (2016a).

också leda till konsekvenser som är oönskade. Två sådana konsekvenser är låg dynamik och hög segmentering.

Med ett starkt lagstadgat anställningsskydd följer att personalomsättningen minskar; när det blir svårare för arbetsgivare att säga upp anställda blir det samtidigt svårare för dem att nyanställa. Detta brukar kallas att det råder låg dynamik (eller rörlighet) på arbetsmarknaden.

En arbetsmarknad där både andelen nyanställningar och andelen avslutade anställningar är stor benämns ofta som en dynamisk arbetsmarknad. Råder motsatta förhållanden betecknas arbetsmarknaden som låg dynamisk. En arbetsmarknad med låg dynamik kan också kännetecknas av långa genomsnittliga anställningstider. Två sätt att undersöka dynamiken på en arbetsmarknad är att jämföra andelen nyanställningar och avslutade anställningar samt jämföra genomsnittliga arbetstider.¹⁸

Segmentering innebär att arbetskraften delas upp i två ”segment”: ett segment som har stabila arbetsförhållanden och åtnjuter anställningsskyddets fördelar med skydd mot uppsägning och full tillgång till det sociala skyddet, och ett segment som har atypiska anställningsformer, osäkra anställningsförhållanden och svagt socialt skydd som en följd av att det endast under begränsade perioder har kunnat betala fulla sociala avgifter.¹⁹

I länder där andelen egenföretagare utan anställda är stor tenderar också graden av segmentering att vara högre. En hög grad av segmentering kan också innebära att det finns arbetstagare som har visstidsanställningar ”mot sin vilja” och där arbetsuppgifterna inte ger skäl till den atypiska anställningsformen.²⁰ Att studera andelen egenföretagare utan anställda och visstidsanställda som andel av den totala arbetsstyrkan kan ge en bild av hur sannolikt det kan vara att en arbetsmarknad präglas av segmentering.

Spanien, Polen och Frankrike: Många visstidsanställda, få övergångar

EU-kommissionen²¹ påpekar att visstidsanställningar i praktiken sällan en språngbräda till mer långvariga anställningsformer. Är därför andelen visstidsanställda hög samtidigt som andelen övergångar från visstidsanställning till tillsvidareanställning är låg kan detta vara ett tecken på segmentering. Figur 4 nedan är en illustration av detta. Figuren visar andelen visstidsanställda 2016 av den totala arbetsstyrkan (i åldersgruppen 20-64 år) och andelen övergångar 2015 från visstids- till tillsvidareanställning²². Tre länder som utmärker sig i figuren ovan är Polen, Spanien och Frankrike. I Spanien hade 21,5

¹⁸ Se hur EU-kommissionen (2016a) använder dessa två som indikatorer, s. 6–7.

¹⁹ EU-kommissionen (2016a).

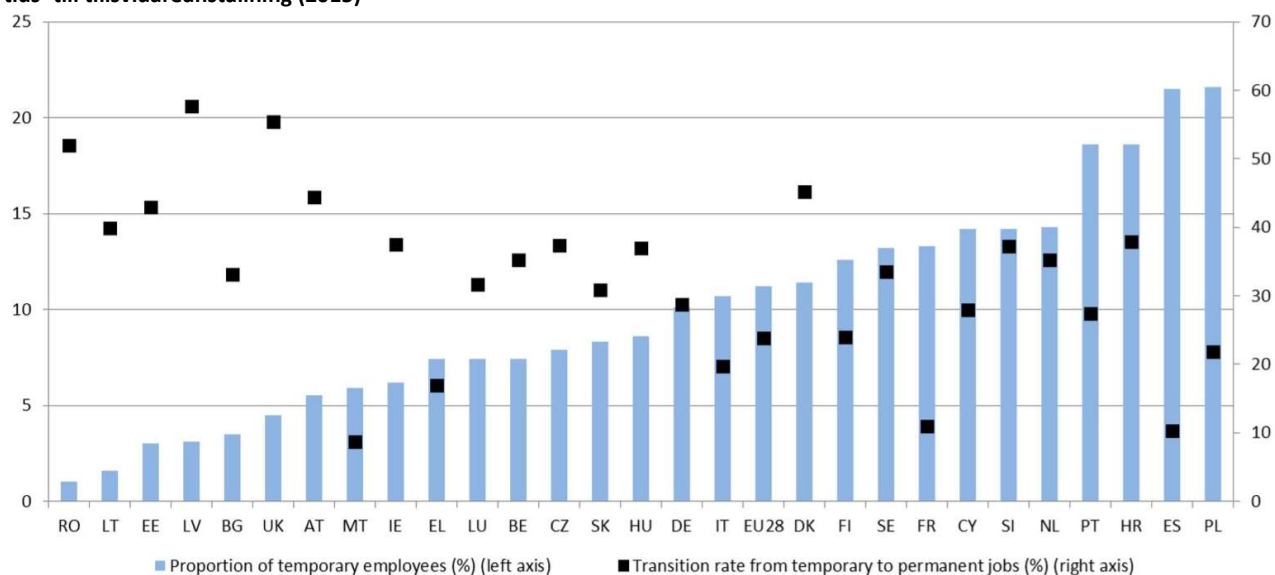
²⁰ EU-kommissionen (2016a).

²¹ EU-kommissionen (2016a).

²² En genomgång av senare års siffror hos Eurostat bekräftar att inga nämnvärda förändringar har inträffat. Därför presenteras det diagram som EU-kommissionen sammanställde år 2016.

procent av det totala antalet anställda visstidsanställning 2016. Samtidigt uppges 12,2 procent ha gått från visstidsanställning till tillsvidareanställning.

Figur 4 – Andelen visstidsanställda av den totala arbetsstyrkan (2016) och andelen övergångar från visstids- till tillsvidareanställning (2015)



Källa: EU-kommissionen 2016a, s. 5.

I Frankrike var visserligen andelen visstidsanställda lägre, 13,3 procent, men likväl är andelen övergångar från visstidsanställning till tillsvidareanställning låg, 10,0 procent. Polen däremot hade liksom Spanien en hög andel visstidsanställda, 21,6 procent, men här var andelen övergångar aningen större än i Spanien och Frankrike: 18,8 procent.

Långa anställningstider i Italien

Om den genomsnittliga anställningstiden är lång samtidigt som det finns en stor användning av visstidsanställningar kan detta vara ett tecken på segmentering av arbetsmarknaden. Italien är det land i EU där den genomsnittliga anställningstiden är som längst. År 2016 var medelvärdet på en anställning för en arbetstagare i åldern 15-64 år lite över tolv år. Dessutom är andelen visstidsanställda hög. Liknande kombinationer av lång anställningstid och hög andel visstidsanställningar finner man också i Portugal och Frankrike.²³

²³ EU-kommissionen (2016a).

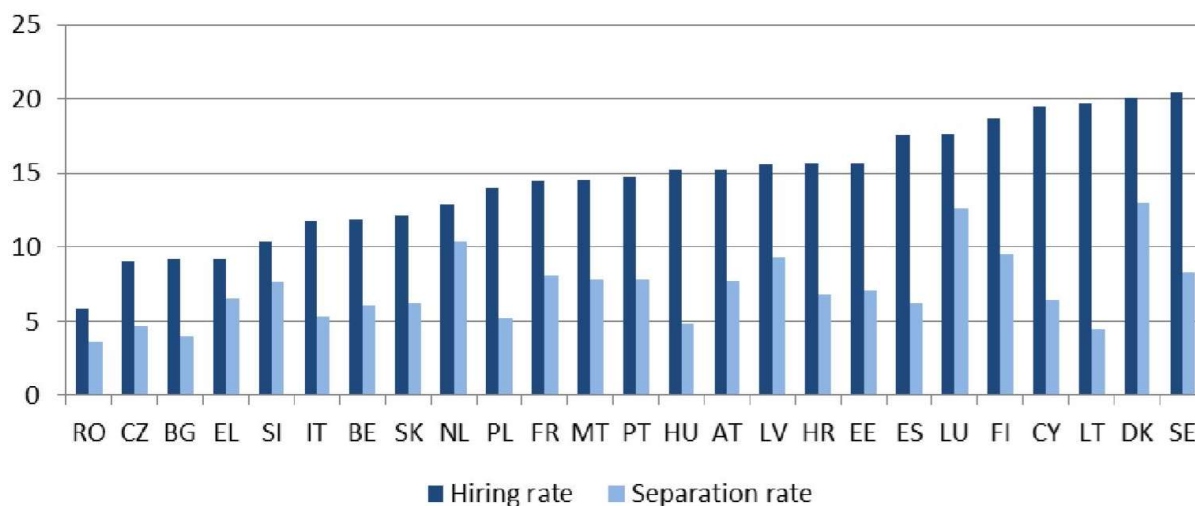
Grekland och Italien: Hög andel egenföretagare utan anställda

En hög andel egenföretagare utan anställda är ibland också förenat med en högre sannolikhet för segmentering på arbetsmarknaden. Anledningen är att man då kan misstänka att det i själva verket förekommer en stor del ”falskt egenföretagande”, med andra ord att personer som egentligen borde anlitas som vanliga anställda istället knyts till en arbetsgivare som enskilda näringsidkare. Två länder där andelen egenföretagare utan anställda som procentuell andel av den totala sysselsättningen var särskilt hög 2016 är Grekland och Italien. Med 22,2 procent placerar sig Grekland i toppen. Italien, med sina 15,4 procent, kommer på en andra plats tillsammans med Rumänien. Genomsnittet bland EU-länderna ligger på runt 10 procent. I Norden hade Finland den största andelen egenföretagare utan anställda. Danmark, däremot, har EU:s lägsta andel egenföretagare utan anställda 2016. Sverige låg strax därefter.²⁴

Stor andel nya och avslutade anställningar i Norden och Baltikum

Genom att studera hur andelen nyanställningar²⁵ och andelen avslutade anställningar förhåller sig till varandra kan man få en bild av hur rörligheten på arbetsmarknaden ser ut, se figur 5 nedan.

Figur 5 – Andelen nyanställningar och avslutade anställningar (2016)



Källa: EU-kommissionen (2016a), s. 7.

²⁴ EU-kommissionen (2016a).

²⁵ Andelen nyanställningar och avslutade anställningar kan enligt EU-kommissionens definition fastställas genom att man beräknar hur stor andel av den totala sysselsättningen som utgörs av i) enskilda övergångar från arbetslöshet till anställning och övergångar från ett arbete till ett annat (nyanställningar), respektive ii) enskilda övergångar från anställning till arbetslöshet (avslutade anställningar). I absoluta tal ökar netto-sysselsättningen om nyanställningarna är fler än de avslutade anställningarna.

Om både andelen nyanställningar och andelen avslutade anställningar är höga så anses arbetsmarknaden vara mer dynamisk och flexibel (dvs. att den präglas av hög dynamik). Baserat på dessa två indikatorer synes Danmark, Sverige, Finland och de baltiska länderna ha relativt dynamiska arbetsmarknader. Det är dock med försiktighet man ska dra slutsatser om rörlighet utifrån indikatorerna. Höga värden på både andelen nyanställningar och andelen avslutade anställningar kan även bero på att visstidsanställningar är vanliga.²⁶

2.2 Inkomsttrygghet

Inkomsttrygghet syftar till att skydda arbetstagare mot fattigdom i händelse av arbetslöshet. I samtliga europeiska länder är arbetslöshetsförmåner en viktig del av välfärdssystemet. Det finns två typer av arbetslöshetsförmåner: understöd och försäkring. Arbetslöshetsunderstödet är oftast lågt och ges till dem som inte (längre) har rätt till arbetslöshetsförsäkring och det är mycket vanligt att stödet ingår i ett allmänt behovsprövat socialt bistånd för låginkomsthushåll. Arbetslöshetsförsäkringar däremot varierar i utformning och omfattning länder emellan. Nedan behandlas därför främst arbetslöshetsförsäkringar.

Gemensamt för samtliga försäkringsmodeller är att de delar huvudmål: att ge arbetstägaren en ekonomisk grundtrygghet vid inkomstbortfall vid uppsägning utan att minska dennes incitament att söka en ny anställning²⁷. Med hjälp av främst tre instrument kan en arbetslöshetsförsäkring styra mot detta mål:

- Ersättningsperiod
- Ersättningsnivå
- Krav på tillgänglighet för arbetssökande och tillhörande sanktioner

Ersättningsperioden avser den tid som ersättning betalas ut till den arbetslöse. Denna period kan ha olika tidsprofil, dvs. hur ersättningen betalas ut under arbetslöshetsperioden. De vanligaste två varianterna är konstant ersättningsgrad under hela perioden och avtagande ersättningsperiod.²⁸

När man jämför olika arbetslöshetsförsäkringars *ersättningsnivåer* är det en god idé att först och främst undersöka vem som är berättigad stöd eller ej. Kvalificeringsperiod innebär det antal veckor eller månader förvärvsarbete som krävs för att ha tillgång till arbetslöshetsersättning i fall man förlorar sitt jobb.²⁹ Inom OECD är det vanligt att denna gräns ligger på ca 12 månader.³⁰ Nettoersättningsgraden är också ett begrepp som brukar användas. Denna avser kvoten mellan arbetslöshetsersättningen efter skatt dividerat med den tidigare lönen efter skatt (OECD). År 2010 låg genomsnittet på ersättningspe-

²⁶ EU-kommissionen (2016a).

²⁷ Kolsrud m.fl. (2018), Fredriksson och Holmlund (2004)

²⁸ Fredriksson och Holmlund (2004), Calmfors och Marthin (2011).

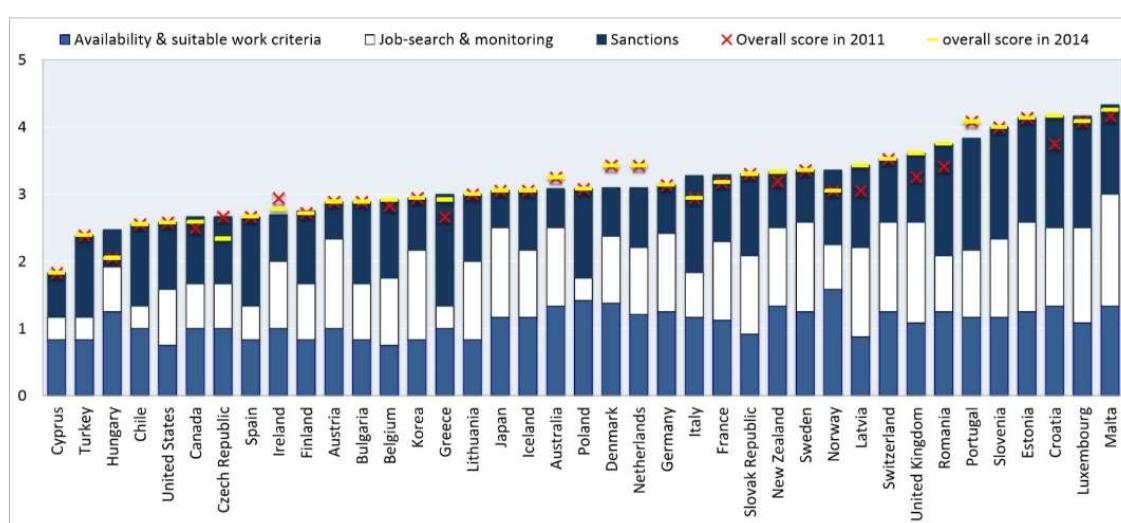
²⁹ EU-kommissionen (2016b).

³⁰ OECD (2018).

perioden bland euro-länderna i EU på ca 2 år (och för samtliga EU-länder var denna period minst 26 veckor). En annan faktor som påverkar ersättningsnivån är *takbeloppet*. Takbeloppet är den högsta lön för vilken bruttoersättningsgraden speglar den angivna ersättningsnivån.

I de flesta arbetslöshetsförsäkringssystem ställs också vissa *krav på mottagarna* av ersättningen. Oftast rör kraven aktivt arbetsökande och tillgänglighet för arbete, men de varierar inte sällan i stränghet som figur 6 visar.

Figur 6 – Generell indikator för krav (bl.a. tillgänglighet för arbete) på arbetsökande (2018)



Källa: Immervoll och Knotz (2018), s. 30.

Tillgänglighetskraven berättar till vilken grad den enskilde arbetslöse kan minska sitt förfogande till arbetsmarknaden utan bli av med arbetslöshetsförmånerna. Med *sanktioner* menas de konsekvenser som ersättningsmottagarna får ta ifall de inte lever upp till kraven. Dock bör man ha i åtanke att omfattningen av en arbetslöshetsförsäkring också påverkas av dess *täckningsgrad* (dvs. antalet arbetslösa som är berättigade till arbetslöshetsförmåner).

Tillsammans ger ovannämnda indikatorer en bild av hur inkomsttryggheten vid arbetslöshet kan se ut i respektive land. Med utgångspunkt i dessa följer här några nedslag i olika europeiska länders arbetslöshetsförsäkringar med syftet att visa hur tryggheten kan variera genom olika försäkringsstrukturer.

Belgien: Obegränsad ersättningsperiod med låga krav

Ett land som skiljer ut sig är Belgien. Där är ersättningsperioden obegränsad³¹. Utöver det har landet även en hög nettoersättningsnivå (enligt EU-kommissionen hade Belgien

³¹ Esser m.fl. (2013).

2016 EU:s högsta arbetslöshetsförsäkring). Enligt OECD låg nettoersättningsgraden strax under 80 procent 2013.³² Dessutom justeras takbeloppet i takt med reallöneutvecklingen.³³ Belgien hade 2016 den tredje största andelen visstidsarbetslösa som fick tillgång till arbetslöshetsförmåner i EU samtidigt som långtidsarbetslösheten låg på 4 procent av den totala arbetskraften.³⁴

Enligt OECD³⁵ ska en sökande ha varit anställd i 16 månader för att få tillgång till arbetslöshetsförmåner, en hög siffra jämfört med andra OECD-länder³⁶ (se även ovan om genomsnittet i OECD). Har man väl blivit berättigad till ersättning är det dock relativt svårt att genom sanktioner mista pengarna. Kraven när det gäller aktivt arbetssökande och tillgänglighet för arbete samt graden på sanktioner ligger Belgien under EU-medianen. Belgiens placering beror främst på att kraven på tillgänglighet (dvs. att stå till arbetsmarknadens förfogande) är förhållandevis låga, t.ex. tillåts arbetslösa i en relativt stor utsträckning att tacka nej till jobberbjudande.³⁷

Portugal och Luxemburg: stränga sanktioner

Portugal och Luxemburg är två exempel på länder där det ställs relativt höga krav (bland de strängaste inte bara i EU utan hos alla OECD-länder) för de som vill ta del av arbetslöshetsförmåner.³⁸ Orsakerna till kravens stränghet i respektive land varierar. Enligt OECD beror de hårda kraven i Portugal och Luxemburg främst på att man i ganska stor omfattning använder sig av sanktioner mot de som inte lever upp till förmånsbestämmelserna, i synnerhet krav vid s.k. *frivillig uppsägning*. I en OECD-utvärdering från 2018 listas samtliga skäl (tolv stycken) som medlemsstater godtar för frivillig uppsägning (till exempel arbetsplatskonflikt, diskriminering, eller att en nyanställning inte blev långvarig). Men i Portugal berättigar (i *dessa fall*) endast hälsoskäl och familjeangelägenheter till arbetslöshetsersättning. I Luxemburg godtas fyra skäl.³⁹

³² Vandenbroucke m.fl. (2016).

³³ Esser m.fl. (2013).

³⁴ EU-kommissionen (2016b).

³⁵ OECD (2018).

³⁶ Endast Litauen, Turkiet och Slovakien har strängare kvalificeringskrav vad gäller tidigare anställningstid.

³⁷ Immervoll och Knotz (2018).

³⁸ OECD (2018), Immervoll och Knotz (2018) och Langenbacher (2014).

³⁹ Jämför man exempelvis med Tyskland och Belgien framträder kontrasten, där 11 av 12 skäl anses vara giltiga, jfr Immervoll och Knotz (2018). Vissa länder väljer att inte lista giltiga skäl till uppsägning då de anser att det är uppenbart vilka som bör godtas eller ej. Spanien är ett annat land som i praktiken godtar väldigt få anledningar till frivillig uppsägning. Trots detta bedöms inte Spaniens totala sanktionsgrad vara likvärdig Portugal och Luxemburg, även om den i en bredare jämförelse är hög, jfr även här Immervoll och Knotz (2018).

Norge: Generöst (bl.a. nettoersättningsgrad) men krävande system

Liksom i Sverige krävs det i Norge att man har haft en anställningstid på minst sex månader för att få ta del av arbetslöshetsförsäkringen⁴⁰. Den norska inkomstberoende arbetslöshetsförsäkringen är obligatorisk och betalas ut i en ersättningsperiod på maximalt två år.⁴¹ Den norska försäkringen skiljer sig dock från den svenska vad gäller ersättningsnivån. I Norge är taket satt i paritet med medellönen (siffror från 2014). Detta betyder att ersättningsnivån i praktiken blir förhållandevis hög.⁴²

Norge är ett av de länder som ställer högst krav på deltagande i arbetsmarknadsprogram och tillgänglighet för arbete. Granskar man krav-indexeringens tre kategorier var för sig framkommer det att Norge är det land bland OECD-länderna med de absolut strängaste tillgänglighetskraven.⁴³

I Norge är kraven på yrkesmässig rörlighet höga: förmånstagaren måste tacka ja till alla jobb som psykiskt och fysiskt lämpad för, och ingen hänsyn tas till tidigare yrkeserfarenhet eller bevisad kompetens eller utbildning. Liten hänsyn tas också till det nya jobbet anställningsform. Det enda giltiga skälet till att tacka nej här är om lönen är kommissionsbaserad. Norska myndigheter anser inte heller att en lång eller kostsam pendlingssträcka är anledning nog att inte ta emot ett jobberbjudande.⁴⁴ Dock är kraven högre på en punkt i Sverige. I Sverige krävs det inte bara att man som arbetssökande ska vara beredd att ta ett jobb om man deltar i ett arbetsmarknadsprogram, som i Norge. Här måste man också aktivt söka jobb under samma period.⁴⁵

Tyskland: hög täckningsgrad och åldern spelar roll

Tyskland hade 2016 den absolut högsta andelen (drygt 75 procent) visstidsarbetslösa som då fick arbetslöshetsförmåner.⁴⁶ Liksom i Norge är den inkomstberoende arbetslöshetsförsäkringen obligatorisk⁴⁷, något som bidrar till en hög täckningsgrad.

2016 var Tysklands långtidsarbetslöshet låg (strax under 2 procent). Liksom i de flesta europeiska länder krävs det att en arbetstagare ska ha arbetat i tolv månader för att få ta del av arbetslöshetsförsäkringen⁴⁸ men försäkringens varaktighet beror på hur länge man har arbetat innan man blev arbetslös och hur gammal man var vid inkomstbortfallet. Tanken är att ju längre man har varit med och bidragit till det gemensamma försäkringssystemet, desto större ska utdelningen vara. I praktiken betyder det att en person

⁴⁰ OECD (2018).

⁴¹ Som 2014 rankades som femte längst i OECD, jfr Konjunkturinstitutet (2016).

⁴² Konjunkturinstitutet (2016).

⁴³ Immervoll och Knotz (2018).

⁴⁴ I Sverige finns inga krav på att arbetslösa ska acceptera jobberbjudanden inom andra yrkeskategorier och mer än tre timmar pendlingsstid per dag anses vara orimlig.

⁴⁵ Immervoll och Knotz (2018).

⁴⁶ EU-kommissionen (2016b).

⁴⁷ Konjunkturinstitutet (2016).

⁴⁸ EU-kommissionen (2016b).

som har arbetat i ett år kan räkna med en ersättning i sex månaders tid, medan den som har arbetat i fyra år kan få två år. Ålder spelar dessutom roll då arbetslösa över 50, 55 och 58 får ersättning i längre perioder.

Vidare utmärker sig den tyska arbetslöshetsförsäkringen genom att takbeloppet är högt i förhållande till medellönen. Taket på arbetslöshetsförsäkringen som andel av medellönen är 155 procent, vilket skiljer sig stort från Sveriges 76 procent.⁴⁹

Storbritannien: Låg nettoersättningsgraden och höga krav

År 2016 tog ca 20 procent av Storbritanniens visstidsarbetslösa emot arbetslöshetsförmåner (en låg andel i ett europeiskt perspektiv). Förmånsperiodens längd var då runt 25 veckor om förmånstagaren hade jobbat ett år innan arbetslöshetens början (dvs. likvärdigt med EU-medianen). Trots ersättningsperiodens jämförelsevis korta tid är nettoersättningsgraden den lägsta i hela EU, 12 procent.⁵⁰

Därutöver ställs stränga krav på mottagarna av arbetslöshetsförmåner när det kommer till arbetssökande och rapportering. Bland OECD-länderna är det endast Malta som har hårdare krav. Två aspekter påverkar kraven på arbetssökandet och rapporteringen: 1) hur ofta sökande måste aktivitetsrapportera och 2) i vilken utsträckning de måste dokumentera arbetssökandet på ett detaljerat och kontrollerbart sätt. När det gäller det sistnämnda är de brittiska kraven i allt väsentligt jämbördiga med de svenska. Men till skillnad från hur det är i Sverige måste en stor del av förmånstagarna rapportera veckovis och inte varje månad.⁵¹

2.3 Sysselsättningstrygghet

Som tidigare nämnts ansåg EU-kommissionen det nödvändigt att prioritera sysselsättningstryggheten (istället för anställningstryggheten) bl.a. för att möta globaliseringens utmaningar. Sysselsättningstrygghet avser den enskilda arbetstagarens trygghet över i sin karriär. Under hela sitt aktiva liv ska en arbetstagare kunna röra sig mellan olika anställningar i en ekonomisk miljö präglad av ständig förändring.⁵² För att detta ska vara möjligt måste arbetstagaren behålla sin attraktivitet och anställningsbarhet på arbetsmarknaden. Det ställer höga krav på anpassningsförmåga inför nya arbetsorganisatoriska förhållanden, nya arbetsuppgifter och nya arbetsmetoder samt förutsätter livslångt lärande⁵³. Därför inbegriper sysselsättningstrygghet aktiva arbetsmarknadsåtgärder.

Det primära målet med sådana åtgärder är att öka sysselsättningsmöjligheterna för de som står långt ifrån arbetsmarknaden och underlätta matchningen mellan tjänster och arbetssökande. Aktiva arbetsmarknadsåtgärder innefattar alla sociala utgifter (utöver utbildning) ämnade att förbättra stödmottagarnas chanser att hitta ett jobb eller på annat

⁴⁹ Konjunkturinstitutet (2016).

⁵⁰ EU-kommissionen (2016b).

⁵¹ Immervoll och Knotz (2018).

⁵² KOM (2007) 359.

⁵³ Ulander-Wänman (2010).

sätt få en inkomst. I denna kategori ingår bland annat utgifter för offentliga arbetsförmedlingar, arbetsmarknadsutbildning och arbetsmarknadsprogram för att skapa eller främja sysselsättning för arbetslösa och andra.

Dessa åtgärder omfattar ett brett spektrum av insatser där vissa t.ex. handlar om direkta initiativ såsom att erbjuda hjälp med att söka arbete och tillgång till vuxenutbildningar, medan andra är av en mer indirekt karaktär såsom stimulansåtgärder för nyanställning i form av till exempel anställningsstöd⁵⁴. En indelning i fyra subgrupper kan göras⁵⁵:

- rådgivning och stöd i arbetssökandet
- subventioner till arbetsgivare
- program för skapande av direkt sysselsättning
- utbildning

Jämförbar data om olika länders aktiva arbetsmarknadsåtgärder utifrån punkterna ovan har dessvärre inte funnits att tillgå. Tillgänglig data finns dock för följande indikatorer: (a) långtidsarbetslöshet, (b) andelen stödmottagare bland arbetssökande och (c) utgifter för arbetsmarknadsinsatser⁵⁶.

Utifrån dessa tre ovannämnda indikatorer, följer nedan kortare nedslag i olika europeiska länders aktiva arbetsmarknadsåtgärder i syfte att exemplifiera hur dessa åtgärder skapar variation i sysselsättningstrygghet.

Sverige, Danmark och Storbritannien har låg långtidsarbetslöshet

Av EU-kommissionens faktablad⁵⁷ om aktiva arbetsmarknadsåtgärder framgår att långtidsarbetslösheten innebär stora utmaningar eftersom förbindelsen med arbetsmarknaden försämras i takt med arbetslöshetens varaktighet. Även sannolikheten för att få en fast anställning minskar, medan risken att hamna utanför arbetskraften ökar. Ju längre arbetslösheten pågår, desto mer stöd krävs för att hjälpa personen att återvända till arbetsmarknaden.

Långtidsarbetslöshet kan fungera som en indikator på om de aktiva arbetsmarknadsåtgärdena ger effekt. Givetvis spelar en hel rad faktorer in men för en person som hamnar i långvarig arbetslöshet blir det allt svårare att ta sig tillbaka in på arbetsmarknaden ju mer tid som förlöper. Därför behövs i regel mer stöd och insatser för långtidsarbetslösa.

Två sätt att mäta långtidsarbetslösheten på är som (a) andel av den totala arbetskraften och som (b) andel av den totala arbetslösheten. Sverige hade år 2016 den lägsta långtidsarbetslösheten som andel av den *totala arbetskraften*, tätt följt av bl.a. Danmark och Storbritannien. Ser man däremot till långtidsarbetslösheten som andel av den *totala arbetslösheten* står Sverige ut ännu mer med den lägsta andelen (19,6 procent) i EU

⁵⁴ OECD (2019), EU-kommissionen (2016c).

⁵⁵ Indelningen är hämtad från EU-kommissionen (2016c).

⁵⁶ Det bör dock noteras att statistiken som presenteras här för den sistnämnda indikatorn innefattar såväl aktiva som passiva åtgärder. Med andra ord, ingår utgifter för arbetslöshetsförsäkringar i beräkningarna.

⁵⁷ EU-kommissionen (2016c).

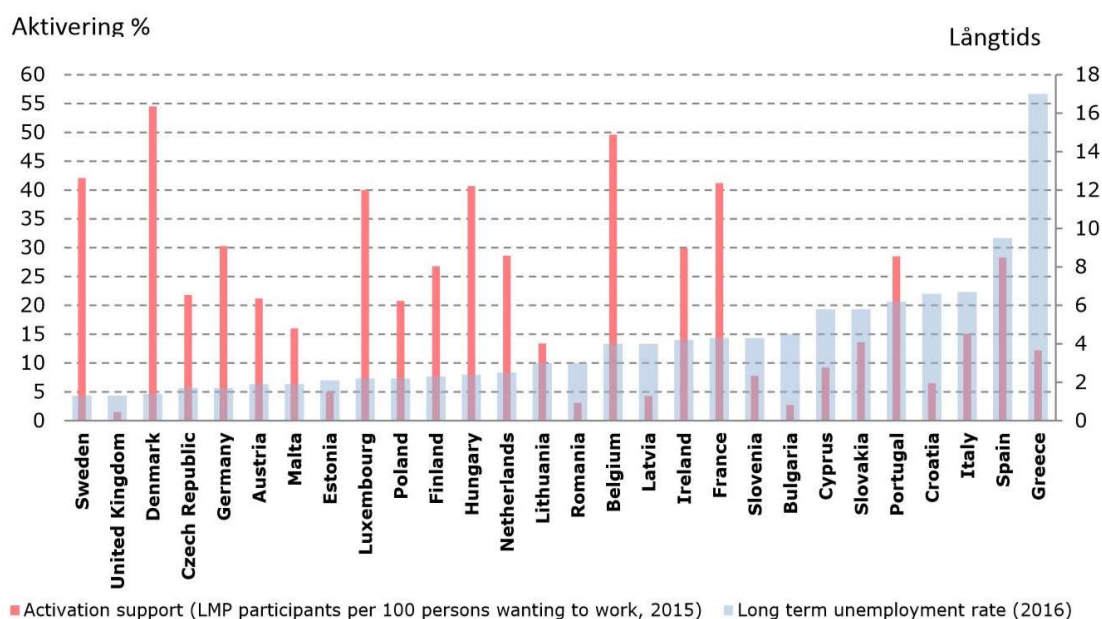
medans Danmark (26,9) och Storbritannien (30,7) får ett något sämre resultat. Jämfört med EU-medelvärdet hade Storbritannien fortfarande låg långtidsarbetslöshet, men fem länder hade lägre andel. Det landet med näst lägst långtidsarbetslöshet som andel av den totala arbetslösheten var Finland.

Det är värt att här notera att långtidsarbetslösheten skiljer sig stort mellan EU:s medlemsländer, t.ex. präglas de nordiska länderna alla av låg andel långtidsarbetslöshet av den totala arbetslösheten, under 30 procent medan länder såsom Irland, Grekland och Italien hade över 55 procent.

Många deltar i aktiva arbetsmarknadsåtgärder i Sverige, Danmark och Tyskland

Eftersom arbetslösas förbindelser med arbetsmarknaden försämras i takt med arbetslöshetens varaktighet blir det allt svårare för arbetslösa att ta sig in på arbetsmarknaden. Därför blir aktiveringsstöd för många avgörande för om de ska kunna få en ny anställning. Andelen arbetslösa som tar emot aktiveringsstöd kan således ge en bild av hur omfattande aktiva arbetsmarknadsåtgärder är i ett land (se figur 7 nedan).

Figur 7 – Aktiveringsstöd, deltagare per 100 arbetssökande resp. långtidsarbetslöshet (2015 resp. 2016)



Källa: EU-Kommissionen 2016c, s. 8.

Föga förvånande är det kanske i så fall att de länder med lägst långtidsarbetslöshet, däribland Sverige, Danmark och Tyskland, alla har en stor andel arbetslösa som deltar i aktiva arbetsmarknadsåtgärder. Ganska många medlemsländer har dock en förhållandevis

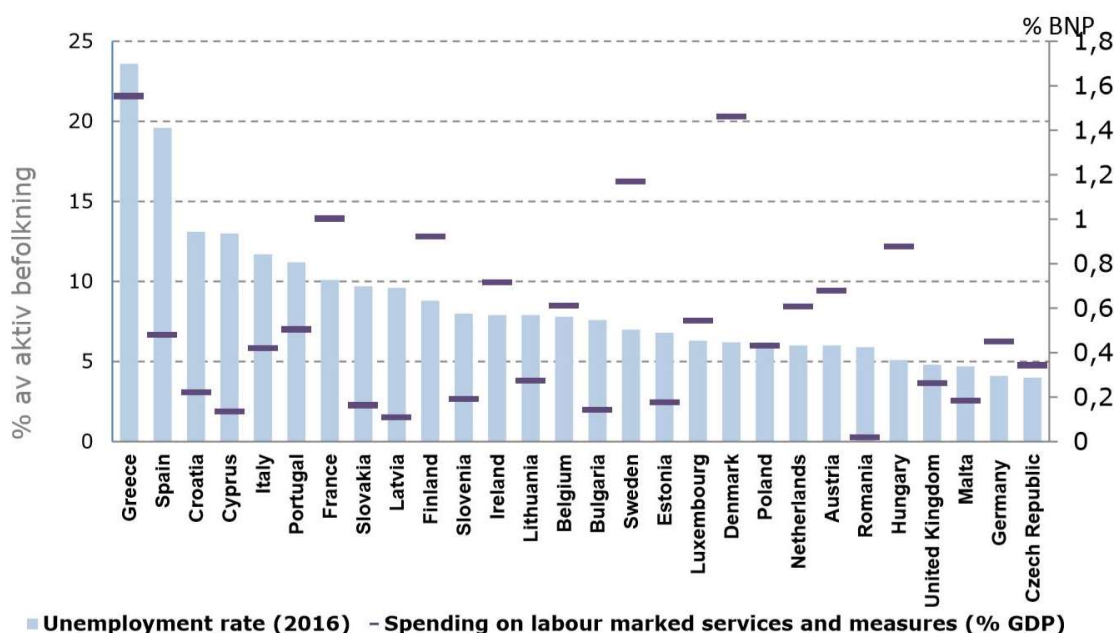
liten andel stödmottagare i relation till deras långtidsarbetslöshet storlek, till exempel Grekland och Italien.⁵⁸

Danmark lägger mest på arbetsmarknadsåtgärder

Hur mycket ett land lägger på aktiva arbetsmarknadsinsatser säger något om graden av sysselsättningstrygghet (se figur 8 nedan). Om ett land har en hög långtidsarbetslöshet men lägger en relativt liten andel av sitt BNP på utgifter för arbetsmarknadstjänster är det troligt att relativt lite pengar går till aktiveringsstöd i förhållande till arbetslöshetsproblemet. I sammanhanget är det dock viktigt att notera att här ingår såväl aktiva som passiva åtgärder vilket betyder att utgifter för arbetslöshetsförsäkring kommer med i beräkningarna.

Ett land som utmärker sig vad gäller utgifter för arbetsmarknadstjänster är Danmark (som 2016 spenderade ca 1,5 procent av sin BNP) samtidigt som landet har en låg arbetslöshet. Som jämförelse kan nämnas att Sverige spenderade ca 1,2 procent av sin BNP på sådana tjänster och såväl Frankrike som Finland spenderade ca 1 procent av deras respektive BNP.

Figur 8 – Utgifter för arbetsmarknadstjänster, aktiva och passiva åtgärder (2016)



Källa: EU-Kommissionen 2016c, s. 8. Anm.: Databasens uppgifter för Grekland och Förenade kungariket är för 2010, för Cypern 2012 och för Irland och Spanien 2013

Ett relativt stort antal (tolv stycken) medlemsstater lägger en förhållandevis liten del (dvs. mindre än ca 0,4 procent) av sin BNP på arbetsmarknadstjänster, åtminstone om

⁵⁸ EU-kommissionen (2016c)

man tar i arbetslöshetsnivåerna i beaktning. Några exempel på länder som lägger allra minst på sådana tjänster är Rumänien, Lettland, Slovakien, Bulgarien, och Estonia.⁵⁹

⁵⁹ EU-kommissionen (2016c).

Källförteckning

Bredgaard, Thomas och Madsen, Per Kongshøj (2018). "Farewell flexicurity? Danish flexicurity and the crisis" i *Transfer: European Review of Labour and Research*. vol. 24, nr. 4, s. 375-386.

Calmfors, Lars och Marthin, Georg (2011). *Vad bör göras med arbetslöshetsförsäringen?* i *Ekonomisk Debatt*, vol.39, nr. 6.

Esser, Ingrid m.fl. (2013). *Unemployment Benefit in EU Member States*. EU-kommissionen.

EU-kommissionen (2016a). *EU:s planeringstermin – Faktablad. Anställningsskydd*.

EU-kommissionen (2016b). *EU:s planeringstermin – Faktablad. Arbetslöshetsförmåner*.

EU-kommissionen (2016c). *EU:s planeringstermin – Faktablad. Aktiva arbetsmarknadsåtgärder*

Fredriksson, Peter och Holmlund, Bertil (2004). "Hur ser en optimal arbetslöshetsförsäkring ut?" i *Ekonomisk debatt*, vol. 32, nr. 4. s. 22-38.

Immervoll, Herwig och Knotz, Carlo (2018). *How Demanding Are Activation Requirements for Jobseekers*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, nr 215 OECD Publishing.

Jørgensen Henning och Madsen, Per Kongshøj (2007). *Flexicurity and Beyond. Finding a New Agenda for the European Social Model*. Copenhagen: DJØF Publishing.

Konjunkturinstitutet (2016). *Lönebildningsrapporten 2016. Fördjupning: Jämförelse av arbetslöshetsförsäkringens ersättningsgrad i OECD*.

Kolsrud, Jonas m.fl. (2018). "The Optimal Timing of Unemployment Benefits: Theory and Evidence from Sweden" i *American Economic Review*, vol. 108, nr. 4-5, s. 985-1033.

KOM(2007) 359. *Gemensamma principer för "flexicurity": Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet*. Europeiska kommissionen.

Mailand, Mikkel (2015). *Dagpengereformer og flexicurity i forandring*. FAOS forskningsnotat 146, Köpenhamn: Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier.

Martos Nilsson, Martin (2019). "Så fungerar dansk flexicurity", *Arbetet*, den 14–15 februari, nr 5.

OECD (2018), *OECD Employment Outlook 2018*. OECD Publishing.

OECD (2019a). *OECD Glossary of Statistical Terms. Definition av aktiva arbetsmarknadsåtgärder*, <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=28>. Hämtad den 21 maj 2019.

OECD Employment and Labour Market Statistics database.

OECD Indicators of Employment Protection Database.

SOU 2019:5. *Tid för trygghet*.

Ulander-Wänman, Carin (2010). *Flexicurity och utvecklingsavtalet*. Rapport 2010: 19. IFAU.

Vandenbroucke, Franke m.fl. (2016). *Institutional Moral Hazard in the Multi-Tiered Regulation of Unemployment and Social Assistance Benefits*. CEPS Special Report, nr 137.

Vulkan, Patrik (2015). *The Microfoundations of Flexicurity*. Diss., Göteborgs universitet.

Wilthagen, Tom och Tros, Frank (2004). "The Concept of 'Flexicurity': A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets", *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 10, nr 2, s. 166-186.