



**LUNDS UNIVERSITET**

Ekonomihögskolan  
Institutionen för handelsrätt  
HAR137 Självständigt arbete  
Kandidatuppsats

HT 2006

# **Flexicurity**

**En komparativ studie av de danska och svenska systemen**

Handledare: Reinhold Fahlbeck

Författare: Viktor Bengtsson

# Sammanfattning

*Flexicurity* är en sammanslagning av de engelska orden *flexibility* och *security*. Sammanslagningen av orden till en gemensam term signalerar att flexibilitet och trygghet inte behöver vara varandras motsatser för att nå god ekonomisk utveckling och hög sysselsättning.

Flexicurity, såsom den fungerar i Danmark, beskrivs som en tredelad modell bestående av aktiv arbetsmarknadspolitik, generös ekonomisk ersättning vid arbetslöshet och flexibel arbetsrätt. Att starka kollektivavtal och trepartsamarbete finns är av avgörande vikt för att den danska modellen skall fungera väl. Detsamma gäller utbildning i olika former.

Syftet med modellen är att öka rörligheten på arbetsmarknaden vilket gynnar såväl arbetstagare som arbetsgivare samt även samhället i stort. För att modellen skall fungera väl krävs att återflödet från arbetslöshet tillbaka till reguljärt arbete sker så snabbt som möjligt. Samtliga delar i modellen strävar därför efter att uppnå just detta.

Grunden till dagens danska modell lades i det krismedvetande som uppstod efter den ekonomiska kris som drabbade landet under 1980-talet. Ändringar av regelverket har sedan dess gjorts framför allt avseende a-kassan, socialbidragen och den aktiva arbetsmarknadspolitiken. Den danska arbetsrätten är ungefär densamma idag som under slutet av 1980-talet.

Fortsatt stark ekonomisk utveckling och välanpassad ekonomisk politik är också förutsättningar för att modellen ska kunna generera den höga sysselsättningsgrad som råder i Danmark för tillfället. För att kunna bibehålla de generösa ersättningsregler som råder i Danmark idag krävs det att arbetskraftutbudet och sysselsättningsgraden även på sikt fortsätter att öka.

Likheterna är fler än olikheterna mellan de danska och svenska ekonomierna, med bland annat jämförelsevis hög sysselsättningsgrad. Båda modellerna är stor utsträckning kollektivavtalsbaserade och baseras på en stor offentligt finansierad välfärd.

Många andra länder har med beundran iakttagit den lyckosamma danska modellen. Att kopiera den rakt av skulle dock bli svårt då den vuxit fram under en längre period och dessutom är starkt kopplad till den övriga välfärdspolitiken. I Sverige har Centerpartiet lanserat förslag om reformer av anställningsskyddet som i viss utsträckning kan härledas till Danmark. Av den nya regeringens förslag till statsbudget för 2007 att döma ser det ut som att dessa idéer har fått viss genomslagskraft. Att länderna drar nytta av varandras erfarenheter inom området borde hur som helst gynna alla.

Nyckelord: anställningsskydd, arbetsmarknadspolitik, Danmark, flexicurity, LAS.

# Abstract

*Flexicurity* is a union of the English words flexibility and security. The union of the two words to one common term, hints that flexibility and security does not have to be each others counterparts in order to achieve good economical development and employment.

Flexicurity, as it is found in Denmark, is described as a three part model composed of active labour market politics, generous financial compensation in the case of unemployment and flexible labour law. The existence of strong collective agreements and three part cooperation is of great importance for the good flow of the Danish model. The same goes for education of different kinds.

The purpose of the model is to increase the mobility on the labour market which benefits employees as well as employers and also the society at large. The torrent from unemployment back to regular employment needs to be rapid if the model is to be functioning in a satisfying way. All parts of the model are therefore striving to attain just that.

The Danish model of today was founded in the awareness of crisis that followed the economic hardship that the country endured during the eighties. Changes since then has been made mainly in the areas of unemployment fund, public assistance allowances and active labour market politics. Danish labour law is basically the same today as during the years of the late eighties.

Continuously strong economical development and well adjusted financial politics is also conditions that is needed for the model to be able to generate the high rates of employment numbers that is to be found in Denmark today. To be able to preserve present generous rules of compensation, it is demanded that both access of manpower and rates of employment continue to rise.

The Danish and Swedish economies are very similar with e.g. comparatively high numbers of employment. Both models are to a great extension based on collective agreements and supported by a large public financed welfare system.

Many other countries has with admiration observed the fortunate Danish model. To make a direct copy of it and try to introduce it to the system of another country would be very difficult since it has developed during a long period. It is also strongly connected to the remaining system of welfare politics. In Sweden, Centerpartiet has launched proposals of reforms of the employment protection that to some extension can be deduced to the Danish system. These ideas are to some extension to be found in the new governments budget proposal for 2007. The fact that the two neighbours are making use of each others experiences within the area should however benefit all parts.

# Innehållsförteckning

## FÖRKORTNINGAR

<b>1. INTRODUKTION .....</b>	<b>6</b>
1.1 Syfte.....	6
1.2 Metod.....	7
1.3 Innehåll.....	7
1.4 Material.....	7
<b>2. ALLMÄNNA FAKTA OM DET DANSKA RÄTTSVÄSENDET .....</b>	<b>8</b>
2.1 Rättssystem .....	8
2.2 Arbetsrätt.....	9
<b>3. FLEXICURITY .....</b>	<b>11</b>
3.1 Introduktion.....	11
3.2 Bakgrund .....	12
3.3 Generösa ersättningssystem .....	13
3.3.1 Inledning.....	13
3.3.2 Dagpenning och villkor för att få a-kassa .....	14
3.3.3 A-kassans omfattning och den svenska aktivitetsgarantin.....	15
3.3.4 Det nya danska arbetslöshetssystemet .....	16
3.4 Aktiv arbetsmarknadspolitik .....	17
3.4.1 Inledning.....	17
3.4.2 Effekter av den aktiva arbetsmarknadspolitiken.....	19
3.4.3 De svenska förhållandena inom området.....	19
3.5 Flexibel arbetsmarknad.....	20
3.5.1 Anställningstrygghet.....	20
3.5.2 Uppsägningstider och avgångsvederlag.....	23
3.6 Statistik över arbetslösheten i Sverige och Danmark.....	24
3.7 Den danska flexicityns inspiration på andra länder.....	26
<b>4. JÄMFÖRELSE MED DEN SVENSKA MODELLEN.....</b>	<b>28</b>
4.1 Jämförelse .....	28
4.2 Slutsats .....	29

# Förkortningar

AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
EU	Europeiska unionen
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd.
LO	Landsorganisationen
SCB	Statistiska Centralbyrån

# 1. Introduktion

## 1.1 Syfte

Syftet med denna uppsats är för mig som student att identifiera, undersöka och analysera en eller flera företeelser i arbetslivet från en arbetsrättslig utgångspunkt. För mig personligen har anställningsskydd varit något av en personlig favorit ända sedan jag för första gången kom i kontakt med ämnet arbetsrätt. Vilka lagar och regler som styr ingåendet och avslutandet av ett anställningsförhållande är utan tvekan det mest grundläggande inom arbetsrätten.

Det övergripande syftet med min uppsats är att studera och beskriva det danska *flexicuritysystemet*. Eftersom jag har valt att skriva texten ur ett komparativt synsätt kommer jag löpande att jämföra systemet med de förhållanden som råder i Sverige.

Min forskningsfråga som jag avser att besvara är: vad är flexicurity och vad är skillnaden jämfört med det svenska systemet?

Under vårterminen 2006 läste jag kursen *Internationell och komparativ arbetsrätt* vid Institutionen för handelsrätt vid Lunds Universitet. Inom ramen för denna kurs skrev jag min B-uppsats. Denna var en komparativ studie av anställningsskyddet i Norge jämfört med Sverige. Arbetet med denna uppsats var mycket givande och ökade mitt intresse för området.

Som många andra studenter har även jag tankar på att någon gång arbeta utomlands. En annan möjlig situation är att jag efter att ha avslutat mina studier skulle kunna arbeta för ett multinationellt företag. I båda dessa situationer skulle det för mig som arbetsverksam personalvetare vara mycket användbart att känna till och kunna tillämpa de lagar och regler som gäller i de aktuella länderna.

Jag valde att skriva om just Danmark av två anledningar. För det första så är Danmark med sitt geografiska läge ett relativt troligt land för mig som svensk student att finna arbete i. Detta är en väg som bland annat min bror, och många andra med honom, har vandrat före mig. För det andra så är ämnet Flexicurity något som det har talats och skrivits väldigt mycket om under den senaste tiden i svensk media och politik. Under valkampanjen inför riksdagsvalet 2006 har bland annat Centerpartiet kommit med förslag till förändringar av anställningsskyddet som till viss del liknar de danska förhållandena. Vad begreppet exakt innebär har dock i media enligt min mening inte alltid framställts helt tydligt. Detta tillsammans med den politiska aktualiteten har gjort att det har varit med stort intresse som jag har antagit mig uppgiften.

## **1.2 Metod**

Jag har använt mig av rättsdogmatisk metod med vilken jag har utgått från de befintliga rättskällorna.<sup>1</sup> Jag har dock även sett till andra relevanta regler som står att finna utanför lagen såsom kollektivavtal och liknande.

I mitt arbete med att jämföra förhållandena i Danmark och Sverige har jag använt mig av en komparativ teknik, så som den beskrivs av Michael Bogdan.<sup>2</sup> Detta uttrycker sig genom att jag fortlöpande under texten jämför de danska förhållandena med de som råder i Sverige. Jag har valt denna komparativa teknik för att göra texten mer intressant, lättförståelig och praktiskt användbar för de svenska läsarna.

## **1.3 Innehåll**

*Flexicurity* är en förening av de engelska orden för flexibilitet och säkerhet. Hur detta system fungerar är i mina ögon mycket intressant, framförallt ställt i direkt jämförelse med dess svenska motsvarigheter så sker i denna uppsats.

Jag kommer att se till rättsreglernas och kollektivavtalens innehåll innan jag i det avslutande kapitlet drar egna slutsatser om skillnaderna mellan det danska och det svenska systemet.

*Flexicurity* är ett mycket komplext system med såväl samhällspolitiska som juridiska komponenter. Detta gör att det finns många olika områden och nivåer där såväl stora som små förändringar kan påverka hela systemet. Jag har beskrivit systemet såsom det såg ut under sommaren och tidiga hösten 2006.

Jag har valt att i uppsatsen kortfattat även ge övergripande och kortfattad beskrivning av den danska arbetsrätten och det danska rättssystemet. Detta för att underlätta läsarens förståelse för ämnet.

Jag har i övrigt för att begränsa uppsatsens omfattning valt att inte beskriva vilka andra varianter av flexicurity som finns i andra länder. Kortare liknelser görs dock med andra länder. Detta görs för att ge bättre förståelse för situationen i Sverige och Danmark. Den danska flexicurityn är dock enligt min mening tillräckligt ansenlig för att ensam omfatta en kandidatuppsats.

## **1.4 Material**

---

<sup>1</sup> B. Lehrberg, Praktisk juridisk metod, 2004, s. 38.

<sup>2</sup> M. Bogdan, Komparativ rättskunskap, 2003, s. 18.

Förberedelserna inför skrivandet av denna uppsats riktade jag initialt in på att finna litteratur som allmänt tog den danska arbetsrätten. Att finna böcker inom detta område visade sig vara relativt enkelt. Efter att ha studerat de olika texterna stod det snart klart för mig att jag skulle behöva söka ytterligare information genom andra vägar för att kunna fördjupa mig i just begreppet *flexicurity*.

Mitt sökande fokuserade jag därefter på uppsatser, artiklar och texter som var mer direkt kopplade till mitt valda ämne. Texterna som jag har använt mig av har jag själv funnit på Internet och efter tips från min handledare. Jag har dessutom fått värdefull sökhjälp och vägledning av Henrik Bäckström vid Arbetslivsinstitutet i Stockholm.

Eftersom flexicurity till viss del är ett ämne av politiskt värde är det av stor vikt att kritiskt granska vem det är som står bakom de olika texterna. Jag har därför försökt att använda mig av artiklar från representanter för såväl arbetsgivar- som arbetstagarorganisationer. En stor del av texterna är dock av akademisk grund vilket borde borga för en minskad risk för politiskt färgade uppgifter. Jag har självklart i samtliga fall där så har varit möjligt valt att kontrollera och valt att referera till de ursprungliga källorna. Jag har vid ett fåtal tillfällen, bland annat angående de danska a-kassenivåerna, tvingats att hänvisa direkt till Internetsidor för information. Jag har när det gäller den danska lagstiftningen valt att hänvisa till de på originalspråket skrivna versionerna. De juridiska rättskällor som jag främst har använt mig av är lagar och förordningar.

## 2. Allmänna fakta om det danska rättsväsendet

### 2.1 Rättssystem

Det danska rättssystemet är i stor utsträckning väldigt likt det svenska. Båda länderna är konstitutionella monarkier. Detta innebär att den lagstiftande makten ligger hos monarken och parlamentet och att den utförande makten i teorin ligger hos monarken men i praktiken hos parlamentet. Det danska parlamentet kallas *folketinget* och består av en kammare med 179 platser. Av de 179 medlemmarna i folketinget tillsätts 2 på Grönland och 2 på Färöarna. Den nuvarande danska konstitutionen är från 1953.<sup>3</sup> Tanken att makten utgår från folket med medlemmarna i folketinget som dess representanter är grunden i den danska konstitutionen

---

<sup>3</sup> O. Hasselbalch, Labour Law in Denmark, 2005, s. 20.



Även det danska domstolssystemet är på många sätt likt det svenska. Det danska domstolsväsendet har en avgörande roll i arbetet med att bibehålla lag och ordning i en konstitutionell demokrati som Danmark.<sup>4</sup> De administrativa frågorna i Danmark samordnas av Domstolsstyrelsen.<sup>5</sup> Denna ansvarar även för domstolarna på Färöarna och Grönland.

I Danmark handläggs alla typer av mål i allmänna domstolar.<sup>6</sup> Dessa indelas i så kallade Byretter, Landsretter och en Højesteret. Det finns också ett antal specialdomstolar som till exempel Sjö- och Handelsdomstolen. Byretterna, som är 82 st, kan i mycket jämföras med våra svenska tingsrätter. Landsretterna är två stycken och påminner om våra svenska hovrätter, medan Højesteret är Danmarks högsta domstol. Danmark saknar dock den typ av förvaltningsdomstolar för tvister mellan enskilda och myndigheter som finns i många andra europeiska länder. Exempel på svenska sådana är läns- och kammarrätterna.

## 2.2 Arbetsrätt

Sveriges och Danmarks arbetsrättsliga modeller bygger båda på samarbete mellan parterna. 1906 slöts i Sverige den så kallade *decemberkompromissen*.<sup>7</sup> Denna innebar att LO godkände arbetsgivarnas rätt att leda och fördela arbetet. I gengäld accepterade arbetsgivarna arbetstagarnas rätt att organisera sig. En motsvarande överenskommelse i Danmark var *septemberforliget* som kom redan 1899.<sup>8</sup> Ur ett internationellt perspektiv är denna acceptans sidorna emellan mycket ovanlig. I de flesta andra länder har facken haft en mer konfrontationsinriktad inställning till arbetsgivaren.

Trots många samstämmiga drag och likartade principiella utgångspunkter finns det inom den arbetsrättsliga sfären en hel del områden där det råder stora och grundläggande skillnader mellan de Sverige och Danmark. Medan man i Danmark i huvudsak hållit kvar vid traditionen att reglera arbetsförhållandena i kollektivavtal, bröt man i Sverige under 1970-talet denna tradition och lagstiftning täcker i dag närapå hela det arbetsrättsliga området.

Inom vissa delar av området som avser ledighet från arbetet finns stora skillnader mellan länderna. Bland annat är de svenska reglerna för föräldraledighet mer generösa än de danska. Den genomsnittliga veckoarbetstiden är dock å andra sidan lägre i Danmark än i Sverige.<sup>9</sup>

Det finns en dansk motsvarighet till den svenska Arbetsdomstolen. Denna kallas *Arbejdsretten* och har samma komposition som dess svenska motsvarighet. En majoritet av ledamöterna är utsedda av arbetsmarknadens parter.<sup>10</sup> Till skillnad från sin svenska like tar den emellertid bara upp ärenden som rör kollektivavtal. Detta innebär att alla frågor som rör

---

<sup>4</sup> O. Hasselbalch, *Labour Law in Denmark*, 2005, s. 20.

<sup>5</sup> <http://www.domstol.dk/page119.aspx> (2006-10-29)

<sup>6</sup> <http://www.domstol.dk/?id=33> (2006-10-14).

<sup>7</sup> A. Adlercreutz, *Svensk arbetsrätt*, 2003, s. 18.

<sup>8</sup> R. Nielsen, *Lærebog i arbejdsret*, 2005, s. 21.

<sup>9</sup> B. Nyström, *EU och arbetsrätten*, 1999, s. 5.

<sup>10</sup> R. Nielsen, *Lærebog i arbejdsret*, 2005, s. 159-161.

individuella ärenden som exempelvis diskriminering, lönevillkor eller avskedanden som inte sammanhänger med brott mot kollektivavtal tas upp av de allmänna domstolarna.

Noterbart är att det danska systemet är något som värnas starkt av de danska facken. Detta motiverar man framförallt med att Arbejdsretten redan är överbelastad med fall. I händelse att den även skulle åläggas med ansvar även för de individuella ärendena räds det danska facket att handläggningstiderna skulle bli oacceptabelt långa.<sup>11</sup>

I Sverige är fackföreningsrörelsen, såsom jag själv uppfattar det, tvärtemot mycket angelägna om att bevara Arbetsdomstolens monopol på arbetsmarknadstvister. Argumenten för detta vilar man på oron för att handläggningstiden i Sverige ofta är längre i tingsrätterna samt att det finns skäl att tvivla på om kunskapen i arbetsmarknadsfrågor alltid är tillräcklig i tingsrätterna.

Den fackliga organisationsgraden ligger i Sverige och Danmark runt 80-90% vilket i ett internationellt sammanhang får betecknas som mycket högt.<sup>12</sup> I Danmark är dock organisationsgraden högre i den offentliga sektorn än i den privata och privata tjänstemän är sällan medlemmar i något fackförbund.<sup>13</sup> Liknande skillnader står ej att finna i Sverige.

I Danmark är arbetsrätten precis som i Sverige indelad i två huvudgrenar som benämns *kollektiv arbejdsret* och *ansættelseret*.<sup>14</sup> Den förstas motsvarighet i Sverige är naturligtvis kollektiv arbetsrätt medan den andra motsvaras av den svenska individuella arbetsrätten. Även om en uppdelning av arbetsrätten görs på detta sätt är det inte alls ovanligt med lagar eller regler som verkar över gränserna och är tillämpbara på bägge sidor.

Danmark är antagligen det land inom EU där lagstiftningen spelar minst roll vad det gäller arbetsrätten. I stort sett alla politiska partier i Danmark delar tanken att lagstiftning i största möjliga mån skall undvikas avseende arbetsmarknaden. Just medlemskapet i EU har dock lett till att Danmark med åren tvingats att lagstifta i allt större omfattning även inom detta område.

Det område där regleringen kanske skiljer sig mest åt mellan länderna är anställningsskyddet. Danmark har till skillnad från Sverige varken något allmänt skydd mot uppsägning från arbetsgivarens sida eller regler om i vilken turordning uppsägningar skall ske i en arbetsbristsituation. I Sverige regleras detta av lagen om anställningsskydd (LAS). Denna lag är en mycket viktig byggsten i hela det svenska arbetsmarknadssystemet och någon motsvarighet till denna står som sagt ej att finna i Danmark. Istället har det i Danmark växt fram ett komplext system kallat *flexicurity*. Om detta kommer den resterande delen av denna uppsats att handla.

---

<sup>11</sup>[http://www.tcotidningen.se/ArticlePages/200411/03/20041103172240\\_tid277/20041103172240\\_tid277.dbp.asp](http://www.tcotidningen.se/ArticlePages/200411/03/20041103172240_tid277/20041103172240_tid277.dbp.asp) (2006-10-14).

<sup>12</sup> Nyström, Birgitta, 1999. "Arbetsrätt och kollektivavtal", s. 9 i Integration och utveckling i Öresundsregionen. Möjligheter och utmaningar. En studie gjord av Lunds universitet på uppdrag av Utrikesdepartementet. februari 1999. Lund.

<sup>13</sup> B. Nyström, EU och arbetsrätten, 1999, s. 9.

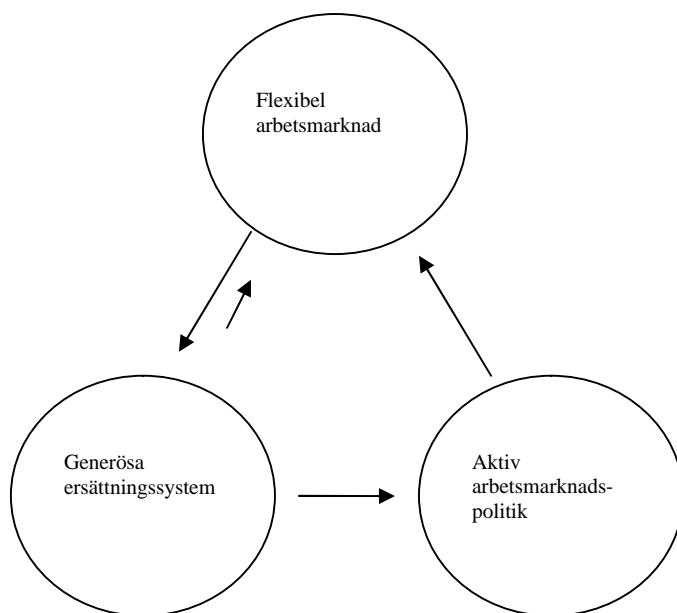
<sup>14</sup> R. Nielsen, Lærebog i arbejdsret, 2005, s. 24.

# 3. Flexicurity

## 3.1 Introduktion

Flexicurity är ett begrepp som är en sammanslagning av de engelska orden flexibility och security. Således representerar flexicurity ett system som förenar flexibilitet på arbetsmarknaden med säkerhet för arbetstagarna. Begreppet myntades i Nederländerna under mitten av 1990-talet i samband med att man där gjorde stora reformer på arbetsmarknaden.<sup>15</sup> Det nederländska systemet är dock inte helt överensstämmande med det danska. Den danska versionen av flexicurity är den som denna uppsats kommer att fokusera på.

Det danska flexicuritysystemet har tre hörnstenar: aktiv arbetsmarknadspolitik, generösa ersättningssystem vid arbetslöshet och en flexibel arbetsmarknad. Förhållandet dessa emellan beskriver den danske forskaren Per Kongshøj Madsen som Flexicurityns gyllene triangel.<sup>16</sup>



Figur 3.1: Flexicurityns gyllene triangel

<sup>15</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 1.

<sup>16</sup> P. Kongshøj Madsen, "The Danish Model of "Flexicurity" – A Paradise with some Snakes", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Interactions between Labour Market and Social Protection. Brussels May 16, 2002, 2002 s. 3.

Mellan de tre hörnstenarna i triangeln finns ett ömsesidigt beroende. Om inte utbildnings- och ersättningsmöjligheterna är goda kommer inte arbetsmarknaden att fortsätta vara flexibel. Om arbetstagarna upplever att den ekonomiska tryggheten inte är tillräckligt stark vid arbetslöshet kommer de att kräva godare anställningstrygghet.<sup>17</sup>

Det finns dock även andra aspekter som inverkar i flexicuritysystemet. Förutom de tre hörnstenarna i triangeln krävs det att det finns kollektivavtal och andra typer av överenskommelser mellan starka aktörer på arbetsmarknaden i form av representanter för arbetstagarna och arbetsgivarna.<sup>18</sup> Regleringen av arbetsmarknaden i Danmark styrs framför allt av kollektivavtal mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. De största av dessa är danska LO samt Dansk Industri. Generellt sett kan man säga att det danska kollektivavtalssystemet är mer decentraliserat än det svenska. Vidare är arbetsmarknadens parter samarbete med regeringen mer utvecklat än i Sverige. Detta sker genom så kallat trepartssamarbete.

En annan aspekt som krävs för att upprätthålla framgången med flexicuritysystemet är att möjligheterna till kontinuerlig utbildning och kompetensutveckling av arbetskraften är goda. Ansvaret i modellen för denna uppgift ligger på den tredje hörnstenen, den aktiva arbetsmarknadspolitiken. Enligt detta synsätt har den till uppgift att ledsaga de arbetslösa tillbaka till sysselsättning. Detta gör man företrädesvis genom att bygga på individernas kompetens i form av färdigheter och kunskaper

Den viktigaste processen i den danska flexicuritymodellen är dock förhållandet mellan de generösa ersättningssystemen och de flexibla reglerna för anställningar. Denna relation är stommen som hela systemet vilar på.

## **3.2 Bakgrund**

Bakgrunden och det som ledde fram till flexicurityns uppkomst står att finna i den ekonomiska kris som drabbade Danmark under mitten av 1980-talet. Krisen ledde, som jag beskrivit ovan, till att arbetslösheten i landet sköt i höjden. Ännu i början av 1990-talet hade Danmark en relativt hög arbetslöshet jämfört med andra europeiska länder.

Medvetenheten om det allvarliga med situationen var hög i landet vilket underlättade införandet av de reformer som hjälpte till att skapa dagens danska system.<sup>19</sup> Den danska modellen som den ser ut idag har växt fram i samförstånd mellan arbetsmarknadens parter under det senaste dryga decenniet.<sup>20</sup> Under denna period har den ekonomiska utvecklingen i Danmark varit god. Det ökande välståndet sedan mitten på 1990-talet har i stor utsträckning

---

<sup>17</sup> LO Danmark, I arbejde for velfærd, 2005 s. 39.

<sup>18</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 5.

<sup>19</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 3.

<sup>20</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 6.

varit en följd av en välbalanserad ekonomisk politik som haft framgång i att möta nedgångar genom att hålla en hög nivå på konsumtionen i landet.<sup>21</sup>

Samtidigt har den danska regeringen genomfört ett antal reformer på arbetsmarknaden.<sup>22</sup> Förändringar av detta slag är logiskt sett enklare att vinna framgång med i tider då sysselsättningen ökar. Detta eftersom antalet nya anställningskontrakt påverkar hur snabbt reformerna blir märkbara på arbetsmarknaden. Under hela perioden, med undantag för åren 2001-2003, har konjunkturutvecklingen varit god i Danmark.

I ett längre perspektiv bestäms till stor del den ekonomiska tillväxten av hur stort utbudet av arbetskraft är.<sup>23</sup> De flesta av reformerna som Danmark sjösatt under den senaste tioårsperioden har avsett att öka detta utbud. De ökar chanserna till god övergripande ekonomisk utveckling med hög bestående ekonomisk tillväxt och stigande sysselsättning på sikt. De kan dock göra att arbetslösheten ökar i det kortare perspektivet. En förutsättning för att reformerna som kopplats till flexicuritymodellen skulle få avsedd effekt var därför att efterfrågan på arbetskraft hela tiden växte.

Frågan kvarstår dock hur väl det danska flexicuritysystemet kommer att fungera i tider av vikande ekonomisk utveckling och stagnation av antalet nya arbetstillfällen då detta är en viktig grundsten för hela modellen.

Innan detta kapitel lämnas skall jag bara kort redogöra för ett par områden inom de danska och svenska ekonomierna. Sett över en längre tid har den ekonomiska utvecklingen i Sverige och Danmark varit mycket likvärd. Att det skulle ha gått bättre för Danmark än Sverige under de senast 20-25 åren saknas det belägg för. Sett till företagsstrukturen består Danmark, i jämförelse med Sverige, till större del av små och medelstora företag.<sup>24</sup>

## **3.3 Generösa ersättningssystem**

### **3.3.1 Inledning**

De danska och svenska a-kassesystemen är i stor utsträckning mycket lika. Båda är internationellt sett generösa och ligger i toppen bland EU-länderna. I såväl Danmark som Sverige är a-kassorna privaträttsliga organisationer som är fristående från staten och oftast starkt kopplade till fackförbunden. Denna organisering av a-kassorna kallas Gent-systemet. Länderna som har detta system ligger också för det mesta i toppen i världen vad det gäller facklig anslutningsgrad.<sup>25</sup>

---

<sup>21</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 7.

<sup>22</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 7-8.

<sup>23</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 7.

<sup>24</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 11.

<sup>25</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 27.

Den borgerliga regeringen har i Danmark på många sätt försökt att reformera a-kassesystemet. Reformen från 2002 skapade möjligheten för personer att gå med i icke-yrkesavgränsade a-kassor. Således kan numera alla danska a-kassor ta in medlemmar från samtliga yrkeskategorier. I Sverige är det bara Alfa-kassan som har denna möjlighet. Danska LO har varit mycket kritisk till den borgerliga regeringens försök att reformera a-kassan. Bland annat lyckades man 2002 stoppa regeringens förslag om en statlig a-kassa.<sup>26</sup>

Ett grundläggande krav för att få erhålla arbetslöshetsersättning i Sverige är att man står till arbetsmarknadens förfogande och aktivt söker jobb. Samma krav ställs på de arbetssökande i Danmark. I Danmark är a-kassan frivillig. Så är även fallet i Sverige, även om Moderaterna på senare tid har väckt tanken på en obligatorisk a-kassa. Personer som inte tecknat en arbetslöshetsförsäkring erhåller i Danmark kommunalt stöd.<sup>27</sup> Detta omnämns även ibland som socialbidrag.

### 3.3.2 Dagpenning och villkor för att få a-kassa

I Sverige betalar vi grundförsäkringen genom skatten. Detta innebär att en arbetslös person som inte är medlem i någon a-kassa trots allt har rätt till den så kallade grundersättningen som för närvarande ligger på 320 kr/dag.<sup>28</sup> Normalt sett fördelas dessa pengar av den så kallade Alfa-kassan.

I tillägg till detta kan individen även välja att gå med i en a-kassa. Efter att ha uppfyllt de så kallade medlems- och arbetsvillkoren har individen sedan rätt att få ersättning som är baserad på hans tidigare lön som arbetstagare. Medlemsvillkoret uppfylls då personen i fråga har varit medlem i a-kassan i tolv månader under förutsättning att medlemmen efter det senaste inträdet i kassan uppfyllt arbetsvillkoret eller studerandevillkoret.<sup>29</sup> Undantag görs för kravet på tolv månaders medlemskap om personen omedelbart före sitt inträde har varit med i en annan a-kassa genom att personen då tillåts att tillgodoräkna sig denna tid.<sup>30</sup>

Arbetsvillkoret kan man uppfylla antingen genom huvudregeln eller genom alternativregeln. Huvudregeln kräver att medlemmen haft förvärvsarbete i minst 6 månader och utfört arbetet under minst 70 timmar per kalendermånad. Alternativregeln kräver förvärvsarbete i minst 450 timmar under en sammanhängande tid av 6 kalendermånader och utfört arbetet under minst 45 timmar under var och en av dessa månader.<sup>31</sup>

---

<sup>26</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 26.

<sup>27</sup> M. Ludvigsson, Mer dansk design, 2006, s. 16.

<sup>28</sup> 3 § Förordning (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>29</sup> 7 § Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>30</sup> 8 § Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>31</sup> 12 § Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

För att uppfylla ett arbetsvillkor enligt de danska reglerna måste den enskilde ha arbetat i 12 månader under en ramtid av 3 år.<sup>32</sup> Deltagande i arbetsmarknadspolitiska åtgärder generar varken i Sverige eller Danmark ett nytt arbetsvillkor.

Inom arbetslöshetsförsäkringen talar man ofta om ett övre tak för a-kassan. I Sverige ligger detta för nuvarande på 680 sek/dag. Under de första hundra dagarna kan det dock höjas till 730 sek/dag.<sup>33</sup> Taket i den danska a-kassan ligger sedan januari 2006 på 667 dkk/dag vilket motsvarar ca 840 sek/dag.<sup>34</sup> Det finns ingen lag i Danmark som styr taket utan nivån styrs av en löneindexering som görs årligen.

Den danska och de svenska a-kassorna skiljer till viss del i konstruktion med avseende på vilka grupper de syftar till att stödja och i vilken omfattning.

A-kassan i Danmark består som tidigare nämnt av två delar.<sup>35</sup> Den första delen är det sociala skyddsnätet, även kallat socialbidrag eller kontanthjälp, vilket betalas ut av kommunerna. Den andra delen kallas dagpenning och kan erhållas av arbetslösa som är medlemmar i någon av de olika a-kassorna. Nivån på dagpenningen styrs av en ersättningsgrad på 90 % som dock begränsas av ett övre tak som ligger relativt lågt. Detta gör att det i princip endast är låginkomsttagarna som får en ersättning som motsvarar 90 % av deras tidigare lön. Den genomsnittliga ersättningsnivån ligger på 60 %.

### 3.3.3 A-kassans omfattning och den svenska aktivitetsgarantin

Det danska systemet är vad det gäller a-kassans varaktighet en aning generösare än det svenska. Här kan en arbetslös erhålla a-kassa upp till 4 år.<sup>36</sup> Det har dock skett den markant reducering av a-kassans varaktighet under de senaste 10-15 åren. 1993 kunde en arbetslös få ersättning i upp till 7 år och dessutom få den perioden förlängd om han deltog i ett aktiveringsprogram vilket gjorde att det i praktiken inte fanns någon begränsning av a-kassans varaktighet. Från 1993 fram till den senaste reformen 2003 har det gjorts successiva inskränkningar i det danska systemet.

Då ersättningsperioden upphör innan den arbetslöse har fått ett nytt jobb överförs han till kontanthjälpssystemet.<sup>37</sup> Detta är, som ovan nämnts, till mångt och mycket ett socialbidragssystem. Exempelvis vägs faktorer som familjesituation och ekonomiska tillgångar in när ersättningsnivån beräknas.

---

<sup>32</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 26.

<sup>33</sup> 4 § Förordning (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>34</sup> <http://www.aak-ajs.dk/?id=268> (2006-10-14).

<sup>35</sup> T. M. Andersen - M. Svarer, Flexicurity – den danska arbetsmarknadsmodellen, *Tidskriften Ekonomisk debatt nr 1 2006*, s. 20.

<sup>36</sup> T. M. Andersen - M. Svarer, Flexicurity – den danska arbetsmarknadsmodellen, *Tidskriften Ekonomisk debatt nr 1 2006*, s. 21.

<sup>37</sup> T. M. Andersen - M. Svarer, Flexicurity – den danska arbetsmarknadsmodellen, *Tidskriften Ekonomisk debatt nr 1 2006*, s. 22.

Förutom minskningar av den generella varaktigheten har samtidigt reduktioner gjorts på den så kallade passiva perioden. Inte förrän den senaste lagändringen 2003 försvann denna del helt från a-kassan. Under den passiva perioden var individen inte skyldig att delta i några aktiva arbetsmarknadsprogram. När den aktiva perioden inträdde förväntades dock individen delta i sådana under 75 % av tiden. Detta faktum är känt som den så kallades 75 procentregeln.<sup>38</sup> I början av 1990-talet kunde den passiva perioden vara till och med längre än den aktiva. En generell ökning av den arbetslöses skyldigheter har således gjorts sedan dess.

	<b>Sverige</b>	<b>Danmark</b>
Finansiering	Staten står för 90 % av kostnaden	Staten står för ca 67 % av kostnaden
Arbetsvillkor	Sysselsatt i 6 mån inom 1 år	Sysselsatt i 12 mån inom 3 år
Karens	5 dagar	Ingen
Högsta ersättningsgrad	80 procent	90 procent
Beslut om inkomsttak	Riksdagsbeslut	Årlig löneindexering
Inkomsttak	730 sek/ dag 1-100 680 sek/dag 101-300	667 dkk/dag (~ 840 sek/dag, 2006-10-15)
Varaktighet	300 dagar + eventuellt 300 dagar	4 år
Återkvalificering	Krav på reguljärt arbete i 6 mån. Arbete med anställningsstöd återkvalificerande	Krav på reguljärt arbete i 1 år

**Tabell 3.2: Översiktlig jämförelse av a-kassan i Sverige och Danmark.<sup>39</sup>**

### 3.3.4 Det nya danska arbetslöshetssystemet

En viktig del i det nya, reviderade danska a-kassesystemet är individens rättigheter och skyldigheter.<sup>40</sup> Den arbetslöse har rätt till ersättning men är samtidigt skyldig att söka jobb och delta i arbetsfrämjande aktiviteter. Sedan borttagandet av den passiva perioden är numera individen skyldig att anta erbjudanden om kompetensutveckling eller omskolning redan från den första arbetslösa dagen. Individen har dock även rätt att till erhålla ett aktiveringserbjudande senast 12 månader efter det att han blivit arbetslös. Därefter ska som regel ett nytt erbjudande ges var sjätte månad. Personer som är under 30 år har dock rätt att få även sitt första aktiveringserbjudande efter 6 månader.

1996 infördes den så kallade *ungdomssatsningen* i Danmark. De som omfattades av denna reform var unga människor under 25 år som varit arbetslösa i mer än 6 månader och som inte deltagit i någon kompetensutvecklande utbildning. 1999 kom denna satsning att omfatta alla arbetslösa ungdomar under 25 år.<sup>41</sup> Reformen gav den arbetslöse valet att antingen acceptera

<sup>38</sup> T. M. Andersen - M. Svarer, Flexicurity – den danska arbetsmarknadsmodellen, *Tidskriften Ekonomisk debatt nr 1 2006*, s. 21-22.

<sup>39</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 25.

<sup>40</sup> T. M. Andersen - M. Svarer, Flexicurity – den danska arbetsmarknadsmodellen, *Tidskriften Ekonomisk debatt nr 1 2006*, s. 21.

<sup>41</sup> T. M. Andersen & M. Svarer, Flexicurity – den danska arbetsmarknadsmodellen, *Tidskriften Ekonomisk debatt nr 1 2006*, s. 22.



en 18-månadersutbildning med ersättning motsvarande 50 % av dagpenningen, att erhålla reducerad kontanthjälp eller att finna ett arbete. Avsikten med satsningen torde ha varit att starkt öka ungdomarnas incitament att själva finna och anta ett reguljärt arbete. Forskning som gjorts på området pekar på att resultatet av satsningen blev det avsedda.<sup>42</sup> Satsningen kan med största sannolikhet tilldelas åtminstone en del av äran för att Danmark har en av de lägsta nivåerna av ungdomsarbetslöshet i världen. I mitten av 2005 låg den på 3,7 % för personer mellan 16-24 år.

Sedan den senaste a-kassereformen 2003 kan individen aktiveras direkt då han blir arbetslös. Trots detta har antalet snabba aktiveringar inte ökat sedan borttagandet av den passiva perioden.<sup>43</sup> Risken med att omedelbart placera en individ i en arbetsmarknadspolitisk aktivitet är att man hindrar henne från att snabbt få ett nytt arbete som han annars skulle ha funnit och erhållit på egen hand.

Till den enskildes rättigheter hör att få ersättning direkt från första dagen istället för som i Sverige först efter 5 karensdagar. När det gäller möjligheten att återkvalificera sig till a-kassan gäller principen i såväl Sverige som Danmark att individen måste uppfylla ett nytt arbetsvillkor.

Avslutningsvis kan sägas att det har skett en nedskärning i det danska arbetslöshetssystemet sedan början på 1990-talet. Likväl innehar Danmark fortfarande en placering i toppen av listan på de länder som har de mest generösa arbetslöshetsförsäkringarna. Den danska regeringen bedriver ett kontinuerligt arbete för att öka incitamenten för arbete. Som ett led i detta la man 2003 fram ett förslag till en reform som skulle minska bidragsinkomsterna och på så sätt minska utgifterna i statsbudgeten. Förslaget mötte dock på stort motstånd från arbetsmarknadens bägge sidor och fick därför till slut överges av regeringen. Så sent som i mars 2006 lade regeringen fram ett förslag att utvidga ungdomssatsningen så att den även omfattade personer i åldrarna 25-29 år. Även detta förslag har mött stort motstånd, framförallt från arbetarrörelsen.<sup>44</sup>

## **3.4 Aktiv arbetsmarknadspolitik**

### **3.4.1 Inledning**

Den tredje hörnstenen i den danska flexicuritymodellen är den aktiva arbetsmarknadspolitiken. Denna är i Danmark idag väl utbyggd och den arbetslösa har tillträde till en rad olika åtgärder. Dessa delas in i fyra olika grupper:<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> P. Jensen – M. Rosholm – M. Svarer, ”The response of youth unemployment to benefits, incentives, and sanctions, *European Journal of Political Economy* Vol. 19, 2003, s. 314.

<sup>43</sup> Beskæftigelsesministeriet, Den aktive indsats, Service eftersyn, Flere i arbejde, 2005, s. 5.

<sup>44</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 20.

<sup>45</sup> M. Rosholm – M. Svarer, ”Estimating the Threat Effect of Active Labour Market Programmes”, AFN WP 2004-06. Aarhus universitet, 2004, s. 10.

- *Subventionerad arbetspraktik inom den privata sektorn.* Arbetsgivaren erhåller en ersättning motsvarande ca 50 % av minimilönen mot att han åtar sig den arbetslöse under en begränsad tid, normalt 6-9 månader.
- *Subventionerad arbetspraktik inom den offentliga sektorn.* Varar normalt 6-12 månader.
- *Utbildning.* Kan variera stort i inriktning och utformning från ren yrkesutbildning till grundläggande datakurser. Varar normalt bara ett par månader
- *Övriga åtgärder.* Alla typer av åtgärder som inte kan placeras in under någon av de tre andra grupperna. Kan till exempel utgöras av jobbsökarkurser eller anställningsintervjuutbildning.

När grunderna till den aktiva arbetsmarknadspolitiken lades 1978 var ändamålet att vara ett instrument för att kvalificera individen för en ny dagpenningperiod då den ursprungliga löpt ut.<sup>46</sup> I samband med de senaste årens förändringar med bland annat införandet av rättighets- och skyldighetssystemet, som jag redogjort för ovan, kom den aktiva arbetsmarknadspolitiken att spela en större roll. Numera är den istället ett sätt för de arbetslösa att förbättra sina chanser att få ett jobb på det sätt som de är förpliktigade att göra.

I Danmark bedrevs det fram till 2001 en traditionell aktiv arbetsmarknadspolitik. Fokus låg på behovsorienterad träning och utbildning samt individuella handlingsplaner enligt klassisk typ som även tillämpas i Sverige. Men i och med att den borgerliga regeringen började sina reformer av arbetsmarknadspolitiken har inriktningen nu ändrats till en klar ”arbete först-ansats”. Detta innebär i korta ordalag att man vill ha den arbetslöse tillbaka i arbete igen så snart som möjligt. Detta eftersom man i Danmark funnit att kostnaderna för en kort aktiveringsinsats motsvarar en tredjedel av ett längre program.<sup>47</sup>

Den borgerliga danska regeringen lanserade 2003 reformen *Flere i arbejde* som kom att bli grunden i deras arbetsmarknadspolitik. Rörande den aktiva arbetsmarknadspolitiken så är det viktigaste innehållet nedanstående:<sup>48</sup>

- Kraftigt minskat antal typer av aktiva program
- Prioritering av tidig vägledning och löpande kontakt med arbetslösa samtidigt med ökade krav på dessa att själva aktivt söka jobb.
- Privata aktörer, syftandes i första hand på företag och organisationer inklusive a-kassorna, gavs möjlighet att utföra den aktiva insatsen i alla dess steg.
- Att på lång sikt avskaffa det tudelade danska systemet som behandlar arbetslösa med dagpenning och med socialbidrag olika. För att underlätta detta ska kommunala jobbcentra inrättas.

<sup>46</sup> T. M. Andersen & M. Svarer, Flexicurity – den danska arbetsmarknadsmodellen, *Tidskriften Ekonomisk debatt nr 1 2006*, s. 23.

<sup>47</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 22.

<sup>48</sup> P. Kongshøj Madsen. “How can it possibly fly? The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian Welfare State.” Centre for Labour Market Research, University of Aalborg, 2006, s. 17-18 (avser även följande stycke).

För att få igenom den sista punkten kommer den borgerliga regeringen att under 2007 genomdriva den nya kommunreformen. Denna innebär att antalet regioner minskas till 4 och antalet kommuner till 100. Reformen innebär en omfattande kommunalisering av arbetsmarknadspolitiken och kommer att öka den lokala makten i frågorna. Lokala jobbcentra har redan under 2006 startats på olika håll i Danmark där kommunen och arbetsförmedlingen samarbetar.

### 3.4.2 Effekter av den aktiva arbetsmarknadspolitiken

Den danska aktiveringspolitiken syftar till att fasthålla ganska starka ersättningsregler samtidigt som den ger starka incitament till sysselsättning och helst då reguljära arbeten. Aktiveringen har flera möjliga effekter på arbetslösheten.

Angående ersättningsperioden för den enskilde individen brukar man skilja på tre effekter.<sup>49</sup> *Motivationseffekten* inträffar normalt innan den arbetslöse erhåller ett aktiveringserbjudande. Bara tanken att aktivt behöva delta i ett aktiveringsprogram är för vissa individer mycket motbjudande. Detta gör att deras motivation att söka och även acceptera ett nytt arbete höjs. *Inläsningseffekten* äger rum under tiden som den enskilde deltar i ett aktiveringsprogram. Denna effekt är negativ för personens chanser och vilja att finna eller acceptera ett nytt jobb. Detta eftersom han under tiden är upptagen inom programmet och därför inte kommer att söka några jobb samt att han ofta vill avsluta programmet innan han tar ett reguljärt arbete igen. Den tredje effekten, kallad *Programeffekten*, syftar till individens arbetssituation när programmet är slut. Förhoppningen är att det för individen ska vara lättare att finna ett nytt jobb när han lämnar programmet med nya kunskaper och kvalifikationer och det på så sätt ska förkorta hans ersättningsperiod. Det finns dock en viss risk att den arbetslöse efter att ha genomgått en utbildning blir inskränkt i sitt arbetssökande och bara letar efter jobb som kräver hans nyvunna kvalitéer. Om så är fallet kan programmets effekt för individens ersättningsperiod istället riskera att bli negativ.

### 3.4.3 De svenska förhållandena inom området

Ersättningsnivån är onekligen ett viktigt område för den som erhåller a-kassa. En annan kanske lika viktig fråga är hur länge en person kan erhålla ersättningen. I Sverige tilldelas man idag 300 dagar. När dessa tagit slut kan individen, om han uppfyller ett nytt arbetsvillkor, erhålla en ny lika lång period. Om han inte uppfyller ett sådant kan arbetsförmedlingen tilldela henne en ny period.

Om så ej sker, blir utgången oftast att den arbetslöse placeras in i aktivitetsgarantin.<sup>50</sup> Aktivitetsgarantin definieras enligt förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska

---

<sup>49</sup> M. Rosholm – M. Svarer, "Estimating the Threat Effect of Active Labour Market Programmes", AFN WP 2004-06. Aarhus universitet, 2004, s. 2.

<sup>50</sup> 21 § Förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

program som ”individuellt anpassade arbetsmarknadspolitiska aktiviteter för den som är eller riskerar att bli långtidsinskriven som är arbetssökande vid den offentliga arbetsförmedlingen.” Meningen är att heltidsaktivitet inom ramen för aktivitetsgarantin ska erbjudas senast inom 27 månader från arbetslöshetens början. Den arbetslöse som deltar i aktivitetsgarantin erhåller ersättning motsvarande sin a-kassedagpenning. Denna ersättning utbetalas av Försäkringskassan.<sup>51</sup> Förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program säger vidare att: ”den som anvisats aktivitetsgarantin kan ta del av organiserade jobbsökaraktiviteter hos arbetsförmedlingen, aktiviteter som anordnas i samverkan mellan Arbetsmarknadsverket och andra aktörer och de övriga arbetsmarknadspolitiska insatser som Arbetsmarknadsverket förfogar över.”<sup>52</sup>

Förutsatt att den arbetslöse inte av egen vilja lämnar programmet erbjuds han att kvarstå tills det att han uppfyller ett nytt arbetsvillkor som minst motsvarar hans senaste arbetsutbud inom aktivitetsgarantin.<sup>53</sup> Med andra ord att han erhållit ett nytt reguljärt arbete som motsvarar hans aktivitetsnivå inom programmet. Andra grunder för att inte längre omfattas av aktivitetsgarantin är att individen påbörjar en utbildning som inte berättigar till aktivitetsstöd eller om han tillträder en anställning med särskilt anställningsstöd i form av plusjobb.

Under hela sommaren 2006 arbetade jag själv på en a-kassa i Stockholm. Arbetet där innebar att jag dagligen kom i kontakt med begreppet aktivitetsgarantin och människor som omfattades eller snart skulle komma att omfattas av den. Mina mer erfarna kollegors uppfattning om denna var mycket klar och kom snart att delas även av mig. Aktivitetsgarantin var i många fall snarare en ändhållplats än en väg tillbaka till arbetslivet. Den förvisso subjektiva bild som mina arbetskamrater lät mig bli införstådd i var att det var mycket få personer som lämnade garantin och återgick till det reguljära arbetslivet. Den bild som målades upp för mig var att åtgärden var just en garanti för att ha någon slags aktivitet under dagtid snarare än en styrning tillbaka till ett vanligt arbete. Jag vill dock poängtera att detta är min personliga uppfattning som jag hann bilda mig under blott ett par månader. Att studera aktivitetsgarantins effekter och följder är dock något som i ett annat sammanhang skulle vara intressant.

## **3.5 Flexibel arbetsmarknad**

### **3.5.1 Anställningstrygghet**

Den antagligen största skillnaden mellan den danska och svenska arbetsmarknadsmodellen är hur anställningsskyddet regleras. Detta är främst påtagligt genom att den svenska lagstiftningen är väldigt omfattande i jämförelse med den mer begränsade danska

---

<sup>51</sup> 4 & 5 §§ Förordning (1996:1100) om aktivitetsstöd.

<sup>52</sup> 22 § Förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

<sup>53</sup> 23 § Förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

motsvarigheten. Danmark särskiljer sig från många andra länder på detta område då de danska anställningsförhållandena aldrig har reglerats enbart av lag.

Anställningstryggheten i Danmark bygger sedan gammalt till mångt och mycket på kollektivavtal. Detta gör att det tyvärr är en aning svårt att ge en heltäckande beskrivning av hur systemet ser ut. Jag ska i det följande dock försöka ge en kort redogörelse av vad som gäller.

“Funktionärsloven” instiftades i Danmark 1938.<sup>54</sup> Den reglerar främst anställningsvillkoren för privata tjänstemän och har sedan den instiftades reviderats flera gånger vilket gjort att den i dagens tappning är att anse som en av de viktigaste lagstiftningarna på den danska arbetsmarknaden.

Till funktionärslovens komplement finns anställningsskydd som framhävs av kollektivavtal. Det centrala på detta område är det så kallade “Hovedaftalet” mellan den danska landsorganisationen (LO) och Dansk Arbejdsgiverforening (DA).

Danmark har en lång tradition av flexibla uppsägningsregler. Avseende tillfälliga anställningskontrakt har sedan slutet på 1980-talet bara en enda ändring gjorts i reglerna för anställningsskydd i Danmark.<sup>55</sup> I Sverige är tillfälliga anställningskontrakt något som är relativt strikt reglerat i LAS. I Danmark däremot finns det inga begränsningar vad det gäller antalet gånger som ett tillfälligt anställningskontrakt får förnyas eller hur långt det får vara. Detta eftersom lagstiftning som direkt motsvarar LAS saknas i Danmark.

Den svenska lagen om anställningsskydd är en semidispositiv lag.<sup>56</sup> En sådan lag kan förhandlas bort av parterna på arbetsmarknaden vilket gör att den i verkligheten tillämpas olika i olika situationer och att den även kan anpassas till lokala omständigheter och förhållanden.

Uppsägningar av anställda i Sverige måste vara sakligt grundade.<sup>57</sup> Något generellt förbud mot osaklig uppsägning står inte att finna i den danska lagstiftningen.<sup>58</sup> I praktiken är dock kravet på saklig grund i de flesta fall detsamma som i Sverige. Detta då krav på saklig grund finns med i de danska kollektivavtalen. Exempelvis ger Hovedaftalet mellan LO och DA en arbetstagare som efter minst nio månaders anställning blivit uppsagd rätt till en skriftlig förklaring från arbetsgivaren.<sup>59</sup> Definitionen av vad som är en saklig uppsägning är densamma i Danmark som i Sverige i bemärkelsen att uppsägningen måste grundas i verksamheten. Detta måste härledas antingen till arbetsbrist eller till den anställdes personliga förhållanden.

---

<sup>54</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 28.

<sup>55</sup> T. M. Andersen - M. Svarer, Flexicurity – den danska arbetsmarknadsmodellen, *Tidskriften Ekonomisk debatt nr 1 2006*, s. 19.

<sup>56</sup> 2 § Lagen (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>57</sup> 7 § Lagen (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>58</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 28.

<sup>59</sup> § 4 Hovedaftale mellem LO og DA. Aftale af 31. oktober 1973 med ændringer pr. 1. januar 1993.

I fall då en person som omfattas av funktionärsloven efter en anställningstid på minst 1 år blir uppsagd utan saklig grund skall dock skadestånd betalas ut.<sup>60</sup> Storleken på detta baseras på den enskildes anställningstid och övriga omständigheter i saken. Om anställningstiden överstiger 15 år kan ett skadestånd på upp till motsvarande 6 månadslöner åläggas arbetsgivaren. Uppsägningstider och skadestånd tas mer utförligt upp i nästa kapitel.

Det är dock osäkerhet huruvida personer som varken omfattas av funktionärsloven eller kollektivavtal åtnjuter någon laglig rätt till anställningsskydd över huvud taget.<sup>61</sup> Det bör nämnas att Danmark inte har ratificerat artikel 24 i den europeiska sociala stadgan. Denna artikel behandlar just rätten till skydd vid uppsägning.

Villkoren för när en arbetsgivare får säga upp en anställd varierar mycket mellan olika länder och kulturer i världen. Låt oss säga att det fanns en slags rangordning av världens alla länder baserat på just denna fråga. I ändarna av denna lista skulle vi då troligtvis finna USA respektive Sverige. USA som representant för de länder där det är väldigt lätt att säga upp en anställd och Sverige som representant för de där motsatsen råder. Faktum är att frågan i USA styrs av begreppet *fire at will*. Detta innebär just som det låter att det i princip står arbetsgivaren fritt att säga upp en eller flera anställda utan att ens behöva motivera det. I Sverige råder motsatsen, med bland annat de ovan beskrivna sakliga grundreglerna.

Just detta område är ett där det råder relativt stor skillnad mellan de båda länder som denna uppsats har för avsikt att jämföra. På den nyss tänkta rangordningen skulle Danmark, så som jag ser det, placeras in relativt nära USA även om förhållandena inte är riktigt lika extrema. Men åtminstone i en jämförelse med Sverige så finns det belägg att påstå att det råder en slags *fire at will* situation på den danska arbetsmarknaden. Detta är något som vid en första anblick verkar vara till enbart missgynnande för de danska arbetstagarna. Vid en närmare granskning uppenbarar det sig snart att det även för arbetstagarna finns vissa klara fördelar med systemet. Faktum är att detta är en mycket viktig komponent i det stora system som ser till att bibehålla flexibiliteten på den danska arbetsmarknaden.

Den genomsnittliga anställningstiden i ett land indikerar hur stor omsättningen av jobb är. I Danmark var anställningstiden 1999 i medeltal drygt åtta år. Motsvarande siffra i Sverige var under samma år drygt elva år. Mindre skillnad återfinns vid jämförelse av hur många anställningar en person har haft i genomsnitt. För Sverige var denna siffra 5,6 jobb och i Danmark 6,0 jobb mätt år 1999.<sup>62</sup>

Det finns både för- och nackdelar med tätare byten av anställningar. En fördel är att personer i mindre utsträckning tvekar att av olika skäl själva lämna en anställning vilket leder till ökad rörlighet. Detta är positivt både för samhället och den enskilde då det ökar vakanser vilket i sin tur gör att det upplevs som mindre riskfyllt att själv säga upp sig utan att ha ett nytt arbete.

---

<sup>60</sup> 2 b § LBK nr 68 af 21/01/2005 Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

<sup>61</sup> T. Sigeman. "Employment Protection in Scandinavian Law", i *Scandinavian Studies in Law Volume 43 – Stability and Change in Nordic Labour Law*. Stockholm, 2002, s. 260.

<sup>62</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 31.

De flesta personer på den danska arbetsmarknaden som inte omfattas av funktionärsloven står vad det gäller avskedanden och uppsäganden helt utan skydd från lagstiftningen. Jag vill dock poängtera att vissa mindre speciallagar liknande funktionärsloven förekommer i Danmark. I huvudsak skiljer sig emellertid Danmark, på det här området, stort från de flesta andra europeiska länder.<sup>63</sup> Det omfattande skydd som ges av olika kollektivavtal på den danska arbetsmarknaden får dock inte heller glömmas.

I händelse av uppsägningar står det inte fritt för svenska arbetsgivare att välja vilka personer som ska sägas upp. LAS reglerar detta genom turordningsregler samt regler om permittering och omplaceringsplikt.<sup>64</sup> Turordningsreglerna bygger på principen ”sist in först ut” vilket innebär att den som sist har blivit anställd ska vara den som först sägs upp i händelse av neddragningar på arbetsplatsen. Turordningslistorna följer i verkligheten dock inte denna grundregel slaviskt då den tas fram i förhandlingar mellan facket och arbetsgivaren. I Danmark synes turordningslistor inte förekomma över huvud taget och någon motsvarighet till LAS regler på detta område finns inte. I verkligheten står det de danska arbetsgivarna ganska fritt att själva välja vilka anställda som ska sägas upp.

Någon dansk lagstiftning som ger rätt till återanställning finns inte på samma sätt som i Sverige. Dock förekommer detta i ett fåtal lokala avtal samt när det handlar om mycket stora uppsägningar då det är vanligt att man skapar så kallade *jobbanker*. Det förekommer även bestämmelser i danska kollektivavtal som syftar till att, i den här typen av situationer, gynna personer med en anställningstid på mer än 25 år.<sup>65</sup>

### 3.5.2 Uppsägningstider och avgångsvederlag

Om man jämför uppsägningstiderna som ges av den danska funktionärsloven och svenska LAS finner man att skillnaderna inte är speciellt stora. Detta innebär dock inte att uppsägningstiderna generellt sett är lika goda i Danmark som i Sverige. Exempelvis har danska byggnadsarbetare ens efter 10 års anställning inte en längre uppsägningstid än 5 dagar. Detta är generellt sett klart sämre än de förhållanden som deras svenska kollegor verkar under. En annan yrkesgrupp är industriarbetarna vars uppsägningstid varierar från 3 veckor till 3 månader beroende på anställningstid. Enligt Lena Westerlund på svenska LO gör danska LO dock bedömningen att ungefär hälften av den privata arbetsmarknaden och majoriteten av den de anställda inom den offentliga sektorn har uppsägningstider som motsvarar de i Funktionärsloven.<sup>66</sup> Detta skulle innebära att mer än hälften av de anställda i Danmark har regler om uppsägning som är att likna vid dem som ges av svenska LAS. Den danska Funktionärsloven och svenska LAS har sammanfattningsvis inga större skillnader vare sig det gäller uppbyggnad eller omfattning.

---

<sup>63</sup> T. Eriksson – P. Jensen, ”Tidsbegränsade anställningar – danska erfarenheter” i *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nummer 3-4, 2003, s. 229.

<sup>64</sup> 21-27 §§ Lagen (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>65</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 28.

<sup>66</sup> L. Westerlund, Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark, 2006, s. 28.

	Anställningstid	1 år	5 år	10 år
<b>Danmark</b> Tjänstemän och statligt anställda <sup>67</sup> , Funktionärsloven. <sup>68</sup>		3 månader	4 månader	6 månader
<b>Sverige</b> Lagen om anställningsskydd. <sup>69</sup>		1 månad	3 månader	6 månader

Tabell 3.4.2: Jämförelse av uppsägningstider i Danmark och Sverige

De anställda som omfattas av Funktionärsloven har efter långvarig tjänst hos en arbetsgivare rätt till avgångsvederlag. Detta skall uppgå till 1, 2 och 3 månaders lön efter 12, 15 respektive 18 års tjänst.<sup>70</sup> Avgångsvederlag påbjuds även genom ett fåtal kollektivavtal. I Sverige ger LAS ingen rätt till avgångsvederlag. Stödet genom kollektivavtal är dock stort. Från och med hösten 2004 gäller det mellan LO och svenskt Näringsliv ingångna *Omställningsavtalet*.<sup>71</sup> Avtalet omfattar hela arbetsmarknaden utom den kommunala sektorn och syftar till att ge de uppsagda kompletterande stöd såsom rådgivning, starta-eget bidrag och annan ekonomisk hjälp vid till exempel utbildning.

### 3.6 Statistik över arbetslösheten i Sverige och Danmark

Det danska flexicuritysystemet har på många håll framställts som framför allt framgångsrikt vad det gäller att sänka arbetslösheten i landet. Jag har därför valt att i denna uppsats inkludera en jämförelse av arbetslösheten i Sverige och Danmark under de senaste 20 åren.

I mitt arbete med att ta fram statistik över arbetslösheten i Sverige och Danmark har jag ställts inför vissa val. Vad det gäller den *öppna* arbetslösheten i Sverige finns uppgifter presenterade av såväl Statistiska Centralbyrån (SCB) som Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS). Eftersom uppgifterna från de båda inte har visat sig vara överensstämmande har jag tvingats att välja vilka jag skall publicera. Att redovisa dubbla siffror för Sverige skulle inte underlätta förståelsen av den verkliga situationen.

Jag har valt att redovisa SCB:s siffror över den öppna arbetslösheten i Sverige. Detta motiverar jag med att jag efter en egen subjektiv bedömning funnit att deras metoder och

<sup>67</sup> Statliga danska tjänstemäns uppsägningstider regleras av 27 § Lovbekendtgørelse nr. 678 af 17. september 1998 af lov om tjenestemænd i staten, folkeskolen og folkekirken.

<sup>68</sup> 2 § LBK nr 68 af 21/01/2005 Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

<sup>69</sup> 11 § Lagen (1982:80) om anställningsskydd.

<sup>70</sup> 2a § LBK nr 68 af 21/01/2005 Bekendtgørelse af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer.

<sup>71</sup> <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/E29201E0BDBC1788C1256E7000325458> (2006-10-14).



siffror ter sig vara bättre lämpade i en komparativ skildring. Jag har även fått information från den europeiska organisationen Eurostats hemsida att det är SCB:s siffror som används vid internationella jämförelser. Angående den danska öppna statistiken har jag valt att förlita mig på Danmark Statistik som är den danska motsvarigheten till SCB.

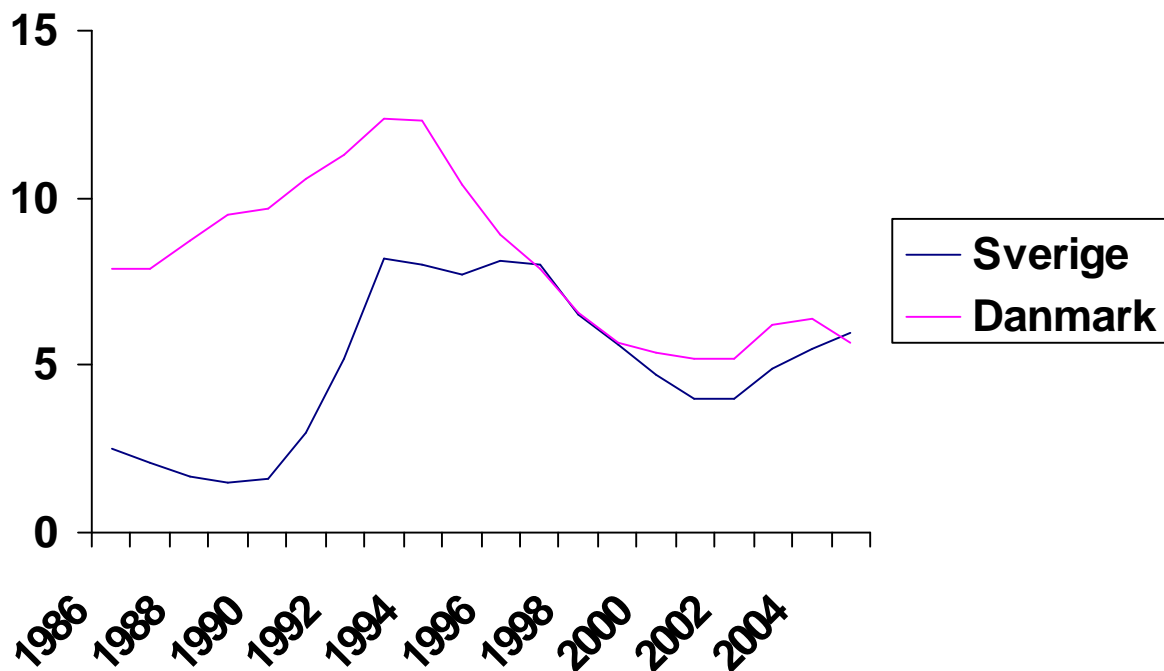


Diagram 3.5.1: Den öppna arbetslösheten i Sverige och Danmark under perioden 1986-2005.<sup>72</sup>

I statistiksammanhang talas det i den här typen av frågor även om en *dold* arbetslöshet. Med denna menas den öppna arbetslösheten tillsammans med samtliga personer som befinner sig i någon typ av arbetsmarknadsprogram. Tyvärr redovisar SCB ingen statistik över den dolda arbetslösheten. Jag anser dock att AMS siffror i detta fall måste vara att anse som mycket tillförlitliga då de själva ansvarar för och organiserar just den typen av verksamhet i Sverige. I min redovisning av den dolda arbetslösheten i Sverige har jag därför adderat SCB:s officiella siffror över arbetslösheten med AMS statistik över konjunkturberoende program.<sup>73</sup> Då SCB inte för någon officiell statistik över den dolda arbetslösheten anser jag att detta måste vara det mest tillförlitliga sättet att redovisa för hur situationen har sett ut i Sverige. Att betrakta dessa siffror som officiella ställer jag mig dock tveksam till.

<sup>72</sup> Sverige: Statistiska Centralbyrån  
[http://www.scb.se/statistik/AM/AM0401/Sysselsattning\\_och\\_arbetsloshet\\_1975-2004.pdf](http://www.scb.se/statistik/AM/AM0401/Sysselsattning_och_arbetsloshet_1975-2004.pdf) (2006-10-14)  
Danmark: Danmarks Statistik  
<http://www.statistikbanken.dk/aard> (2006-10-14)

<sup>73</sup> <http://www.ams.se/admin/Documents/ams/arbdata/arb2006h.pdf> (2006-10-14)

Jag har haft för avsikt att även redovisa statistik över den dolda arbetslösheten i Danmark. Tyvärr har detta visat sig inte vara lika lätt som för Sverige. Vidare är det danska systemet i detta avseende mer komplext än det svenska vad det gäller arbetsmarknadsprogram, socialbidrag och liknade. Då jag inte har funnit siffror som på ett rättvist sätt skulle kunna jämföras med som avser Sverige har jag valt att avstå från att redovisa den danska dolda arbetslösheten. Från de uppgifter som jag har funnit kan dock konstateras att Danmark under hela 2000-talet haft en tydlig minskning av antalet deltagare i arbetsmarknadsprogram.<sup>74</sup> Detta är siffror som inte står att återfinna i det ovan redovisade diagrammet avseende Sverige. Avslutningsvis bör nämnas att siffrorna som avser 2005 inte är helt jämförbara med de tidigare åren i tabellerna. Detta eftersom det i april 2005 infördes en helt ny EU-harmoniserad arbetskraftsundersökning.<sup>75</sup>

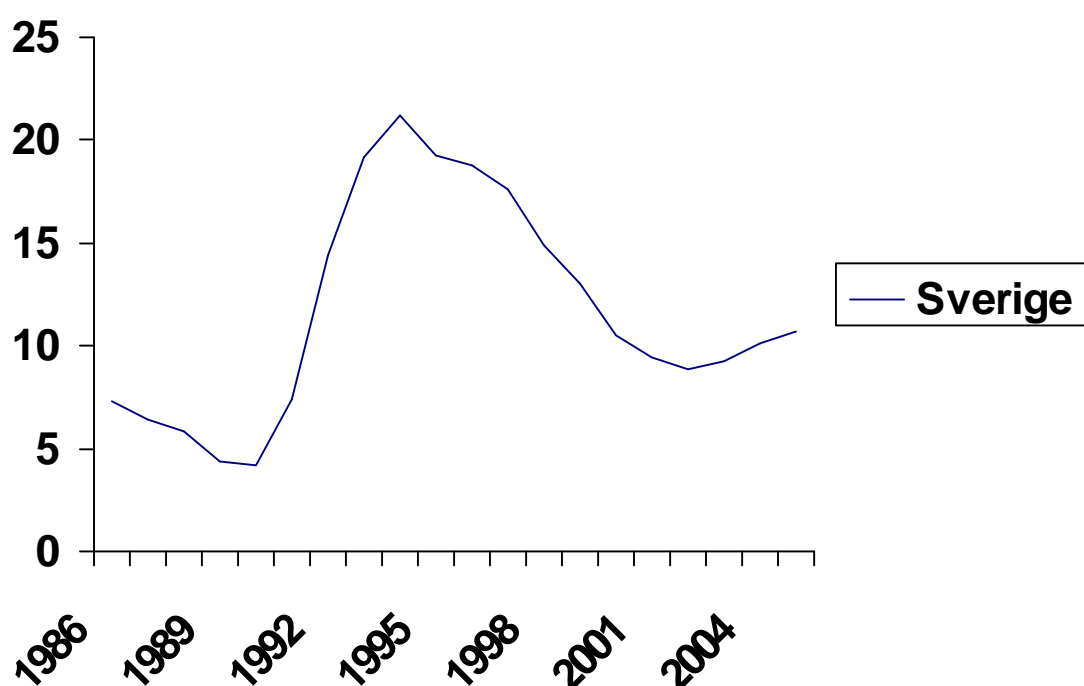


Diagram 3.5.2: Den dolda arbetslösheten i Sverige under perioden 1986-2005.<sup>76</sup>

### 3.7 Den danska flexicurityns inspiration på andra länder

Många europeiska länder har observerat det danska systemet och dess fördelar. Viljan har på många håll varit stor att implementera delar av eller rent av hela den danska modellen för att

<sup>74</sup> <http://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1024> (2006-10-14)

<sup>75</sup> [http://www.scb.se/templates/Standard\\_\\_\\_129283.asp](http://www.scb.se/templates/Standard___129283.asp) (2006-10-14)

<sup>76</sup> Statistik från SCB över den öppna arbetslösheten adderat med siffror från AMS avseende personer i arbetsmarknadsprogram: <http://www.ams.se/admin/Documents/ams/arbdata/arb2006h.pdf> (2006-10-14)

kunna uppnå dess olika fördelar. En av dessa är den låga ungdomsarbetslösheten som annars är ett problem i många europeiska länder. Frankrike är ett land med just sådana problem, inte minst när det gäller ungdomar med invandrarbakgrund. Den franska regeringen lade under våren 2006 fram ett förslag som skulle innebära en klar försämring av anställningsskyddet för ungdomar. Förhoppningen var att reformen skulle innebära en ökad rörlighet och flexibilitet på arbetsmarknaden så som skett i Danmark. Protesterna från framför allt fackrörelsen och studenter blev dock mycket stora. Detta ledde till att regeringen sedermera tvingades skriva om sitt förslag.

I Sverige var Peter Wolodarski, på Dagens Nyheter en av de första som förde fram ämnet i allmänhetens medvetande. Han har sedan han första gången uppmärksammade frågan år 2005 regelbundet skrivit om flexicurity och Danmark på Dagens Nyheter's ledarsidor.

Dagens Nyheter är en oberoende liberal tidning. Ett politiskt parti som under valrörelsen 2006 försökt profilera sig som liberaler är Centerpartiet. Detta är även det svenska parti som visat störst intresse för den danska flexicurityn. Dess partiledare Maud Olofsson lanserade under våren 2006 ett förslag om undantagsregler vid anställningar av personer under 26 år. Centerpartiet fick dock inte med sig de övriga borgerliga partierna på sitt förslag. I skrivande stund, strax efter riksdagsvalet 2006, ser det ut som att förslaget med största sannolikhet inte kommer att genomföras trots att Maud Olofsson tilldelats posten som näringslivsminister.

Den nya svenska regeringen leds av Moderaterna som genom åren inte sällan uttryckt sitt missnöje med det svenska anställningsskyddet. Dock har man under valrörelsen 2006 meddelat att man avser att behålla LAS. Återstår gör att se om de håller fast vid detta och vilka förändringar som de eventuellt kommer att genomdriva.

Regeringen har med moderaterna i spetsen dagarna före denna uppsats inlämnande presenterat ett förslag till en ny budget.<sup>77</sup> Förslaget antyder att centraliseringen i administrationen av arbetsmarknadspolitiken kommer att öka, exempelvis genom att avskaffa länsarbetsnämnderna. Denna väg är motsatsen till den som valts i Danmark där man decentraliserat administrationen och ansvaret på detta område. Moderaterna verkar vidare vilja ändra AMS metod att mäta arbetslösheten till den som används av bland annat SCB och numera är standard i princip hela Europa. Detta kommer att underlätta bland annat för komparativa studier som denna.

Den nya svenska regeringen har dock aviserat en rad förändringar som i viss utsträckning kan härledas till det danska systemet införs ett särskilt jobbavdrag som tydligt gör det lönsamt för låg- och medelinkomsttagare att välja arbete före bidragsförsörjning. Regeringen vill även öka incitamenten att arbeta genom diverse åtstramningar då det gäller villkoren för a-kassan. Inskränkningar vad det gäller den ekonomiska ersättningen vid arbetslöshet är dock något som kan tyckas gå tvärt emot den danska flexicuritymodellen.

Från den 1 januari 2007 införs även så kallade nystartsjobb. Denna reform innebär att arbetsgivaravgifterna tas bort för personer som haft arbetslöshetsersättning, sjukpenning,

---

<sup>77</sup> <http://www.regeringen.se/sb/d/7261/a/711008;jsessionid=a5Q1ZUHnZz5e> (2006-10-18)

förtidspension och socialbidrag i mer än ett år. När det gäller de ungas situation har regeringen influerats av Centerpartiets tidigare förslag. För att särskilt underlätta ungdomars inträde på arbetsmarknaden ges från den 1 juli 2007 ett särskilt avdrag vid beräkningen av arbetsgivaravgifter för dem som vid årets ingång fyllt 19 men inte 25 år.

## 4. Jämförelse med den svenska modellen

### 4.1 Jämförelse

Sverige och Danmark är två länder som både kulturellt och historiskt sett är mycket lika. Rättsväsendet och till viss utsträckning även arbetsrätten visar på stora likheter. Historiskt har båda länderna styrts av en tradition där man låtit arbetsmarknadens parter reglera det mesta utan större inverkan från statligt håll genom lagstiftning eller liknande. Detta kom dock att ändras under 1970-talet då Sverige inledde en process av utökad lagstiftning som idag täcker nästan hela det arbetsrättsliga området. Danmark har dock valt att fortsätta den tidigare traditionen. Idag är detta den antagligen största källan till de olikheter som finns inom arbetsrätten de båda länderna emellan.

Vad det gäller arbetsrätten är det främst inom anställningsskyddet som skillnaderna återfinns. I Sverige är lagstiftningen mycket explicit härom medan man på den danska sidan av sundet överlåtitt en stor del av detta ansvar på arbetsmarknadens parter. Därmed genereras en stor del av det anställningsskydd som erbjuds i Danmark av kollektivavtal.

A-kassorna i såväl Danmark som Sverige är privaträttsliga organisationer som är fristående från staten och med en ofta stark koppling till fackförbunden. Denna organisering av a-kassorna kallas Gent-systemet. Länderna som har detta system befinner sig vanligtvis i världstoppen vad det gäller facklig anslutningsgrad. Både Sverige och Danmark har således en i internationell jämförelse mycket hög anslutningsgrad vad det gäller arbetstagarorganisationer.

Ersättningsnivåerna hos a-kassorna i de båda länderna är relativt lika. Möjligtvis kan de sägas vara en aning högre i Danmark. Innan en sådan fastställelse görs bör man dock väga in olika indirekta faktorer som till exempel pris- och lönenivå i landet. För en sådan utförlig redovisning finns ej utrymme i denna uppsats. När det gäller a-kassans varaktighet finns dock en klar skillnad att urskilja. Den danska a-kassan, med en varaktighet på 4 år, erbjuder en klart längre ersättningsperiod än dess svenska motsvarighet. Detta trots att a-kassan är ett av

områdena där det gjorts störst inskränkningar i samband med de senaste årens reformer i Danmark.

Vad det gäller den aktiva arbetsmarknadspolitiken som förs i Danmark kan sägas att den är relativt lik den svenska. Det som Danmark kanske har varit bättre på än Sverige är de olika effekterna som används för att snabbare få tillbaka de arbetslösa i anställning och därigenom förkorta tiden som de erhåller a-kassa. Sysselsättningsgraden har under 2000-talet varit aningen mer gynnsam i Danmark än i Sverige. Detta tror jag delvis kan bero på det tydliga produktivitet- och effektivitetstänkande som rått i Sverige under perioden.

Danmark har också lyckats få en mer flexibel arbetsmarknad än vad vi har i Sverige. Detta hänger samman med att man har ett anställningsskydd som i de flesta fall är mindre omfattande än de regler som föreskrivs av svenska LAS.

## **4.2 Slutsats**

Fördelarna med det danska flexicuritysystemet är många. För arbetsgivarna är den direkta fördelen att de kan anpassa sin verksamhet och antalet anställda till konjunkturen och andra yttre faktorer. Exempelvis behöver ett företag inom verkstadsindustrin som fått en stororder och därmed ett ökat behov av arbetskraft aldrig tveka när det gäller att nyanställa. Detta eftersom man inte riskerar att dras med riskfyllt stora lönekostnader när behovet av arbetskraft återigen minskar. Om en liknande situation uppstod i Sverige skulle företaget på grund av LAS ha mycket svårare att göra sig av med personal när de blev överflödiga. Detta kan tänkas leda till minskad benägenhet att anställa vilket i sin tur minskar rörligheten på arbetsmarknaden.

Även för individen är fördelarna med systemet stora. När rörligheten på arbetsmarknaden är stor behöver individen inte oroa sig för att bli uppsagd eller rent av själv säga upp sig från en anställning som han inte trivs med. Detta eftersom vetskapen om den stora rörligheten på arbetsmarknaden ger individen stort hopp om att snabbt finna en ny anställning. Rent samhällsekonomiskt är ett flexibelt arbetsmarknad naturligtvis också att föredra.

Vilka slutsatser kan då göras angående den danska flexicurityn? En övergripande slutsats är att förändringar i arbetsmarknadspolitiken i Danmark har bidragit till den påtagliga minskningen i arbetslösheten sedan 1990-talets början. Det är dock viktigt att inte glömma att arbetsmarknadsmodellen är starkt kopplad till den övriga välfärdspolitiken. Speciellt betydelsefullt är detta för övriga länder som vill härma den danska framgångssagan. Den kanske viktigaste biten i flexicuritymodellen är att incitamenten är starka att arbeta istället för att vara arbetslös. Om dessa inte är tillräckligt stora riskerar flödet tillbaka från arbetslöshet till sysselsättning bli för svagt vilket i sig undergräver hela modellens ekonomiska grund.

I det föregående avsnittet redovisades för den nya regeringens olika förslag till reformer av den svenska arbetsmarknadspolitiken. Vilken effekt dessa kommer att få på den svenska arbetslösheten och rörligheten på arbetsmarknaden kvarstår att se. Flexicurity är ett system

som vuxit fram i Danmark under lång tid och under speciella förhållanden. Att som grannland försöka kopiera den rakt av skulle därför vara mycket svårt. Jag anser dock att om reformerna i den nya svenska budgeten har inspirerats av den danska modellen så är detta av godo. Helt klart är att om Sverige ska kunna hävda sig på lång sikt i den allt hårdare internationella konkurrensen måste man reformera sin modell på något sätt. Huruvida förslagen i Budgetpropositionen för 2007 är rätt väg att gå återstår att se.

## Referenser

### Offentligt tryck

Förordning (1996:1100) om aktivitetsstöd.

Förordning (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring.

Förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program.

### Litteratur

Adlercreutz, Axel, 2003. *Svensk arbetsrätt*. Stockholm.

Andersen, Torben M - Svarer, Michael, 2006. "Flexicurity – den danska arbetsmarknadsmodellen", *Tidskriften Ekonomisk debatt nr 1 2006 s. 17-29*.

Beskæftigelsesministeriet, 2005, "Den aktive indsats, Service eftersyn, Flere i arbejde", Analysepapir 5.

Bogdan, Michael, 2003. *Komparativ rättskunskap*. Andra upplagan. Stockholm.

Eriksson, Tor – Jensen, Peter, 2003. "Tidsbegränsade anställningar – danska erfarenheter" i *Arbetsmarknad & Arbetsliv* nummer 3-4, 2003, s. 229.

Hasselbalch, Olle, 2005. *Labour Law in Denmark*. Copenhagen.

Jensen, Peter – Rosholm, Michael – Svarer, Michael, 2003, "The response of youth unemployment to benefits, incentives, and sanctions" *European Journal of Political Economy*, vol. 19, s. 301-316.

Kongshøj Madsen, Per, 2002. "The Danish Model of "Flexicurity" –A Paradise with some Snakes". European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Interactions between Labour Market and Social Protection Brussels May 16, 2002.

Kongshøj Madsen, Per, 2006. "How can it possibly fly? The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian Welfare State." Centre for Labour Market Research, University of Aalborg.

Lehrberg, Bertil, 2001. *Praktisk juridisk metod*. Fjärde upplagan. Uppsala.

LO Danmark, 2005, I arbejde for velfærd.

Ludvigsson, Maria, 2006. "Mer dansk design", Svenskt Näringsliv.

Nielsen, Ruth, 2005. *Lærebog i arbejdsret*. 9. reviderede udgave. København.

Nyström, Birgitta, 1999. "Arbetsrätt och kollektivavtal", s. 5-30 i Integration och utveckling i Öresundsregionen. Möjligheter och utmaningar. En studie gjord av Lunds universitet på uppdrag av Utrikesdepartementet. februari 1999. Lund.

Nyström, Birgitta, 1999. *EU och arbetsrätten*. Tredje upplagan. Stockholm.

Rosholm, Michael - Svarer, Michael, 2004, "Estimating the Threat Effect of Active Labour Market Programmes", AFN WP 2004-06. Aarhus universitet.

Sigeman, Tore, 2002. "Employment Protection in Scandinavian Law", p. 257-275 in *Scandinavian Studies in Law Volume 43 – Stability and Change in Nordic Labour Law*. Stockholm.

Westerlund, Lena, 2006. "Tryggare på andra sidan sundet? – Om flexicurity i Danmark", LO Sverige.

### Internet

<http://www.aak-ajs.dk/?id=268> (2006-10-14).

<http://www.ams.se/admin/Documents/ams/arbdata/arb2006h.pdf> (2006-10-14)

<http://www.domstol.dk/?id=33> (2006-10-14).

<http://www.domstol.dk/page119.aspx> (2006-10-29)

<http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/E29201E0BDBC1788C1256E7000325458> (2006-10-14).

<http://www.regeringen.se/sb/d/7261/a/71008;jsessionid=a5Q1ZUHnZz5e> (2006-10-18)

[http://www.scb.se/statistik/AM/AM0401/Sysselsattning\\_och\\_arbetsloshet\\_1975-2004.pdf](http://www.scb.se/statistik/AM/AM0401/Sysselsattning_och_arbetsloshet_1975-2004.pdf) (2006-10-14)

[http://www.scb.se/templates/Standard\\_\\_\\_\\_129283.asp](http://www.scb.se/templates/Standard____129283.asp) (2006-10-14)

<http://www.statistikbanken.dk/aard> (2006-10-14)

<http://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1024> (2006-10-14)

[http://www.tcotidningen.se/ArticlePages/200411/03/20041103172240\\_tid277/20041103172240\\_tid277.dbp.asp](http://www.tcotidningen.se/ArticlePages/200411/03/20041103172240_tid277/20041103172240_tid277.dbp.asp) (2006-10-14).

### Övriga källor

Hovedaftale mellem LO og DA. Aftale af 31. oktober 1973 med ændringer pr. 1. januar 1993.