LUND UNIVERSITY

EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity

Rönnmar, Mia; Numhauser-Henning, Ann

Published in:
Festskrift till Hans-Heinrich Vogel

2008

Link to publication

Citation for published version (APA):
Rönnmar, M., & Numhauser-Henning, A. (2008). EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity. I C. Moell, P. Vilhelm, & H. Wenander (Red.), *Festskrift till Hans-Heinrich Vogel* (s. 409-426). Juristförlaget i Lund.

Total number of authors:
2

General rights
Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.
• Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
• You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
• You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: https://creativecommons.org/licenses/

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

LUND UNIVERSITY

Juridiska fakulteten

LUP

Lunds Universitets Publikationer
Institutionellt Arkiv vid Lunds Universitet
Adress: http://www.lu.se/forskning/avhandlingar-och-publikationer

Detta är en digitaliserad version av ett kapitel i en bok publicerad av Juristförlaget i Lund. Förlaget har gett sitt tillstånd till publicering i LUP.

Referens för den publicerade versionen:
Rönnmar, Mia
EU, sysselsättningstrategin och flexicurity.
I: Ch. Moëll, V. Persson, H. Wenander (red.),
Festskrift till Hans-Henrich Vogel.
Juristförlaget i Lund, 2008, s. 409-426.

Digitaliseringen har skett inom projektet Retrodigitalisering av nutida svårtillgänglig svenskpublicerad HumSam-forskning, finansierat av Kungliga biblioteket.

MIA RÖNNMAR OCH ANN NUMHAUSER-HENNING

EU, SYSSELSÄTTNINGSSTRATEGIN OCH *FLEXICURITY*

1. Inledning

I Europeiska kommissionens grönbok om arbetsrätten från 2006 framhålls att "[f]ör att stärka arbetstagarnas och företagens anpassbarhet krävs det en modernisering av arbetsrätten. Insatserna på detta område måste göras mot bakgrund av gemenskapens mål i fråga om full sysselsättning, arbetsproduktivitet och social sammanhållning. ... De europeiska arbetsmarknaderna står inför utmaningen att kombinera större flexibilitet med behovet att skapa så stor trygghet som möjligt för alla."[1] Avsikten med grönboken var att inleda en offentlig debatt – som varit mycket livlig – om hur arbetsrätten kan utvecklas så att den stöder Lissabonmålen för hållbar tillväxt med fler och bättre arbetstillfällen.

Syftet med denna uppsats är att utifrån ett arbetsrättsligt perspektiv belysa och diskutera utvecklingen av EU:s sysselsättningsstrategi och strävandena efter *flexicurity*, kombinationen av flexibilitet och trygghet, i ljuset av arbetslivets flexibilisering.

I avsnitt 2 beskrivs EU:s sysselsättningsstrategi och den öppna samordningsmetoden. I avsnitt 3 diskuteras *flexicurity* och arbetslivets flexibilisering. I avsnitt 4, slutligen, återfinns några avslutande kommentarer.

2. Sysselsättningsstrategin och den öppna samordningsmetoden

Europeiska kommissionens vitbok från 1993 om tillväxt, konkurrenskraft och sysselsättning och EU-toppmötet i Essen 1994, där ett åtgärdsprogram för att bekämpa arbetslösheten beslutades, utgjorde två viktiga steg på vägen i utvecklingen mot en samordnad sysselsättningsstrategi i EU.[2] I och med Amsterdamfördraget

---

[1] Se KOM (2006) 708 slutlig, s. 3.

[2] Se KOM (1993) 700 slutlig och Presidency Conclusions, European Council Meeting on 9 and 10 December 1994 in Essen. Jfr också Magnusson 2005 och Kenner 2003, s. 467 ff.

1997 bereddes vägen för en gemensam sysselsättningsstrategi inom EU genom införandet av en ny avdelning om sysselsättning (avdelning VIII och artiklarna 125–130) i EG-fördraget. Enligt artikel 2 EU skall den Europeiska unionen ha som mål att främja ekonomiska och sociala framsteg och en hög sysselsättningsnivå. I artikel 125 EG framhålls att medlemsstaterna och gemenskapen skall arbeta för att utveckla en samordnad sysselsättningsstrategi, och främja en kvalificerad, utbildad och anpassningsbar arbetskraft och en arbetsmarknad som är mottaglig för ekonomiska förändringar. Medlemsstaterna är de centrala aktörerna, och skall genom sin sysselsättningspolitik bidra till att målen i artikel 125 EG uppnås.[3] Främjandet av sysselsättningen utgör en fråga av gemensamt intresse (artikel 126 EG). Sysselsättningsstrategin bygger på sysselsättningsriktlinjer, nationella handlingsplaner/handlingsprogram, en gemensam sysselsättningsrapport från kommissionen och rådet och rekommendationer från rådet till medlemsstaterna.[4]

De första sysselsättningsriktlinjerna antogs redan före Amsterdamsfördragets ikraftträdande vid EU-toppmötet i Luxemburg i slutet av 1997. Sysselsättningsriktlinjerna byggde ursprungligen på främjandet av de fyra pelarna anställningsbarhet (*employability*), anpassningsbarhet (*adaptability*), entreprenörskap (*entrepreneurship*) och lika möjligheter (*equal opportunities*).[5] I dessa första sysselsättningsriktlinjer från 1998 inbjöds arbetsmarknadens parter, i syfte att främja anpassningsbarheten att "negotiate, at the appropriate levels, in particular at sectoral and enterprise levels, agreements to modernize the organization of work, including flexible working arrangements, with the aim of making undertakings productive and competitive and achieving the required balance between flexibility and security".

---

[3] Jfr Barnard 2006, s. 109.

[4] Europeiska rådet skall alltså överväga sysselsättningssituationen i gemenskapen och anta slutsatser på grundval av en gemensam årsrapport från rådet och kommissionen. På grundval av dessa slutsatser skall rådet, med kvalificerad majoritet på förslag av kommissionen och efter att ha hört Europarlamentet, Ekonomiska och sociala kommittén, Regionalkommittén och Sysselsättningskommittén som avses i artikel 130 EG, varje år lägga fast riktlinjer, som medlemsstaterna skall beakta i sin sysselsättningspolitik. Varje medlemsstat skall till rådet och kommissionen överlämna en årsrapport, ett handlingsprogram, om de viktigaste åtgärderna som de har vidtagit för att genomföra sin sysselsättningspolitik mot bakgrund av de gemensamma riktlinjerna för sysselsättning. På grundval av rapporterna, och efter att ha mottagit synpunkter från sysselsättningskommittén, skall rådet varje år mot bakgrund av riktlinjerna för sysselsättningen granska genomförandet av medlemsstaternas sysselsättningspolitik. Rådet kan om det anser det lämpligt mot bakgrund av den granskningen med kvalificerad majoritet, på rekommendation av kommissionen, avge rekommendationer till medlemsstaterna. Rådet och kommissionen skall på grundval av denna granskning upprätta en gemensam årsrapport till Europeiska rådet om sysselsättningssituationen i gemenskapen och om genomförandet av riktlinjerna för sysselsättningen (jfr artikel 128 EG).

[5] Se sysselsättningsriktlinjerna 1998. Jfr också Barnard 2006, s. 115.

Vid EU-toppmötet i Lissabon 2000 antogs den s.k. Lissabonstrategin. Lissabonstrategin har en ekonomisk, en social och en miljöpolitisk dimension, och dess övergripande mål är att senast år 2010 "göra EU till världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi med möjlighet till hållbar ekonomisk tillväxt med fler och bättre arbeten och en högre grad av social sammanhållning".[6] På sysselsättningsområdet uppställs tre delmål, nämligen att minst 70 % av befolkningen, minst 60 % av kvinnorna och minst hälften av dem mellan 55 och 64 år skall vara sysselsatta. EU:s sysselsättningsstrategi är instrumentet för att nå Lissabonstrategins mål på sysselsättnings- och arbetsmarknadsområdet.

Under 2002, efter fem års tillämpning, utvärderades sysselsättningsstrategin. Kommissionen identifierade fyra prioriterade reformer: att sätta tydliga mål, att förenkla riktlinjerna, att förbättra tillämpningen av strategin genom att närmare involvera aktörerna och att säkerställa större samordning med andra EU-processer, särskilt de allmänna riktlinjerna för den ekonomiska politiken.[7] I sysselsättningsriktlinjerna från 2003 övergavs de fyra tidigare pelarna till förmån för tre huvudmål: full sysselsättning, kvalitet och produktivitet i arbetet samt social sammanhållning och inneslutning. Antalet riktlinjer blev också färre och mer specifika.[8] 2003 tillsattes också en specialgrupp för sysselsättning, under ledning av Wim Kok, vars uppgift var att hitta de största utmaningarna på sysselsättningsområdet. I rapporten som publicerades i slutet av 2003 framhöll man bl.a. betydelsen av att öka anpassningsbarheten för arbetstagare och företag, locka fler personer till arbetsmarknaden och öka investeringarna i mänskliga resurser, insikter som också har kommit att påverka innehållet i sysselsättningsriktlinjerna sedan dess.[9] [10]

2005 lanserades en nystart för Lissabonstrategin. I ett meddelande inför EU-toppmötet våren 2005 framhåller kommissionen att: "[d]et råder idag bred enighet om att Europa inte på långa vägar lyckats förverkliga den potential för förändring som Lissabonstrategin erbjuder. Det är ingen som ifrågasätter vare sig diagnosen eller botemedlen, utan problemet är att vi inte har gjort tillräckliga

---

[6] Se Ordförandeskapets slutsatser, Europeiska rådet i Lissabon den 23 och 24 mars 2000.

[7] Se COM (2003) 6 final och COM (2004) 239 final. Se också exempelvis Magnusson 2005.

[8] Se sysselsättningsriktlinjerna 2003, och Barnard 2006, s. 120 ff.

[9] Se Specialgruppen för sysselsättning, *Jobs, Jobs, Jobs: Creating more employment in Europe. Report of the Employment Taskforce chaired by* W. Kok, 2003. Se också COM (2004) 239 final.

[10] I debatten i samband med utvärderingen apostroferades också mer allmän kritik mot sysselsättningsstrategin, såsom svårigheten/omöjligheten att med en samordnad strategi bekämpa sysselsättningsproblem på heterogena arbetsmarknader i Europa, strategins "demokratiska underskott" och strategins "neoliberala" inriktning, se Magnusson 2005, s. 97.

framsteg. ... Kommissionen föreslår en ny start för Lissabonstrategin, varvid vi bör inrikta våra åtgärder på två huvuduppgifter – att åstadkomma en starkare och hållbar tillväxt och att skapa fler och bättre arbetstillfällen."[11] På sysselsättningsområdet innebar denna nystart ökat fokus på tillväxt *och* sysselsättning och antagandet av treåriga integrerade riktlinjer för tillväxt och sysselsättning.[12]

I de integrerade riktlinjerna för tillväxt och sysselsättning 2005–2008 avser riktlinjer nummer 17–24 sysselsättningspolitiken. Enligt riktlinje nr 17 skall medlemsstaterna genomföra "en sysselsättningspolitik som syftar till att uppnå full sysselsättning, förbättra kvaliteten och produktiviteten och öka graden av social och territoriell sammanhållning". Enligt riktlinje nr 21 skall medlemsstaterna främja "flexibilitet i kombination med anställningstrygghet och minska segmenteringen av arbetsmarknaden, med vederbörligt beaktande av den roll som tillkommer arbetsmarknadens parter", något som vi återkommer till nedan i diskussionen rörande *flexicurity* och arbetslivets flexibilisering (avsnitt 3 och 4).

Arbetsmarknadens parter, såväl på EU-nivå som på nationell nivå, spelar en viktig roll i arbetet med EU:s sysselsättningsstrategi. Enligt artikel 126.2 EG skall medlemsstaterna "med beaktande av *nationell praxis i fråga om arbetsmarknadsparternas ansvar*, främja sysselsättningen [vår kursivering]". Sysselsättningskommittén är skyldig att informera och höra representanter från bägge sidor av arbetsmarknaden, och har också regelbundna möten med EU:s sociala parter för att diskutera frågor av gemensamt intresse. 2004 och 2005 framställde EU:s sociala parter också rapporter om arbetsmarknadsparternas åtgärder på sysselsättningsområdet i de skilda medlemsstaterna.[13]

EU:s sysselsättningsstrategi introducerade ett nytt verktyg på EU-nivå, som i samband med lanseringen av Lissabonstrategin döptes till *den öppna samordningsmetoden* (*the open method of coordination, OMC*).[14] Subsidiaritet, konvergens, målstyrning, ländergranskning och ett integrerat angreppssätt framhålls ofta som några av fördelarna med den öppna samordningsmetoden. I slutsatserna från EU-toppmötet i Lissabon framhålls att den öppna samord-

---

[11] Se KOM (2005) 24, s. 7. Se också Europeiska kommissionen, *Meddelande från kommissionen inför Europeiska rådets vårmöte 2006. Dags att lägga in en högre växel. Ett nytt partnerskap för tillväxt och sysselsättning*, 2006 och Högnivågruppen, *Möta utmaningen. Lissabonstrategin för tillväxt och sysselsättning. Rapport från högnivågruppen under ledning av* W. Kok, 2004. Jfr också Barnard 2006, s. 156 ff.

[12] Se de integrerade riktlinjer för tillväxt och sysselsättning 2005–2008.

[13] Se ETUC, UNICE/UAPME och CEEP 2005, Biagi 2000 och Bruun 2001.

[14] Se Ordförandeskapets slutsatser, Europeiska rådet i Lissabon den 23 och 24 mars 2000. Jfr också Barnard 2006, s. 140 ff. och Kenner 2003, s. 482 ff.

ningsmetoden består i att: fastställa riktlinjer för unionen i kombination med bestämda tidsplaner, när så är lämpligt och i jämförelse med de världsledande på området, fastställa kvantitativa och kvalitativa indikatorer och referensvärden vilka skall anpassas till behoven i olika medlemsstater och sektorer för att bra lösningar skall kunna jämföras, översätta dessa europeiska riktlinjer till nationell och regional politik och regelbundet övervaka och utvärdera, i en process där man lär av varandra.[15] Den öppna samordningsmetoden har fått ökad betydelse under åren som gått, och man kan notera att artikel 137.2 EG nämner den öppna samordningsmetoden som den första/primära metoden (a) och lagstiftning som den andra/sekundära metoden (b) när rådet skall agera på det sociala området.[16]

Den öppna samordningsmetoden har således utsträckts till andra politikområden, såsom forskning, utbildning, företagande, pensioner och social sammanhållning och inneslutning.[17] Att märka är dock att det inte finns någon entydig metod och procedur kopplad till den öppna samordningsmetoden, utan att dess inriktning mot riktlinjer, *benchmarking*, granskning och utvärdering m.m. anpassas till varje politikområde.[18]

Sysselsättningsstrategin och den öppna samordningsmetoden har varit föremål för omfattande arbetsrättslig forskning under senare år. Här finns endast utrymme att peka på några få ansatser och slutsatser i detta avseende. Sysselsättningsstrategin och den öppna samordningsmetoden har (i anslutning till en redan omfattande existerande litteratur) analyserats som en form av *soft law* – i motsats till traditionell rättslig reglering (*hard law*).[19] I detta sammanhang har framhållits hur den öppna samordningsmetoden med fördel kan användas parallellt med traditionell rättslig reglering. På det sociala området, rörande sysselsättning och arbetsrätt, blir det fråga om att, med Bruun "combine and mix elements from these regulatory tool packages in order to achieve a regulatory framework, a new labour law, that can combine flexibility and security for workers in a successful way".[20] På andra politikområden, där gemenskapen har en mer begränsad kompetens, exempelvis utbildningsområdet, kan den

---

[15] Se Ordförandeskapets slutsatser, Europeiska rådet i Lissabon den 23 och 24 mars 2000. Jfr också Kenner 2003, s. 484 och Barnard 2006, s. 141.
[16] Se Bruun 2001.
[17] Se exempelvis KOM (2005) 706 slutlig och Kenner 2003, s. 485 ff.
[18] Se Barnard 2006, s. 141.
[19] Se Bruun 2001, Barnard 2006, s. 105 ff. och Kenner 2003, s. 467 ff.
[20] Se Bruun 2001, s. 324.

öppna samordningsmetoden bidra med en europeisk dimension.[21] Den öppna samordningsmetoden har på det sociala området också beskrivits som en möjlig "'third way' for European social policy between regulatory competition (with the risk of a race to the bottom) and harmonization (with the risk of ill-suited uniformity)".[22]

På ett mer principiellt plan har antagandet av sysselsättningsstrategin och dess utveckling beskrivits som ett "paradigmskifte" för EG-arbetsrätten. Arbetsrätten utgör nu en integrerad del av syssselsättningspolitiken, som i sin tur är underordnad Lissabonsstrategins tillväxtmål.[23] Tillväxtmålets överordnade position och sysselsättningsstrategins "neoliberala" inriktning har också blivit föremål för kritik.[24] [25]

3. *Flexicurity* och arbetslivets flexibilisering

Arbetslivets flexibilisering handlar om framväxten av, förklaringar till och regleringen kring s.k. flexibelt arbete till skillnad från den traditionella anställningen.[26] Konceptet arbetslivets flexibilisering har ofta fokuserat just på spänningen mellan den traditionella anställningen och det anställningsskydd som typiskt sett varit knutit till den, å ena sidan, och "nya anställningsformer", atypiskt arbete eller – numera – flexibelt arbete, å den andra. Arbetsmarknadssegmentering och en uppdelning av arbetstagarna i A- och B-lag, kärnarbetskraft och marginaliserad, står i centrum för intresset. Atkinson utvecklade tidigt modellen med det "flexibla företaget".[27] Arbetsgivarens strategi beskrivs där i relation till olika arbetskraftssegment. I centrum har vi den s.k. kärnarbetskraften, typiskt sett med traditionella anställningsavtal. Kärnarbetskraftens kompetens är företagsspecifik och därför svårrekryterad och den relevanta strategin beskrivs som *functional flexibility* – en varierad användning av den befintliga arbetsstyrkan genom flexibla organisations- och kompetenssstrukturer. Nästa segment består

---

[21] Se Barnard 2006, s. 143.
[22] Se Barnard 2006, s. 143.
[23] Se Bruun 2001 och Barnard 2006, s. 132 ff.
[24] Se exempelvis Ashiagbor 2005. Jfr också Julén Votinius 2007.
[25] Den öppna samordningsmetoden har vidare analyserats i termer av *reflexive governance* och *new goverance*, jfr exempelvis Teubner 1983, Kilpatrick 2006 and Ashiagbor 2005.
[26] Den traditionella anställningen brukar beskrivas som lönearbete i en tryggad tillsvidareanställning på heltid hos en arbetsgivare på ett arbetsställe som tilllhör denne och där anställningsvillkoren typiskt sett bestäms kollektivt inom vissa rättsliga ramar, se Numhauser-Henning 1993, s. 255 f. Med s.k. flexibelt arbete avses bl.a. visstidsarbete, deltidsarbete, bemanningsarbete, distansarbete och egenföretagande.
[27] Se Atkinson 1984.

av mer perifer arbetskraft – arbetstagare vars kunskaper är mer lättillgängliga och som därför kan rekryteras efter behov. Här är strategin *numerical flexibility* och den implicerar typiskt sett flexibel anställning såsom tidsbegränsad anställning och deltid. I det tredje segmentet har vi den externa eller distanserade arbetskraften, dvs. bemanningsarbetstagare och andra som inte ens är anställda på företaget. Typiskt sett har utvecklingen antagits medföra en ökad betoning på perifer/flexibel och extern/distanserad arbetskraft.[28]

Spänningarna mellan flexibla anställningsformer och den traditionella anställningen fick egentlig betydelse i samband med att den traditionella anställningen i växande utsträckning fick ett reglerat anställningsskydd. Detta skedde i ett europeiskt perspektiv allmänt kring mitten eller under den tidigare andra halvan av nittonhundratalet. Sedan dess har förutsättningarna på alltmer globaliserade arbetsmarknader förändrats ytterligare och studiet av flexibiliseringen av arbetslivet och anställningen med på-, om- och avregleringar av anställningsskyddet pågått intensivt både här hemma och internationellt. Detta gäller såväl inom den arbetsrättsliga disciplinen som inom ekonomiämnena och skilda delar av samhällsvetenskaperna.[29]

Redan i kommissionens grönbok "Ett partnerskap för en ny arbetsorganisation" från 1997 och i sysselsättningsriktlinjerna från 1998 framhölls vikten av en framgångsrik balans mellan flexibilitet och trygghet, s.k. *flexicurity*.[30] Utvecklingen inom EG-rätten sedan dess kan uppfattas som ett "skifte" från motstånd mot till acceptans av flexibla anställningsformer. Detta är det förhållningssätt som reflekteras i deltids- och visstidsdirektiven från 1997 respektive 1999.[31] Den utsträckning av likabehandlingsprincipen som direktiven representerar har dubbla syften; dels att öka skyddet för arbetstagarna med flexibla anställningar (trygghet), dels att gynna arbetslivets flexibilisering (flexibilitet).[32]

Flexicurity har under senare år också debatterats med utgångspunkt i enskilda nationella exempel. Danmark och dess kombination av visst, svagt utvecklat, anställningsskydd, generös arbetslöshetsförsäkring och aktiva arbetsmarknadsåt-

---

[28] Jfr Numhauser-Henning 1993 och Rönnmar 2004.

[29] I Jenny Julén Votinius avhandling, *Föräldrar i arbete. En könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning*, finner man en ingående redovisning av den senare utvecklingen av flexibiliseringsdiskursen, liksom kritiken mot densamma, inom såväl arbetsrätten som arbetsmarknadsekonomi och -sociologi.

[30] Se KOM (1997) 128 slutlig.

[31] Se rådets direktiv 97/81/EG om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS och rådets direktiv 99/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

[32] Se Numhauser-Henning 2002.

gärder har, bl.a. av OECD och Europeiska kommissionen, lyfts fram som ett exempel på en framgångsrik "*Golden Triangle of Flexicurity*", med positiva effekter också på arbetskraftsrörligheten.[33] Wilthagen, vars forskning rörande *flexicurity* har fått stor betydelse (och bl.a. i princip bildat utgångspunkt för arbetet inom the European Expert Group on Flexicurity, se vidare nedan), tar bl.a. en empirisk utgångspunkt i Holland och dess uttalade *flexicurity*-reformer i slutet av 1990-talet med avseende på bl.a. tidsbegränsad anställning, bemanningsarbete, anställningsskydd och social trygghet.[34]

Wilthagen analyserar *flexicurity* i termer av en *flexibility-security-nexus*. *Flexibility* representeras här av *external numerical flexibility, internal numerical flexibility, functional flexibility* och *flexible pay*, och *security* representeras av *job security, employment security/employability security, income security* and *combination security*.[35] Wilthagen anknyter alltså här nära till Atkinsons ovan beskrivna modell om det "flexibla företaget" och arbetsgivarens skilda flexibilitetsstrategier.[36] Ett sätt att föra forskningen och diskussionen framåt enligt Wilthagen är att identifiera "good practices of flexicurity ..., including ways of benchmarking or policy learning, in collective bargaining, consultation and social dialogue",[37] vilket i sin tur leder oss vidare till den aktuella EU-rättsliga diskursen rörande *flexicurity*.

Beskrivningen ovan i avsnitt 2 illustrerade tydligt hur *flexicurity* har fått en större betydelse i sysselsättningsstrategin under senare år. Riktlinje nr 21 i de integrerade riktlinjerna för tillväxt och sysselsättning 2005–2008 kräver exempelvis uttryckligen att medlemsstaterna skall "främja flexibilitet i kombination med anställningstrygghet och minska segmenteringen av arbetsmarknaden".[38]

---

[33] Se OECD Employment Outlook 2004, s. 97 f. och Employment in Europe 2006, s. 78 ff.

[34] Se Employment in Europe 2006, s. 77 f. och Wilthagen 2002. Jfr också andra nationella exempel, såsom Österrike och Spanien, i European Expert Group on Flexicurity, T. Wilthagen (rapporteur), *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones*, Bryssel 2007 och European Expert Group on Flexicurity, T. Wilthagen (rapporteur), *Flexicurity Practices*, Bryssel 2007.

[35] Se Wilthagen 2002. Jfr också Employment in Europe 2006.

[36] Wilthagens tillämpning av *flexicurity*-begreppet har också likheter med Schmids teori om *transitional labour markets* (TLM). En utgångspunkt för teorin om *transitional labour markets* är att "the borders between the labour market and other social systems – private households, unemployment, training and education and retirement – have to become and are indeed becoming more open for transitory states between gainful employment and productive non-market activities. A TLM is conceived as a vehicle for fighting high structural unemployment or, more optimistically, obtaining full employment in terms of flexible, though substantial and enduring labour market participation for all", se Wilthagen 2002, s. 6 ff.

[37] Se Wilthagen 2002, s. 29.

[38] Jfr också Employment in Europe 2006 och Rådets och Europeiska kommissionens gemensamma sysselsättningsrapport 2006/07.

I grönboken "En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar" approcherar kommissionen också "den stora politiska utmaningen – en flexibel arbetsmarknad för alla". Bakgrunden är förverkligandet av Lissabonstrategin. För att stärka såväl arbetstagarnas som företagens anpassbarhet krävs enligt kommissionen en modernisering av arbetsrätten. I en tidigare rapport till Europeiska rådet 2003 hade Wim Kok varnat för utvecklingen mot en tudelad arbetsmarknad, där en del har fast anställning och andra är utestängda.[39] Kommissionen varnar i sin tur i grönboken för att utnyttjandet av alternativa anställningsformer kan öka ytterligare om inga åtgärder vidtas för att anpassa traditionella anställningsavtal till kraven på ökad flexibilitet för både arbetstagare och företag. Utsatta arbetstagare uppges behöva "en 'stege' med möjligheter så att de kan förbättra sin rörlighet och hantera övergångar på arbetsmarknaden på ett bra sätt", och "bestämmelser som bevarar det traditionella anställningsförhållandet kanske inte ger tillräckligt med utrymme eller tillräckliga incitament för fast anställda att utforska de möjligheter som finns när det gäller ökad flexibilitet i arbetet".[40] Den lösning man pekar på är att "istället för att skydda vissa arbetstillfällen skapa en stödram för anställningstrygghet med socialt skydd och aktiva åtgärder för att stödja arbetstagarna under övergångsfaser".[41] Här pekar man bl.a. på den tidigare nämnda danska modellen med en "lättvariant" av anställningsskydd kombinerad med arbetsmarknadspolitiska åtgärder och höga ersättningsnivåer i arbetslöshetsförsäkringen. Grönboken diskuterar också egenföretagande, trepartsförhållanden såsom i bemanningsarbete och odeklarerat eller "svart" arbete.

I en rapport från the Expert Group on Flexicurity (med Wilthagen som rapporteur) "Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones" beskrivs *flexicurity* som en integrerad strategi för att öka, på samma gång och på ett medvetet sätt, flexibiliseringen av arbetsmarknaden, arbetsorganisationen och anställningsrelation, å ena sidan, och tryggheten, anställningstryggheten och den sociala tryggheten, å andra sidan. Kommissionen och medlemsstaterna hade redan tidigare enats om ett operationaliserbart *flexicurity*-begrepp, som inrymmer beståndsdelarna flexibla och trygga anställningsavtal, effektiva aktiva arbetsmarknadsåtgärder, pålitliga och anpassningsbara system för livslångt lärande och moderna socialförsäkringssystem.[42]

---

[39] Se ovan avsnitt 2.
[40] Se KOM (2006) 708 slutlig, s. 9.
[41] Se KOM (2006) 708 slutlig, s. 10.
[42] Se European Expert Group on Flexicurity, *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones*, s. 15 och Rådets och Europeiska kommissionens gemensamma sysselsättningsrapport 2005/06.

I rapporten framhålls att "flexicurity challenges the idea that permanent contracts, i.e. of indefinite duration, are obsolete and that non-permanent employment is the future. The objective would rather be to reduce the gap between the two, enabling smooth and timely transitions from unemployment into a job and promote progress into better employment".[43] Frågan kopplas sedan till den alltmer segmenterade arbetsmarknaden och situationen för mer eller mindre marginaliserade grupper, så som kvinnor, ungdomar, äldre och lågutbildade. "Attention should be paid to improving transitions between 'not working' and 'working', and between various types of 'flexi-secure' contracts. Indeed, workers in standard employment would also benefit from supported transitions in those cases where protection of their specific job would no longer be effective and where employment security is needed to complement job security and warrant future employment opportunities. The flexibility of standard contracts and the security on non-standard contracts could be enhanced by having a system where certain entitlements (not the basics) and elements of protection are being built up gradually. Furthermore, it is important that systems of protection are prospective, i.e. that they do not restrict the future employment prospects of workers".[44]

Med beaktande av de synpunkter som framfördes i det offentliga öppna samrådet i anslutning till grönboken och rapporten från the Expert Group on Flexicurity publicerade kommissionen i juni 2007 ett uppföljningsmeddelande "Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security".[45] Målet är att det Europeiska rådet, efter ytterligare debatt mellan EU:s institutioner, medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter och andra intressenter, i slutet av 2007 skall kunna anta ett antal gemensamma principer rörande *flexicurity*. Kommissionen lyfter, mot bakgrund av expertgruppens rapport, fram olika vägar, *pathways*, till *flexicurity*, som medlemsstaterna, beroende på de skilda nationella arbetsrätts-, *industrial relations*- och välfärdssystemen, kan välja.[46] I expertgruppens rapport framhålls att "practical flexicurity solutions must reflect and respect diversity, related to the way in

---

[43] Se European Expert Group on Flexicurity, *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones*, s. 11.

[44] Se European Expert Group on Flexicurity, *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones*, s. 11 f.

[45] Se COM (2007) 353 final.

[46] De fyra vägarna är: pathway 1: tackling contractual segmentation, pathway 2: developing flexicurity within the enterprise and offering transition security, pathway 3: tackling skills and opportunity gaps among the workforce och pathway 4: improving opportunities for benefit recipients and informally employed workers.

which Member States' legal systems, labour market institutions and industrial relations have developed in the course of history ... a one-size-fits-all approach is not appropriate".[47]

4. Avslutande kommentarer

Arbetsrätten inom EU kan numera alltså – vilket inte minst diskussionen rörande grönboken om en moderniserad arbetsrätt och *flexicurity* visar – mera tydligt ses som en integrerad del av politiken, och då i synnerhet sysselsättningsstrategin och den överordnade Lissabonstrategin. Det handlar bl.a. om att finna en samverkan mellan traditionell arbetsrättslig reglering och sysselsättningsstrategin, den öppna samordningsmetoden och den sociala dialogen mellan arbetsmarknadens parter.

Flexicurity är det nya mantrat i den aktuella EU-rättsliga diskursen. Det handlar då inte bara om att finna en framgångsrik kombination mellan flexibilitet och trygghet, utan också om en förändrad balans mellan *numerical* och *functional flexibility*. Målet är att motverka den ökade segmenteringen av arbetsmarknaden men också att öka den ekonomiska tillväxten och därmed Europas konkurrenskraft i det globala perspektivet. En viktig väg framåt (*pathway*) är att minska skillnaderna mellan tillsvidare- och visstidsanställningar. Så handlar *flexicurity* i dagens EU-rättsliga diskurs delvis om en *avreglering av tillsvidareanställningen* och det arbetsrättsliga skydd som är knutet till denna i kombination med *likabehandling* av olika slags anställningar och en "stege" av rättsligt skydd, men också om betydelsen av *livslångt lärande, aktiva arbetsmarknadsåtgärder* och – inte minst – *anställningsbarhet*. Utgångspunkten är att reell trygghet i framtiden kommer att handla, inte om befattningsskydd eller anställningsskydd hos den nuvarande arbetsgivaren, utan om anställningsskydd i betydelsen anställningsbarhet på arbetsmarknaden. Samtidigt är det alltså önskvärt att förhindra segmenteringen/segregeringen mellan de fast anställda, å ena sidan, och de alltfler i otrygga visstidsanställningar, å den andra – om så med en avreglering av anställningsskyddet.

Den s.k. flexibiliseringsdiskursen har länge fokuserat skillnaderna mellan olika anställningsformer med tyngdpunkt på de flexibelt anställdas – de perifera och de externa/distanserade arbetstagarnas – utsatthet. Men, att anställningsformen inte nödvändigtvis är avgörande för en individs position på arbetsmarknaden

[47] Se European Expert Group on Flexicurity, *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones*, s. 4.

är ingen helt ny tankegång. Enligt Gudmundsson återfinns "the basic cleavage in the labour market between the core of the qualified and flexible and the margin on the unqualified and inflexible".[48] Både statistik och forskning har också pekat på hur det kan vara missvisande att i alltför hög grad fokusera på anställningsformerna när man tittar på arbetsmarknadssegmentering. Bl.a. anställningsskyddsregleringen har medfört, att många arbetsgivare har tillsvidareanställd arbetskraft som ändå inte tillhör kärnarbetskraften i Atkinsons strategiska mening och som också löper risken att drabbas vid omställning i nästan lika hög grad som många av dem i flexibelt arbete.[49] Atkinsons modell av det "flexibla företaget" är alltså långtifrån korrekt i det att både perifer och distanserad arbetskraft kan vara kärnarbetskraft i Kunskapssamhället – och tillsvidareanställda inte. I Kunskapssamhället är vidare trygga, i betydelsen lojalitetsskapande, anställningsförhållanden i stor utsträckning också ett arbetsgivarintresse. Enligt den s.k. institutionella ståndpunkten skapar anställningsskydd och satsningar på kvalitativ flexibilitet kontinuitet och stabilitet i organisationen, vilket i sin tur är ett nödvändigt krav för uppnåendet av produktivitet och ekonomisk effektivitet. Arbetstagarnas kapacitet utnyttjas bäst under relativt trygga förhållanden. I Kunskapssamhället utgör den enskilde arbetstagarens kunskap den viktigaste produktionsresursen och arbetsgivaren blir beroende av att anställa och behålla kunnig och kompetent personal.

Den idealiserade föreställningen av arbetstagaren i kunskapssamhället är den s.k. Kunskapsarbetaren, "en självständig person med närmast obegränsad mental och social kapacitet, väl utbildad för de arbetsuppgifter som det datoriserade och teknologiserade samhället ger upphov till".[50] I verkligheten finns det naturligtvis

---

[48] Gudmundsson 1998, s. 205.

[49] Se bl.a. Wikman m.fl. 1998. Se också Numhauser-Henning 2001. Där utvecklas hur just flexibla kunskaper sannolikt är basen för framtida arbetsmarknadssegmentering och "has the potential to override New forms of Work as the 'touchstone' of labour-law discourse in the Knowledge Society".

[50] Se Julén Votinius 2007, s. 405 f. Hon fortsätter: "De faktorer som främst brukar diskuteras i detta sammanhang är arbetets avgränsbarhet i tid och rum, arbetsprocessens form och kronologi, hierarkiska system på arbetsplatsen, samt de mekanismer som garanterar arbetstagarnas anställningstrygghet. Svenska arbetslivsforskare har i dessa avseenden formulerat förutsättningarna i flexibla – eller gränslösa – anställningsrelationer som att arbetet kan utföras *alltid* och *överallt*, att kombinationen av höga prestationskrav och vaga arbetsanvisningar och anställningsvillkor fordrar ett stort mått av *målmedvetenhet* från arbetstagarens sida, att de hierarkiska strukturer som tidigare var en given del av verksamheten till stor del har ersatts av *nätverk* som arbetstagaren själv måste underhålla, samt att tyngdpunkten har flyttats från arbetsgivarens skyldighet att ge arbetstagaren anställningstrygghet till arbetstagarens ansvar för att upprätthålla sin egen *anställningsbarhet*. Dessa fyra aspekter gör sig inte alltid gällande i en och samma anställningsrelation. Men det är anställningsrelationer där samtliga fyra aspekter finns representerade och fungerar väl, som bäst svarar mot dagens ledande ideal för organisationen av framtidens arbetsmarknad och produktion".

också många människor som arbetar med mindre krävande och kvalificerade arbetsuppgifter – inte minst i tjänsteproduktionen. Dominanta och idealtypiska föreställningar – liksom politik och diskurs – tenderar dock att basera sig på de mest dynamiska segmenten av arbetskraften, deras behov och problem.[51]

Detta innebär nya utmaningar för arbetsrätten. Inadekvata kvalifikationer är den verkligt svaga länken i kedjan – anställningsbarheten är avgörande. I förhållande till den traditionella fasta anställningen sätter detta fokus på skyddet för bristande kvalifikationer både vid individuella och kollektiva uppsägningar. Det är ingen tvekan om att också det traditionella anställningsskyddet har sina svaga punkter just när arbetskraften inte längre svarar mot verksamhetens behov.[52] Ordergivning och hierarkisk arbetsorganisation rimmar illa med kunskapssamhället, och behoven av delegering av ansvar och makt liksom arbetsledning i nya former ökar. Sammantaget leder detta till att frågeställningar kring bl.a. samråd ställs i fokus. Sysselsättningsstrategin, den öppna samordningsmetoden och strävanden efter *flexicurity* i form av (allmänna) gemensamma principer och olika vägar (*pathways*) representerar en form av, ofta framgångsrik, processuell flexibilitet som anpassar sig bättre än materiell flexibilitet till skilda nationella arbetsrättsliga och *industrial relations*-traditioner och strukturer.[53] Och, som det uttrycks i grönboken, "[d]en sociala dialogen har också en viktig roll när det gäller att hitta kollektiva eller företagsbaserade lösningar för att möjliggöra en smidig övergång mellan olika sysselsättningssituationer för alla grupper på arbetsmarknaden och samtidigt hjälpa företagen att anpassa sig till den innovationsdrivna ekonomin och till de förändringar i konkurrensbilden som omstruktureringar leder till."[54] I sitt uppföljningsmeddelande fortsätter kommissionen "[a]ctive involvement of social partners is key to ensure that flexicurity delivers benefits for all. It is also essential that all stakeholders involved are prepared to accept and take responsibility for change. Integrated flexicurity policies are often found in countries where the dialogue – and above all the trust – between social partners, and between social partners and public authorities, has played an important role. Social partners are best placed to address the needs of employers and workers and detect synergies between them, for example in work organisation or in the design and implementation of lifelong learning

[51] Jfr Toffler 1970 och 1980.
[52] Se Rönnmar 2001.
[53] Materiell flexibilitet i regelsystemet avser mängden alternativa lösningar som erbjuds i en given situation, medan processuell flexibilitet avser i regelsystemet inneboende mekanismer för anpassning till skilda och varierade behov.
[54] Se KOM (2006) 708 slutlig, s. 4.

strategies. ... Experience shows that a partnership approach is best suited to develop a flexicurity policy."[55]

Moderna socialförsäkringssystem utgör en viktig beståndsdel i *flexicurity*, liksom aktiva arbetsmarknadsåtgärder. I Kunskapssamhället, där reellt anställningsskydd inte nödvändigtvis skapas av lagstiftade anställningsskyddsmekanismer, är socialförsäkringen som komplement än viktigare! Det är naturligtvis främst de svaga grupperna som behöver skyddas. Och de svaga grupperna växer. Socialförsäkringen kan inte längre bygga på ett antagande om full sysselsättning utan måste förhålla sig även till de "oanställningsbara" och marginaliserade. Utslagningen av äldre på arbetsmarknaden i kombination med en åldrande befolkning – resultatet av lägre födelsetal och allt högre medellivslängd – gör att traditionella pensionssystem inte längre är uthålliga, kvinnors arbetskraftsdeltagande i kombination med ändrade familjemönster gör att socialförsäkringen inte fortsatt kan bygga på den (manliga) enförsörjarmodellen, osv. Men, också kunskapsarbetaren behöver skydd. Arbetslivets flexibilisering gör att systemen måste anpassas till nya anställningsformer, inklusive bemanningsarbete, egenföretagande och sammansatta karriärgångar på alltmer *transitional labour markets*.

En slutsats man kan dra är att arbetstagare med en "etablerad position" antagligen aldrig – eller i vart fall inte på mycket länge – kommer att vara så etablerade som de traditionellt var, vare sig när det gäller arbete, familj eller social trygghet. Det troliga är väl att vi även fortsatt kommer att bevittna en mer eller mindre segmenterad arbetsmarknad, men inte nödvändigtvis bestämd av om individen har en tillsvidareanställning eller är s.k. flexibel arbetskraft. I centrum står anställningsbarheten och de rätta – och flexibla – kunskaperna. Sådana nya grupper av "etablerade" men "flexibla" arbetstagare behöver andra skyddsmekanismer än den traditionella anställningstryggheten såsom rättigheter till kompetensutveckling, skydd mot icke-diskriminering och sociala "transitionsrättigheter". På en sådan arbetsmarknad blir det i högre grad individens uppgift – men alltså också arbetsgivarens och samhällets – att ansvara för hälsa, kompetensutveckling och anställningstrygghet, kort sagt anställningsbarheten i varje givet läge!

Var befinner sig Sverige i allt detta? Det är tyvärr en fråga vi inte alls hinner behandla inom ramen för detta bidrag. Här kan dock nämnas, att den nya utformningen av regleringen av tidsbegränsade anställningar i den svenska

[55] Se COM (2007) 353 final, s. 8.

anställningsskyddslagen i mycket följer den senaste grönbokens intentioner och idéerna om *flexicurity*: inga hinder för tidsbegränsad anställning inledningsvis och successivt upptrappade rättigheter – till besked, företräde till fortsatt anställning och, så småningom, övergång i tillsvidareanställning.[56] Också den del av reformen som avser avregleringen av det särskilda skyddet för äldre arbetstagare kan sägas vara i grönbokens anda.

[56] Se prop. 2006/07:111. Regleringen kan sägas innebära att man i visstidsdirektivets anda normaliserar den korta visstidsanställningen, samtidigt som man på ett tydligare sätt än tidigare begränsar utrymmet för upprepade visstidsanställningar när det gäller annat än säsongsanställning och anställning av arbetstagare som fyllt 67 år. Efter 24 månader (inom en ramtid om fem år) övergår den s.k. allmänna visstidsanställningen (liksom rullande vikariat) automatiskt i tillsvidareanställning. Till skillnad från visstidsdirektivet har LAS alltså tidigare som huvudregel (med undantaget överenskommen visstidsanställning och eventuella avvikande kollektivavtalslösningar) krävt objektiva skäl redan för den första tidsbegränsade anställningen. Vi har alltså gått från ett system där den tillåtna användningen av tidsbegränsade anställningar var typiskt sett begränsad till en ordning där tidsbegränsad anställning är allmänt tillåten under de första 24 månadernas anställning. Samtidigt kan man inte komma ifrån att vi nu gått från ett system med i lagen uppräknade situationer där tidsbegränsade anställningar ansetts vara objektivt motiverade, till en ordning som, med några undantag, dock bygger på att tidsbegränsad anställning är allmänt accepterad så länge den inte varar för länge.

Käll- och litteraturförteckning

Ashiagbor, D., *The European Employment Strategy. Labour Market Regulation and New Governance,* Oxford University Press, Oxford 2005.

Atkinson, J., Manpower Strategies for Flexible Organisations, Personnel Management, August 1984, s. 28–31.

Barnard, C., *EC Employment Law,* 3 uppl., Oxford University Press, Oxford 2006.

Biagi, M., The Impact of European Employment Strategy on the Role of Labour Law and Industrial Relations, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations,* Vol. 16, Nr 2, 2000, s. 155–173.

Bruun, N., The European Employment Strategy and the 'Acquis Communitaire' of Labour Law, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations,* Vol. 17, Nr 3, 2001, s. 309–324.

ETUC, UNICE/UAPME och CEEP, *2005 Report on Social Partner Actions on Employment in Member States,* Bryssel 2005.

European Expert Group on Flexicurity, T. Wilthagen (rapporteur), *Flexicurity Pathways. Turning hurdles into stepping stones,* Bryssel 2007.

European Expert Group on Flexicurity, T. Wilthagen (rapporteur), *Flexicurity Practices,* Bryssel 2007.

Europeiska kommissionen, *Vitbok om tillväxt, konkurrenskraft och sysselsättning: Utmaningarna och vägarna in i 2000-talet,* KOM (1993) 700 slutlig.

Europeiska kommissionen, *Grönbok. Ett partnerskap för en ny arbetsorganisation,* KOM (1997) 128 slutlig.

Europeiska kommissionen, *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. The Future of the European Employment Strategy (EES). "A Strategy for full employment and better jobs for all",* COM (2003) 6 final.

Europeiska kommissionen, *Communication from the Commission. Strengthening the implementation of the European Employment Strategy,* COM (2004) 239 final.

Europeiska kommissionen, *Meddelande inför Europeiska rådets vårmöte. Att arbeta tillsammans för tillväxt och sysselsättning. Nystart för Lissabonstrategin,* KOM (2005) 24.

Europeiska kommissionen, *Meddelande från Kommissionen till Rådet, Europaparlamentet, Europeiska Ekonomiska och Sociala Kommittén samt Regionkommittén. Samarbete ger bättre resultat. En ny ram för den öppna samordningen av politiken för social trygghet och social integration i Europeiska unionen,* KOM (2005) 706 slutlig.

Europeiska kommissionen, *Employment in Europe 2006,* 2006.

Europeiska kommissionen, *Meddelande från kommissionen inför Europeiska rådets vårmöte 2006. Dags att lägga in en högre växel. Ett nytt partnerskap för tillväxt och sysselsättning,* 2006.

Europeiska kommissionen, *Grönbok. En modern arbetsrätt för att möta 2000-talets utmaningar,* KOM (2006) 708 slutlig.

Europeiska kommissionen, *Communication from the Commission to the European Parlia-*

ment, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security, COM (2007) 353 final.

Gudmundsson, G., Old Wine in New Bottles: The Concepts of Competence and Qualification i: *Global Redefining of Working Life*, Nord 1998/12, Nordic Council of Ministers, Copenhagen.

Högnivågruppen, *Möta utmaningen. Lissabonstrategin för tillväxt och sysselsättning. Rapport från högnivågruppen under ledning av* W. Kok, 2004.

Integrerade riktlinjer för tillväxt och sysselsättning 2005–2008.

Julén Votinius, J., *Föräldrar i arbete. En könskritisk undersökning av småbarnsföräldrars arbetsrättsliga ställning*, Makadam förlag, Stockholm & Göteborg 2007.

Kenner, J., *EU employment law: from Rome to Amsterdam and beyond*, Hart, Oxford 2003.

Kilpatrick, C., New EU Employment Governance and Constitutionalism, I: G. de Búrca och J. Scott (red.), *Law and New Governance in the EU and the US*, Hart, Oxford 2006, s. 121–151.

Magnusson, L., En gemensam sysselsättningsstrategi för Europa – problem och framtidsutsikter, I: K. Ahlberg (red.), *Tio år med EU – effekter på arbetsrätt, partsrelationer, arbetsmarknad och social trygghet*, Arbetsliv i omvandling 2005:5, Arbetslivsinstitutet, Stockholms 2005, s. 87–103.

Numhauser-Henning, A., Arbetets flexibilisering, I: R. Eklund m.fl. (red.), *Studier i arbetsrätt tillägnade Tore Sigeman*, Iustus, Uppsala 1993, s. 255–296.

Numhauser-Henning, A., Flexible Qualification – a Key to Labour Law?, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 17, Nr 1, 2001, s. 101–116.

Numhauser-Henning, A., Fixed-term Work in Nordic Labour Law, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 18, Nr 4, 2002, s. 429–458.

OECD, *OECD Employment Outlook 2004*, 2004.

Ordförandeskapets slutsatser, Europeiska rådet i Lissabon den 23 och 24 mars 2000.

Presidency Conclusions, European Council Meeting on 9 and 10 December 1994 in Essen.

Rådets och Europeiska kommissionens gemensamma sysselsättningsrapport 2005/06.

Rådets och Europeiska kommissionens gemensamma sysselsättningsrapport 2006/07.

Rönnmar, M., Redundant Because of Lack of Competence? Swedish Employees in Knowledge Society, *International Journal of Comparative Labour Law and Iindustrial Relations*, Vol. 17, Nr 1, 2001, s. 117–138.

Rönnmar, M., *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet. En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförlaget i Lund, Lund 2004.

Specialgruppen för sysselsättning, *Jobs, Jobs, Jobs: Creating more employment in Europe. Report of the Employment Taskforce chaired by W.* Kok, 2003.

Sysselsättningsriktlinjerna 1998.
Sysselsättningsriktlinjerna 2003.
Teubner, G., Substantive and Reflexive Elements in Modern Law, *Law & Society Review*, Vol. 17, Nr 2, 1983, s. 239–285.
Toffler, A., *Future Shock*, London 1970.
Toffler, A., *The Third Wave*, London 1980.
Wikman, A. m.fl., *Nya relationer i arbetslivet – en rapport om tendenser mot flexibla arbetsmarknadsrelationer i stället för permanenta anställningsrelationer*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm 1998.
Wilthagen, T., *The Flexibility-Security Nexus: New approaches to regulating employment and labour markets*, Flexicurity research paper FXP 2003-2, OSA/Institute for Labour Studies, Tilburg University, Tilburg 2002.