

Tryggare kan ingen vara?

En studie om den danska flexicurity-modellens lämplighet för
Sverige

Abstract

This paper discuss the possibilities to transfer the Danish labour market policy, called flexicurity, to Sweden. There are two main purposes of this essay. The first purpose is to discuss the reasons why the Danish labour market policy could be interesting for Sweden. The second purpose is to investigate which obstacles that might occur during the transfer. For guidance I have used two startingpoints which highlights the Danish flexicurity's pros and cons. In my analysis I have applied the analysis of ideas. My information consists mainly of reports from the labour union and the Danish ministry of labour. One conclusion of my paper is that, Sweden could adopt some parts of the Danish system, especially the part of flexibility. Another conclusion is that there are a few obstacles such as the job security in Sweden and the industrial culture differences. The last conclusion is that there are some shortcomings within the Danish flexicurity like that the high unemployment compensation makes the labour more passive.

Keywords: Flexicurity, Flexibility, Security, Labour market policy, Policy transfer

Characters: 65 750

Innehållsförteckning

1	Flexicurity – en introduktion	1
1.1	Syfte och frågeställningar	2
1.2	Ämnets relevans	2
1.3	Avgränsningar	3
1.4	Disposition	3
2	Policyöverföring och dansk arbetsmarknadspolitik som utgångspunkt	4
2.1	Dansk flexicurity	4
2.1.1	Den gyllene triangeln	4
2.1.2	1990-talets reformer	6
2.2	Policytransfer	6
2.2.1	Definiering av policytransfer	7
2.2.2	Hinder vid policyöverföring	7
3	Ett idéanalytiskt tillvägagångssätt	10
3.1	Metod vid analys	10
3.1.1	Idéanalys	10
3.2	Material	11
3.2.1	Kort litteraturgenomgång	12
4	Flexicurity – en modell för Sverige?	13
4.1	Sverige behöver något nytt	13
4.1.1	Kommentar	14
4.2	Populär modell även i Europa	14
4.2.1	Kommentar	15
4.3	Globaliseringen	15
4.3.1	Kommentar	16
4.4	Likheter mellan de båda arbetsmarknadsmodellerna	16
4.4.1	Kommentar	17
4.5	En svensk flexicuritymodell?	17
5	Hinder vid överföring och brister med modellen	19
5.1	Reglering av arbetsmarknaden	19
5.1.1	Kommentar	20

5.2	Den danska strukturen	20
5.2.1	Kommentar	21
5.3	Svensk och dansk företagskultur	22
5.3.1	Kommentar	22
5.4	För lite incitament att arbeta	22
5.4.1	Kommentar	23
5.5	Negativa effekter av hög flexibilitet	24
5.5.1	Kommentar	24
5.6	Stabil modell även i framtiden?	24
5.6.1	Kommentar	25
6	Avslutande reflektioner	26
6.1	Slutdiskussion	26
6.2	Ny utgångspunkt?	27
	Referenser	28

1 Flexicurity – en introduktion

Arbetsmarknadspolitiken är i hetluften! För närvarande genomgår Sverige en arbetsmarknadsreform som är större än på mycket länge. Trots detta är många missnöjda redan innan den har satts i verket. Senaste händelsen i reformarbetet är att reglerna för a-kassan stramas åt ytterligare, tvärtemot den politik som styr den danska arbetsmarknaden så framgångsrikt (Sydsvenska Dagbladet 070316). Alliansen är inne på en helt annan linje än den danska arbetsmarknadspolitiken, trots Centerns utspel förra våren om undantag från Lagen om anställningsskydd (LAS) för unga.

För ungefär ett år sedan började intresset för den danska arbetsmarknaden och flexicurity bli större i Sverige. Frågan hade tidigare främst engagerat debattörer inom näringslivet, men började nu bli aktuell även bland landets politiker och allmänheten (Dagens Industri 060509). Flexicurity beskrivs här som ett *sesamord* det vill säga ett ord som kom in i den svenska offentliga debatten och som med ens tycktes kunna förklara allt (Palludan 2006). Definitionen av detta begrepp är:

'Flexicurity' är ett uttryck som används för att beskriva den speciella danska mixen av flexibilitet (*flexibility*) på arbetsmarknaden kombinerat med social säkerhet (*security*) och en aktiv arbetsmarknadspolitik med rättigheter och skyldigheter för de arbetslösa (Beskæftigelsesministeriet 2006).

Flexicurity finns inte bara i Danmark, utan även i andra former både i Europa och i andra länder. Modellen användes för första gången i Holland i mitten av 1990-talet (Kongshøj Madsen 2006a). Vid samma tid sattes flera arbetsmarknadsreformer in i Danmark för att få bukt med den höga arbetslösheten. Frukten av detta är det som idag går på export, nämligen den danska flexicurityn.

Att dansk flexicurity tilldragit sig intresse från svenskt håll går snabbt att förstå. Danmark saknar, i det närmaste, arbetskraft, medan Sverige har arbetslöshet, trots tillväxt i ekonomin (Palludan 2006).

Huruvida flexicurity kan vara något för Sverige finns det meningsskiljaktigheter om. De politiska partiernas ställningstaganden om flexicurity kan vara något för Sverige är svåra att urskilja. Två högt uppsatta socialdemokrater skrev för något år sedan en artikel där de menade att Sverige borde ta intryck av den danska arbetsmarknadsmodellen (Ludvigsson 2006:19f.). Centerpartiet verkade innan regeringsskiftet vara väldigt positivt inställda till modellen (Sydsvenska Dagbladet 060912). De nya moderaterna har ändrat sin ståndpunkt och vill inte längre avskaffa LAS (Ludvigsson 2006:7). Det är svårt att skönja vilken åsikt de olika partierna har om dansk flexicurity, men allmänheten verkar vara positivt inställda till att titta över sundet.

1.1 Syfte och frågeställningar

I problemets mest abstrakta nivå är denna studies syfte att besvara:

- Kan den danska arbetsmarknadsmodellen, flexicurity vara lämplig för Sverige?

I denna fråga ryms många olika perspektiv och jag blir därför tvungen att begränsa mig och konkretisera frågan ytterligare.

Det första syftet är att utröna varför den danska arbetsmarknadsmodellen är intressant för Sverige. I detta syfte ingår också att komma fram till en lösning på vad det är som är intressant att titta mer på i dansk flexicurity för Sveriges del. Det andra syftet är att undersöka vilka hinder som kan tänkas uppstå vid en eventuell överföring av den danska arbetsmarknadsmodellen till Sverige. Här ingår även att utröna brister och svagheter i dansk flexicurity.

Mina frågeställningar lyder som följer:

- Varför är den danska arbetsmarknadsmodellen, flexicurity, intressant för Sverige?
- Vilka hinder finns vid ett eventuellt införande av den danska arbetsmarknadsmodellen, flexicurity, i det svenska arbetsmarknadssystemet?

Utgångspunkten kommer tas utifrån ett svenskt perspektiv.

Huvudintresset i denna studie är att titta på vilka hinder det är som kan tänkas uppstå vid en överföring och vilka brister som finns i dansk flexicurity. Den första frågeställningen behövs dock som grund.

1.2 Ämnets relevans

Ämnet för min uppsats är relevant då:

- Det behandlar ett centralt statsvetenskapligt ämne, om vilken politik som ska föras kring arbetsmarknaden. Ämnet är också en del av välfärdspolitiken som är ett vanligt förekommande tema inom statsvetenskapen.
- Ämnet är aktuellt och har medfört en stor debatt såväl i näringslivet som i politiken och hos allmänheten. Den nya regeringens pågående arbetsmarknadsreform har väckt en del missnöje, vilket gör uppsatsens ämne än mer intressant.
- Jag anser det vara ett intressant ämne då frågor om inrikespolitik intresserar mig och då jag har ett fackligt engagemang.

1.3 Avgränsningar

Ämnet i uppsatsen berör som sagt arbetsmarknadspolitik och är därför inte bara ett statsvetenskapligt ämne utan gränsar också till nationalekonomi. Mitt fokus i uppsatsen är självklart utifrån det statsvetenskapliga perspektivet. Dock ligger ekonomi ibland nära tillhands när man försöker förklara arbetsmarknadspolitiska problem. Detta har jag så långt det går försökt undvika att ta upp, men där det krävs för att utveckla ett statsvetenskapligt resonemang kan delar av nationalekonomin ibland spela in. Även en del av mitt material är skrivet utifrån det nationalekonomiska perspektivet. Om detta är fallet har dessa använts för att förklara ett statsvetenskapligt resonemang.

Valet att undersöka just dansk flexicurity och inte något annat lands arbetsmarknadspolitik är att det i debatten, på senare tid, har fokuserats på den danska flexicurity-modellen. Som argument kan jag tillägga att det finns mycket likheter mellan den danska och svenska arbetsmarknadspolitiken och med övrig välfärdspolitik. Detta gör det mer sannolikt för Sverige att kunna anpassa modellen efter egna förutsättningar än om man skulle ha tittat på en annan modell med färre likheter. Här kan tilläggas att när jag fortsättningsvis i min uppsats talar om flexicurity så syftar jag på den danska versionen och ingen annan.

De hinder och brister i dansk flexicurity som jag valt att belysa vid en eventuell överföring är endast ett urval och det finns säkert många andra. Dock ansåg jag att de hinder och brister jag valt ut är de som är mest intressanta för denna uppsats.

Avslutningsvis vill jag tillägga att mitt materialval endast är ett urval och att det finns många andra intressanta aspekter i frågan. Det material som jag valt att använda är dock det som jag kunnat urskilja som det mest relevanta för min uppsats.

1.4 Disposition

Uppsatsens upplägg är följande: Jag inleder med ett teorikapitel. Sedan följer ett kapitel med metod och material. Efter detta följer två analyskapitel, ett för varje frågeställning. I vart och ett av dessa kapitel tas först det empiriska materialet upp följt av mina egna kommentarer, vilka följaktligen tjänar som analys. Det första analyskapitlet är indelat efter olika sakfrågor som jag anser relevanta och avslutas med en tänkbar svensk modell. Det andra analyskapitlet är indelat efter hinder och brister i den danska modellen. Därefter förs en avslutande diskussion som ger ett samlat svar på mina inledningsvis ställda frågeställningar. Avslutningsvis ger jag förslag på fortsatt forskning.

2 Policyöverföring och dansk arbetsmarknadspolitik som utgångspunkt

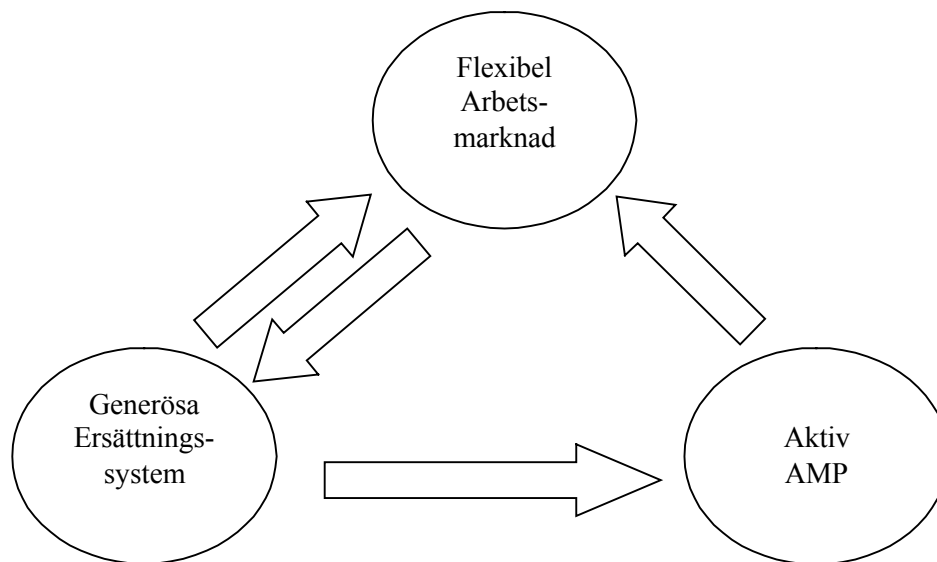
Jag inleder detta kapitel med en djupdykning i den danska arbetsmarknadspolitik. Här visas en figur av flexicurity-modellen som går igenom för att läsaren ska få en närmare förståelse av hur det danska arbetsmarknadssystemet är uppbyggt. Detta nedslag i den danska modellen behövs för att kunna besvara, dels varför flexicurity kan vara intressant för Sverige och dels vilka hinder som kan tänkas uppstå vid en överföring. Efter detta tar jag upp och belyser de hinder som man utifrån policytransferteorin menar kan uppstå vid en överföring av en policy eller en modell från ett land till ett annat. Dessa hinder utgör således grunden för min andra frågeställning.

2.1 Dansk flexicurity

Utifrån den danska arbetsmarknadsmodellen tas här upp vad flexicurity är bra för som grundfråga och vad syftet med modellen är.

2.1.1 Den gyllene triangeln

Lena Westerlund menar att syftet med flexicurity är att nå god ekonomisk utveckling och hög sysselsättning (2006:4). Den danska arbetsmarknadsmodellen består av tre delar: flexibel arbetsmarknad, generösa arbetslöshetsersättningssystem och aktiv arbetsmarknadspolitik (AMP) (ibid. 2006:6). Denna modell illustreras i figur 1 (Kongshøj Madsen 2006b). Dessa tre delar är ömsesidigt beroende av varandra. Utbildningsmöjligheterna i den aktiva arbetsmarknadspolitik måste vara tillräckligt bra för att arbetsmarknaden ska kunna vara tillräckligt flexibel. Om den ekonomiska tryggheten är för svag för arbetslösa kommer arbetstagarna att kräva starkare anställningstrygghet (Westerlund 2006:6).



Figur 1 Den danska flexicuritymodellen

De tre delarna i triangeln presenteras nedan:

- Med en flexibel arbetsmarknad menas här att det finns flexibla anställnings- och uppsägningsregler. Torben Andersen och Michael Svarer menar att företag i Danmark kan anpassa sin arbetsstyrka i förhållande till produktionen utan större ekonomiska förluster då uppsägningsmöjligheterna är flexibla (2006:17). Följaktligen medför de flexibla reglerna att arbetsgivaren snabbt och lätt kan avskeda medarbetare när det är dåliga tider och lätt anställa nya medarbetare när det blir bättre tider (Frederiksen 2005:9). De flexibla anställnings- och uppsägningsreglerna följer av att det finns kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter, det vill säga arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer. Det är således kollektivavtalen som reglerar arbetsmarknaden och det finns inte någon lag om anställningsskydd (Westerlund 2006:6f.). Dock är arbetsmiljön, arbetstid och semester lagstiftat. Det ska tilläggas att handels- och kontorsanställda har något som kallas Funktionärsloven vilken är en lagstiftning och denna grupp skiljer sig därför från andra grupper på arbetsmarknaden (Ludvigsson 2006:16). Systemet är uppbyggt med centrala kollektivavtal, men blir alltmer decentraliserade och mycket sker således på lokal nivå (ibid. 2006:9).
- Den andra delen av triangeln består av generösa ersättningssystem för arbetslösa. Detta medför att den enskildes risk och inkomstminskning vid arbetslöshet blir mindre (Andersen & Svarer 2006:17). Den kan liknas vid en sorts säkerhet för arbetstagarna, det vill säga om man blir arbetslös får man en viss inkomst utan hänsyn till eventuell partners inkomst (Frederiksen 2005:9). Det ska poängteras att de danska villkoren är mycket generösa och ger 90 procents ersättning i upp till fyra år (Ludvigsson 2006:15).
- Säkerheten ligger också i den tredje delen av triangeln, den aktiva arbetsmarknadspolitiken, som erbjuder vägledning, jobb och

utbildning (Frederiksen 2005:9). Syftet med den aktiva arbetsmarknadspolitiken är att utrusta arbetslösa med nödvändiga kompetenser som behövs för att hitta ett nytt jobb samt att säkra att de som är arbetslösa faktiskt står till arbetsmarknadens tjänst (Andersen & Svarer 2006:17). Utbildningen och kompetensutvecklingen sker genom den aktiva arbetsmarknadspolitiken, men också på arbetsmarknaden ute på arbetsplatser (Westerlund 2006:7).

Här kan tilläggas att det finns olika former av flexicurity som används i olika länder och i olika grad. Den danska består av *numerisk flexibilitet*, det vill säga att företag och organisationer på ett enkelt vis kan anpassa arbetsstyrkan till plötsliga förändringar i ekonomin. Vad gäller säkerheten eller tryggheten klassas den i Danmark som att till största del ligga i *inkomsttrygghet* vid arbetslöshet, men även i *sysselsättningstrygghet* genom AMP (Westerlund 2006:9).

2.1.2 1990-talets reformer

Andersen & Svarer menar att huvuddragen i det danska arbetsmarknadssystemet har varit de samma både när Danmark hade hög arbetslöshet under 1970- och 1980-talen och under den lägre arbetslösheten på mitten av 1990-talet (2006:17). Maria Ludvigsson menar att det är effekterna av de förändringar det vill säga reformer som infördes 1994-96 som väckt stort intresse den senaste tiden (2006:18). Dessa reformer innebar bland annat en mer omfattande aktiv arbetsmarknadspolitik, krav på arbetslösa att i ännu större utsträckning delta i aktiva program och stå till arbetsmarknadens förfogande och åtstramningar i arbetslöshetsersättningssystemet (Westerlund 2006:10). Detta bidrog bland annat till starkare incitament att medverka i utbildning och söka jobb under arbetslöshet (Ludvigsson 2006:18).

2.2 Policytransfer

Policytransfer tar upp vikten av idéer och deras roll i policyskiftningar (Hill 2005:88).

Under senare år har policytransferprocessen tagit mer och mer plats i den statsvetenskapliga litteraturen. Detta har skett i takt med att överföringen av policy mellan länder blivit allt vanligare. Policyöverföring är nuförtiden utbrett runt om i världen (Dolowitz & Marsh 2000:5).

I min fortsatta framställning har jag använt mig av policytransferlitteratur som kärna för mitt upplägg, men även plockat in en del från Richard Roses lesson-drawing. Detta är ett snarlikt begrepp varifrån policytransferlitteraturen hämtat mycket material kring de hinder som uppstår vid en policyöverföring. I mitt upplägg under avsnitt 2.2.2 har jag utgått från de hinder David Dolowitz och David Marsh tar upp (se tabell i Dolowitz & Marsh 2000:9) och däri plockat in Richard Roses förklaringar av dessa hinder. Anledningen till att jag kunnat

utforma avsnittet nedan på detta vis är att policytransfer bygger på Richard Roses arbeten om policylärande och således finns det en betydande överlappning mellan policytransfer och lesson-drawing (Hill 2005:88; Dolowitz 2000:3).

2.2.1 Definiering av policytransfer

Dolowitz och Marsh använder en bred definition av policytransfer. Policytransfer är en:

process by which knowledge of policies, administrative arrangements, institutions and ideas in one political system (past or present) is used in the development of policies, administrative arrangements, institutions and ideas in another political system (Dolowitz 2000:3).

Denna definition av policytransfer tycks för många forskare inom området vara en allmänt vedertagen definition då den ofta används introducerande i framställningar om policytransfer.

Harold Wolman definierar policytransfer kort och gott som "the borrowing of a policy from one political system for use in another" (Wolman 1992:27).

2.2.2 Hinder vid policyöverföring

Dolowitz och Marsh ställer upp ett antal faktorer som hindrar vid en överföring av en policy (2000:9). Det första hindret som tas upp är *komplexiteten* i en policy eller ett program. Ju mer komplex desto svårare är det att överföra (Dolowitz & Marsh 1996:353). När ett program är komplext blir det mycket svårare att säga om ett program kan överföras. Ju enklare ett program är desto färre handlingar krävs för att introducera det och desto färre antaganden behövs göras i den presumtiva utvärderingen (Rose 1993:131f.). För att förklara problemen med att införa ett komplext program eller en policy använder sig Dolowitz och Marsh av sex hypoteser från Richard Roses:

- 1) Enkla program har bara ett enkelt mål, medan ett komplext program ofta har många mål. Därför är enkla program lättare att överföra än komplexa program.
- 2) Ju enklare ett problem är desto större är sannolikheten att det överförs då det är mindre att överföra.
- 3) Ju mer direkt relationen mellan problemet och lösningen uppfattas vara desto större chans att det överförs.
- 4) Uppfattningen om programmets sidoeffekter ökar komplexiteten och programmet blir därför svårare att överföra. Så desto färre sidoeffekter ett program har desto större chans att det blir överfört.
- 5) Ju större kännedom om hur ett program fungerar i andra policymiljöer desto större chans att det blir överfört.

- 6) Ju lättare det är att förutsäga effekten av programmet desto lättare blir överföringen (Dolowitz & Marsh 1996:353; Rose 1993:132ff.).

Ett annat hinder är *tidigare policys* som begränsar policyskapare både vad gäller vad det är som kan överföras och vad de tittar efter gällande policyöverföring (Dolowitz & Marsh 1996:353). Rose uttrycker det som att policyskapare är arvtagare eftersom de när de tar över makten lovar att upprätthålla lagar och program som företrädare introducerat. Nya program introduceras i en policymiljö som är full av tidigare åtaganden (Dolowitz & Marsh 1996:353; Rose 1993:78). Ofta är denna policymiljö ett fullt område och har därför begränsat med plats för att inrätta nya program. Detta kräver att en ny åtgärd eller ett nytt program har de närliggande existerande programmen i åtanke samt att ett gammalt program måste upphävas för att man ska få plats med ett nytt. Detta skapar ett besvärligt kontextproblem för de förespråkare som introducerar ett program som härrör från ett utländskt exempel, då det är dess innovativa värde som är olikt från de tidigare programmen. Därför kommer dess framgång bero på hur väl det integrerar med andra program som det måste relatera till i samma område (Rose 2005:107).

Dolowitz & Marsh tar även upp *strukturella* och *institutionella* hinder som de menar är kritiska hinder (Dolowitz & Marsh 1996:357). Harold Wolman menar att man måste ta i beaktning att olika policyomgivningar kan skilja sig mycket åt mellan länder. I policymiljön eller policyomgivningen ingår bland annat strukturella och institutionella miljöer. Policyskapare vet ofta att policymiljöer i olika länder kan skilja sig mycket åt, men de har svårare att förstå grunden till dessa skillnader och att bedöma dess betydelse för policyöverföringen (Wolman 1992:40).

Dolowitz och Marsh tar även upp *genomförbarhet* som hinder. Här inkluderas ett antal områden som kan utgöra hinder: *ideologi, kulturell närhet, teknologisk kapacitet, ekonomiska resurser, byråkratisk storlek, offentligt anställda, organisation* och *språket för handling*. Policyöverföring är beroende av det överförande politiska systemet som har de politiska, byråkratiska och ekonomiska resurserna att implementera policyn. Både överföring och framgången av överföring är mer sannolik om policyn är förenlig med den ledande politiska *ideologin* i det land man överför policyn från. Här kan konsensus om värden mellan två länder underlätta överförandet (Dolowitz & Marsh 1996:354; 2000:9).

Risken för missförstånd är större när man flyttar program tvärs över nationella gränser än inom ett nationellt politiskt system då det kan finnas många kulturella skillnader mellan länderna (Rose 2005:113). När det finns *kulturell närhet* minskar risken för eventuella missförstånd, då kulturella övertygelser och normer om hur världen fungerar kan skapa stora hinder vid en överföring av en policy eller lärdom (ibid.). Ju större kulturella skillnader mellan länder desto större är behovet av utländska rådgivare som lyssnar och ger råd (Rose 2005:114). Tvärkulturella missförstånd kan leda till ett dåligt matchande mellan vad en policy eller lärdom fordrar och den adopterande regeringens övertygelser och praxis (ibid. 2005:103).

Den *teknologiska* kapaciteten i det land man ska överföra policyn till har också en viktig roll. Även program som är önskvärda kan inte överföras om

implementeringen är utom ett lands teknologiska förmåga (Dolowitz & Marsh 1996:354). Till exempel kräver utvecklade länder ofta högre teknologisk utveckling än andra och tredje världens länder har resurser till, både teknologiskt och ekonomiskt. Men även utvecklade länder bestämmer sig ibland för att inte överföra en policy eller ett program på grund av den medförande teknologiska komplexiteten (ibid.).

Ekonomiska resurser kan också vara en begränsning vid policyöverföring då implementering kostar pengar (Dolowitz & Marsh 1996:354). Pengar behövs för offentliga tjänstemäns löner. En del program betalar även understöd direkt till medborgarna där pengar överförs från de offentliga finanserna till dem som är berättigade understöd (Rose 1993:127). Emellertid är kostnaden för det genomsnittliga programmet relativt låg då de offentliga utgifterna är uppdelade på hundratals olika åtgärder (Rose 2005:109).

Även den *byråkratiska* storleken och dess effektivitet kan påverka överföring (Dolowitz & Marsh 1996:354). En policy eller ett program granskas genom många olika organ. Programmet eller policyn kommer noga utvärderas av det departement som kommer att administrera programmet, av departement där existerande program kommer att påverkas av det nya programmet, av tjänstemän som kontrollerar offentliga utgifter och av jurister som kontrollerar att det föreslagna programmet inte strider mot de nuvarande lagarna. Före en bedömning görs av om programmet är önskvärt, konsulterar tjänstemän med regionala och lokala organisationer som är ansvariga för att administrera ett decentraliserat program. Även påverkade intressegrupper och experter konsulteras (Rose 2005:95). Att överföra en policy eller ett program är en politisk process som involverar åsiktsskillnader och förhandlingar behövs därför för att nå en överenskommelse. Kritiker kan begära att stora ändringar görs. Om åsiktsskillnader inte kan förenas kommer programmet eller policyn inte tas i bruk (ibid. 2005:91). En policy eller ett program sätter krav på en mångfald av resurser; pengar, lagstiftning, kvalificerad personal och organisation (Rose 2005:103). Ett program kan inte överföras om det inte kan anges i lagen (Rose 1993:127). *Offentligt anställda* och kvalificerad personal behövs för att administrera program och leverera service (ibid. 1993:127). *Organisation* behövs för att lagar, pengar och personal ska kunna kombineras för att tillämpa en policy eller ett program (Rose 2005:111). Ju fler likheter vad gäller resurser mellan ländernas regeringar, ju lättare är programmet eller policyn att överföra (Rose 1993:127).

Mellan länder skiljer sig ofta *språket för handling* åt. En del juridiska termer är omöjliga att översätta och det skiljer sig åt i vilken utsträckning lagar är specificerande vad gäller detaljer i program (Rose 1993:128). Att tillämpa ett program eller en policy som överförts tvärländskt kräver översättning av lagarna. Det finns stora skillnader mellan Europas romerska lagsystem och den engelska lagtraditionen som hittas i den anglo-amerikanska världen. Dock är skillnader mellan rättssystem normalt inte ett signifikant hinder för tillämpning av en policy eller ett program (Rose 2005:108).

3 Ett idéanalytiskt tillvägagångssätt

I detta kapitel presenteras mitt val av metod och det tillvägagångssätt som jag tillämpar. Några korta ord om det material som används presenteras också här.

3.1 Metod vid analys

Min uppsats är en empirisk studie av idéer och resonemang kring flexicurity. Metoden som tillämpas är en fallstudie. Där jag utför en såkallad intensiv närgranskning (Esaiasson et al. 2003:119) av flexicurity-material som finns att tillgå i Sverige, men även av flexicurity-material från Danmark, för att hitta svar till mina frågeställningar. I denna uppsats utvärderas den danska flexicurity-modellen och det undersöks om denna modell kan vara lämplig för Sverige. Dock vill jag poängtera att det inte handlar om en komparativ studie där man jämför, även om en del jämförelser mellan de båda systemen måste till för att kunna titta på vad det är som hindrar vid en överföring av den danska arbetsmarknadsmodellen.

För att kunna utföra min analys och därmed besvara frågeställningarna har jag valt att använda idéanalys som metod. Denna metod anser jag vara lämplig i min studie då jag försöker sätta fingret på de idéer som formuleras kring flexicurity. Metoden blir en diskussion om den danska flexicurity-modellen utifrån den debatt som varit om denna i Sverige. Det blir även en diskussion om problem med modellen och vilka idéer som uttrycks om dessa problem. Jag har, som Lundquist uttrycker det, valt metoden utifrån sunt förnuft (Lundquist 1993:97).

3.1.1 Idéanalys

Vid utförande av analys har jag använt mig av Göran Bergströms och Kristina Boréus studie om Idé- och ideologianalys i boken *Textens mening och makt* och Ludvig Beckmans bok *Grundbok i idéanalys*.

Bergström och Boréus uttrycker det som att ”En idé kan betraktas som en tankekonstruktion som till skillnad från de flyktigare intrycken eller attityderna utmärks av en viss kontinuitet” (2005:149). I min studie handlar tankekonstruktionen mer om, det som Bergström och Boréus kallar, värdering av företeelser eller en föreställning om hur man bör handla, och inte så mycket om tankekonstruktionen som en föreställning om verkligheten. Dock är idébegreppet svårt att avgränsa och definiera (ibid.). Bergström och Boréus menar att det finns

olika sätt att klassificera idéanalyser och ett sätt är att göra det utifrån vad syftet är. Vidare kan man urskilja tre olika syften: det beskrivande, det förklarande och det där man tar ställning. Utifrån denna klassificering kan man säga att mitt syfte är ett förklarande och i viss mån även beskrivande. En annan klassificering görs utifrån vilken ambitionen är och här tar författarna upp fem olika inriktningar. Denna klassificering är nära knuten till forskningens frågeställning (Bergström & Boréus 2005:155). Den första inriktningen analyserar förekomsten av idéer i allmänhet, i debatter eller inom ett sak- eller politikområde. Den andra inriktningen utgår mer specifikt från ett grupp- eller aktörsperspektiv. Den tredje kallas för en innehållslig idéanalys. Här söker man efter logiken i en politisk ideologisk argumentation. Den fjärde inriktningen kallar Bergström och Boréus för funktionell idéanalys vilken kan inrikta sig på idéers effekter och idéers ursprung. Den sista inriktningen, den femte, kallas kritisk ideologianalys och har en tydlig koppling till den negativa ideologitraditionen och Marx. När man använder sig av en kritisk ideologianalys jämförs olika delar i en dominerande ideologi med en yttre verklighet, där ideologin ska begripliggöras (ibid. 2005:155ff.).

I min uppsats kan man säga att jag utgår från den första och andra inriktningen eftersom syftet är att analysera de idéer och resonemang som finns i den svenska debatten, men även från danska rapporter. Vilka idéer har man i Sverige om varför den danska arbetsmarknadsmodellen är intressant för Sverige och hur resonerar man kring de hinder som finns vid ett införande av den danska modellen i Sverige. Beckman menar att man i sin idéanalys i varierande grad kan ta hänsyn till aktörerna som framför idéerna. Det finns idécentrerade och aktörscentrerade studier. I den idécentrerade står argumenten i fokus och i den aktörscentrerade står istället de aktörer som framfört en speciell ståndpunkt i centrum (Beckman 2005:17f.). Min studie är idécentrerad, men kan ha små inslag av aktörscentrering. För att genomföra idéanalysen och söka besvara mina frågeställningar använder jag mig av material om den danska arbetsmarknadspolitikerna (den gyllene triangeln). Detta kan man kanske kalla ett analysverktyg, dock väljer jag att inte göra det, då det inte på något sätt är heltäckande, utan mer skall tjäna som en förståelse och ett begripliggörande för att sedan kunna följa med i de resonemang jag för. Jag har således inte valt att använda mig av vare sig *idealtyper* eller *dimensioner* som analysverktyg utan istället valt att fokusera på vilka värden som kan vara av intresse för Sverige i flexicurity-modellen och vilka värden som kan hindra vid ett överförande.

3.2 Material

Det material som används i min studie är av karaktären sekundärmaterial, såsom rapporter utgivna av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt av danska Beskæftigelsesministeriet (motsvarande Arbetsmarknadsdepartementet), teorböcker och teoriartiklar, dagstidningsartiklar och vetenskapliga artiklar.

3.2.1 Kort litteraturgenomgång

Mitt huvudmaterial består av en LO-rapport (Landsorganisationen i Sverige) skriven av Lena Westerlund i maj 2006, *Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark*. I rapporten görs en jämförelse mellan den svenska arbetsmarknadsmodellen och den danska arbetsmarknadsmodellen. Rapporten tar även upp flexicurity som begrepp och de reformer som gjorts i Danmark det senaste decenniet.

En annan del av mitt huvudmaterial är Svenskt Näringslivs rapport skriven av Maria Ludvigsson som också gavs ut i maj 2006, *Mer Dansk Design*. Här beskrivs den danska arbetsmarknadsmodellen utifrån ett svenskt perspektiv och intervjuer görs med företrädare för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer i Danmark och med svenskar som jobbar i Danmark. En del material har således hämtats från dessa intervjuer, dock bara från de personer som har en officiell ståndpunkt.

En annan viktig del av materialet kommer från Torben M Andersen och Michael Svarer, professor och lektor vid institut for Nationaløkonomi på Aarhus Universitet som skrivit, bland mycket annat, den informativa artikeln *Flexicurity – den danska arbetsmarknadsmodellen*.

Ytterligare en viktig artikel i mitt material är *Storindustrin bromsar* av Uffe Palludan, forskningschef vid Kairos Future i Danmark. Vilken tar upp strukturella skillnader mellan Sverige och Danmark.

4 Flexicurity – en modell för Sverige?

Sveriges problem med hög arbetslöshet och hög sjukfrånvaro har länge varit ett hett debatterat ämne (Ludvigsson 2006:4). Inte minst i det precis avslutade valet uttrycktes ett stort missnöje mot den svenska arbetsmarknadspolitiken. Den nya regeringen med arbetsmarknadsminister Sven-Otto Littorin i spetsen har den senaste tiden lanserat ett antal förändringar i det svenska arbetsmarknadssystemet och nu i dagarna lägger regeringen en proposition som innebär att reglerna för a-kassan stramas åt ytterligare (Sydsvenska Dagbladet 070316). I takt med dessa förändringar verkar inte missnöjet minska trots försök att förbättra dagens system.

4.1 Sverige behöver något nytt

En del menar likt Ludvigsson att själva regelverket, det vill säga LAS, måste ifrågasättas och anpassas efter vad författaren kallar moderna förutsättningar. Författaren menar att vi måste börja tala om något nytt och varför inte då om Danmark som ligger så nära, som har en mycket lägre arbetslöshet på grund av en annan arbetsmarknadspolitik (Ludvigsson 2006:4,7).

Ludvigsson tar upp att det under senare år har tillkommit undantag från turordningsreglerna i LAS, bland annat på grund av påtryckningar från miljöpartiets sida. Detta menar författaren är en signal om att regelverket måste ifrågasättas och göras om så att det passar med dagens förutsättningar (Ludvigsson 2006:7).

Företagarna genomförde en undersökning i mars 2006 där det framkom att svenskarna i mycket hög utsträckning är positiva till att LAS förändras. I undersökningen ställdes frågan ”om vilken princip som borde styra när uppsägningar är nödvändiga på ett företag” (Ludvigsson 2006:7). 30 procent ansåg att dagens turordningsregler bör fortsätta gälla och cirka 60 procent tyckte att den anställdes nytta för företaget ska få bestämma vid uppsägningar. Vad gäller den yngsta åldersgruppen visade undersökningen att kritiken mot turordningsreglerna var ännu högre, 70 procent ville att den anställdes nytta skulle styra (ibid.).

Maud Olofsson skrev i en artikel i höstas att Centerpartiet vill lära av den danska modellen för att få ner arbetslösheten i Sverige samt för att kunna klara av de effekter som globaliseringens konkurrenskrav för med sig (Sydsvenska Dagbladet 060912).

Centerpartiet introducerade i början av 2006 ett förslag som innebar att undantagsregler skulle gälla vid anställning av personer under 26 år, det vill säga

undantag från LAS för unga. Centern fick emellertid hård kritik från partier både till vänster och höger och därför utfördes en opinionsundersökning av Sifo för att se hur allmänheten ställde sig till centerns utspel. Resultatet av undersökningen var att i synnerhet unga, 16 till 29 år, i mycket hög utsträckning, 64 procent, vill frångå den formella anställningstryggheten till förmån för ökad nyanställning. 54 procent av alla som tillfrågades ansåg att centerns förslag var bra och 37 procent menade att förslaget var dåligt (Ludvigsson 2006:6,19). Ludvigsson menar därför att det finns en vilja att reformera anställningsreglerna i Sverige för att anställning och även nyanställning enklare skall kunna göras utan att motarbetas (Ludvigsson 2006:7).

4.1.1 Kommentar

Här är det behov av förändring som gör dansk flexicurity intressant för Sverige. Dock gäller detta inte bara för flexicurity utan skulle även kunna förklara varför andra modeller kan vara intressanta.

Angående Företagarnas undersökning visade det sig att en majoritet ansåg att den anställdes nytta för företaget ska vara avgörande vid uppsägningar. Denna åsikt som majoriteten av de tillfrågade har går i linje med den danska arbetsmarknadsmodellens flexibla uppsägningsregler. Där finns det inte några lagar om anställningsskydd utan där förhandlas reglerna fram mellan arbetsmarknadens parter, centralt eller lokalt. Man menar därför i Danmark att besluten fattas närmare verkligheten och kan anpassas efter olika situationer (Ludvigsson 2006:9). Sifos undersökning visar också på att opinionen vill frångå LAS till förmån för mer nyanställning, vilket också är i riktning mot dansk flexicurity. Därför menar jag att den svenska allmänheten redan är för delar av flexicurity-modellen och om de bara hade mer information om den skulle säkert intresset vara större. Många är i alla fall ense om att vi behöver en förändring vad gäller arbetsmarknaden och naturligt blir då att rikta blickarna mot vårt grannland Danmark då de redan har en väl fungerande arbetsmarknadspolitik.

4.2 Populär modell även i Europa

Den danska flexicurity-modellen har fått stor uppmärksamhet i EU och flexicurity är ett välanvänt begrepp där (EurActiv 2005). Politiker i Europa inspireras av dansk flexicurity. Danska politiker reser runt i Europa och berättar om sin modell och europeiska politiker kommer till Danmark för att titta på det unika danska flexicurity-systemet (Frederiksen 2005; Ludvigsson 2006:3).

Torben Andersen och Michael Svarer förklarar att den danska arbetsmarknadsmodellen har blivit populär eftersom den ”tycks förena flexibilitet på arbetsmarknaden med säkerhet för den enskilde” (Andersen & Svarer 2006:17). Därför har flexicurity-modellen på senare tid varit utsatt för stor internationell bevakning. Detta menar författarna främst beror på de, ur ett

uropeiskt perspektiv, låga arbetslöshetssiffrorna i Danmark. Många länder har under en längre tid inte lyckats få bukt med den höga arbetslöshetsnivån och därför vill många länder försöka kopiera den framgångsrika danska arbetsmarknadsmodellen (ibid.).

I OECDs senaste årliga tillståndsrapport för de västliga ländernas arbetsmarknader (Employment Outlook 2005) uppmanas bland andra Tyskland och Frankrike, som har hög arbetslöshet, att titta närmare på den danska flexicurity-modellen (Andersen & Svarer 2006:17; Ludvigsson 2006:3).

4.2.1 Kommentar

Den danska flexicurity-modellen är som sagt populär som inspiratör ute i Europa för de länder som brottas med höga arbetslöshetssiffror. Sverige brottas med samma problem, dock inte jämförelsevis i samma höga grad och därför är det också intressant för Sverige.

OECDs uppmaning till Frankrike och Tyskland menar jag visar på att OECD har ett högt förtroende för den danska modellen. Med detta förtroende från OECD och ett flertal enskilda länder kan modellen även vara intressant för Sverige.

4.3 Globaliseringen

Globaliseringens konkurrenskrav innebär att ett ökande behov av mer avancerad arbetskraft är att vänta i framtiden. Detta då många länder idag kan konkurrera med billigare arbetskraft. Europas arbetstagare måste därför hitta nya marknadssegment och fortsätta utvecklas vilket medför krav på andra kvaliteter och på en mer flexibel arbetsmarknad. Ludvigsson menar därför att en förändring måste ske. I en intervju som Ludvigsson gör med danska LOs chefsekonom Jan Kæraa Rasmussen menar han att det kan bli svårt för Sverige när de stora svenska industrierna flyttar till låglöneländer på grund av globaliseringen (Ludvigsson 2006:17,22). Maud Olofsson menar att globaliseringens effekter med mer avancerad arbetskraft medför ett behov av större flexibilitet och rörlighet på arbetsmarknaden (Sydsvenska Dagbladet 060912).

Globaliseringen gör att de europeiska länderna ställs inför stora utmaningar. Detta medför att förändringar i anställningsförhållanden blir oundvikliga då företag är under ständig press att öppna upp nya marknader och då behoven av att anpassa produktionsteknologi och organisation ökar. Följaktligen ställs högre krav på anställda beträffande beredskap och deras kapacitet vid förändring. Livslångt lärande och rörlighet blir grundläggande tillstånd för framgång på arbetsplatsen (EUAT). Uffe Palludan menar även att globaliseringen kommer kräva att man måste kunna integrera olika produkt- och serviceområden, vilket förutsätter flexibilitet (Palludan 2006).

Søren Kaj Andersen och Mikkel Mailand menar att det de senaste åren blivit tydligt att globaliseringen medför att ett lands förmåga att behålla en hög

sysselsättning beror på dess förmåga att omstrukturera och anpassa produktionen (2005:5).

4.3.1 Kommentar

Jan Kæraa Rasmussen menar att länder med billigare arbetskraft kommer ta över de stora svenska industrierna. Detta menar jag redan sker. Därför kan det vara intressant för Sverige att titta på den danska flexicurity-modellen med småskaliga företag och hög flexibilitet.

Om problembilden ser likadan ut för EU-länderna, det vill säga att globaliseringen kräver att det sker en förändring på arbetsmarknaden, inkluderar detta också Sverige och vi tåmpas därför med samma problem.

Jag anser likt Martin Steen Kabongo på Dansk Industri att flexicurity är en god lösning på globaliseringsproblemet då fördelarna med flexicurity är att det snabbt kan anpassas efter förändringar i marknadsutvecklingen. Danmarks struktur med småskaliga verksamheter som är känsliga för förändringar kan anpassa sin storlek, avskeda medarbetare när det är nedgång i produktionen och samtidigt anställa nya medarbetare snabbt vid uppgång. Detta möjliggör flexicurity (Ludvigsson 2006:34). Jag menar att flexicurity har just den förmågan som Andersen och Mailand talar om, det vill säga förmågan att snabbt kunna omstrukturera och anpassa produktionen.

Att införa flexibilitet på arbetsmarknaden kan vara en konkurrensfördel för Sverige gentemot andra länder då arbetsstyrkan snabbt kan växa eller minska.

Globaliseringen är ett starkt argument varför Sverige ska införa flexicurity.

4.4 Likheter mellan de båda arbetsmarknadsmodellerna

Den svenska och danska arbetsmarknadspolitiken har många likheter. Westerlund menar att båda har hög sysselsättningsgrad och en god omställningsförmåga. Båda modellerna är kollektivavtalsbaserade och stöds av en stor offentligt finansierad välfärd (Westerlund 2006:4). Båda länderna lägger även ned stora offentliga resurser i såväl den aktiva arbetsmarknadspolitiken som i den passiva (ibid. 2006:21). Generösa ersättningssystem vid arbetslöshet är också en gemensam nämnare för de båda länderna, som i jämförelse med andra EU-länder ligger högt. Båda ländernas system är anslutna till den aktiva arbetsmarknadspolitiken och har krav på att de som erhåller a-kassa ska stå till arbetsmarknadens förfogande och därmed också söka arbete aktivt (Westerlund 2006:25).

Ludvigsson uttrycker det som att den svenska arbetsmarknadspolitiken redan vilar på två av de ben som flexicurity har som grund. Nämligen den aktiva arbetsmarknadspolitiken och de generösa ersättningssystemen (Ludvigsson 2006:8).

Hans Jensen och Jørn Neergaard Larsen menar att alla de nordiska länderna har ett gemensamt kännetecken som är en väl utvecklad välfärdsstat som karakteriseras av höga samhällsutgifter, höga skatter och en stor offentlig sektor (2005:1).

Även de framtida utmaningarna för de båda ländernas ekonomier har många likheter. Westerlund menar att sysselsättningsgraden måste ökas likväl som antalet arbetade timmar för att kunna bevara det nuvarande välfärdssystemet där en alltmer åldrande befolkning är en del av systemet. I Danmark handlar det mer än i Sverige om att deltagandet på arbetsmarknaden höjs bland äldre personer och bland de med utländsk bakgrund. Både Danmark och Sverige har likaså stora behov att återanpassa de grupper som på grund av sjukdom står utanför arbetskraften. Båda länderna behöver också förbättra utfallen från sina respektive utbildningssystem (Westerlund 2006:5).

4.4.1 Kommentarer

Då det finns många likheter mellan de båda ländernas modeller blir ett eventuellt införande av den danska arbetsmarknadspolitikerna lättare att genomföra. Detta talar för att dansk flexicurity kan vara något som passar Sverige. Rose betonar att det är lättare att överföra ett program ju mer lika resurser de båda länderna har (Rose 1993:127).

Om det är som Ludvigsson nämnde ovan att Sverige redan vilar på två av flexicurityns tre ben blir steget inte så långt för ett anammande av flexicuritysystemet och därmed blir hindren färre, även om den aktiva arbetsmarknadspolitikerna och ersättningssystemen vid arbetslöshet inte är utformade på samma vis.

4.5 En svensk flexicuritymodell?

Meningarna om vad som skulle kunna vara intressanta möjligheter för Sverige att anamma från den danska flexicurity-modellen går föga förvånande isär. Dock är de flesta eniga om att den danska flexicurity-modellen inte kan kopieras rakt av utan istället ska tjäna som inspirationskälla. Att kopiera den rakt av menar man inte fungerar då den är utvecklad över lång tid och utifrån sina egna nationella förutsättningar (Westerlund 2006:5). Även danska experter på området menar att den danska arbetsmarknadsmodellen ska användas som en inspirationskälla och att den inte omedelbart kan överföras utan att den måste anpassas (se Andersen & Svarer 2006:28; Kongshøj Madsen 2006a:156). Ett sätt kan därför vara att utvärdera de danska arbetsmarknadsreformerna (Westerlund 2006:5).

Utifrån ovanstående förespråkares ståndpunkter tror jag mig kunna skönja en sammantagen lösning. Enigheten är ganska stor kring flexibilitetens betydelse för framtida utmaningar. Ludvigsson menar att Sverige till viss del redan har både den aktiva arbetsmarknadspolitikerna och det generösa ersättningssystemet för

arbetslösa. Men att Sverige saknar flexibiliteten och att vi borde inspireras av denna (Ludvigsson 2006:8). Detta menar Martin Steen Kabongo, konsulent på Dansk Industri, i en intervju med Maria Ludvigsson, är den lättaste delen att överföra. Då han menar att de fördelar som danskarna har med sin flexibilitet skulle vara samma fördelar i andra länder. Svårigheten här är relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare. Ett tillitsfullt förhållande och respekt för varandra menar Kabongo här är viktigt för att det ska kunna skapas lösningar som båda parterna är nöjda med och för att flexibiliteten ska fungera (ibid. 2006:36).

Göran Brulin och Jan Ottosson verksamma vid Arbetslivsinstitutet menar att vi på sikt förmodligen kommer ha arbetskraftsbrist inom vissa områden på arbetsmarknaden och att det därför är av stor vikt att människor kan, vill och vågar röra på sig och att även de som är arbetslösa får möjlighet att komma in på arbetsmarknaden (Brulin & Ottosson 2006). Brulin och Ottosson tar liksom Kabongo upp vikten av att det finns en bred samsyn i Danmark mellan arbetsgivare och fackföreningar som förutsättning för en flexibel arbetsmarknad. Denna samverkan menar de är helt avgörande för bättre rörlighet och minskade inträdeskrav på den svenska arbetsmarknaden. För Sveriges del är det även intressant att titta på systemet med förhandlingar på lokal nivå och att staten samverkar lokalt kring utbildnings- och näringslivsfrågor vilket innebär att det finns bra förbindelser mellan utbildning och arbetsmarknad (ibid.).

Vad gäller att inspireras och överföra det generösa ersättningssystemet verkar, enligt förespråkarna av flexicurity-modellen, inte vara lika viktigt. Detta kan tänkas då vi generellt sett redan har ganska höga ersättningar vid arbetslöshet. Båda modellernas sociala skyddsnät är uppbyggda utifrån den skandinaviska välfärdsmodellen och kan därför tänkas vara ganska lika (SAL TSA). Därför behöver Sverige inte förändra denna del så mycket. Här är det nog viktigt att inte införa för höga ersättningssystem då man i Danmark har kunnat se att för generösa ersättningssystem verkar passiviserande för arbetslösa (Ludvigsson 2006:15).

Westerlund är den enda som menar att det för Sveriges del är den danska aktiva arbetsmarknadspolitiken som det är enklast att identifiera att Sverige kan lära sig något ifrån. Författaren menar därför att det kan vara fördelaktigt för Sverige att titta på danskarnas egna utvärderingar av de aktiva programmen (Westerlund 2006:36).

Utifrån ovanstående resonemang bör man försöka överföra just flexibilitetsdelen inte minst för att kunna hänga med i globaliseringens utveckling. Westerlunds resonemang om att utvärdera de danska reformerna som behandlar AMP anser jag vara lämpligt. Bättre möjligheter att utvecklas och få mer kompetens ger fler jobb och därmed större flexibilitet på arbetsmarknaden. Något att inspireras av här kan vara att utbildningar och aktiveringsprogram delvis läggs ut på fristående aktörer. Likaså läggs arbetsförmedlingar ut på entreprenad.

5 Hinder vid överföring och brister med modellen

Under denna rubrik tas två områden upp. Först de hinder som kan tänkas uppstå vid en eventuell överföring av den danska arbetsmarknadsmodellen och sedan de svårigheter som finns med dansk flexicurity.

5.1 Reglering av arbetsmarknaden

Den stora skillnaden mellan de båda ländernas arbetsmarknader är att i Danmark har man en avtalsreglering av anställningsförhållandena och i Sverige har man en reglering genom lagen, det vill säga LAS (Ludvigsson 2006:9). Avtalsregleringen innebär att anställningsförhållandena bestäms genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter där staten har en medlarroll vid behov. En konsekvens av detta system är att arbetsgivarna på ett enkelt och smidigt sätt kan säga upp personal vilket medför att arbetsmarknaden får hög rörlighet och att det går snabbt att få anställning (Palludan 2006). I Sverige är det svårt för en ung arbetslös person att få jobb medan det i Danmark är få problem att snabbt få anställning (Ludvigsson 2006:5). Ludvigsson menar att ny personal ses som en tillgång i Danmark och inte som en stor risk som i Sverige. Detta medför att synen på rekrytering blir mer positiv i Danmark, än i Sverige. Vilket följaktligen leder till skilda inställningar även hos de anställda (ibid. 2006:5f.)

Skillnaden i regleringen av förhållandena på arbetsmarknaden medför att begreppet *trygghet*, på arbetsmarknaden, betyder två olika saker (Ludvigsson 2006:5). I Sverige är det LAS och perspektivet på tillsvidareanställningen som ett livstidsprojekt som ska vara trygghetsfaktorn. I Danmark innebär tryggheten att det är lätt att finna nytt jobb när det gamla tar slut eller inte längre passar in i ens livssituation. Ludvigsson anser att anställningstryggheten skapas av företag och jobbtillfällen och, inte som i Sverige, av politikerna (ibid. 2006:6).

2004 genomförde CEPS, Center for European Policy Studies, en undersökning som mätte arbetstagares upplevda trygghetsgrad i länder i Europa. Den visade att danskar är väldigt trygga i sin arbetsituation och bekymrar sig således mindre än svenskar att förlora jobbet. Ludvigsson påpekar här att danskarna upplever sina anställningar som trygga utan arbetsregleringar som LAS (Ludvigsson 2006:6). Ludvigsson anser vidare att otrygghet i Sverige främst handlar om rädslan att bli fast i arbetslöshet och att aldrig komma in på arbetsmarknaden (ibid. 2006:7).

Hans Skov Christensen, VD på Dansk industri, en organisation som företräder företagare (systerorganisation till Svenskt Näringsliv) anser att tryggheten i

Sverige är falsk då det istället är utvecklingsmöjligheter och tillgång på jobb som bildar riktig trygghet (Ludvigsson 2006:6).

En annan viktig aspekt som Ludvigsson tar upp är att man bör titta på hur inställningen till jobb och olika anställningsformer ser ut idag. Författaren menar att man inte längre ser livstidsanställningen som definitionen på trygghet och lycka utan snarare att yrkeslivet är indelat i olika faser (Ludvigsson 2006:7).

5.1.1 Kommentarer

LAS medför här att flexibilitetsdelen av flexicurity-modellen inte går att överföra till Sverige. LAS blir ett hinder för flexibiliteten på arbetsmarknaden. Detta genom att man enligt lagen i Sverige inte får avskeda anställda hur man vill. Men LAS medför också att tryggheten inte ligger i att det finns rörlighet på arbetsmarknaden, såsom det är i Danmark, utan istället i LAS.

Om flexibilitetsdelen överförs från den danska arbetsmarknadsmodellen och LAS tas bort betyder inte det automatiskt att flexibilitetsdelen fungerar i Sverige. Inställningen till vad som är trygghet förändras inte från den ena dagen till den andra då vi har haft LAS så pass länge. Anställningstryggheten har varit definitionen på trygghet på arbetsmarknaden i Sverige och detta kommer att ta tid att ändra. Likt Ludvigsson menar jag att man måste se på jobbyte med samma ögon som i Danmark och inte som något dramatiskt att vare sig säga upp sig eller bli avskedad. Åtskilliga av de studier som jag läst menar att tryggheten ligger just i möjligheten att snabbt kunna hitta en ny anställning (Ludvigsson 2006:10f.). LAS medför att inställningen som finns i Sverige blir ett hinder för flexibiliteten på arbetsmarknaden. Inställningen kan endast ändras genom att man snabbt kan hitta nytt arbete vid uppsägning.

Trygghet är en förutsättning för att flexibiliteten ska vara möjlig. Tryggheten ligger inte bara i möjligheten att snabbt finna nya arbetstillfällen utan även i möjligheten till en god ersättning vid uppsägning.

Sverige behöver flexibilitet på arbetsmarknaden för att kunna anpassa arbetsmarknaden efter moderna förutsättningar. Ludvigsson tog upp att livstidsanställningen inte ses som det önskvärda längre, utan att man ser yrkeslivet som uppdelat. Rörligheten behövs för att Sverige ska kunna nå upp till de förväntningar som förvärvsaktiva har på sitt yrkesliv i dagens samhälle.

Det finns en kulturell skillnad i trygghetsbegreppet mellan Sverige och Danmark. Men det finns även en närhet mellan kulturerna vilket kommer minska risken för de tvärkulturella missförstånden som Rose tar upp (2005:113).

5.2 Den danska strukturen

Vid ett överförande av den danska arbetsmarknadsmodellen måste några väsentliga förhållanden beaktas i det danska systemet då de kan utgöra svårigheter.

Andersen och Svarer anser att det i Danmark finns ett starkt samband mellan arbetsmarknadsmodellen och den övriga välfärdspolitiken. Författarna menar således att om välfärdspolitiken är konstruerad på ett annat sätt är det inte självklart att modellen genast kan överföras (Andersen & Svarer 2006:28).

Den danska flexicurity-modellen måste även observeras utifrån sin historiska kontext. Då den är ett resultat av en lång historisk process med förhandlingar och kompromisser som ligger till grund för dess utformande. Även välfärdsstatens utveckling och den på senare år allt aktivare arbetsmarknadspolitiken, och dess reformer främst i mitten på 1990-talet, måste ses som medskapare för hur dagens danska arbetsmarknadsmodell ser ut. Modellen är därför främst ett exempel på den danska versionen. Kongshøj Madsen menar därför att den ska användas som en inspirationskälla för nya idéer om hur en alternativ utformning av flexibel arbetsmarknadspolitik och ekonomisk säkerhet för individen skulle kunna se ut och inte som ett fundamentalt system som omedelbart kan överföras till andra länder (Kongshøj Madsen 2006a:156).

Därför är det viktigt att varje land utvärderar sina egna styrkor och svagheter och tittar på hur man kan använda förändringar för att bli en stark nation (EurActiv 2005).

5.2.1 Kommentar

Den danska strukturen blir inte bara ett specifikt hinder för Sverige, utan för alla länder som vill anamma den danska flexicurity-modellen.

Andersen och Svarer menar att den danska arbetsmarknadsmodellen och den övriga välfärdspolitiken har ett nära samband. Hindret är att välfärdspolitiken i de båda länderna inte ser helt likadana ut. Därför måste den svenska välfärdspolitiken anpassas till flexicurity-modellen för att denna ska fungera. Westerlund menar till exempel att det finns stora skillnader i offentlig förvaltning (Westerlund 2006:36). Den offentliga förvaltningen är uppbyggd på olika sätt med olika institutioner och traditioner som Westerlund menar är viktiga (Westerlund 2006:36). Institutionella hinder kan därför uppstå vid ett överförande.

Komplexiteten som Dolowitz och Marsh tar upp kan man återknyta till den danska strukturen. Arbetsmarknadspolitiken och den övriga välfärdspolitiken är starkt sammanlänkade i Danmark. Detta medför att flexicurity-modellen är sammansatt och är därför inte heller lätt att överföra. Förutsättningen för att en överföring ska lyckas är, som Dolowitz och Marsh tar upp, att ju större kännedom landet som vill införa ett program har om hur ett program fungerar i andra policymiljöer desto större har det att lyckas (ibid.). Eftersom Danmark ligger så pass nära geografiskt och eftersom kontakterna mellan länderna är väl utvecklade är chansen stor att Sverige skulle få den nödvändiga information som behövs för att överföra modellen.

Dolowitz och Marsh menar att om man kan förutsäga effekten av ett program blir överföringen lättare (Dolowitz & Marsh 1996:353). Förutsättningarna för att Sverige kan förutsäga dessa är ganska goda då dansk flexicurity funnits under en

längre tid i Danmark. Möjligheten att få denna information är därför ganska stor och gör att möjligheten att överföra blir större.

5.3 Svensk och dansk företagskultur

En annan viktig skillnad är skillnaden mellan dansk och svensk företagskultur. I Danmark dominerar små- och medelstora företag och i Sverige dominerar de stora företagen (Westerlund 2006:12). Palludan menar att Sverige i grunden är ett industriland och att såväl svensk reglering, kultur och tankesätt är nära sammankopplade med stordriftslogiken. I Danmark är situationen istället tvärtom. Palludan uttrycker det som: ”småskalighet med flexibilitet, handel och service i fokus, inte bara som ett ’system’ utan som något som finns i folks medvetande” (Palludan 2006). I Danmark har ett industriföretag ungefär 200 till 300 anställda där det som produceras är nischat och som tack vare sin storlek är både väl marknadsanpassat och mycket flexibelt. Palludan anser därför att Sveriges problem är, som han kallar det, ”omställningen från industriproduktion till efterindustriell produktion” (ibid.). Palludan menar vidare att denna omställning är lättare för Danmark då landet inte har haft någon egentlig storindustrikultur (Palludan 2006).

5.3.1 Kommentar

Stordriftslogiken och industrikulturen är ett hinder i två bemärkelser. För det första, om Sverige inför flexibilitet på arbetsmarknaden krävs småskaligare företag. För det andra, i takt med globaliseringen kommer stordriftslogiken i Sverige fungera allt sämre då flexibilitet på arbetsmarknaden kommer bli alltmer nödvändigt för att klara konkurrens.

5.4 För lite incitament att arbeta

En central del av den danska arbetsmarknadsmodellen är att arbetslösas väg tillbaka till sysselsättning blir så effektiv som möjligt. Således är det viktigt att den arbetslöse inte blir kvar i en långvarig offentlig försörjning. Trots detta är det många personer i den förvärvsaktiva åldern som erhåller bidrag i Danmark. Flera analyser som utförts slår fast att det för en del inte ger några ekonomiska fördelar att arbeta framför att få ersättning (Andersen & Svarer 2006:20,26). Jensen och Neergaard Larsen menar att det är en så stor andel som 25 procent av befolkningen som uppbär någon form av transfereringsinkomster (Jensen & Neergaard Larsen 2005:9). Denna andel är inte bara stor utan också ökande, trots att arbetslösheten minskar. Ungefär hälften av denna grupp har nedsatt

arbetsförmåga eller hälsoproblem (Andersen & Svarer 2006:26f.). Men en del av problemet är också en misslyckad integrering av invandrare och flyktingar (se nedan) (Jensen & Neergaard Larsen 2005:9).

Skov Christensen menar även att den höga marginals-katten i Danmark är ett problem då detta medför att det för många inte är lönsamt att arbeta mer eller hårdare. Därför menar Skov Christensen att Danmark behöver sänka marginals-katten. Eftersom marginals-katten bidrar med en så liten andel av den danska statens inkomst skulle en sådan här sänkning inte påverka denna nämnvärt. Däremot skulle det bidra till att fler förvärvsaktiva skulle börja sin yrkesverksamma period tidigare och sluta den senare (EurActiv 2005). Ludvigsson påpekar att det i Danmark finns en såkallad "efterlön", det vill säga förtidspension vilket medför att den förvärvsaktiva perioden blir för kort och därmed påverkar välfärdsstatens finansiering, vilket inte kommer fungera på lång sikt (Ludvigsson 2006:10). Westerlund menar därför att man måste återanpassa de människor som står utanför arbetsmarknaden (Westerlund 2006:5).

Den låga förvärvsfrekvensen bland invandrare har också en inverkan på den stora och stigande andelen personer i arbetsför ålder som uppbär bidragsinkomster (Andersen & Svarer 2006:27). Sysselsättningsgraden för invandrare i Danmark är ungefär 50 procent, det vill säga 25 procent över det danskfödda folket. Detta menar Andersen och Mailand bland annat beror på att minimilönen, vilken inte är lagstadgad utan bestäms genom kollektivavtal, ligger på en nivå så att den utgör ett hinder för invandrare med relativt låg kompetens. Ett annat problem är att den inkomst flyktingar får från staten ligger på en så pass hög nivå att den förtjänst man får genom arbete inte är tillräckligt stor för att förmå dem att söka arbete (Andersen & Mailand 2005:25).

5.4.1 Kommentarer

Problemet med den danska arbetsmarknadsmodellen är att ersättningssystemet är så pass generöst för arbetslösa att det inte finns incitament att arbeta. Detta kan därför bli ett hinder för Sverige för att införa modellen. Kombinationen flexibla anställningsregler och ett generöst arbetslöshetsersättningssystem är alltså ur detta hänseende inte så lyckad. Dock är samma kombination lyckad för att få en välfungerande arbetsmarknad där arbetstagarens och arbetsgivarens respektive intressen blir tillgodosedda (Andersen & Svarer 2006:20).

Att det finns incitament för arbetslösa att gå ut i sysselsättning är därför av yttersta vikt för att kombinationen av flexibla anställningsregler och ett generöst arbetslöshetsersättningssystem skall fungera så bra som möjligt.

Problemen som nämnts ovan är brister med det danska flexicurity-systemet som uppmärksammats både av Ludvigsson och Westerlund.

5.5 Negativa effekter av hög flexibilitet

Ett problem som den danska flexicurity-modellen för med sig handlar om incitamenten för företagare att lära upp och utbilda sina anställda. Andersen och Mailand tar upp detta och menar att en negativ effekt av den höga rörligheten på arbetsmarknaden är att duktiga och skickliga anställda säger upp sig då de kan få mer attraktiva jobb någon annanstans. Således för flexicurity också med sig en potentiell risk att förlora arbetstagare. Författarna menar därför att denna risk kan dämpa arbetsgivarnas lust och vilja att investera i sina anställda. Slutsatsen här blir därför att en hög grad av rörlighet på arbetsmarknaden kan ha negativa konsekvenser för den totala nivån av vidareutbildning och upplärning av arbetskraften (Andersen & Mailand 2005:25).

5.5.1 Kommentar

En försämring av vidareutbildningen är en svaghet i modellen som jag anser måste uppmärksammas vid ett övervägande om att införa den danska arbetsmarknadsmodellen. Förvånansvärt är att ingen av de studier som svenskar skrivit om flexicurity tar upp denna negativa effekt av flexibiliteten. Här kan man därför ställa sig frågan varför inte denna problematik med modellen tagits upp från svenskt håll. Kanske är det så att företrädarna för att flexicurity ska införas i Sverige inte vill sätta strålkastarljus på detta problem då de gärna vill att modellen införas i Sverige.

5.6 Stabil modell även i framtiden?

Ett centralt problem som inte lämnats mycket plats i debatten är hur den danska flexicurity-modellen klarar en eventuell större lågkonjunktur i framtiden. Westerlund nämner detta problem med korta ord i sina slutord (Westerlund 2006:36). Dock anser jag att det borde få större utrymme än vad det får i den svenska debatten och kanske även i den danska. Andersen och Svarer menar att den danska arbetsmarknadspolitikens åtstramning på 1990-talet skedde under högkonjunktur och en minskande arbetslöshet. Följaktligen undrar de om den danska arbetsmarknadsmodellen som bygger på aktivering och att ersättningsrätten prövas fortfarande skulle vara stabil vid sämre konjunkturen och med en ökande arbetslöshet (Andersen & Svarer 2006:28). Detta vet man således inte då en större lågkonjunktur inte inträffat så länge danskarna haft den nuvarande flexicurity-modellen, det vill säga efter reformerna i mitten på 90-talet. Westerlund menar därför att man måste resa vissa frågetecken kring hur den danska arbetsmarknadsmodellen i en långkonjunktur, och därmed minskande efterfrågan på arbetskraft, klarar att hålla en stabilt hög sysselsättning.

5.6.1 Kommentar

Som Andersen och Svarer samt Westerlund påpekat vet vi inte hur den danska flexicurity-modellen svarar på en djupare lågkonjunktur. Därför är en undersökning, av hur detta utfall skulle kunna arta sig, av yttersta vikt innan eventuella reformer sätts in för att gå över till en arbetsmarknadsmodell som liknar den danska modellen. Här kan man vidare ställa sig frågan varför inte Ludvigsson identifierar detta.

6 Avslutande reflektioner

Studien närmar sig sitt slut och det börjar bli dags att dra ihop trådarna från uppsatsens olika analysdelar. Förutom att försöka ge ett samlat svar på mina inledande frågeställningar ger jag också ett förslag till framtida forskning inom området. En röd tråd genom samtliga delar av denna uppsats har varit flexicurityns lämplighet för Sverige.

6.1 Slutdiskussion

Svaret på frågan varför dansk flexicurity är intressant för Sverige är att det finns ett behov av förändring i Sverige då arbetslösheten länge varit hög. Flexicurity kan vara lösningen då modellen har många fördelar som till exempel låg arbetslöshet. En annan anledning till varför dansk flexicurity är intressant för Sverige är att modellen fått mycket uppmärksamhet i Europa, och Sverige tåmpas med samma problem som många av dessa länder. Det mest centrala svaret till denna frågeställning är att globaliseringen medför att vår problembild kommer förändras. Flexibilitet på arbetsmarknaden blir ett krav för att kunna hänga med. Flexicurity har den förutsättning som kommer behövas, nämligen att snabbt och smidigt kunna anpassa produktionen och omstrukturera. Om Sverige får igång rörlighet på arbetsmarknaden kan detta bli en konkurrensfördel gentemot andra länder.

Det finns många likheter mellan de båda ländernas system och detta underlättar ett överförande och är ännu en anledning till att titta mer på den danska arbetsmarknadsmodellen. Det finns således många svar till varför dansk flexicurity är intressant för Sverige.

Mer intressant att diskutera i sammanhanget är istället min andra frågeställning. Vilka hinder som skulle kunna tänkas uppstå om vi överför den danska flexicurity-modellen till Sverige. Utifrån det jag kom fram till i kapitel 4 skulle flexibiliteten på arbetsmarknaden vara det mest önskvärda att införa. Här uppstår dock en del hinder. LAS blir ett hinder för flexibiliteten på arbetsmarknaden och skulle en överföring av flexibilitetsdelen bli aktuell för Sverige har jag svårt att se att denna skulle kunna vara kvar. Avtalsförhandlingar tror jag dock skulle kunna fungera i Sverige. Vi har redan en tradition av kollektivavtal på arbetsmarknaden och detta skulle därför också kunna utvecklas. En annan förutsättning för att flexibiliteten på arbetsmarknaden ska kunna fungera är att arbetstagarna känner sig trygga i att de snabbt och lätt kan hitta ett nytt jobb vid avslut på ett annat. Med LAS blir detta svårt och är därför även ett hinder här.

Ett annat hinder är den danska strukturen i förvaltningen. Här tror jag dock att om Sverige utför en ordentlig utvärdering av denna, vilken den har alla möjligheter att göra, så blir komplexiteten inte ett hinder.

De olika företagskulturerna är också ett hinder som uppstår vid ett överförande av flexibilitetsdelen. Detta hinder tror jag dock kommer försvinna i takt med globaliseringen då låglöneländer kommer ta över de stora industriernas arbeten.

Bristerna i den danska modellen behöver lyftas fram och får inte tillräckligt med utrymme i dagens debatt. Vid ett eventuellt införande av dansk flexicurity är de av högsta relevans. Såväl incitament för att arbeta som incitament för att vidareutbilda personal måste tas fram då flexibiliteten på arbetsmarknaden annars får svårt att fungera. Likaså krävs en närmare titt på hur den danska arbetsmarknadsmodellen svarar på en nedgång i ekonomin innan ett eventuellt införande kan bli aktuellt.

Sammantaget kan man skönja ett antal hinder för ett införande och brister med modellen, dock tror jag att dessa är överkomliga så länge det är möjligt att anpassa flexicurity efter våra förutsättningar. Visst är modellen komplex och kan vara svår att ta ur sitt sammanhang, men då vi har så pass mycket likheter mellan systemen tror jag att det skulle fungera.

6.2 Ny utgångspunkt?

Framtida forskning inom ämnet skulle utifrån ett svenskt perspektiv kunna vara att se närmare på Australiens arbetsmarknadssystem med privata arbetsförmedlingar. Australien har genom införande av dessa minskat sin arbetslöshet avsevärt (Brulin & Ottosson 2006). Kanske skulle en kombinerad modell av dansk och australiensisk arbetsmarknadspolitik kunna vara en modell för Sverige?

Referenser

- Andersen, Kaj, Søren – Mailand, Mikkel, 2005. ”The Danish Flexicurity Model. The Role of the Collective Bargaining System”, *Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier*, Sociologisk Institut Københavns Universitet.
- Andersen, Torben – Svarer, Michael, 2006. ”Flexicurity – den danska arbetsmarknadsmodellen”, *Ekonomisk Debatt* nr 1, s. 17-29.
- Beckman, Ludvig, 2005. *Grundbok i idéanalys. Det kritiska studiet av politiska texter och idéer*. Estland: Tallinna Raamatutrükikoda.
- Bergström, Göran – Boréus, Kristina, 2005. *Textens mening och makt. Metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur.
- Beskæftigelsesministeriet, 2006. ”Flexicurity”. <http://www.bm.dk/sw607.asp>. 15 november 2006.
- Brulin, Göran – Ottosson, Jan, 2006. ”Större rörlighet är avgörande”, *Axess* nr 6, s. 23.
- Dagens Industri, 2006. ”Ökat intresse för dansk modell”, *Dagens Industri*. <http://www.di.se/Nyheter/>. 23 mars 2007.
- Dolowitz, David P, 2000. “Special issue on Policy Transfer Introduction”, *Governance* vol. 13, nr 1, s.1-4.
- Dolowitz, David P – Marsh, David, 2000. “Learning from Abroad: The Role of Policy Transfer in Contemporary Policy-Making”, *Governance* vol. 13, nr 1, s. 5-23.
- Dolowitz, David P – Marsh, David, 1996. “Who Learns What from Who: A Review of the Policy Transfer Literature”, *Political Studies* vol. 44, s. 343-357.
- Esaiasson, Peter – Gilljam, Mikael – Oscarsson, Henrik – Wängnerud, Lena, 2003. *Metodpraktikan. Konsten att studera samhälle, inivid och marknad*. Andra upplagan. Stockholm: Elanders Gotab.
- EUAT, 2006. “Flexicurity – Flexibility through Security”, www.eu2006.at. http://www.ue2006.at/en/News/Background_Information/2001bartensteinbeso2.html. 12 december 2006.
- EurActiv, 2005. “Hans Skov Christensen, director general of the Federation of Danish Industry”, *EurActiv.com*. <http://www.euractiv.com/Article?temuri=tcm:29-146400-16&type=Interview>. 16 november 2006.
- Frederiksen, Hjort, Claus, 2005. ”Flexicurity - Udfordringer for den danske model” *Beskæftigelsesministeriet*. http://www.bm.dk/graphics/Dokumenter/Udgivelser/Danske%20udgivelser/2005/flexicurity/Flexicurity_juni_2005.pdf. 14 december 2006.

- Hill, Michael, 2005. *The Public Policy Process*. Fjärde upplagan. Glasgow: Bell & Bain Limited.
- Jensen, Hans – Larsen, Neergaard, Jørn, 2005. ”The Nordic labour markets and the concepts of flexicurity”, *Landsorganisationen i Danmark*. http://www.lo.dk/smmedia/05-08-01%20The%20Nordic%20Labour%20.doc?mb_GUID=430147A1-5FE3-4BFB-AAB8-BEF218042C6B.doc. 18 mars 2007.
- Kongshøj, Madsen, Per, 2006a. ”Labour Market Flexibility and Social Protection In European Welfare States – Contrasts and Similarities” *Australian Bulletin of Labour* vol. 32, nr 2, s. 139-162.
- Kongshøj, Madsen, Per, 2006b. ”Flexicurity på dansk” *Center for Arbejdsmarkedsforskning*, Aalborg Universitet. Powerpointpresentation, fås genom Tjänstemännens Centralorganisation.
- Ludvigsson, Maria, 2006. ”Mer Dansk Design”, *Svenskt Näringsliv*. [http://sn.svensktnaringsliv.se/sn/publi.nsf/Publikationerview/245BAC645A35AB54C125716400340927/\\$File/PUB200605-002-2.pdf](http://sn.svensktnaringsliv.se/sn/publi.nsf/Publikationerview/245BAC645A35AB54C125716400340927/$File/PUB200605-002-2.pdf). 15 november 2006.
- Lundquist, Lennart, 1993. *Det vetenskapliga studiet av politik*. Lund: Studentlitteratur.
- Palludan, Uffe, 2006. ”Storindustrin bromsar”, *Sydsvenska Dagbladet*. 15 november 2006.
- Rose, Richard, 2005. *Learning from comparative public policy. A practical guide*. New York: Routledge.
- Rose, Richard, 1993. *Lesson-drawing in Public Policy. A Guide to Learning Across Time and Space*. New Jersey: Chatham House Publishers.
- SAL TSA, 2006. ”Flexibilitet i fokus på den europeiska arbetsmarknaden”, *Arbetslivsinstitutet*. <http://www.arbetslivsinstitutet.se/saltsa/aktuellt/detaljerad.asp?relID=79>. 15 november 2006.
- Westerlund, Lena, 2006. ”Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark”, *Landsorganisationen i Sverige*. [http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/01AD2F5E99EBC751C1257177002D4992/\\$file/Flexicurity_slutrappport.pdf](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/01AD2F5E99EBC751C1257177002D4992/$file/Flexicurity_slutrappport.pdf). 15 november 2006.
- Wolman, Harold, 1992. ”Understanding Cross National Policy Transfers: The Case of Britain and the US:”, *Governance* vol. 5, nr 1, s. 27-45.