

Det gode arbeidsmarked

En komparativ studie av arbeidsmarkedsfleksibilitet og trygghet i Norge, Sverige, Danmark og Frankrike.

Anja Olsen Moberg



Masteroppgave ved Institutt for statsvitenskap

UNIVERSITETET I OSLO

26.11.2008

Forord

Jeg ønsker først å takke min mor, Jannicke Moberg, for gode faglige innspill gjennom et langt studieløp, og for grundig gjennomlesning av denne oppgaven og verdifulle tilbakemeldinger. Takk til min far, Stein Erik Olsen for å ha vært en inspirator for oppgavens tema ved å vekke min interesse for velferds- og arbeidslivstematikk gjennom sitt årelange engasjement i LO. Jeg ønsker å takke min samboer, Øyvind Berge, for gode faglige innspill og interessante diskusjoner underveis i prosessen.

Jeg ønsker å rette en stor takke til min veileder, Kåre Hagen (V08/H08), for mange nyttige tilbakemeldinger og gode råd. Jeg takker professor i arbeidsrett Stein Evju (UiO) for, ved flere anledninger, ha satt av tid til meg for å diskutere problemstilling, nødvendige juridiske avgrensninger, og for gode veiledning i et stort juridisk kildemateriale. Jeg takker Kristine Nergaard (Fafo) for innspill med hensyn til måling av fleksibilitet og for gode litteraturhenvisninger. Takk til Dag Olberg (Fafo) for tilgang til kildematerialet han har samlet om flexicurity.

Jeg retter også en stor takk til Helen Bråten for korrekturlesing av, og diskusjoner rundt mine franske oversettelser. Jeg takker Romain Mouret for henvisning til franske kilder og for å ha gitt meg uvurderlig hjelp til å forstå det franske systemet. Takk til Stina Petersen for korrekturlesning og nyttige kommentarer.

Anja Olsen Moberg

Oslo, 26. 11. 2008

Antall ord: 40 715

Innhold

FORORD	II
INNHold	IV
1. INNLEDNING	1
1.1 DET STORE BILDET	2
1.2 FRA VELFERDSSTATSMODELLER TIL FLEXICURITY	4
1.3 FLEXICURITY – EN EUROPEISERING AV SYSSELSETTINGS- OG SOSIALPOLITIKKEN.....	10
1.4 DEFINISJON AV FLEKSIBILITET OG TRYGGHET	14
1.5 FORSKNINGSSPØRSMÅL.....	16
1.6 VALG AV METODE OG OPPGAVENS STRUKTUR	18
2. METODE OG DATA	20
2.1 OPERASJONALISERING AV FLEKSIBILITET OG TRYGGHET.....	20
2.1.1 <i>Fleksibilitet</i>	21
2.1.2 <i>Trygghet</i>	24
2.2 DATAMATERIALETS KOMPLEKSITET	26
2.2.1 <i>Kilder og kildekritikk</i>	26
2.2.2 <i>Bruk av idealpersoner</i>	27
2.3 GJENNOMFØRING AV STUDIEN.....	31
2.4 METODELOGISKE VURDERINGER	33
2.4.1 <i>Reliabilitet</i>	33
2.4.2 <i>Validitet</i>	34
3. ARBEIDSMARKEDSSITUASJONEN ANNO 2008	36
3.1 PETROLEUMSLANDET NORGE.....	36

3.2	DANMARK OG DEN GYLNE TRIANGEL	38
3.3	SVERIGE	39
3.4	ARBEIDSMARKEDSPOLITIKK À LA FRANÇAISE	40
4.	FLEKSIBILITET I ARBEIDSMARKEDET	43
4.1	STILLINGSVERN.....	43
4.1.1	<i>Oppsigelsestid.....</i>	<i>44</i>
4.1.2	<i>Krav ved oppsigelser.....</i>	<i>45</i>
4.1.3	<i>Oppsigelsesvern.....</i>	<i>49</i>
4.1.4	<i>Prøvetid.....</i>	<i>51</i>
4.1.5	<i>Vurdering av stillingsvern og numerisk fleksibilitet</i>	<i>52</i>
4.2	ATYPISKE ANSETTELSESFORMER.....	55
4.2.1	<i>Bruk av midlertidige ansettelse</i>	<i>55</i>
4.2.2	<i>Tidsbegrensninger på midlertidige ansettelse</i>	<i>57</i>
4.2.3	<i>Fortrinnsrett ved nye ansettelse</i>	<i>58</i>
4.2.4	<i>Vurdering av midlertidige kontrakter og numerisk fleksibilitet</i>	<i>59</i>
4.3	RETT TIL UTDANNINGSPERMISJON.....	60
4.3.1	<i>Adgang til utdanningspermisjon</i>	<i>61</i>
4.3.2	<i>Permisjonens lengde</i>	<i>62</i>
4.3.3	<i>Utdanningspermisjon for midlertidig ansatte</i>	<i>63</i>
4.3.4	<i>Vurdering av utdanningspermisjon.....</i>	<i>63</i>
4.4	ATYPISK ARBEIDSTID	65
4.4.1	<i>Normalarbeidstid</i>	<i>65</i>
4.4.2	<i>Beregning av avtalefestet normalarbeidstid</i>	<i>67</i>
4.4.3	<i>Beregning av overtid.....</i>	<i>68</i>

4.4.4	<i>Overtid ved deltidarbeid</i>	70
4.4.5	<i>Vurdering av atypisk arbeidstid og arbeidstidsfleksibilitet</i>	71
4.5	LØNNSBESTEMMELSE	73
4.5.1	<i>Forhandlingsnivå</i>	74
4.5.2	<i>Minstelønnsordninger</i>	77
4.5.3	<i>Vurdering av lønnsfleksibilitet</i>	77
4.6	VARIASJONER I FLEKSIBILITET	79
5.	TRYGGHET I ARBEIDSMARKEDET	82
5.1	ARBEIDSLEDIGHETSERSTATNING.....	82
5.1.1	<i>Vilkår ved utbetaling av erstatning</i>	82
5.1.2	<i>Sjenerøsitet</i>	86
5.1.3	<i>Vurdering av inntektssikring ved arbeidsledighet</i>	88
5.2	SYKEPENGER	91
5.2.1	<i>Vilkår knyttet til utbetaling av sykepenger</i>	92
5.2.2	<i>Sjenerøsitet</i>	94
5.2.3	<i>Vurdering av inntektssikkerhet ved sykefravær</i>	97
5.3	BETALT FORELDREPERMISJON	99
5.3.1	<i>Vilkår for utbetaling av foreldrepenger</i>	100
5.3.2	<i>Sjenerøsitet</i>	101
5.3.3	<i>En komparativ vurdering av foreldrepermisjonsordningene</i>	103
5.4	VARIASJONER I TRYGGHET	106
6.	FLEKSIBILITET OG TRYGGHET I ARBEIDSMARKEDET	109
6.1	KONKLUSJON	110
6.2	METODOLOGISK VURDERING.....	110

6.3	DET GODE ARBEIDSMARKED	112
6.3.1	<i>Utforming av velferdskapitalistiske modeller</i>	114
6.3.2	<i>Skjult fleksibilitet og skjult trygghet</i>	115
6.4	AVSLUTNING OG VEIEN VIDERE.....	117
	APPENDIKS	119
	KILDELISTE	126

1. Innledning

Hvordan kan bedrifters tilpasning til markedsøkonomien kombineres med menneskers behov for sosial trygghet? Det er vanlig å operere med tre modeller for velferdskapitalisme, som tilbyr ulike løsninger på denne utfordringen; én nordisk; én nord-amerikansk og én kontinental. De nordiske landene er kjent både for sitt høye sysselsettingsnivå, og sine sjenerøse, universelle velferdsordninger. Som en kontrast til den nordiske modellen pekes det ofte på den nord-amerikanske velferdskapitalismen, hvor sysselsettingsnivået er høyt men hvor de offentlige sosiale ordningene er kjent for å være dårligere enn i andre rike kapitalistiske land. En tredje form for velferdskapitalisme er den kontinentale modellen, som kjennetegnes av høy arbeidsledighet og hvor befolkningen er sikret sosial trygghet, men ikke nødvendigvis gjennom offentlige ordninger.

I den Europeiske Union (EU) søkes det etter en felles modell som gjør at bedrifter greier å håndtere svingende markedsbetingelser samtidig som det sørges for sosial trygghet for befolkningen. Dette er motivert av et behov for å få ned arbeidsledigheten i mange europeiske land. Både land innenfor den nord-amerikanske velferdskapitalismen og innenfor den nordiske velferdskapitalismen gjør det bra med hensyn på arbeidsledighet, men anses for å være svært forskjellige med hensyn til sosial trygghet. Ettersom sosial trygghet vektlegges i den europeiske debatten i like stor grad som å få ned arbeidsledigheten, har det syntes viktig for EU å distansere seg fra USA og den neoliberale velferdsmodell. Søkelyset har således blitt rettet mot Norden, og det er blitt utviklet en strategi inspirert av den nordisk velferdskapitalismen. Denne strategien har fått betegnelsen flexicurity og er ment å kombinere et smidig arbeidsmarked med sjenerøse sosiale ordninger. For at denne strategien skal være rasjonell, må den bygge på et premiss om at Norden er spesielt og skiller seg fra de andre europeiske landene. Det kan imidlertid stilles spørsmål ved hvorvidt skillet mellom de ulike formene for velferdskapitalisme er like reelt som flexicuritystrategien tilsier. Spørsmålet jeg ønsker å stille i denne oppgaven er dermed som følger: *Er forskjellen mellom den nordiske og den kontinentale modellen med*

hensyn til fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet overdrevet? For å svare på dette vil jeg utføre en komparativ casestudie med Danmark, Norge og Sverige som representanter for den nordiske modellen, og Frankrike som representant for den kontinentale modellen. Jeg vil studere fleksibilitet ved å foreta en komparativ analyse av landenes arbeidslovgivning, og trygghet ved å sammenligne sosiale ordninger for arbeidstakere.

Før jeg går i gang vil jeg bruke dette kapittelet til å skissere det store bildet studien er en del av, jeg vil redegjøre for de ulike velferdsmodellene og flexicurity, foreta nødvendige begrepsavklaringer, samt se nærmere på selve forskningsspørsmålet. Videre i oppgaven vil jeg i kapittel 2 redegjøre for valg av metode, presentere forskningsdesignet og hvilke datamaterialet jeg vil bruke, samt diskutere utfordringer knyttet til dette. I kapittel 3 vil jeg gi en kort introduksjon til arbeidsmarkedssituasjonen i de fire landene i 2008. I kapittel 4 sammenligner jeg fleksibilitet i arbeidsmarkedet i Norge, Sverige, Danmark og Frankrike. I kapittel 5 vil jeg foreta en komparativ studie av trygghet i arbeidsmarkedet. I kapittel 6 vil jeg diskutere fleksibilitet og trygghet sett under ett, og presentere konklusjonen min.

1.1 Det store bildet

En av Europas utfordringer ved inngangen til det 21. århundre har vært, og er, arbeidsledighet. I debatter om hvordan denne utfordringen bør gripes an, forklares gjerne den høye arbeidsledigheten med at markedene for arbeidskraft er for rigide i den forstand at mange reguleringer hindrer bedriftenes raske og smidige tilpasning til markedsforhold. Som for å understreke poenget vises det til USA som Europas motstykke, et land med lav arbeidsledighet sammenlignet med Europa og som er kjent for sitt dynamiske og svært fleksible arbeidsmarked. At Europa kan synes som rigid i forhold til USA stemmer ved flere henseender. For eksempel er både stillingsvernet, velferdsgoder og arbeidstid regulert i Europa i større grad enn i USA (Regini 2000:11-12). Etter mitt skjønn synes imidlertid en slik sammenligning av det regulerte Europa som én enhet med det fleksible USA å ha to svakheter ved seg. Den

første er en begrepssvakhet og den andre er at Europa ikke er én homogen enhet når det gjelder arbeidsmarkedspolitik og sosialpolitikk.

Når det gjelder begrepssvakheten, er både *regulering* og *fleksibilitet* komplekse begreper som kan omfavne mye. Reguleringer tolkes ofte som statlig inngripen, ene og alene. Et regulert arbeidsmarked handler imidlertid ikke bare om det offisielle lovverket. Reguleringer kan også skje i form av avtaler mellom partene i arbeidslivet. Samtidig inneholder ofte svært regulerte arbeidsmarkeder det Marino Regini (2000:23) betegner som *skjult fleksibilitet* som til en viss grad balanserer den formelle rigiditeten. Med dette menes at ordninger som i utgangspunktet fremstilles som rigide elementer i arbeidsmarkedet, kan bidra til alternative former for fleksibilitet. Ta for eksempel fagforeninger eller kollektivavtaler fremforhandlet av fagforeninger. Disse kan synes som en begrensning på bedrifters myndighet til å styre et eget ønske, og kan blant annet fungere som et hinder for lønnsfleksibilitet (Ibid:24). Regini understreker imidlertid at slike forhold på den andre siden, har bidratt til å øke bedrifters fleksibilitet med hensyn til blant annet arbeidstid i mange land (Regini 2000:24). Følgelig kan elementene som bidrar til å regulere arbeidsmarkedet på et område, bidra til å øke bedrifters tilpassningsdyktighet til skiftende markedsforhold på andre områder.

På samme måte som regulering ikke er et entydig begrep, innebærer fleksibilitet og et fleksibelt arbeidsmarked flere dimensjoner. I den konvensjonelle bruken av fleksibilitetsbegrepet henvises det hovedsakelig til bedrifters mulighet til å si opp ansatte etter ønske eller behov, eller det som faglitteraturen ofte betegner som *easy hire and fire*. Et fleksibelt arbeidsmarked handler imidlertid også om at bedrifter må være tilpassningsdyktige og klare for endringer, og bevege seg utenfor de standardiserte ordningene for arbeidstid, arbeidskontrakt, lønn og arbeidsoppgaver (Regini 2000:15). I svært fleksible arbeidsmarkeder finnes det imidlertid såkalt *skjulte rigiditeter*. Disse kan ta form som både uformelle forhandlinger, arbeidsnormer, eller rettsavgjørelser ved avskjedigelser for å nevne noen. Dette kan

vanskelig forklares mer treffende enn det Marino Regini gjør i det han skriver "After all, even the 'Wild West' needed some rules" (2000:23).

For det andre kan ikke Europa sees som én homogen enhet hvor det finnes ett arbeidsmarked og ett sett arbeidsmarkedsreguleringer. Faktisk er ulikhetene såpass betydelige at Manuela Samek Lodoviki beskriver det som at "[...] variasjonen i de institusjonelle kombinasjonene når det gjelder arbeidsmarkedsreguleringer er større innenfor Europa enn mellom europeiske og ikke-europeiske land" (2000:33).¹ Gøsta Esping-Andersen (2000b:67) peker likeledes på at sammenligningen av Europa versus USA med hensyn til arbeidsledighet er lite hensiktsmessig fordi forskjellene innad i Europa er for store. På den ene siden består Europa av land som Danmark, Norge, Storbritannia og Sverige hvor majoriteten av befolkningen er aktive i arbeidslivet (mellom 70-80 %) og hvor arbeidsledigheten er moderat til lav. På den andre siden består Europa også av land som Frankrike, Italia og Spania hvor sysselsettingsraten er lav (rundt 60 %) og arbeidsledighetsraten er høy (Ibid:67). Samtidig som Europa beskrives som rigid, gjennomregulert og preget av høy arbeidsledighet peker Esping-Andersen (2000b:67) på at nærmere en tredjedel av Europas befolkning bor i områder hvor arbeidsledigheten er lavere enn i USA. Det er imidlertid interessant å merke seg at de landene som sliter mest med høy arbeidsledighet tilhører den samme velferdstradisjonen. I neste del vil jeg teoretisere rundt velferdsmodeller og mulige sammenhenger mellom de ulike modellene og arbeidsledighetsraten.

1.2 Fra velferdsstatsmodeller til flexicurity

De europeiske² landene skiller seg som sagt fra hverandre med hensyn til arbeidsmarkedspolitiske og velferdspolitiske tradisjoner. Det finnes likevel et felles

¹ Forfatterens egen oversettelse fra engelsk.

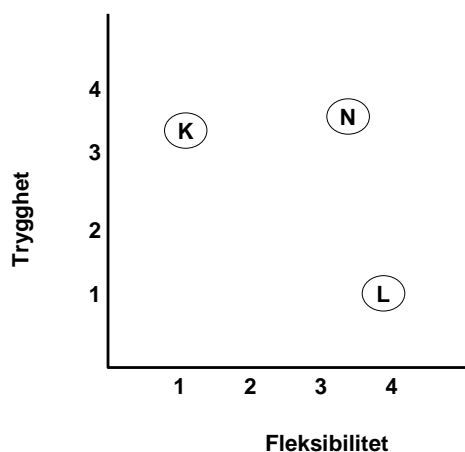
² Når jeg snakker om europeiske land mener jeg i første omgang vest-Europa, samt de landene i øst-Europa som er EU medlemmer.

trekk i denne sammenhengen som knytter landene sammen, og det er at de alle kan betegnes som blandingsøkonomier. Med dette menes at de kombinert er 1) kapitalistiske samfunn basert på markedsøkonomi og privat eiendomsrett og 2) velferdssamfunn hvor det eksisterer en felles ide om at staten om ikke annet skal sikre et minstemål av velferdsgoder for sine borgere. Ulik vektlegging av disse to elementene fra politikken side har ledet til ulike velferdsregimer eller ulik forståelse av hva velferdsstater bør innebære. Sagt på en annen måte, ulik grad av statlig inngripen i markedet gir ulike typer velferdsstatsregimer. Esping-Andersen (1990:21) bruker begrepet *de-commodification of labour*. Dette henviser til at individets arbeidskraft kan sees på som en handelsvare i markedsøkonomien. Individet selger arbeid for å tjene til livets opphold. Ved innføring av sosiale rettigheter er ikke lenger individet og hans eller hennes arbeidskraft en ren handelsvare, ettersom vedkommende har til livets opphold også i situasjoner hvor han eller hun ikke har mulighet til å delta i markedet. Ulike velferdsregimer skiller seg fra hverandre med hensyn til grad av *de-commodification of labour*, i hvilke grad individets arbeidskraft reelt sett er frigjort fra markedet, selv om de i bunn bygger på de samme prinsippene. Tross ulikhetene som skapes her, peker samfunnsviteren Anthony Giddens (2006:99) på at det eksisterer et felles verdisett på tvers av landegrensene i Europa som gjør det meningsfylt å snakke om en europeisk sosial modell. Dette verdisettet består av en tro på sosial solidaritet og samarbeid, og en tro på å begrense sosiale og økonomiske ulikheter (Ibid:99). I praksis derimot er ulikhetene mellom landene med hensyn til velferdsordninger definitivt til stedet.

Velferds litteraturen deler Europa inn i både tre, fire og fem regimetyper.³ Jeg holder meg imidlertid til Gøsta Esping-Andersens (1990) innflytelsesrike tredeling hvor han

³ Anthony Giddens (2006:99) viser til at de fleste, ved siden av de tre klassiske velferdsregimene liberal, konservativ og sosialdemokratisk, ville lagt til en fjerde. Denne kan betegnes som det søreuropeiske velferdsstatsregimet eller middelhavsmodell, representert ved blant annet Hellas og Spania. Giddens presenterer i tillegg en femte velferdsmodell i dagens Europa. Denne representerer de nye EU-medlemslandene i øst som for eksempel Ungarn.

skiller mellom *tre velferdskapitalistiske verdener*. Det være seg det liberale velferdsstatsregimet, de konservative (kontinentale) velferdsstatene og det sosialdemokratiske (nordiske) velferdsstatsregimet. Den første av disse, de liberale velferdsstatene representert ved USA og de andre anglosaksiske landene (L i figur 1.1), kjennetegnes først og fremst ved at markedet er rådende. Dette innebærer at velferdsordningene fra statens side er behovsprøvde og kan betegnes bedre som bistandshjelp enn velferdsgoder. Å måtte ty til velferdsordninger regnes som en siste utvei og virker stigmatiserende da de som kan, knytter seg til private forsikringsalternativer og velferdstilbud. Velferdsordninger blir dermed en handelsvare på et marked for sosialforsikringer. Det kan argumenteres for at denne måten å organisere velferd på bidrar til høy sysselsetting da folk blir "tvunget" ut i arbeidsmarkedet for å kunne betale for de velferdsforsikringene de har behov for.



Figur 1.1 Velferdskapitalistiske modeller i forhold til fleksibilitet og trygghet

I den kontinentale velferdsstatsmodellen (K i figur 1.1), eksemplifisert ved Frankrike, Belgia, Tyskland og Italia, kombineres obligatorisk lovpålagt sosialtrygd med relativt sterke stønadsrettigheter. I disse landene har ikke målet vært å gjøre velferdsgoder til en handelsvare. Sammenlignet med de liberale velferdsstatene synes markedet følgelig å stå svakt. Sosiale rettighetene er imidlertid ikke like for alle, men varierer etter klasse og status (Esping-Andersen 1990:27). Dette har blant annet skapt

privilegerte sosiale ordninger for medlemmer av det offentlige embetsverket i flere av disse landene (Esping-Andersen 2000a:82). Et slikt fokus på å opprettholde en segmentert samfunnsorden innebærer at staten som omfordeler av velferdsgoder har liten betydning. Et annet trekk ved de kontinentale velferdsstatene er den sentrale rollen til familien.⁴ Familiens rolle som samfunnets hjørnestein er viktig i mange av disse landene og statens rolle som velferdsformidler gjør seg først gjeldende når familien ikke lenger strekker til. Velferdsgodene i de kontinentale velferdsstatene er dermed rettet mot økonomisk og sosial posisjon heller enn mot borgerrollen. Når det gjelder arbeidsinsentiv synes disse landene å falle mellom to stoler. De er ikke preget av et marked som ”skyver” folk ut i arbeid, slik tilfellet er i de anglosaksiske landene, og heller ikke av en stat som oppfordrer folk til å arbeide, slik jeg vil vise at tilfellet synes å være i de nordiske landene.

Den siste klyngen av land består hovedsakelig av de nordiske landene (N i figur 1.1). Det første kjennetegnet her er at velferdsgodene er universalistiske. Det vil si at velferdsgodene er knyttet til borgerrollen og alle dermed har lovbestemt rett på de samme godene uavhengig av økonomisk og sosial posisjon. Med dette følger at sosiale rettigheter ikke er en handelsvare i disse landene, men sikres av staten for alle samfunnsborgere (Esping-Andersen 1990:27). Hovedfokuset ligger på velferd og markedets rolle synes å være nøytralisert. Dette er oppnådd blant annet ved å tilføye inntjeningsbaserte ordninger på toppen av de universelle (Ibid:26). Et annet viktig kjennetegn ved det sosialdemokratiske velferdsregimet er vektleggingen av kombinasjonen velferd og arbeid. ”Alle mann i arbeid” er her et velkjent slagord og full sysselsetting står høyt på den politiske prioriteringslisten. Dette henger blant annet sammen med at en omfattende velferdsstat krever at flest mulig er i arbeid og at færrest mulig går på trygd (Esping-Andersen 1990:28). Det kan også sees i sammenheng med at denne typen velferdsstat hovedsakelig er finansiert gjennom skatter og avgifter, og deriblant inntektsskatt. Verken den liberale eller den

⁴ Familiens plass slik den er beskrevet her passer ikke for alle landene som plasseres i denne kategorien, for eksempel Frankrike (Esping-Andersen 2000a:82).

kontinentale velferdsmodellen synes å regne full sysselsetting som en del av velferdsstatens ansvarsområde.

Selv om full sysselsetting ikke tradisjonelt har vært et uttalt mål i alle velferdssamfunn vil jeg argumentere at det er en nær sammenheng mellom arbeidsmarkedspolitik og sosialpolitikk. For det første betyr en stor velferdsstat mange arbeidsplasser innenfor blant annet utdanning, omsorg og helse. Esping-Andersen (1990:149) viser til Danmark og Sverige hvor jobber i velferdsstaten beskjeftiget 30 % av arbeidsstokken på begynnelsen av 1990-tallet. Videre gjør velferdsprogrammer knyttet til barn og familie det lettere for kvinner å delta på arbeidsmarkedet. Samtidig har pensjons- og førtidspensjonsordninger ført til en overføring av mange arbeidsføre personer vekk fra arbeidsmarkedet og over på velferdsordninger. Dette er til og med blitt brukt som arbeidsmarkedstiltak for å håndtere stor arbeidsledighet (Esping-Andersen 1990:148). Dette er alle eksempler som illustrerer hvordan arbeidsmarkedet blir direkte formet av velferdsstaten.

Saken kan imidlertid også sees fra en annen vinkling, ved å se på sammenhengen mellom sosiale ordninger, arbeidsmarkedsstyrelse og arbeidsledighetsnivå. Som nevnt tidligere har land tilhørende den kontinentale modellen større utfordringer med arbeidsledighet enn det som er tilfelle i de nordiske og anglosaksiske landene. André Sapir (2005:4) peker i denne sammenheng på at alle landene har erstatningsordninger for arbeidsledige, men at de kontinentale landene skiller seg ut ved å ha et betydelig strengere stillingsvern enn det som er tilfelle i de nordiske og anglosaksiske landene. Han argumenterer følgelig at "det å beskytte jobber med arbeidslovgivning er ødeleggende for sysselsetting, mens det å beskytte arbeidstakere med arbeidsledighetserstatning kan potensielt være nyttig for sysselsettingen" (Sapir 2005:5).⁵ Med andre ord skapes et mer dynamisk arbeidsmarked ved å beskytte arbeidstaker og ikke ved å beskytte arbeidsplasser. Videre synes et mer dynamisk arbeidsmarked å føre med seg lavere arbeidsledighet. Konklusjonen er at forholdet

⁵ Forfatterens egen oversettelse fra engelsk

mellom velferdsstaten og arbeidsmarkedet er tett, og at sosialpolitikk og arbeidsmarkedspolitikk derfor bør sees i sammenheng med hverandre. Det synes følgelig naturlig å anta at det finnes ulikheter på tvers av landegrenser med hensyn til arbeidsmarkedspolitikk i like stor grad som det finnes (og i samsvar med) ulikheter med hensyn til velferdsordninger.

Jeg har tidligere i denne delen vært inne på den europeiske sosiale modellen. Selv om ulikhetene innad i Europa er mange, er ideen om den europeiske sosiale modellen høyst levende, særlig innad i EU. Målet med denne modellen er imidlertid ikke å føre den samme velferds- og arbeidsmarkedspolitikken på tvers av landegrensene. Målet fra EU og Europakommisjonen sin side, er å finne en felles balanse mellom smidighet i arbeidsmarkedet på den ene siden og velferdsordninger som gir borgerne en form for sosial trygghet på den andre siden. Denne balansen betegnes som *flexicurity* og ambisjonen er at de europeiske landene skal ha *flexicurity* som mål og ideal i utformingen av sin individuelle arbeidsmarkedspolitikk. For å gjøre det enda tydeligere hva begrepet innebærer har jeg hentet inspirasjon fra Ton Wilthagen og Frank Tros sin definisjon av begrepet:

Flexicurity vil si policy strategier for arbeidsmarkedet hvor man bevisst søker å styrke fleksibiliteten til arbeidsmarkeder, arbeidsorganisasjoner og forholdet mellom partene i arbeidslivet, samtidig som sikkerheten for arbeidstakere og deres familie økes i form av sysselsettingstrygghet og sosiale ordninger (2004:169).⁶

Nøkkelordene her er *bevisst* og *samtidig*. Flexicurity vil si å føre en politikk eller en strategi hvor man søker en balanse mellom fleksibilitet og sikkerhet, heller enn å fokusere på en av delene. Begge elementene skal stå i fokus i like stor grad, og det er ikke ønskelig å ofre det ene til fordel for det andre. I neste del vil jeg se nærmere på flexicurity og utviklingen av en europeisk sysselsettings- og sosialpolitikk.

⁶ Forfatterens egen oversettelse fra engelsk

1.3 Flexicurity – en europeisering av sysselsettings- og sosialpolitikken

En av løsningene på arbeidsledighetsutfordringene på europeisk nivå er *Lisboastrategien for bærekraftig vekst og økt sysselsetting* – heretter Lisboastrategien. Strategien ble første gang lansert etter et EU-toppmøtet i Lisboa i mars 2000, med mål om å gjøre Europa mer dynamisk og konkurransedyktig. Etter fem år ble strategien evaluert og konklusjonen var at landene ikke hadde oppnådd like mye som ønskelig (Saari og Kvist 2007:10 og Sapir 2005:7). I 2005 ble derfor Lisboastrategien relansert, denne gangen med større vekt på vekst og sysselsetting (European Commission 2008 URL1).

Lisboastrategien er omfattende for den økonomiske så vel som den sosiale utviklingen i møte med nye utfordringer som globalisering, en aldrende befolkning og hurtigere teknologiske endringer (Rodrigues 2006:49). Europakommisjonens president José Manuel Barroso beskriver Lisboastrategien som EU sitt redskap i møte med de nye utfordringene som globaliseringen fører med seg (European Commission 2008a:2). Det handler da om utfordringer EU møter på sysselsettings- og sosialområdet hvor nærhetsprinsippet fremdeles er rådende. Det vil si at avgjørelser på disse områdene skal tas på et så lavt nivå som mulig; nasjonalt, regionalt eller lokalt. Bestemmelser skal gjøres så nære borgerne som mulig, derav nærhetsprinsippet. Gustav Solvang (2007 URL), den norske arbeids- og sosialråden i Norges EU-delegasjon i Brussel, viser til at det på sysselsettings- og sosialområdet ikke er politisk ønskelig med tradisjonell EU-lovgivning. I stedet brukes den åpne samarbeidsmetoden (Open Method of Coordination (OMC)), også kalt målstyring, som instrument for å nå felles mål på dette området. Denne metoden går ut på å identifisere felles mål eller retningslinjer, som så oversettes til nasjonal politikk som er tilpasset nasjonale særtrekk (Rodrigues 2006:52). På denne måten *koordinerer* landene sin politikk på sysselsettings- og sosialområdet, og de forplikter seg til å følge vedtatte mål og retningslinjer, uten at landene må *harmonisere* politikken sin (Solvang 2007:7 (URL)).

Et av områdene hvor målstyring blir brukt er som sagt sysselsetting og sosialpolitikk. Dermed faller også flexicurity innunder OMC, ettersom denne strategien favner om begge disse politiske områdene. Dette vises blant annet i de felles prinsippene⁷ for flexicurity som medlemslandene i EU har blitt enige om. Her pekes det blant annet på at flexicurity bør tilpasses landenes ulike forhold, det spesifikke arbeidsmarkedet og forholdet mellom partene i arbeidslivet. Medlemslandene bør med andre ord utvikle sine egne flexicurityordninger, men på grunnlag av de samme prinsippene. Målet er imidlertid det samme, og det er å forsterke og implementere Lisboastrategien ved hjelp av flexicuritypolicyer, samt styrke den europeiske sosiale modellen (European Commission 2007a:8).

Som nevnt er Lisboastrategien ment å sørge for økt vekst og sysselsetting. Mer spesifikt sier strategien at medlemslandene innen 2010 skal ha nådd en samlet sysselsetting i EU på 70 %, samtidig som 60 % av alle kvinner og 50 % av alle eldre⁸ skal være i arbeid (Solvang 2007 URL; Eurostat 2007:131). For å nå disse målene har Kommisjonen og medlemslandene blitt enige om fire elementer som bør inngå i de ulike flexicuritypolicyene: 1) Fleksible og pålitelige arbeidskontrakter; 2) livslang læring; 3) aktiv arbeidsmarkedspolitikk og 4) moderne trygdesystemer (European Commission 2007a:5). Det første elementet, fleksible og pålitelige arbeidskontrakter, handler om stillingsvern og hvor lett eller vanskelig det er å komme inn på arbeidsmarkedet for utenforstående. På den ene siden kan et strengt stillingsvern gjøre det vanskelig for de som er utenfor arbeidsmarkedet å komme inn. En grunn kan være at oppsigelseskostnadene er høye og bedrifter dermed vil være mer forsiktig med å ansette nye. Samtidig blir bedrifter mindre fleksible i form av tilpassningsdyktighet da de ikke kan reagere på nedadgående endringer i etterspørselen ved å justere arbeidsstokkens størrelse tilsvarende (OECD 2007:69). På den andre siden kan et sterkt stillingsvern gi virksomheter insitamenter til å investere

⁷ Disse felles prinsippene er å finne i sin helhet i Europakommisjonen sin rapport "Towards Common Principles of Flexicurity" (European Commission 2007a:9).

⁸ Eldre arbeidstakere vil i denne sammenhengen si arbeidstakere mellom 55 og 64 år.

i videreutdanning for sine ansatte som igjen fremmer lojalitet og en mer stabil arbeidsstokk (European Commission 2007a:6). Det andre elementet, livslang læring, er ment å sørge for at arbeidstakerne er kontinuerlig tilpassningsdyktige, samtidig som de blir rustet til å finne seg en ny jobb om det skulle bli nødvendig. Det tredje elementet, effektiv arbeidsmarkedspolitikk, er viktig for å gi folk sysselsettingstrygghet, hjelpe folk til å takle endringer i egen sysselsettingssituasjon og hindre langtidsarbeidsledighet. Det fjerde og siste elementet, moderne trygdeordninger, skal gjøre folk fleksible ved å gi dem en inntektssikkerhet. Samtidig som disse skal være sjenerøs nok til å kunne leve av, er målet å finne en balanse mellom rettigheter og plikter slik at folk ikke forblir arbeidsledige. Et eksempel på dette kan være at arbeidsledige plikter å delta i arbeidsmarkedstiltak for å ha rett på arbeidsledighetserstatning. Aktiv arbeidsmarkedspolitikk og moderne trygdeordninger henger dermed tett sammen.

Målstyring er et instrument som er ment å koordinere heller enn å harmonisere strategiene til de enkelte medlemslandene. Som allerede nevnt gjelder det også her da landene skiller seg fra hverandre med hensyn til arbeidsmarkedssituasjon, arbeidsmarkedskultur og institusjonelle utforminger. Noen fellesnevnerer er imidlertid å finne flere land imellom, og noen typiske utfordringer kan identifiseres. Eksempler kan være segmenterte arbeidsmarkedet med skille mellom *insiders* og *outsiders* eller lav mobilitet i arbeidsmarkedet. Kommisjonen har derfor utviklet fire veier⁹ som tar for seg hver sin typiske utfordring (European Commission 2007a:10). Disse er ment som hjelpemiddel for landene til å komme frem til en egen måte å løse sine utfordringer på, ikke som et fasitsvar.

Ved siden av gjennomføringen av Lisboastrategien uttrykkes det også i flexicurityprinsippene et ønske om å styrke den europeiske sosiale modellen. André Sapir (2005:1) peker på at det er lite fruktbart å snakke om én europeisk sosial modell

⁹ Utrykket som blir brukt her er ofte "pathways". For mer informasjon om disse se Kommisjonens notat "Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security" (European Commission 2007a:10, 13-18).

når det gjelder reformer innenfor sosiale institusjoner og arbeidsinstitusjoner i Europa. Likevel diskuteres *the European Social Model* (ESM), særlig innad i EU. Eksempelvis ble det i november 2006 organisert en EU-konferanse i regi av det finske presidentskapet, hvor et av målene var å analysere fremtiden til europeiske velferdsordninger og til ESM ”med henblikk på utfordringene økt internasjonalisering, global konkurranse og en aldrende befolkning fører med seg (van der Pas og Välimäki 2007:vi).¹⁰ Det vises videre til at medlemsstatene forblir hovedansvarlig for sosialpolitikken, men at sosialpolitikk på nasjonalt nivå i økende grad blir påvirket av EU (Ibid:vi). Tenketanken *The Policy Network* har hatt et prosjekt kalt *Future of the European Social Model*. Utgangspunkt for dette prosjektet var, i Patrick Diamonds ordlag, ”en tro på en reformert europeisk sosial modell, som ikke tvinger Europa til å tilpasse seg den nord amerikanske, neoliberale modellen” (Diamond 2006:14).¹¹ Selv om det i realiteten ikke er snakk om én enkelt europeisk modell, som ettertrykkelig påpekt tidligere, finnes der fellestrekk ved de europeiske landene som kollektivt skiller dem fra den neoliberale modellen. Giddens (2006:99) peker som nevnt tidligere på at det er et felles verdsett som gjør at ideen om EMS er høyst levende. Det handler om en tanke om solidaritet og at alle skal ta i et tak og dra i samme retning. En fellesskapstankegang tross nasjonale ulikheter. Når denne fellesskapstankegangen tas i betraktning kan det være fruktbart å snakke om en *europeisering* av ulike politikkområder, selv om det ikke er snakk om én sosial modell i Europa.

Jeg vil argumentere for at flexicuritybegrepet er en del av denne *europeiseringen*, med hensyn til sysselsettings- og sosialpolitikk. For det første er flexicurity en strategi for å nå målene i Lisboastrategien om økt sysselsetting innen 2010. En bevisst koordinering av politikk på sysselsettingsområde og på velferdsområdet skal sørge for at disse nås, men den eksakte måten dette skal gjøres på kan variere fra land

¹⁰ Forfatterens egen oversettelse fra engelsk.

¹¹ Forfatterens egen oversettelse fra engelsk.

til land. Landenes bestemmelsesrett på disse områdene er også nedfelt i flexicurityprinsippene som EU-medlemslandene har blitt enige om. Med et felles utgangspunkt skal landene dermed jobbe i samme retning. For det andre har landene blitt enige om noen felles hovedtrekk¹² som bør inngå i de respektive flexicuritystrategiene. For det tredje er det blitt utarbeidet forslag til ulike veier landene kan følge for å greie og oppfylle disse kravene. Det vises da til ulike utfordringer og på hva som bør være i fokus. Slik fører flexicurity til en økende grad av *europisering*, om ikke til en felles europeisk modell.

1.4 Definisjon av fleksibilitet og trygghet

Begrepet flexicurity er en kombinasjon av *flexibility* og *security*, på norsk fleksibilitet og trygghet, men hva ligger i disse to begrepene? Litteraturen peker på fire dimensjoner ved hvert av begrepene for å definere henholdsvis fleksibilitet og trygghet, eller sikkerhet

Fleksibilitet er delt inn i 1) numerisk fleksibilitet; 2) funksjonell fleksibilitet; 3) lønnsfleksibilitet og 4) arbeidstidsfleksibilitet. Førstnevnte, *numerisk fleksibilitet*, referer til bedrifters og arbeidsgiveres muligheter til nedskjæringer ved å si opp ansatte eller erstatte dem hvis deres kompetanse ikke lenger er nødvendig, samt benytte seg av atypiske ansettelsesformer (som for eksempel midlertidige kontrakter) ved nyansettelse (Regini 2000:16). Det handler om hvor lett det er for arbeidsgiver å tilpasse arbeidsstokkens størrelse etter behov. *Funksjonell fleksibilitet* viser til arbeidsgivers mulighet til å flytte ansatte mellom avdelinger eller tilegne dem nye typer arbeidsoppgaver enn det som opprinnelig var avtalt. Det dreier seg om arbeidsgiveres mulighet til å reorganisere den eksisterende arbeidsstokken for å slik kunne tilpasse seg nye behov gjennom tiltak som jobbrotering, omskolering eller lignende (Ibid:16).

¹² Jeg referer da til de fire elementene fleksible og pålitelige arbeidskontrakter, livslang læring, aktiv

Tabell 1.1 Definisjon av fleksibilitet og sikkerhet.

Fleksibilitet/trygghet	Jobbsikkerhet	Sysselsettingstrygghet	Inntektssikkerhet	Kombinasjonstrygghet
Numerisk fleksibilitet				
Funksjonell fleksibilitet				
Lønnsfleksibilitet				
Arbeidstidsfleksibilitet				

Kilde: Wilthagen og Tros 2004:171

Lønnsfleksibilitet handler om i hvilke grad ledelsen har frihet til å endre på lønnsnivå og lønssystemer for å tilpasse seg endringer i arbeidsmarkedet eller konkurranseforhold (Ibid:17). Ulikhetene vil for det første ligge i hvorvidt lønnsnivået er bestemt ut fra tariffavtaler eller om det eksisterer en lovpålagt minstelønn. For det andre handler det om hvorvidt arbeidsgiver har mulighet til å bruke lønn som insentivsystem, om det opereres med prestasjonsbaserte lønninger. For det tredje handler lønnsfleksibilitet også om hvor lønnsnivået blir bestemt, om lønnsforhandlinger skjer med den enkelte arbeidstaker eller gjennom en fagforening, desentralisert på lokalnivå eller på sentralisert nivå. Den siste formen for fleksibilitet er *arbeidstidsfleksibilitet*. Her refereres det til muligheten for å tilpasse antall timer de ansatte jobber, heller enn antall ansatte, etter behov (Ibid:17). Det handler da om arbeidsplasser hvor behovet for arbeidskraft endrer seg etter syklus eller sesong og hvor det er ønskelig å tilpasse dette ved bruk av overtid, deltid, skiftarbeid eller lignende for de som allerede er ansatt.

Trygghet eller sikkerhet kan også deles inn i fire dimensjoner. Det være seg 1) jobbsikkerhet; 2) sysselsettingstrygghet; 3) inntektssikkerhet og 4) kombinasjonstrygghet. *Jobbsikkerhet*, handler om tryggheten om å forbli i den samme jobben. Dette kan blant annet uttrykkes gjennom stillingsvern (Bredgaard et. al

2005:23). Den andre dimensjonen, *sysselsettingstrygghet* handler om å være sikker på å fortsette å være i arbeid, om enn ikke i samme jobben. Her spiller aktiv arbeidsmarkedspolitikk, og utdanningspolitikk en viktig rolle (Ibid:23). Den tredje formen for sikkerhet er *inntektssikkerhet* som vil si at arbeidstakeren er sikret inntekt, også om vedkommende skulle bli arbeidsledig eller sykemeldt (Ibid:23). Den siste dimensjonen ved sikkerhet er *kombinasjonstrygghet*. Dette dreier seg om muligheten for å kombinere jobb med andre forpliktelser eller ansvarsforhold, slik som å kunne kombinere jobb og familie.

Som Ton Wilthagen (1998:abstract) beskriver det, binder flexicurity sammen fleksibilitet og deregulering i arbeidsmarkedet på den ene siden med trygdeordninger og håndtering av de negative konsekvensene ved fleksibel sysselsetting på den andre. Med andre ord kan flexicurity forstås som strategier eller policyer som innebærer kombinasjonstrygghet, inntektssikkerhet og sysselsettingstrygghet, men ikke nødvendigvis jobbsikkerhet, samt numerisk, funksjonell, arbeidstidsfleksibilitet og lønnsfleksibilitet. En utelatelse av jobbsikkerhet grunner i at sikkerhetsdelen i flexicurity handler om å gjøre folk i stand til å takle endringer i arbeidssituasjon og arbeidsplass, og ikke nødvendigvis om å bevare status quo (Giddens 2006:106).

1.5 Forskningsspørsmål

Flexicurity er en politisk strategi for å finne den rette balansen mellom fleksibilitet for bedrifter på den ene siden og trygghet for arbeidstakere på den andre. Det er dette flexicurityargumentet går ut på, nemlig at en balanse mellom fleksibilitet og trygghet er den ideelle situasjonen for begge parter i arbeidslivet. Samtidig tydeliggjør flexicurity som strategi hvordan de to politikkområdene sysselsetting og velferd bør sees i sammenheng med hverandre og ikke kan behandles helt separat.

For at flexicuritystrategien skal kunne anses for å være rasjonell, må det imidlertid være betydelige forskjeller mellom den nordiske og den kontinentale modellen. Hvis ikke ville det vært lite hensiktsmessig for de involverte landene å endre sin

arbeidsmarkeds- og velferdspolitik slik at den blir likere den nordiske. I denne oppgaven ønsker jeg å problematisere denne antagelsen og jeg stiller dermed følgende forskningsspørsmål:

Er forskjellen mellom den nordiske og den kontinentale modellen med hensyn til fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkeder overdrevet?

I mye av flexicuritylitteraturen vises det til den nordiske modellen som en modell hvor man allerede har funnet balansen mellom fleksibilitet og sikkerhet, og til de nordiske landene som land hvor flexicuritypolitikk allerede gjennomføres i praksis.¹³ I så måte kan flexicurity i sin helhet gjerne oppfattes som en promotering av den sosialdemokratiske modellen, om ikke nødvendigvis den sosialdemokratiske ideologien. Med dette som utgangspunkt faller det seg naturlig å velge Danmark, Norge og Sverige som representanter for den nordiske modellen. Når det gjelder representanten for den kontinentale modellen anser jeg det som hensiktsmessig å velge et land som vanligvis oppfattes som forskjellig fra de skandinaviske landene. Det bør i tillegg ha en betydelig posisjon innad i EU, og som er toneangivende innenfor europeisk politikk. Det bør være et land som har ”pondus” nok til å ikke la seg overtale til kompromisser eller avtaler som egentlig ikke gagnar det. Valget faller da ned på Frankrike, en av grunnleggerne av det europeiske prosjektet. Et land som ikke ser på sosialdemokrati som den beste styringsideologien for seg selv, og som helst liker å følge egen vilje heller enn andres. For å illustrere dette vil jeg sitere Manuela Samec Lodovici som beskriver Frankrike som følger:

“France [...] appears to be the only European country seeking to maintain the traditional model of strong regulation of hiring and firing, working hours and wage determination, while leaving flexibility to temporary contracts. Other countries have introduced changes which preserve the prevailing regulatory framework while introducing elements of flexibility at the margin”. Lodovici (2000:45).

Det kan innvendes her at valget av land burde vært gjort annerledes, for eksempel ved å velge to representanter for den nordiske modellen og to representanter for den kontinentale modellen. Jeg mener imidlertid at ettersom EU ser til den nordiske modellen i letingen etter en felles europeisk modell for velferds kapitalisme, er det interessant å studere om disse landene er så like hverandre som argumentet antar. Følgelig velger jeg å studere tre representanter for den nordiske modellen. Jeg velger så én representant for den kontinentale modellen for å se om denne skiller seg like klart fra de tre nordiske landene som velferdsmodellene tilsier, eller om dette skille er overdrevet. Jeg har da valgt Frankrike som er et særlig interessant land i denne sammenhengen, ettersom konvensjonell forståelse av det franske arbeidsmarkedet tilsvarer den kontinentaleuropeiske stereotypen som svært rigid. Med dette som bakgrunn formulerer jeg følgende to hypoteser:

- 1) De skandinaviske landene er svært like hverandre med hensyn til fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet.
- 2) Frankrike vil skille seg betraktelig fra de skandinaviske landene med hensyn til fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet.

Før jeg går videre med denne studien vil jeg kort se på hvilke metode som er mest egnet for å svare på forskningsspørsmålet og for å kunne teste hypotesene, samt se på den videre strukturen i oppgaven.

1.6 Valg av metode og oppgavens struktur

Forskningsspørsmålet i denne oppgaven inviterer til bruk av komparativ metode. Følgelig vil jeg gjøre en komparativ casestudie av landene Danmark, Frankrike, Norge og Sverige med hensyn til bedrifters fleksibilitet og arbeidstakeres trygghet i arbeidsmarkedet. I Kapittel to vil jeg foreta en mer utførlig redegjørelse for hvordan

¹³ Se blant annet Bredgaard, Thomas et al (2005); Kuttner, Robert (2008); Olberg, Dag (2007).

variablene fleksibilitet og trygghet skal operasjonaliseres, problemer knyttet til datamaterialet, og den praktiske gjennomføringen av studien.

I kapittel tre ønsker jeg å gi leseren noe bakgrunnsinformasjon om de fire landene jeg bruker som case. Jeg vil da i korte drag ta for meg landenes relasjon til EU, forhold til Lisboastrategiens mål, hvordan arbeidsmarkedet er regulert, samt organisasjonsgrad og tariffavtaledekning.

I kapittel 4 vil jeg studere første del av forskningsspørsmålet, det være seg fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Jeg vil da sammenligne Norge, Sverige, Danmark og Frankrike på fem punkter: 1) stillingsvern, 2) atypiske ansettelsesformer, 3) rett til utdanningspermisjon, 4) atypisk arbeidstid og 5) lønnsbestemmelse. Jeg regner da alle dimensjonene ved fleksibilitetsbegrepet for å være dekket. Redegjørelse av empirien og analysen vil delvis foregå parallelt, men jeg vil også avslutte hver del med en komparativ vurdering av hver av variablene, og landenes plassering på en tenkt fleksibilitetsskala. Vinklingen vil være fleksibilitet i arbeidsmarkedet fra en bedrifts synspunkt. Jeg vil avslutte kapittelet med å se på variasjoner i fleksibilitet når alle de fire dimensjonene sees under ett, og om de foreliggende dataene styrker eller svekker hypotesene presentert over.

I kapittel fem vil jeg studere andre halvdel av forskningsspørsmålet; trygghet i arbeidsmarkedet. Jeg vil da sammenligne tre variabler, som jeg mener dekker de viktigste dimensjonene ved trygghet. Det være seg 1) arbeidsledighetserstatning, 2) sykepenger, 3) betalt foreldrepermisjon. Grad av trygghet i arbeidsmarkedet vil bli vurdert ut i fra en arbeidstakers synspunkt. Jeg avslutter kapittelet med å se på variasjoner i trygghet når alle variablene sees under ett, og hvorvidt dataene presentert i dette kapittelet styrker eller svekker hypotesene presentert over.

I kapittel seks vil jeg se på hvorvidt dataene presentert i kapittel fire og fem indikerer at forskjellene mellom den nordiske og den kontinentale modellen med hensyn til fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet er overdrevet. Jeg vil her presentere min konklusjon, og diskutere hva som er veien videre.

2. Metode og data

For å svare på hvorvidt *ulikhetene mellom den nordiske og den kontinentale modellen med hensyn på fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet er overdrevet* vil komparativ metode være den mest hensiktsmessige fremgangsmåten. Valget av land ble begrunnet i innledningskapittelet og jeg vil derfor ikke gå nærmere inn på det her. Neste valg som må tas er *hva* som skal studeres, altså variablene. Som forskningsspørsmålet viser ønsker jeg å sammenligne variablene fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet til de fire casene. En slik studie byr imidlertid på ganske umiddelbare utfordringer. For det første er begge variablene, fleksibilitet og trygghet, abstrakte begreper som må konkretiseres for å kunne måles. De er med andre ord teoretiske variabler (Ringdal 2001:162). For det andre innebærer en slik studie et svært omfangsrikt og komplekst datamaterialet. Det vil derfor være nødvendig å gjøre noen avgrensninger slik at datamaterialet blir håndterbart.

2.1 Operasjonalisering av fleksibilitet og trygghet

For å kunne måle fleksibilitet og trygghet må begrepene operasjonaliseres, eller gjøres målbare. Dette vil jeg gjøre ved å finne andre (empiriske) variabler som kan fungere som indikatorer på henholdsvis fleksibilitet og trygghet. På denne måten blir de abstrakte begrepene konkretisert, samtidig som jeg presiserer hva jeg legger i de to begrepene. Jeg tar utgangspunkt i de fire dimensjonene ved begrepene fleksibilitet og sikkerhet eller trygghet presentert i kapittel 1. Jeg vil i hovedsak konsentrere meg om mikronivået, det vil si studere fleksibilitet ut fra et bedriftsperspektiv og trygghet ut fra et arbeidstakerperspektiv. Jeg vil imidlertid gjøre et unntak for lønnsfleksibilitet. Denne dimensjonen vil jeg studere på makronivå. Jeg vil undersøke hvor fleksibelt lønnsdannelsessystemet som helhet er, for slik å kunne si noe om bedrifters rolle i forbindelse med lønnsbestemmelse.

2.1.1 Fleksibilitet

Fleksibilitet i flexicurityssammenheng blir, som redegjort for i kapittel en, delt inn i *numerisk fleksibilitet*, *funksjonell fleksibilitet*, *arbeidstidsfleksibilitet* og *lønnsfleksibilitet*. For hver av disse er det mulig å angi en teoretisk variasjonsbredde, fra det mest rigide alternative til det mest fleksible alternativet. Landene vil kunne plasseres et sted imellom disse ytterpunktene. For *numerisk fleksibilitet* vil det rigide ytterpunktet være en livslang jobb hvor det er umulig for arbeidsgiver å si opp arbeidstakere. Det fleksible ytterpunktet vil være en situasjon hvor arbeidsgiver kostnadsfritt kan ansette og si opp arbeidstakere etter eget for godtbeholdende. Ved *funksjonell fleksibilitet* er det rigide ytterpunktet at arbeidsgiver ikke har mulighet til å be sine arbeidstakere om å gjennomføre noen andre oppgaver enn det som er presisert i stillingsbeskrivelsen selv om vedkommende har den nødvendige kompetansen. Det fleksible ytterpunktet vil være at arbeidsgiver fritt kan flytte arbeidstakere mellom avdelinger innen samme bedrift eller mellom datterselskaper innen samme konsern. Ved *arbeidstidsfleksibilitet* vil det rigide ytterpunktet være at arbeidsgiver ikke har noen mulighet til å regulere arbeidstakernes arbeidstid etter endringer i behovet for arbeidskraft. Det fleksible ytterpunktet er at arbeidsgiver kan endre på de ansattes arbeidstid og antall timer ettersom behovet for arbeidskraft endrer seg uten at det kreves noen form for kompensasjon fra arbeidstakers side. Ved *lønnsfleksibilitet* vil det rigide ytterpunktet være en situasjon hvor den enkelte bedrift ikke har noen innflytelse over lønnsnivået, og det fleksible ytterpunktet en situasjon der alle lønninger bestemmes gjennom individuelle forhandlinger. Ytterpunktene illustrert her er rent teoretiske, og hvert av landene vil plassere seg et sted mellom ytterpunktene. Denne studien handler derfor om å finne ut hvilke av ytterpunktene landenes arbeidsmarked i størst grad lener mot.

Den første dimensjonen er *numerisk fleksibilitet*, som ofte blir målt ved å se på stillingsvern.¹⁴ Det er da interessant å se på elementer som formelle *krav ved*

¹⁴ Se for eksempel OECD Employment outlook 2004 eller Europakommisjonens Employment in Europe 2006.

oppsigelse, oppsigelsesvarsel, hvorvidt noen grupper har bedre *oppsigelsesvern* enn andre, og regler for bruk av *prøvetid*. Samtidig er bruk av atypiske ansettelsesformer, som for eksempel midlertidige kontrakter, ringevikarer eller deltidsarbeid, interessant i denne sammenhengen, da disse kan sees på som numerisk fleksibilitet i seg selv. Jeg mener at *midlertidige kontrakter* er den formen for atypisk ansettelse som reflekterer numerisk fleksibilitet best. Det er da interessant å se på *bruk og tidsbegrensninger* ved midlertidige kontrakter, samt hvorvidt de midlertidig ansatte har *fortrinnsrett* ved nye ansettelser. De to første indikatorene på (numerisk) fleksibilitet er som følger: 1) stillingsvern og 2) atypiske ansettelsesformer.

Funksjonell fleksibilitet, slik det er definert her, er studert i mindre grad enn den numeriske fleksibiliteten, og å finne gode indikatorer som sier noe om funksjonell fleksibilitet i bedrifter generelt i et land er vanskelig. I den europeiske studien *Employment in Europe* vurderes funksjonell fleksibilitet ut fra hva respondenter i den europeiske arbeidsmiljøundersøkelsen (EWCS¹⁵) har svart på spørsmål om jobbtrotasjon, teamarbeid, utfordringer i arbeidet og lignende (European Commission 2007b:74). Denne undersøkelsen er interessant ettersom den gir en god oversikt over funksjonell fleksibilitet i praksis på tvers av de europeiske landene. Den gir imidlertid ikke informasjon om hvilke sider ved arbeidsmarkedene i de ulike landene som gjør at bedrifter generelt opplever en høy eller lav grad av funksjonell fleksibilitet. En empirisk variabel som vil kunne gi en indikator på dette er retten til utdanningspermisjon. Videreutdanning vil øke arbeidstakerens kompetanse og gjøre han eller henne kvalifisert til å fungere i flere funksjoner. Det er da interessant å se på *adgang til utdanningspermisjon, permisjonens varighet og utdanningspermisjon for midlertidig ansatte*. Den tredje indikatoren på (funksjonell) fleksibilitet er som følger: 3) rett til utdanningspermisjon.

¹⁵ For hele arbeidsmiljøundersøkelsen se "Fourth European Working Conditions Survey" på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Arbeidstidsfleksibilitet går i mange sammenhenger under betegnelsen funksjonell fleksibilitet, ettersom begge formene handler om å gjøre endringer *med* den eksisterende arbeidsstokken heller enn å endre dennes sammensetning eller størrelse. Her skiller jeg imidlertid ut den type endring som har med tilpassing av arbeidstid å gjøre i tråd med fleksibilitetsinndelingen i kapittel en. Arbeidstidsfleksibilitet handler om bruk av atypiske arbeidstider. En viktig form for slik type arbeidstid er overtid. Det er da interessant å se på *normalarbeidstid*, som er grunnlaget for utregning av overtid, *beregning av normalarbeidstid og overtid*, samt regler for *overtid ved deltidsarbeid*. Den fjerde indikatoren på (arbeidstids)fleksibilitet er derfor: 4) atypisk arbeidstid.

Lønnsfleksibilitet kan deles i to; den fleksibiliteten som gir forhandlingsrom oppover og den fleksibiliteten som gir forhandlingsrom nedover. Lønnsfleksibilitet oppover innebærer at lønnsforhandlinger skjer på et sentralisert nivå. Dette vil begrense den enkelte bedrifts mulighet til å lønne sine ansatte etter individuelle prestasjoner eller egenskaper. Lønnsfleksibilitet nedover begrenses gjennom minstelønnsordninger. Disse kan enten være lovfestet eller avtalefestet, men uansett innebærer de en grense for hvor lavt bedrifter kan lønne sine ansatte. For å kunne si noe om hvor stor lønnsfleksibilitet enkelte bedrifter synes å ha, må jeg altså studere lønnsforhandlingssystemet. Med andre ord, må jeg studere denne variabelen på makronivå for å undersøke om det vil gi meg noen indikasjoner på lønnsfleksibilitet fra et bedriftsperspektiv på mikronivå. Den siste indikatoren på (lønns)fleksibilitet er følgelig 5) Lønnsbestemmelse.

Oppsummert vil jeg studere fleksibilitet i arbeidsmarkedet ved å se på 1) stillingsvern; 2) atypiske ansettelsesformer; 3) rett til utdanningspermisjon; 4) atypisk arbeidstid og 5) lønnsbestemmelse. I neste del operasjonaliserer jeg trygghetsbegrepet.

2.1.2 Trygghet

Trygghet ble i innledningskapittelet definert i form av de fire følgende dimensjonene: *jobbsikkerhet*, *inntektssikkerhet*, *kombinasjonstrygghet* og *sysselsettingstrygghet*. Som ved fleksibilitet, kan det defineres en teoretisk variasjonsbredde for hver dimensjon innenfor trygghetsbegrepet. Denne vil strekke seg fra de ordningene som gir minst trygghet for arbeidstaker til de ordningene som gir størst trygghet. *Jobbsikkerhet* innebære mye den samme variasjonen som numerisk fleksibilitet. Den mest utrygge situasjonen for arbeidstaker vil være at arbeidsgiver kan foreta oppsigelser helt etter eget ønske, mens den situasjonen som gir størst trygghet er en livslang jobb som arbeidstaker ikke kan miste. Når det gjelder *inntektssikkerhet* er den mest utrygge situasjonen for arbeidstakere ordninger hvor vedkommende ikke har rett på noen erstatning ved ufrivillig fravær fra jobb. De tryggeste ordningene er de hvor alle arbeidstakere får 100 % inntektskompensasjon med ubegrenset varighet ved fravær. Ved *kombinasjonstrygghet* strekker den teoretiske variasjonsbredden seg fra situasjonen hvor arbeidstaker ikke under noen omstendigheter kan ta permisjon eller avspasere av private hensyn til situasjoner hvor arbeidstaker kan tilpasse arbeid etter privatliv uten økonomisk tap. Med hensyn til *sysselsettingstrygghet* er den mest utrygge situasjonen for en arbeidstaker at vedkommende ikke kan forvente å få noen som helst hjelp til å finne en ny jobb i tilfelle oppsigelse. Den tryggeste situasjonen er hvis en arbeidstaker er garantert en ny jobb hvis vedkommende mister den gamle, uavhengig av alder og utdanning. For å finne ut hvor på skalaen de fire landene ligger må dimensjonene ved trygghet først operasjonaliseres.

Den første dimensjonen ved trygghetsbegrepet er *jobbsikkerhet*. Tidligere har jobbsikkerhet blitt definert ut av flexicuritybegrepet med begrunnelse om at trygghet i denne sammenheng handler om å gjøre folk i stand til å fungere i et mobilt arbeidsmarked. Det kan videre argumenteres at jobbsikkerhet blir indirekte målt gjennom studie av stillingsvern, da et rigid stillingsvern impliserer større jobbsikkerhet enn et svakt stillingsvern. Jeg velger derfor å utelate dimensjonen jobbsikkerhet i denne studien.

Den andre dimensjonen, *inntektssikkerhet*, handler om hvorvidt arbeidspfører mennesker er sikret en inntekt ved midlertidig opphør i arbeidsmarkedsdeltakelse. Dette kan studeres ved å se på offentlige forsikringsordninger ved arbeidsledighet, sykdom og ved svangerskap og nedkomst. Det vil da være interessant å studere hvilke krav som stilles ved utbetaling av erstatning, og hvor sjenerøse erstatningene er når de blir utbetalt. Jeg velger følgende tre indikatorer på inntektssikkerhet: 1) arbeidsledighetserstatning, 2) sykepenger og 3) betalt foreldrepermisjon. Sistnevnte fungerer også som indikator på *kombinasjonstrygghet*, det vil si muligheten for å kombinere jobb og familie. Det vil da være interessant å studere ikke bare økonomisk støtte, men også hvor lenge mor og far har rett på betalt permisjon. En annen periode i livet hvor inntektssikring er viktig, er pensjonstilværelsen. Jeg velger imidlertid å gjøre en avgrensning ved permanent uttredelse av arbeidsmarkedet, og pensjonsordninger vil følgelig ikke bli vurdert i denne studien.

Den siste formen for trygghet, *sysselsettingstrygghet*, kan både måles ved å studere sysselsettingstiltak, og ved å studere muligheter for etter- og videreutdanning for arbeidstakere. Når det gjelder sysselsettingstiltak er det vanskelig for meg å sammenligne effekten av ulike tiltak. Det kreves både informasjon om resultatene av å ha deltatt i et eller flere av slike tiltak, og hva utfallet ville vært hvis vedkommende ikke hadde deltatt i de gitte tiltakene (European Commission 2006:135). En oversikt over hvor mange som deltar i sysselsettingstiltak som kommer seg inn igjen på arbeidsmarkedet er nok mulig å finne, men å skulle komme frem til kontrafaktiske data synes vanskelig innenfor oppgavens omfang. Det synes følgelig lite hensiktsmessig å studere sysselsettingstiltak. Med hensyn til mulighet for etter- og videreutdanning vil jeg argumentere at dette blir diskutert i studie av *rett til utdanningspermisjon*. På bakgrunn av dette velger jeg å utelate dimensjonen sysselsettingstrygghet fra denne studien.

Oppsummert vil trygghet i arbeidsmarkedene i Norge, Danmark, Sverige og Frankrike bli studert ved å se på følgende (empiriske) variabler: 1) arbeidsledighetserstatning, 2) sykepenger, og 3) betalt foreldrepermisjon. I neste del

vil jeg ta for meg den andre utfordringen dette studie byr på, nemlig datamaterialets kompleksitet.

2.2 Datamaterialets kompleksitet

For å studere fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedene til fire ulike land er det store mengder datamaterialet som er av interesse. For det første er det snakk om de respektive landenes lovgivning på området. For det andre har hvert land flere hovedavtaler og en mengde andre kollektivavtaler som bidrar til å regulere elementer i arbeidsmarkedet ytterligere. I tillegg til disse skriftlige lovene og reglene kommer de uskrevne ordningene. Hvordan ting gjøres i praksis kan ofte avvike fra hvordan ting skal fungere i teorien. Følgelig er det ikke bare snakk om et stort, men også komplekst datamateriale og det blir nødvendig og foreta noen avgrensninger for å gjøre det håndterbart. Jeg vil for det første snevre inn hvilke former for data jeg tar i bruk, og for det andre konstruere tre idealpersoner som jeg kan bruke som retningsgivere når jeg skal navigere meg gjennom datamaterialet.

2.2.1 Kilder og kildekritikk

På jakt etter kilder velger jeg som en første innsnevring i denne studien av fleksibilitet og trygghet å konsentrere meg om arbeids- og sosiallovgivningen i de fire landene. Jeg utelukker kollektivavtaler selv om mange bestemmelser som angår arbeidsmarkedet er fastsatt nettopp i slike avtaler, fordi det er for mange av dem til at jeg har ressurser til å gå gjennom alle. Bare i Sverige finnes der rundt 600 kollektivavtaler (Eurofound 2007:URL1) og Landsorganisasjonen (LO) i Norge opererer med fire forskjellige hovedavtaler.

At jeg velger bort kollektivavtaler kan vurderes som en svakhet ettersom relevant informasjon utelates. Hvor viktig kollektivavtalene er, vil imidlertid variere fra land til land, avhengig av hvor mye som er lovfestet og hvor mye som blir bestemt mellom partene i arbeidslivet heller enn gjennom lov. Når det gjelder hvordan praksisen er i

forhold til lovbestemmelsene er dette informasjon jeg ikke har tilgang på. Dette elementet blir derfor ikke tatt med i denne studien.

Et annet problem knyttet til kildematerialet er at det i enkelte land finnes ulike regler for ulike grupper. Et eksempel er Danmark, hvor funksjonærer er dekket av en egen lov; Funksjonærloven. Følgelig gjelder til dels andre regler for denne gruppen enn for resten av arbeidsstokken. Valget jeg står ovenfor da er enten å ta for meg alle regler for alle grupper, eller å avgrense slik at noen grupper faller utenfor studiet. Det første alternativet fører med seg en betydelig større mengde datamaterialet, mens sistnevnte gjør det vanskelig å si noe om lønnsnettaker generelt i et land ettersom ikke all informasjon er tatt med i vurderingen. Jeg velger å avgrense i tråd med idealpersonene. Med andre ord tar jeg bare for meg regler som gjelder en gjennomsnittelig arbeidstaker, og ikke regler som bare gjelder for mindre deler av arbeidsstokken.

For å forsikre meg om at ikke essensielle sider ved arbeidsmarkeds- og sosiallovgivningen blir utelatt når jeg ikke tar for meg kollektivavtaler og praksisordninger vil jeg, i tillegg til lovgivning, også se på tidligere komparative studier gjort av fleksibilitet og sikkerhet i arbeidsmarkedet. Jeg sikter da først og fremst til OECD sine Employment Outlook studier og studier fra European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). Gjennom slike studier regner jeg med å få informasjon om de mest relevante sidene ved ulike arbeidsmarkedsordninger som er nedfelt i ulike kollektivavtaler. Jeg vurderer følgelig kildematerialet mitt som omfattende nok til å kunne studere fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet på en god måte, til tross for at jeg utelater kollektivavtaler og lovgivning for enkeltgrupper

2.2.2 Bruk av idealpersoner

Jeg har valgt å ta utgangspunkt i lovgivningen til de fire landene Norge, Danmark, Sverige og Frankrike for å utføre en komparativ studie av fleksibilitet og trygghet i de respektive arbeidsmarkedene. En utfordring ved å studere lovverk er at dette er laget

for å dekke alle mulige situasjoner. I min studie er det imidlertid ikke unntakene som er av interesse, men heller de generelle reglene som gjør det mulig å sammenligne lovgivningen på tvers av landegrensler. Jeg ønsker derfor å ta utgangspunkt i noen typiske tilfeller og lete etter mønstre og hovedtendenser. Jeg ønsker med andre ord å se på hvordan fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet gjør seg gjeldende for den gjennomsnittelige arbeidstaker når institusjonene fungerer slik de skal. For å kunne gjøre dette konstruerer jeg tre idealpersoner som jeg tar utgangspunkt i, og forholder meg til, i arbeidet med datamaterialet. Disse vil fungere som retningsgivere i utvelgelsen av hvilke lovbestemmelser og sosiale ordninger jeg konsentrerer meg om. Følgelig vil jeg ikke nødvendigvis studere fleksibilitet og trygghet for hver enkel idealperson, men de vil hjelpe meg å finne frem i et omfangsrikt datamateriale. Samtidig vil idealpersonene bidra til å belyse forskjeller mellom inntektsgrupper eller mellom arbeidstakere med ulik ansiennitet der slike forskjeller måtte eksistere, men dette vil ikke være tilfelle for alle de empiriske variablene.

En vanlig måte å konstruere slike idealpersoner på er å bruke arbeidsinntekten til en gjennomsnittelig produksjonsarbeider (Average Production Worker , APW) som utgangspunkt. Fra og med 2004 gikk imidlertid OECD over til å se på arbeidsinntekten til en gjennomsnittelig lønnstaker eller AW (Average Wage Earner) i stedet, da utviklingen i de fleste OECD land går i en slik retning at APW ikke lenger gir det beste grunnlaget for en komparativ studie (NOSOSCO 2007:25). Jeg velger derfor å konstruere tre idealtyper med utgangspunkt i AW.

Idealperson I (AW) er en gjennomsnittelig lønsmottaker med en gjennomsnittelig årsinntekt. Vedkommende jobber heltid, det vil si 100 %, og har hatt samme jobb i 5 år. Hvor mange timer i uken som utgjør heltid vil variere mellom land og mellom yrker. Dette gjenspeiles i ulike organisasjoners måling av heltids- og deltidsansatte. For eksempel definerer det norske Statistisk Sentralbyrå (SSB) heltid versus deltidsom følger: "Heltid/deltid beregnes av avtalt/vanlig arbeidstid. Arbeidstid på 37 timer og over er heltid, samt arbeidstid på 30-36 timer hvor intervjuobjektet bekrefter at dette utgjør heltid i vedkommendes yrke. Deltid er dermed avtalt arbeidstid under

30 timer, samt arbeidstid på 30-36 timer hvor dette ikke er heltid” (Statistisk Sentralbyrå 2008:URL1). Likeledes definerer OECD deltid som mindre enn 30 timer i uken (OECD 2008:352), mens Eurostat velger å ikke gi en presis definisjon, men lar respondentene selv definere hva som er heltid eller deltid da dette kan variere landene i mellom (Eurostat 2007:138). Heltid vil følgelig bli forstått som å inneha en 100 % stilling, hvor man jobber minimum 30 timer i uken eller mer, alt etter hva som kan regnes for en normalarbeidsuke i det gitte yrket og/eller landet.

Idealperson II (0,5xAW) kan også anses å være en gjennomsnittelig arbeidstaker, men til forskjell fra idealperson I, arbeider idealperson II deltid. Vedkommende har hatt samme jobb i 1 år og har jobb som hovedbeskjeftigelse, men vil naturligvis ha en lavere gjennomsnittelig inntekt enn idealperson I. Vedkommende har en avtalt arbeidstid som utgjør 50 % eller mer av en normalarbeidsuke. Kristine Nergaard (2004:50) skiller mellom det hun betegner som kort deltid og lang deltid. Hun forklarer da kort deltid som mindre enn 20 timer i uken, mens lang deltid vil si 20 timer i uken eller mer. Ved presisering av antall timer vil man her møte den samme problemstillingen som nevnt over med hensyn til hva som utgjør en normalarbeidsuke. Jeg velger derfor å skille mellom kort deltid i betydningen mindre enn 50 % stilling, mens å jobbe lang deltid vil si å ha en 50 % stilling eller større. Jeg velger vekk kort deltid da en betydelig andel av arbeidstakere med slike stillinger kan antas å ha arbeidet som en syssel ved siden av en annen hovedbeskjeftigelse, som for eksempel utdanning. Med en normalarbeidsuke på 37 timer vil 20 timer da utgjøre i overkant av en 50 % stilling. Hvorvidt vedkommende jobber frivillig eller tvungen deltid er ikke relevant i denne sammenhengen.

Idealperson III (2xAW) kan også sees på som en gjennomsnittelig arbeidstaker som jobber fulltid, og som har vært i samme jobben i fem år. Vedkommende skiller seg imidlertid fra de to andre idealpersonene ved å ha en arbeidsinntekt på 2 ganger AW. Med andre ord tjener denne personen dobbelt så mye som en gjennomsnittelig lønnsinntaker, og kan følgelig beskrives som å tilhøre en høyinntektsgruppe.

I tabell 2.1 presenterer jeg en oversikt over gjennomsnittelig inntekt, gjennomsnittelig arbeidstid, andel av arbeidsstokk som er fagorganisert og hvor stor del av arbeidsstokken som er dekket av tariffavtaler. Denne er ment som illustrasjon på en gjennomsnittelig lønsmottaker (AW) i henholdsvis Norge, Danmark, Sverige og Frankrike. Med unntak av inntekt og arbeidstid kan imidlertid tabellen også sees på som en beskrivelse av idealpersonene II og III.

Tabell 2.1 En gjennomsnittelig lønsmottaker (AW)

	Norge	Danmark	Sverige	Frankrike
Gjennomsnittelig inntekt¹⁶	362 426 NOK	333 928 DKK	292 628 SEK	47 842 Euro
Antall timer i en normalarbeidsuke	37,5 timer	37 timer	37,5 timer	35 timer
Prosent av arbeidsstokk som er fagorganisert	54 %	74 %	79 %	10 %
Tariffavtaledekning	70-77 %	77 %	90 %	90 %

Kilder: Carley (2008 URL) OECD (2008) og Schulten (2005 URL)

Den gjennomsnittelige inntekten i tabellen over viser gjennomsnittelig årlig bruttoinntekt for en heltidsansatt (OECD Employment Outlook 2008:359).

I følge European Industrial Relations Observatory (EIRO) er en gjennomsnittelig normalarbeidsuke i Norge 37,5 timer lang, i Danmark 37 timer, i Sverige 37,5 time og i Frankrike 35 timer lang (Carley 2008 URL). Jeg vil bruke disse timetantallene som mål på hvor mange timer i uken en gjennomsnittelig lønnsarbeider jobber (AW). En nærmere diskusjon av hva som utgjør en normalarbeidsuke vil jeg komme tilbake til i kapittel 4, del 4.

¹⁶ Gjennomsnittelig inntekt er oppgitt i OECD Employment Outlook oppgitt i US dollar fra 2006. Her er de regnet om til nasjonal valuta fra gjennomsnittelig valutakurs for USD i 2006 (The Federal Reserve 2007:URL).

Når det gjelder fagforeningsmedlemskap varierer prosentandelen betydelig mellom de fire landene. I følge OECD Employment Outlook fra 2004 hadde Sverige og Danmark den høyeste andelen fagorganiserte arbeidere i år 2000 med henholdsvis 79 og 74 prosent av arbeidsstokken. Norge lå noe bak, men fremdeles med over halvparten av arbeidsstokken organisert, på 54 %. I Frankrike derimot er knappe 10 % av arbeidsstokken organisert. I tillegg til å organisasjonsgrad er det nyttig å se på hvor stor andel av arbeidsstokken som blir dekket av kollektivavtaler, inkludert de som ikke er fagorganisert. Her viser statistikk fra EIRO (Schulten 2005 URL) at rundt 90 % av arbeidsstokken i både Sverige og Frankrike dekket av bestemmelser gjort ved kollektive forhandlinger. Også i Norge ligger dekningsgraden godt over medlemsgraden, med et prosenttall på mellom 70-77. I Danmark er forskjellen mindre, og dekningsgraden på 77 % ligger bare så vidt over andelen fagorganiserte arbeidere. Med utgangspunkt i disse tallene vil jeg argumentere for at en gjennomsnittelig lønnsnettaker i Norge, Danmark og Sverige med overveiende sannsynlighet både er fagorganisert, og dekkes av en eller flere kollektivavtaler. For en gjennomsnittelig lønnsnettaker i Frankrike er det lite sannsynlig at vedkommende er fagorganisert, men vedkommende er med stor sannsynlighet likevel dekket av kollektivavtaler. Idealperson I, II og III er følgelig enten medlem av en fagforening eller, i Frankrikes tilfelle, dekket av kollektivavtaler.

I denne delen har jeg foretatt de nødvendige avgrensningene i datamaterialet for at studie skal være gjennomførbart. I neste del vil jeg se på den praktiske gjennomføringen av studie.

2.3 Gjennomføring av studien

Spørsmålet som jeg ønsker å svare på i denne studien er som sagt *hvorvidt forskjellen mellom den nordiske og den kontinentale modellen med hensyn til fleksibilitet og trygghet på arbeidsmarkedet er overdrevet*. Det er med andre ord et spørsmål om å sammenligne grad av fleksibilitet og trygghet i de fire landene jeg har valgt som case.

Dette ønsker jeg å gjøre ved å rangere landene på en fleksibilitetsskala og på en trygghetsskala.

Skalaene vil gå fra 1 til 4, hvor 1 indikerer minst fleksibel/trygg og 4 indikerer mest fleksibel/trygg. Jeg vil begynne analysen av hver variabel med å vise hvilke elementer ved den gitte variabelen som er interessant å se nærmere på, og så redegjøre for hva det foreliggende datamaterialet indikerer med hensyn til grad av fleksibilitet/trygghet. Fleksibilitet vil da bli vurdert ut i fra et bedriftssynspunkt, mens trygghet vil bli vurdert ut i fra et arbeidstakersynspunkt. Etter at all empirien for den gitte variabelen er lagt frem vil jeg vurdere hvert av elementene i den gitte variabelen på fleksibilitets-/trygghetsskalaen. Jeg summerer så opp skårene på de ulike elementene og regner deretter ut en gjennomsnittsskår for hvert land på den gitte variabelen. I rangeringen av landene på en fleksibilitetsskala eller en trygghetsskala tar jeg da utgangspunkt i denne gjennomsnittsskåre. Dette vil også være utgangspunktet mitt i vurderingen av hvorvidt hypotesene som fremstilles i innledningskapittelet blir styrket eller svekket.

Datamaterialet er av kvalitativ art. Dette innebærer at avgjørelsen om hva som er minst eller mest fleksibelt og hva som gir minst eller størst trygghet i stor grad vil være basert på skjønsmessige vurderinger. Samtidig vil vurderingen av hvert land skje *i forhold til* hvordan de tre andre gjør det med hensyn til fleksibilitet/trygghet. Det kan følgelig argumenteres at skjønsmessige vurderinger ikke er håndfaste nok og at denne måten å tolke datamaterialet på innebærer at valg av andre case ville gitt andre resultater. Et slikt argument er et klassisk eksempel på diskusjonen om hva som er å foretrekke av kvalitative eller kvantitative data.

Jeg vil hevde at bruk av skjønn er en nødvendighet i en studie av denne art, men vil søke å begrunne mine skjønsmessige vurderinger godt underveis. Når det gjelder sammenligningen av landene og den påfølgende rangeringen, vil denne være preget av hvor fleksible/trygge de andre landene i studien synes å være. Etter min oppfatning er nettopp dette noe av poenget med komparativ casestudier; å studere

hvordan et case gjør det i forhold til de andre casene. Følgelig anser jeg verken bruken av skjønn eller elementet av relativitet i tolkningen av data som problematisk.

Rangeringen av de ulike variablene på en skala fra 1 til 4 er en måte å gjøre et komplekst datamateriale oversiktlig på. Alle elementene i hver variabel er følgelig vektet likt. Det bør videre nevnes at skårene som utdeles ikke kan brukes til videre kvantitative analyse, men er utelukkende ment som en måte å gjøre det lettere å sammenligne den empiriske informasjonen. Når den praktiske gjennomføringen av denne studien så er avklart, vil jeg i neste del foreta en kritisk vurdering av eget forskningsdesign.

2.4 Metodologiske vurderinger

Uavhengig av forskningsdesign er det et par metodologiske vurderinger som alltid må gjøres. Den første er et spørsmål om det foreliggende datamaterialet kan regnes som pålitelige, med andre ord en vurdering av datas reliabilitet. Den andre er om valget av metode og variabler gjør det mulig å svare på forskningsspørsmålet på en tilfredsstillende måte, altså et spørsmål om validitet.

2.4.1 Reliabilitet

Områdene sysselsettings- og sosialpolitikk er i stadig endring. Med jevne mellomrom revideres alle kollektivavtaler, ny nasjonal lovgivning foreslås og vedtas og nye EU-direktiv blir implementert. Likeledes kan ikke statistikk anses som faste parametre, enten det handler om hvor stor andel av arbeidsstokken som er fagorganisert eller hva som er den gjennomsnittelige inntekten, men vil varierer med tiden. Følgelig er det ikke alltid lett eller mulig å få tilgang på informasjon om den aller siste utviklingen på arbeidsmarkedsområdet. Som en konsekvens av dette vil det være en viss risiko for at endringer på sysselsettings- og sosialområdet i ett eller flere av landene er blitt gjort uten at det fanges opp av det datamaterialet som er tilgjengelig og feil kan følgelig forekomme. For å minimere sjansen for dette vil jeg foreta datainnsamling og

behandle datamaterialet etter følgende prinsipper. Ved bruk av statistiske oversikter vil jeg strebe etter å finne de som er av nyeste dato. For å kunne sammenligne på tvers av land vil det imidlertid være hensiktsmessig å velge data fra samme år, og dette vil derfor ha prioritet over nyere data ettersom det er mønstre og hovedtendenser som er av interesse heller enn detaljene. Når det gjelder lover og regler tar jeg som hovedregel for meg de lover og regler som gjelder i 2008. Midlertidige lover og forskrifter som ikke er gyldig utover 2008 vil imidlertid ikke bli tatt med. På denne måten anser jeg den dynamiske delen av datamaterialet mitt for å oppfylle kravet til reliabilitet i tilfredsstillende grad.

Andre deler av datamaterialet mitt består av ulike lovverk, større komparative studier, og informasjon om sysselsettings- og sosialpolitikk fra ulike departementer og direktorater. Når det gjelder lovverk har både Norge, Danmark, Sverige og Frankrike hver sin online lovdatabase med oversikt over gjeldende og tidligere lover. Videre er en del av de komparative studiene, samt det meste av informasjon fra departementer og direktorater å finne på deres respektive hjemmesider. Dette innebærer at mye av data er hentet fra verdensveven, som igjen kan gi enkelte utfordringer med hensyn til grad av pålitelighet. Internettkildene som blir brukt er imidlertid stort sett fra nasjonale myndigheter eller større internasjonale organisasjoner og jeg regner derfor med at informasjon som legges ut på slike nettsteder er pålitelige. Jeg regner derfor også disse data for å oppfylle kravet om reliabilitet.

2.4.2 Validitet

Studiet av fleksibilitet og trygghet kan gjøres på flere forskjellige måter. For eksempel kunne casene bestått av ulike bedrifter og deres individuelle flexicuritystrategier. Dette kunne gitt mulighet til å være mer resultatorientert i form av hvordan ting fungerer i praksis. Jeg har imidlertid valgt å studere fleksibilitet for bedrifter og trygghet for arbeidstakere mer generelt, og operasjonalisert variablene deretter. Operasjonaliseringen av de teoretiske variablene fleksibilitet og trygghet gjør det klart hvilke data som er nødvendige for å svare på forskningsspørsmålet.

Samtidig er de empiriske variablene såpass presise at det burde være mulig å finne de riktige data. Med dette som utgangspunkt mener jeg at de empiriske variablene jeg har kommet frem til fanger opp de viktigste aspektene ved fleksibilitet og trygghet. Følgelig anser jeg kravet om validitet for å være oppfylt.

Målet med denne studien er å si noe om forskjellen mellom den nordiske og den kontinentale modellen. Til det må kravet om ekstern validitet, eller muligheten til å generalisere ut over de utvalgte casene, være tilfredsstillende. Jeg argumenterer at en studie av Norge, Danmark, Sverige og Frankrike vil kunne måle hvorvidt de skandinaviske landene er svært like og hvorvidt Frankrike som representant for den kontinentale modellen skiller seg betraktelig fra de skandinaviske landene. Hvis innføring av flexicuritystrategier innebærer at ulikhetene mellom modellene er klare, burde forskjellen innad i Skandinavia være mindre enn mot et fjerde land. Hvis det imidlertid er slik at forskjellen er overdrevet bør forskjellen mellom de skandinaviske landene være like store eller større enn forskjellen i forhold til et fjerde land. Dermed er konklusjonen min at en komparativ studie av Norge, Sverige, Danmark og Frankrike vil kunne gi klare indikasjoner på om forskjellen mellom den nordiske og den kontinentale modellen med hensyn til fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet er overdrevet. Følgelig anser jeg det som mulig å generalisere ut over de aktuelle casene, i den grad det er et behov.

Når som forskningsdesignet og utfordringer knyttet til datamaterialet er avklart, vil jeg etter hvert gå over på den delen av oppgaven hvor jeg presenterer og analyserer det datamaterialet jeg har funnet frem til. Før jeg begynner med det vil jeg i neste kapittel gi noe bakgrunnsinformasjon om arbeidsmarkedssituasjonen i Norge, Danmark, Sverige og Frankrike anno 2008.

3. Arbeidsmarkedssituasjonen anno 2008

Dette kapitlet er ment å gi leseren en innsikt i arbeidsmarkedssituasjonen i Norge, Sverige, Danmark og Frankrike anno 2008. Med andre ord bakgrunnskunnskap som kan fungere som et bakteppe for den videre analysen av fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet i de fire landene. Jeg vil ta for meg en del av de samme elementene som ble diskutert på et mer overordnet plan i innledningskapitlet, det være seg landenes relasjon til EU, forholdet til flexicurity og sysselsettingsnivået i forhold til Lisboastrategiens mål om 70-60-50¹⁷, samt regulering av arbeidsmarkedet, organisasjonsgrad og tariffavtalenes dekningsgrad. Jeg vil da begynne med å ta for meg Norge, deretter se på Danmark, så Sverige og til slutt Frankrike.

3.1 Petroleumslandet Norge

Norge er det eneste landet blant casene som ikke er medlem av EU. Landet deltar imidlertid i ulike EU-programmer og blir gjennom disse og gjennom EØS berørt av den politikken EU fører når det gjelder arbeidsmarkedspolitik, men også andre områder. Likevel er flexicuritydebatten som for tiden finner sted nedover på kontinentet, lite diskutert i Norge. Temaet er noe studert i enkelte forskningsmiljøer som for eksempel ved forskningsinstituttet Fafo, men i debatten i det offentlige rom er det lite som indikerer at *flexicurity*¹⁸ er et viktig tema i Norge.

Norge er, i tråd med den nordiske velferdsmodellen, kjent for å universelle og sjenerøse velferdsordninger. Tone Fløtten et. al (2007:77) viser til at ”et vanlig mål på velferdsstatens omfang er offentlige utgifter til sosiale formål som andel av BNP”.

¹⁷ I kapittel 2 viste jeg til hvordan Lisboastrategiens mål om full sysselsetting vil si en samlet sysselsetting i EU på 70 %, hvorav 60 % av alle kvinner og 50 % av alle eldre arbeidstakere skal være i arbeid. Derav 70-60-50.

¹⁸ Det kan selvsagt innvendes at elementene i flexicurity som aktiv arbeidsmarkedspolitik, gode velferdsordninger og fleksibilitet i arbeidsmarkedet blir debattert stadig vekk, men flexicurity i seg selv er ikke en debatt i Norge på nåværende tidspunkt.

I følge den amerikanske økonomen Richard B. Freeman sin uttalelse på slutten av 1990-tallet har Norge funnet "den gyldne middelveien", med lavere offentlige utgifter målt i andel av BNP enn Sverige, men høyere enn USA (Olberg 2007:23-24). På den andre siden må det tas med i betraktningen at Norge har høyere BNP pr innbygger enn både Sverige og Danmark (Fløtten et. al 2007:77). Slik sett kan et annet sitat fra Richard Freeman oppfattes som mer passende "Norway may just have got it right. Or maybe Norway has simply been lucky with its oil bonanza" (Freeman sitert i Olberg 2007:23). Petroleumsvirksomheten er en viktig faktor i den norske velferdsdebatten, men den finansierer en mindre del av velferdsstaten enn mange ser ut til å tro. Fremdeles blir velferdsstaten hovedsakelig finansiert over skatteseddelen. Dette har som konsekvens at velferdspolitikken henger tett sammen med arbeidsmarkedspolitikken, ettersom høy sysselsettingsgrad er nødvendig for å finansiere velferdsgodene (Fløtten et. al 2007:86). Norge har således en relativ lav arbeidsledighetsrate på 2,6 % av den sivile arbeidsstyrken i 2007 (OECD 2008:335). Når det gjelder sysselsettingsraten i Norge, viser denne at landet med god margin har nådd Lisboamålet på 70-60-50 ettersom den totale sysselsettingen er på 72,8 %, mens den for kvinner er på 69,5 % og for eldre arbeidstakere på 65,5 % (Statistisk sentralbyrå 2008 URL2).

Arbeidsmarkedet i Norge preges av en samarbeidskultur karakterisert ved trepartssystemet. Det innebærer at både arbeidsgiverorganisasjonene, arbeidstakerorganisasjonene og staten er med på å bestemme hvordan arbeidslivet skal reguleres (Falkum og Grimsrud 2007:103). Staten har vært med å "dempe og balansere motsetningene mellom arbeid og kapital (ibid:103) gjennom lovgivning, mens de to andre partene har forsøkt "å forene interessene til arbeid og kapital" (ibid:104) gjennom kollektive avtaler. Slik bidrar både lovverket og avtaler mellom partene i arbeidslivet til å regulere arbeidslivet. Med hensyn til kollektivavtalenes dekningsgrad ligger den som vist i kapittel to på 70-77 % i Norge, selv om "bare" 54 % av arbeidsstokken er fagorganisert.

3.2 Danmark og den gylne triangel

Danmark, som medlem av EU, forholdt seg lenge skeptisk til tanken om en felles europeisk sosialpolitikk. Argumentene gikk på at en slik integrering ville gjøre det vanskelig å beholde den nasjonale velferdsmodellen. En felles europeisk sosialpolitikk ble sett som en trussel mot det danske velferdssystemet. Dette endret seg imidlertid med Lisboastrategien og innføringen av målstyring som samarbeidsmetode (Kvist 2007:196, 203-204). Med denne strategien ble full sysselsetting et felles mål, samtidig som målstyring innebar en ikke-bindende integrering med hensyn til sosialpolitikken (ibid:204). I følge Jon Kvist (2007:196) endret dermed Danmark sin rolle, fra å være preget av EU-skeptisisme, til å bli et foregangsland med hensyn til sosialpolitikk på den europeiske arena. Denne nye rollen henger tett sammen med hvordan landet organiserer sin arbeidsmarkeds- og sosialpolitikk. Allerede på slutten av 1990-tallet fikk Danmark ros fra Europakommisjonen og OECD for sin aktive arbeidsmarkedspolitikk og omfattende sosiale ordninger (Kvist 2007:195). Senere har Danmark blitt betegnet som *selve* flexicuritylandet hvor høy mobilitet i arbeidsmarkedet, sjenerøse velferdsordninger og en aktiv arbeidsmarkedspolitikk kombineres i en gyllen triangel (Bredgaard et. al 2005:5). Sett i forhold til Lisboastrategiens mål om full sysselsetting kan denne flexicuritypolitikken synes å ha fungert ettersom den totale sysselsettingsraten ligger på 77,4 %, samtidig som den for kvinnelige arbeidstakere er på 73,4 % og for eldre arbeidstakere på 60,7 % (European Commission 2008b:53). Sett fra en annen vinkling, viser OECD sin Employment outlook fra 2008 at arbeidsledighetsraten i Danmark ikke var høyere enn 3,8 % i 2007.

Mobiliteten som kjennetegner det danske arbeidsmarkedet kan blant annet forklares ut i fra lite arbeidsmarkedslovgivning. Dette er ikke det samme som å si at arbeidsmarkedet ikke er regulert, men heller at det i større grad er regulert gjennom kollektivavtaler enn gjennom lovgivning (Søndergård 2007:38). Ansettelsessikkerhet, lønn og arbeidsforhold er elementer som dermed reguleres av partene i arbeidslivet heller enn gjennom lov (Beskæftigelsesministeriet 2005:10). Følgelig er det

fagforeningene som må ordne opp hvis arbeidsgivere trekker fleksibiliteten ut over det som er rimelig å forvente av en arbeidstaker. Som illustrert tidligere er medlemstallene i fagorganisasjoner høye. Hele 74 % av arbeidsstokken er fagorganisert og 77 % er dekket av avtalefestede bestemmelser.

3.3 Sverige

I begynnelsen av juni 2008 ble det holdt et seminar i Stockholm om ”flexicurity ur ett svensk perspektiv”. Her holdt arbeidsmarkedsministeren Svein Otto Littorin en tale om sitt syn på balansen mellom trygghet og fleksibilitet på det svenske arbeidsmarkedet (Littorin 2008:URL). Kjernen i talen handler om at flexicurity innebærer lite nytt i Sverige. Vektleggingen av denne politikken fra EU sin side synes å fungere mest som en påminnelse om at fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet fortsatt må balanseres. Talen gir en klar indikasjon på at flexicurity er et politisk tema i Sverige. Det er imidlertid ikke å forvente at det skal være et konfliktfylt tema ettersom flexicurity er ment som en strategi for å oppnå sysselsettingsmålene satt i Lisboastrategien. Sverige er nemlig blant de medlemslandene i EU som allerede har nådd disse målene, med en total sysselsettingsrate på 73,1 % i 2006, hvorav 70,7 % av kvinnene og 69,6 % av eldre arbeidstakere er i arbeid (European Commission 2008b:198). Det er dermed interessant å kunne konstantere at alle de skandinaviske landene allerede har nådd målet om full sysselsetting satt i Lisboastrategien. Sverige synes imidlertid å skille seg noe ut i denne sammenhengen med en høyere arbeidsledighetsrate på 6,1 %.

Når det gjelder regulering av arbeidsmarkedet har de fleste sider ved svensk arbeidsrett vært gjenstand for lovgivning siden 1970-tallet. I følge Gellner og Sydolf (2008:15) kan denne lovgivningen anses som en urørbar kjerne som ikke kan omgjøres, verken gjennom individuelle avtaler eller via en fagorganisasjon.¹⁹ Utenfor

¹⁹ Forfatterens egen oversettelse fra engelsk

denne kjernen derimot, finnes der et sett med bestemmelser som kan erstattes av kollektivavtaler på sentralt eller lokalt nivå (ibid:15). Denne fleksibiliteten synes å ha fått Dominique Anxo (2006 URL) til å tolke den svenske arbeidsmarkedslovgivningen som ”hovedsakelig valgfri”, og han betegner den svenske modellen som preget av ”forhandlet fleksibilitet” ettersom enkelte bestemmelser kan (re)forhandles av partene i arbeidslivet. Å hevde at arbeidsmarkedslovgivningen er valgfri å følge synes noe friskt. Essensen i reguleringen av det svenske arbeidslivet synes etter min mening heller å være en kombinasjon av lovgivning og avtalefestede bestemmelser, ikke ulikt systemet i Norge. Samtidig skal ikke kollektivavtalenes rolle undervurderes ettersom de dekker majoriteten av arbeidsstokken. Hele 79 % er fagorganisert og så mye som 90 % av arbeidere dekkes av kollektivavtaler.

3.4 Arbeidsmarkedspolitikk à la française

Frankrike er en av EUs grunnleggere og blant de mektigste landene i unionen. Likevel er ikke Lisboastrategien sentral i den franske offentlige debatten (Palier og Petrescu 2007:66). Franske aktører nekter i følge Bruno Palier og Luana Petrescu (2008:67) vanligvis for at EU-anbefalinger har noen innflytelse på nasjonal politikk. Dette vil ikke si at europeisk integrasjon ikke har noen effekt på Frankrike, men det synes heller som at franske aktører foretrekker å forklare reformer ut fra nasjonale hensyn heller enn europeisk innflytelse (ibid:67). Samtidig viser gjerne enkelte franske aktører til målstyring for å legitimere upopulære tiltak hjemme. Når det gjelder flexicurity mer spesifikt er dette et relativt nytt diskusjonstema i Frankrike. Fra før av har diskusjoner rundt økonomi og sosialpolitikk stort sett handlet om to posisjoner, den neolibérale versus den franske modellen. Tanken på, og diskusjoner rundt muligheten for et tredje alternativ er derfor ganske ny. Et vanlig motargument mot flexicurity hos de større medlemsstatene er at de skandinaviske landene er alle relativt små og velstående land. Å innføre sjenerøse velferdsgoder og følge alle-mann-i-arbeid mantraet er dermed lettere der enn i land som Frankrike hvor

innbyggertallet er på over 63 millioner (Toulemon 2007:18) og hvor arbeidsledigheten var *nede* i 8,3 % i 2007²⁰ (OECD 2008:335). Likevel, 21. januar 2008 kunne avisen Le Monde melde at åtte arbeidslivsorganisasjoner i Frankrike hadde undertegnet en avtale om modernisering av arbeidsmarkedet. I april 2008 presenterte arbeidsminister Xavier Bertrand et lovforslag for nasjonalforsamlingen om modernisering av arbeidsmarkedet og med det en innføring av flexicurityelementer i det franske arbeidsliv (Ministère du travail 2008 URL1). Sysselsettingsraten kan synes å peke på at denne endringen var en nødvendighet, for Frankrike er et godt stykke unna målene satt i Lisboastrategien. Den totale sysselsettingsraten ligger ikke høyere enn 63 %, andel av kvinner i arbeidsstokken er på 57,7 % og blant eldre arbeidstakere er det så få som 37,6 % som er aktive (European Commission 2008b:75).

Det franske arbeidsmarkedet er i all hovedsak regulert gjennom lovgivning. Katrine Søndergård (2007:34) beskriver det som et etatistisk regime, som innebærer at staten sikrer individet rettigheter og beskyttelse via lovgivning. Også det kollektive forhandlingssystemet er understøttet av lovgivning, og deriblant utvidelsesprosedyren. Denne prosedyren gir arbeidsministeren mulighet til, via lovgivning, å gjøre en kollektivavtale bindende for alle arbeidsgivere i en gitt industri, uansett om de er medlem av en organisasjon eller ikke (Søndergård 2007:34). Denne prosedyren er forklaringen på hvorfor hele 90 % av arbeidstakerne er dekket av kollektivavtaler selv om bare 10 % er fagorganisert. Til forskjell fra de skandinaviske landene hvor fagorganisasjonen er samarbeidsorientert, er fagbevegelsen i Frankrike mer konfliktorientert og fungerer i mindre grad som forhandlingsorganisasjoner (ibid:35-36).

Denne korte introduksjonen til arbeidsmarkedssituasjonen i Norge, Danmark, Sverige og Frankrike synes å støtte opp under arbeidshypotesene som fremstilles i innledningskapittelet. For det første synes de skandinaviske landene å likne hverandre

²⁰ Siden 1995 har arbeidsledigheten i Frankrike, med unntak av tre år, ligget mellom 9 % og 11,5 %.

på mange punkter, og for det andre synes Frankrike å skille seg betraktelig fra alle disse tre landene. Et element som er av særlig interesse i denne sammenheng er at alle de såkalte "flexicuritylandene", det vi si Norge, Sverige og Danmark har en høy sysselsettingsrate, mens Frankrike derimot ikke har nådd noen av sysselsettingsmålene slik de er formulert i Lisboastrategien. I neste kapittel vil jeg studere forskjeller og likheter mellom disse landene i nærmere detalj, og målet er til slutt å kunne svare på hvorvidt ulikhetene mellom landene med hensyn til fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet synes å være overdrevet.

4. Flexibilitet i arbeidsmarkedet

Flexibilitet i arbeidsmarkedet handler om bedrifters frihet til å foreta endringer etter eget ønske. Endringene kan dreie seg om arbeidsstokkens størrelse, de ansattes oppgaver, arbeidstid eller lønninger. Det handler om fleksibilitet til å foreta endringer etter bedriftens ønsker og behov. I dette kapittelet vil således første halvdel av forskningsspørsmålet bli studert; nemlig forskjeller mellom den nordiske og den kontinentale modellen med hensyn til *fleksibilitet* i arbeidsmarkedet. Dette gjøres ved å sammenligne de fire casene i forhold til fem variabler: 1) stillingsvern; 2) atypiske ansettelsesformer; 3) rett til utdanningspermisjon; 4) atypisk arbeidstid og 5) lønnsbestemmelse. For hver variabel vil jeg foreta en vurdering av de to hypotesene presentert i innledningskapittelet: 1) De skandinaviske landene er svært like hverandre med hensyn til fleksibilitet i arbeidsmarkedet, og 2) Frankrike skiller seg i betydelig grad fra de skandinaviske landene med hensyn til fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Jeg vil avslutte kapittelet med å se på variasjoner i fleksibilitet, og rangere de fire landene på en fleksibilitetsskala fra 1 (rigid) til 4 (fleksibel).

4.1 Stillingsvern

Et sterkt stillingsvern gir arbeidstakerne en følelse av jobbsikkerhet. Et svakt stillingsvern gir imidlertid større manøvreringsmuligheter for arbeidsgiver når det gjelder regulering av arbeidsstokkens størrelse og gir derfor større fleksibilitet. I det følgende vil jeg derfor studere stillingsvernet i Norge, Danmark, Sverige og Frankrike som en indikator på numerisk fleksibilitet. Det er da fire sider ved stillingsvernet jeg ønsker å studere: 1) oppsigelsestid, 2) krav ved oppsigelse 3) oppsigelsesvern og 4) prøvetid. Jeg vil så avslutte med en komparativ vurdering av stillingsvern og numerisk fleksibilitet.

4.1.1 Oppsigelsestid

Varslingstiden ved oppsigelse av en gjennomsnittelig lønnsmottaker øker i alle de fire landene med ansiennitet og/eller alder (se tabell 4.1).

Tabell 4.1 Oppsigelsestid for en gjennomsnittelig lønnsmottaker

	Norge	Danmark ²¹	Sverige	Frankrike
1 års ansiennitet	1 måned	3 uker	1 måned	1 måned
5 års ansiennitet	2 måneder	8 uker	3 måneder	2 måneder
Maksimal oppsigelsestid	6 måneder	10 uker	6 måneder	2 måneder

I følge Jens Kristiansen (2005:332) skiller Danmark seg ut, ikke bare i skandinavisk sammenheng, men også i europeisk, når det gjelder oppsigelser av ansettelsesforhold. Grunnen er at Danmark har lite systematisk lovgivning på dette området, og regler rundt oppsigelse er i stor grad fastsatt gjennom kollektive avtaler heller enn gjennom lovgivning. Som en følge av dette finnes det ikke en allmenn lovfestet oppsigelsesvarsel i Danmark (ibid:333)²². OECD (2003 URL) har imidlertid laget en oversikt over oppsigelsestid for arbeidere (blue collar) i Danmark som viser en oppsigelsestid på 3 uker etter 1 års ansiennitet, og på 8 uker etter 5 års ansiennitet (se tabell 4.1). Dette er en noe kortere oppsigelsestid enn for de tre andre landene i denne studien. Både i Norge, Sverige og Frankrike har en lønnsmottaker med et års ansiennitet rett på 1 måneds oppsigelsesvarsel. Når det gjelder arbeidstakere med fem års ansiennitet er oppsigelsestiden 2 måneder i Norge og Frankrike og 3 måneder i

²¹ Opplysningene for Danmark er hentet fra OECD (2003 URL) og gjelder for arbeidere (blue collar). OECD opplyser ikke om oppsigelsestid etter 1 og 5 år, men etter 9 måneders ansiennitet og 4 års ansiennitet. Det er derfor mulig at opplysningene i tabell 4.1 avviker noe fra realiteten. Jeg har heller ikke opplysninger om maksimal oppsigelsestid for danske arbeidere, men etter 20 års ansiennitet er den på 10 uker.

²² Det finnes lovgivning for enkeltgrupper på dette området som for eksempel Funksjonærloven. Funksjonærene utgjør imidlertid bare en mindre del av arbeidsstokken (i følge samtale med professor i arbeidsrett Stein Evju 8. september 2008). En gjennomsnittelig lønnsmottaker antas følgelig å tilhøre den delen av arbeidsstokken som OECD (2003 URL) betegner arbeidere (blue collar).

Sverige (Arbeidsmiljøloven § 15-3; Code du travail artikkel L1234-1; Gellner og Sydolf 2008:93). Forskjellen mellom landene for en gjennomsnittelig lønnsinntaker er riktig nok ikke store, men viser dog at Danmark synes noe mer fleksibel enn de tre andre landene, og at Sverige synes å være det mest rigide landet med hensyn til oppsigelsestid.

En interessant endring viser seg imidlertid hvis landenes maksimale oppsigelsestid stilles opp mot hverandre: selv om alle landene har et system hvor oppsigelsestiden følger ansiennitet, er grensen, i Frankrikes tilfelle, nådd allerede etter to års ansiennitet som innebærer en oppsigelsesfrist på to måneder²³ (Code du travail artikkel L1234-1). Til sammenligning kan arbeidstakere i Sverige oppnå en maksimal oppsigelsestid på seks måneder (Gellner og Sydolf 2008:93). Også i Norge kan arbeidstakere ha krav på en oppsigelsesfrist på så mye som seks måneder, men da kreves det i tillegg til ansiennitet at vedkommende har fylt 60 år²⁴ (Arbeidsmiljøloven §15-3). I Danmarks tilfelle er heller ikke maksimal oppsigelsestid lovfestet, men OECD (2003 URL) viser til at vanlige arbeidere har en oppsigelsestid på 10 uker etter 20 års ansiennitet, og jeg regner dermed 10 uker som maksimal oppsigelsestid for en gjennomsnittelig lønnsinntaker i Danmark. Oppsummert viser data på maksimal lengde på oppsigelsestiden at det er Sverige sammen med Norge som synes å ha de mest rigide ordningen, mens Frankrike synes å ha den mest fleksible ordningen for en gjennomsnittelig lønnsinntaker.

4.1.2 Krav ved oppsigelser

Med hensyn til krav ved oppsigelse vil jeg argumentere for at elementene *omplussing* og *gjenansettelse* er tilstrekkelig for å illustrere forskjellene mellom de fire landene, ut i fra de data jeg har tilgjengelig. Begge disse kravene vil virke

²³ Det understrekes i Code du travail artikkel L1234-1 at disse oppsigelsesfristene gjelder så sant ingen kollektivavtaler, den individuelle kontrakten eller praksisen som følges gir gunstigere oppsigelsesfrister for arbeidstakeren.

²⁴ For en arbeidstaker under 50 år i Norge synes maksimal oppsigelsestid å være tre måneder (Arbeidsmiljøloven § 15-3).

negativt inn på den numeriske fleksibiliteten sett fra et bedriftssynspunkt, da de gjør det vanskelig for bedriften å bli kvitt uproductive eller av andre grunner uønskede arbeidstakere.

To krav er likt for alle de fire landene med hensyn til oppsigelsesprosedyren. For det første skal oppsigelsen skje skriftlig,²⁵ og for det andre skal den være saklig begrunnet. Landenes lovverk sier imidlertid ikke så mye om *hva* som er saklige grunner. De sier derimot noe om hva som *ikke* er saklige grunner.

I Sverige, og i Norge er reglene slik at hvis oppsigelsen skyldes driftsinnskrenkninger eller rasjonaliseringstiltak, er oppsigelsen ikke saklig begrunnet hvis arbeidsgiver kan tilby arbeidstakeren annet arbeid (Anställningsskyddslagen § 7; Arbeidsmiljøloven § 15-7). Det samme gjelder for Frankrike hvis oppsigelsen skyldes økonomiske grunner, men her er reglen enda mer presisert: Det fremgår av Code du travail (artikkel L1233-4) at alle muligheter for opplæring og tilpasning av arbeidstaker skal være utprøvd før oppsigelsen kan finne sted. Videre må arbeidsgiver forsikre seg om at arbeidstaker ikke kan omplasseres innen samme bedrift eller innen gruppen som bedriften tilhører (hvis denne tilhører en gruppe). Arbeidstaker skal da først og fremst bli omplassert i en stilling tilsvarende den han/hun forlater, men om dette ikke er mulig skal vedkommende få tilbud om en lavere stilling om dette lar seg gjøre.

I tillegg til kravet om omplassering ved oppsigelser av økonomiske grunner spesifiserer den svenske Anställningsskyddslagen (§ 7) regler for oppsigelse som grunner i personlige forhold. Disse går ut på at arbeidsgiver ikke kan begrunne denne utelukkende med omstendigheter som arbeidsgiver har kjent til i to måneder eller mer. Dette setter en klar begrensning på arbeidsgivers mulighet til å gjennomføre oppsigelser. Likeledes kan en arbeidsgiver i Frankrike ikke si opp en ansatt med begrunnelse i personlige forhold dersom den eneste grunnen arbeidsgiveren kan referere til er enten mangel på tillit eller profesjonell utilstrekkelighet (Ministère du

²⁵ For vanlige arbeidstakere i Danmark er oppsigelsesprosedyrene bestemt gjennom kollektivavtale. Følgelig er Danmark ikke nevnt i denne delen.

travail 2008 URL2). Disse grunnene anses som for lite presise til å være gyldige. I den norske lovgivningen synes det ikke å være spesifisert noen tilfeller hvor oppsigelser grunnet i personlige forhold ikke er gyldige.

Når arbeidsgiver så har bestemt seg for å gjennomføre en oppsigelse av økonomiske grunner, gjelder noen regler i Frankrike som skiller seg fra de skandinaviske systemene. Arbeidstakere i Frankrike som blir sagt opp eller står i fare for å bli sagt opp har ofte rett på omskolering. For virksomheter med færre enn 1000 ansatte skal den som blir eller står i fare for å bli sagt opp tilbys en *avtale om personlig omskolering* eller CRP (la convention de reclassement personnalisé) (Code du travail, article L1233-65; Ministère du travail 2008 URL3). Hvis vedkommende aksepterer denne avtalen avbrytes arbeidsforholdet, og arbeidstakeren får tilbud om veiledning, hjelp til vurdering av egen kompetanse, opplæring for å styrke egne mulighet til å finne nytt arbeid og så videre. Denne avtalen gjelder i opp til 8 måneder. Virksomheter med flere enn 1000 ansatte er pliktig å tilby de som skal sies opp lønnet *omskoleringspermisjon* (congé de reclassement) med varighet på opptil 9 måneder (Code du travail, article L1233-71). I løpet av denne perioden kan den permitterte arbeidstakeren følge undervisning for å styrke sin egen stilling på arbeidsmarkedet, få hjelp til jobbsøking, til å forberede seg på jobbintervjuer og så videre (Ministère du travail 2008 URL4). Permisjonen er lønnet med minst 65 % av bruttolønn og kan ikke være lavere enn 85 % av den lovfestede minstelønnen (SMIC). Videre må en virksomhet som skal si opp en arbeidstaker av økonomiske grunner melde fra til ”*arbeids- og opplæringsdirektoratet*” eller DDTEFP (la Direction départementale du travail de l’emploi et de la formation professionnelle) (Ministère du travail 2008 URL5). Disse reglene gjelder ikke ved gjennomførelsen av oppsigelser som er grunnet i personlige forhold. Det eneste kravet som da stilles er at arbeidsgiver skal opplyse om de rettighetene som eksisterer med hensyn til *individuell rett til opplæring* eller DIF (droit individuel à la formation) i oppsigelsesbrevet. Dette innebærer at arbeidstakeren, i oppsigelsesperioden, har mulighet til å be om en vurdering av egen kompetanse, og en evaluering av den erfaringen og opplæringen vedkommende har ervervet (Ministère du travail 2008:URL2). Disse reglene kan

tolkes som ekstra belastninger for bedrifter som ønsker å gjennomføre oppsigelser på grunn av økonomiske omstendigheter. Bedrifter må dermed regne inn en ekstra kostnad i vurderingen av hvorvidt oppsigelser vil lønne seg, og kan føre til et mindre fleksibelt arbeidsmarked.

Når oppsigelsen er gjennomført har den nylig oppsagte arbeidsgiveren fortrinnsrett ved nye ansettelser både i Norge, Sverige og Frankrike. I Norge gjelder det mer spesifikt at arbeidstakere som blir sagt opp på grunn av virksomhetens forhold har ”fortrinnsrett til ny ansettelse i samme virksomhet, med mindre det gjelder en stilling arbeidstakeren ikke er kvalifisert for” (Arbeidsmiljøloven § 14-2). I Sverige er regelen at en arbeidstaker som blir sagt opp på grunn av mangel på arbeid har førsterett på stillinger som blir ledige gitt at vedkommende har vært ansatt i totalt 12 måneder de siste tre årene. Denne regelen gjelder i opptil ni månedene etter arbeidstakeren har avsluttet arbeidet og bare innenfor den samme enheten som vedkommende jobbet i (Gellner og Sydolf 2008:101). I Frankrike har arbeidstakere som er sagt opp på grunn av økonomiske forhold fortrinnsrett på nye stillinger som blir ledig, som arbeidstakeren er kvalifisert til (Droit du travail, article L1233-45). Denne retten til gjenansettelse gjelder det første året etter at oppsigelsen har funnet sted. Fortrinnsretten gjør det vanskeligere for bedrifter å kvitte seg med uønskede arbeidstakere og bidrar dermed til å gjøre arbeidsmarkedene i både Norge, Sverige og Frankrike mer rigide.

Etter min vurdering synes arbeidsgivere i Sverige og Frankrike å være pålagt strengere plikter ved oppsigelse enn arbeidsgivere i Norge. Norge synes dermed som mer fleksibel sett fra et arbeidsgiversynspunkt enn de to andre landene.²⁶

²⁶ Ettersom kravene som stilles ved oppsigelser i Danmark er fastsatt i kollektivavtaler og ikke gjennom lovgivning er landet heller ikke med i sammenligningen av oppsigelseskrav.

4.1.3 Oppsigelsesvern

Oppsigelsesvern handler om hvorvidt enkelte grupper arbeidstakere eller arbeidstakere i gitte situasjoner er bedre beskyttet mot oppsigelser enn resten av arbeidsstokken. Her varierer det landene imellom hvilke situasjoner eller hvilke grupper som prioriteres med hensyn til ekstra vern mot oppsigelse. Situasjonene det varierer mellom er sykdom, graviditet eller arbeidstakere i foreldrepermisjon, vernepliktige, og bedriftens tillitsvalgte.

Norge og Sverige har det strengeste oppsigelsesvernet grunnet *sykdom*. I Norge finnes det i Arbeidsmiljøloven (§ 15-8) et eksplisitt oppsigelsesvern ved sykdom. Loven sier for det første at ”arbeidstakere som helt eller delvis er borte fra arbeid på grunn av ulykke eller sykdom kan ikke av denne grunn sies opp de første 12 månedene etter at arbeidsuførheten inntrådte”. Heller ikke i Sverige er sykdom en god nok grunn for oppsigelse, så sant ikke arbeidsgiveren kan bevise at arbeidstakeren ikke kan utføre sine oppgaver. Bevisbyrden ligger på arbeidsgiver, og omplassering må først prøves ut. Følgelig synes ikke sykdom og alder å være en tilstrekkelig grunnlag for oppsigelse, da arbeidsgiver heller må tilrettelegge arbeidet for den aktuelle arbeidstakeren (Bylund et. al 2008:120-121). I Danmark derimot, kan arbeidsgiver foreta en oppsigelse på grunn av sykdom hvis denne er bedriftsmessig begrunnet og derav gyldig (Kristiansen 1999:296). Frankrike synes ikke å ha et særlig oppsigelsesvern ved sykdom.

I Norge fastslår Arbeidsmiljøloven (§ 15-9) et eksplisitt oppsigelsesvern også for *gravide*. Loven sier videre at arbeidstakere som har fødsels- eller foreldrepermisjon ikke må sies opp med virkning i fraværperioden når arbeidsgiver er klar over at dette er grunnen til fraværet. I Danmark er det Ligebehandlingsloven (§ 9) som viser til at gravide og ansatte som er ute i foreldrepermisjon er beskyttet mot urettmessig oppsigelse. Dette innebærer ikke at gravide ikke kan sies opp, men at oppsigelsen ikke kan begrunnes i graviditeten eller foreldrepermisjonen. Ved oppsigelser i denne perioden er det opp til arbeidsgiver å bevise at oppsigelsen ikke er en følge av graviditeten eller foreldrepermisjonen. I følge Jens Kristiansen (2005:346) gjør dette

det svært vanskelig for en arbeidsgiver å si opp gravide eller arbeidstakere i foreldrepermisjon. I Sverige synes ikke lovverket å være like eksplisitt som det norske, men det er likevel klart nok at det ikke er lov å diskriminere gravide kvinner i Sverige. Det fremgår blant annet av Gellner og Sydolf (2008:134) sin analyse av regelverket at det ikke er lov å behandle arbeidstakere som benytter seg av sine permisjonsrettigheter som for eksempel foreldrepermisjon, urettmessig. I Frankrike fastslår arbeidsloven (artikkel L1225-4) at arbeidsgivere ikke kan si opp en arbeidstaker når hun er gravid, har mammapermisjon²⁷ eller de fire første ukene etter at vedkommende er tilbake fra permisjon.

Et annet element som legges vekt på i den franske arbeidsloven (artikkel L2422-1) er beskyttelse av *tillitsvalgte, fagforeningsrepresentanter* etc²⁸. Et slikt ekstra oppsigelsesvern for tillitsrepresentanter finnes også i Danmark. Dette innebærer at disse bare kan sies opp hvis det foreligger en såkalt tvingende grunn til oppsigelsen (Kristiansen 2005:345).

En siste gruppe eller situasjon hvor Norge opererer med oppsigelsesvern er for arbeidstakere som *utfører verneplikten sin*. Arbeidsmiljøloven (§ 15-10) advarer mot oppsigelser av arbeidstakere i denne situasjonen da permisjonen kan oppfattes som grunnen til oppsigelsen, noe som vil utgjøre en ugyldig grunn.

Disse data viser at både Norge, Danmark, Sverige og Frankrike opererer med særlig oppsigelsesvern for enkeltgrupper. Variasjonen landene imellom ligger i hvilke grupper som har rett på ekstra beskyttelse

²⁷ I loven står det eksplisitt mammapermisjon og ikke foreldrepermisjon. Pappapermisjonen nevnes ikke.

²⁸ Se Code du travail artikkel L2422-1 for en full liste over beskyttede lønnsmottakere.

4.1.4 Prøvetid

I alle de fire landene har arbeidsgiver mulighet for å ta i bruk prøvetid ved nye ansettelser. Det som varierer er stort sett lengden på prøvetiden og hvorvidt ansatte i prøvetiden er beskyttet av et stillingsvern.

I Norge gjelder det at nyansatte kan ha en prøvetid på opptil 6 måneder, det samme gjelder for Sverige. I Danmark²⁹ kan en vanlig arbeidstaker ha en prøvetid på opptil 9 måneder i følge OECD (2003 URL). I Frankrike varierer prøvetiden etter hvilke stilling arbeidstakeren innehar. For arbeidere og vanlige lønsmottakere er prøveperioden to måneder (Code du travail art. L1221-19). Prøvetiden kan fornyes én gang, hvis bedriften er knyttet til en avtale på bransjenivå som tillater dette (Ministère du travail 2008 URL6). Prøveperiodene er noe lengre for ledere og personer ”høyere oppe i hierarkiet”. Sett under ett synes Danmark å ha de mest fleksible prøvetidsordningene målt i prøvetidens varighet.

Om prøvetid er et element som påvirker grad av fleksibilitet vil være påvirket av hvorvidt det i prøveperioden er lettere å si opp ansatte enn etter prøveperioden. I Frankrike og Sverige behøver ikke arbeidsgiver å begrunne oppsigelser som finner sted i løpe av prøveperioden. I Norge sørger Arbeidsmiljøloven for et stillingsvern også for arbeidstakere på prøvetid. Her slår § 15-6 fast at oppsigelsen må ”være begrunnet i arbeidstakers tilpasning til arbeidet, faglige dyktighet eller pålitelighet”. Skillet mellom å ha et oppsigelsesvern og å ikke ha et oppsigelsesvern i prøvetiden er viktig. I praksis vil det si at arbeidsgivere i Frankrike og Sverige kan si opp ansatte som er i prøvetid uten at oppsigelsen er saklig begrunnet. De første seks månedene av en ansettelse i Sverige, og de første 4 månedene i Frankrikes tilfelle kan dermed potensielt være svært fleksible for arbeidsgiver og svært usikre for arbeidstakeren.

²⁹ Det danske lovverket regulerer bare prøvetid for enkeltgrupper. Regler som gjelder for en gjennomsnittelig lønsmottaker synes å være avtalefestet.

Tabell 4.2 Oversikt over stillingsvern

	Norge	Danmark	Sverige	Frankrike
1: Oppsigelsesvarsel etter 1 års ansiennitet	1 måned	3 uker	1 måned	1 måned
2: Oppsigelsesvarsel etter 5 års ansiennitet	2 måneder	8 uker	3 måneder	2 måneder
3: Maks lengde oppsigelsestid	6 måneder	10 uker	6 måneder	2 måneder
4: Omplussing før oppsigelse	Ja ved oppsigelser grunnet økonomiske forhold	-	Ja, både ved oppsigelser på grunn av arbeidsmangel og ved personlig begrunnelse	Ja ved oppsigelser grunnet økonomiske forhold
5: Omskolering før oppsigelse	Nei	Nei	Nei	Ja
6: Fortrinnsrett	Ja	-	Ja	Ja
7: Oppsigelsesvern for enkeltgrupper	Ja	Ja	Ja	Ja
8: Prøvetidens lengde	6 måneder	9 måneder	6 måneder	Varies, men opptil 2x2 måneder for vanlige arbeidstakere
9: Stillingsvern i prøvetid	Ja	-	Nei	Nei
10: Varierer reglene etter stillingsprosent?	Nei	Nei	Nei	Nei

4.1.5 Vurdering av stillingsvern og numerisk fleksibilitet

Sett fra et bedriftssynspunkt er fleksibilitet i arbeidsmarkedsreguleringene et gode. På en skala fra 1, minst fleksibel, til 4, mest fleksibel, er det derfor ønskelig for bedrifter at landet ligger nærmest mulig 4. Oversikten over alle elementene innenfor variabelen *stillingsvern* i tabell 1 i appendikset viser at Danmark kommer ut som mest fleksibelt relativt til de tre andre landene med en gjennomsnittsskår på 3,00. Deretter følger Frankrike på 2,05 og Norge med 2,00. Sist kommer Sverige som mest rigid med en skår på 1,95. Ser jeg bare på de elementene hvor jeg har data for alle landene endrer

rekkefølgen seg noe. Danmark synes i så tilfelle fremdeles som det mest fleksible landet, men Sverige og Frankrike synes å måtte dele plassen som mest rigid.³⁰

Tabell 4.2 viser Danmark som mer eller like fleksibel som de tre andre landene på alle punktene hvor informasjon er tilgjengelig. Særlig bra gjør Danmark det med hensyn til oppsigelsestid og prøvetidens lengde. Ettersom stillingsvern i stor grad er regulert gjennom kollektivavtaler i stedet for gjennom lovgivning i Danmark er det flere punkter jeg ikke har informasjon om. Dette innebærer en utfordring for både helhetsvurderingen av Danmark i seg selv og den komparative vurderingen av datamaterialet. At reglene er avtalefestet gjør dem ikke mer eller mindre rigide enn det som er tilfelle ved lovfestede regler, men det gjør dem mindre tilgjengelige i dette studiet. Følgelig er det vanskelig å komme med for bastante konklusjoner med hensyn til Danmarks plassering blant disse fire landene. Ut i fra det foreliggende datamaterialet kommer imidlertid Danmark ut som det mest fleksible landet med hensyn til numerisk fleksibilitet målt ved stillingsvern.

Det franske stillingsvernet synes ikke å være like rigid som fremstilt i innledningskapittelet. Landet skårer blant annet høyt på fleksibilitetsskalaen med hensyn til oppsigelsestid, og da særlig maksimaloppsigelsestid. Når det gjelder prøvetid er det to elementer som virker inn, prøvetidens varighet og hvorvidt stillingsvernet gjelder i denne perioden. I Frankrike er prøvetiden kort, men til gjengjeld opereres det ikke med stillingsvern i disse månedene. Så langt synes Frankrike å være et relativt fleksibelt land sammenlignet med Norge, Sverige og Danmark. Det er imidlertid ett element ved det franske stillingsvernet som støtter opp under synet på Frankrike som et svært rigid land, nemlig kravene som stilles til bedrifter om omskolering av arbeidstakere som er eller står i fare for å bli sagt opp. Dette innebærer at bedrifter som går vanskelige økonomiske tider i møte ikke nødvendigvis kan ty til oppsigelser for å lette situasjonen, da slike oppsigelser

³⁰ Når jeg bare ser på elementene hvor jeg har data fra alle land får jeg følgende gjennomsnittsskår: Danmark 3,00, Norge 2,14, Sverige 1,93 og Frankrike 1,93.

innebærer en fortsatt økonomisk forpliktelse. Ettersom jeg bare tar for meg stillingsvernet slik det er regulert gjennom lovverket er det vanskelig å si noe om hvor ”hemmende” denne bestemmelsen er for bedrifter i praksis. Det kan for eksempel tenkes at bedrifter i stor grad finner andre begrunnelser for oppsigelser enn økonomiske for å omgå systemet, og at disse omskoleringsreglene følgelig ikke har noen større effekt. Det er det imidlertid ikke denne studiens oppgave å finne ut, og jeg nøyer meg med å konstantere at Frankrike i dette henseende synes betydelig mer rigid enn de skandinaviske landene.

Det er ikke mye som skiller Frankrike, Norge og Sverige fra hverandre i følge gjennomsnittskåren presentert over. Norge kommer imidlertid ut som noe mindre fleksibel enn Frankrike og noe mer fleksibel enn Sverige. Norge er svært rigid i forhold til prøvetid ettersom det synes å være det eneste landet i denne studien som opererer med et stillingsvern i denne perioden. Videre synes den maksimale oppsigelsestiden lang i Norge, samtidig som det opereres med omplassering før oppsigelser i enkelte tilfeller. Omplasseringskravet i Norge er imidlertid mindre strengt enn i Sverige og Frankrike.

Sverige er det landet som synes å være mest rigid med hensyn til numerisk fleksibilitet målt ved stillingsvern. Dette skyldes hovedsakelig to forhold; relativ lang oppsigelsestid for gjennomsnittelige lønnsinntakere og et omplasseringskrav som er gjelder ved alle oppsigelser, uavhengig av grunn. På et punkt synes imidlertid Sverige som mest fleksibel og det er med hensyn til prøvetid hvor både prøvetidens varighet er relativt lang, samtidig som det synes å være et fravær av stillingsvern i denne perioden.

Til slutt synes jeg det er viktig å presisere at det er ingenting i datamaterialet som tyder på at det er ulike regler for heltids- og deltidsansatte. Dermed er det heller ingen grunn til å tro at stillingsvernet synes mer rigid for en fulltidsansatt enn for en deltidsansatte. Med andre ord er det ingen grunn til å konkludere at deltidsansettelser åpner for større frihet for arbeidsgiver med hensyn til numerisk fleksibilitet.

På tross av delvis manglende data fra Danmark, gir de data som foreligger en indikasjon på høy grad av numerisk fleksibilitet når det gjelder stillingsvern sammenlignet med de andre landene. Hovedtrekket her er at Danmark skiller seg klart ut fra Norge, Sverige og Frankrike, mens det er bare marginale forskjeller som skiller disse tre landene fra hverandre. Ved å utelukke de elementene hvor jeg ikke har data på Danmark finner jeg at Sverige og Frankrike kommer helt likt ut med hensyn til gjennomsnittsskår. Følgelig blir begge hypotesene mine slik de er fremstilt i kapittel 1 svekkes da de skandinaviske landene ikke synes å være like, og Frankrike skiller seg ikke klart fra dem. I det videre vil jeg ta for meg en alternativ vinkling av numerisk fleksibilitet ved å se på atypiske ansettelsesformer i de fire landene.

4.2 Atypiske ansettelsesformer

Numerisk fleksibilitet kan også studeres ved å se på regulering av atypiske ansettelsesformer. Jeg vil da, som spesifisert i kapittel 2, konsentrere meg om midlertidig ansettelse. I følge OECD (2004:71) er det betydelige forskjeller mellom land med hensyn til regulering av midlertidige kontrakter, og denne forskjellen er større enn hva den er med hensyn til reguleringer av vanlige kontrakter. Det er da interessant å se nærmere på reguleringer for bruk av midlertidig ansettelse, tidsbegrensninger ved midlertidig ansettelse og til slutt fortrinnsrett ved nye ansettelser.

4.2.1 Bruk av midlertidige ansettelser

I Norge og Sverige er hovedregelen at arbeidstakere skal ansettes på fast basis (Anställningsskyddslagen § 4; Arbeidsmiljøloven § 14-9). Midlertidig ansettelse kan likevel inngås i noen tilfeller. I Norge gjelder følgende tilfeller for en gjennomsnittelig lønnsinntaker: når arbeidets karakter tilsier det og arbeidet skiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten, når det er snakk om vikariat eller praksisarbeid, eller for deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten (Arbeidsmiljøloven 2005, § 14-9). I Sverige fastslår

Anställningsskyddslagen (§ 5) fire tilfeller hvor bruk av midlertidig ansettelse kan finne sted: 1) ved allmenn midlertidig ansettelse; 2) ved vikariat; 3) ved sesongarbeid og 4) når arbeidstakeren har fylt 67 år. I Danmark er lovgivningen mindre presis med hensyn til i hvilke tilfeller midlertidige kontrakter kan benyttes. Her reguleres denne type ansettelser i stor grad gjennom kollektive avtaler, som igjen i stor grad baserer seg på EU-direktiver. For de lønnsinntakere som ikke dekkes av slike avtaler gjelder imidlertid Lov om tidsbegrenset ansættelse. Slike ansettelser avsluttes enten ved en bestemt dato, ved fullførelsen av en bestemt oppgave eller inntreden av en bestemt begivenhet (Lov om tidsbegrenset ansættelse § 3). I Frankrike er en midlertidig kontrakt, eller CDD (contrat à durée déterminée), bare mulig å ta i bruk ved utførelsen av spesifiserte, midlertidige oppgaver (Ministère du travail 2008 URL7). Tilfellene hvor slike kontrakter kan brukes kan deles inn i to kategorier; 1) ved midlertidig økning i arbeidsmengde, som for eksempel ved sesongarbeid og 2) for å erstatte en arbeidstaker som er fraværende (Code du travail article L1242-7). Her legges det imidlertid inn et forbehold om at midlertidig kontrakt ikke kan inngås på grunn av midlertidig økning i arbeidsmengde dersom virksomheten har foretatt en oppsigelse begrunnet i økonomiske forhold i løpet av de 6 foregående månedene (Ministère du travail 2008: URL7). Ved siden av CDD ordningen opereres det også med vikarkontrakter i Frankrike. Betingelsene for disse er i stor grad like til de midlertidige kontraktene.

Formuleringene om hvem som omfattes av midlertidige kontrakter og i hvilke situasjoner disse kan benyttes varierer noe fra land til land, men essensen er den samme. Det være seg at midlertidige kontrakter skal brukes til midlertidige oppgaver eller for å erstatte en arbeider som er midlertidig fraværende. Det kan innvendes at ved det som betegnes *allmenn midlertidig ansettelse* i Sverige kreves det ikke noen spesiell oppgave for å ta i bruk denne ansettelsesformen (Bylund et. al 2008:84). Tanken synes å være at en slik ordning vil gjøre det lettere for arbeidsgivere å ansette, og gjøre det lettere for personer med liten arbeidserfaring og komme inn på arbeidsmarkedet. Det kan dermed synes som at midlertidige kontrakter kan benyttes

så godt som når som helst og at svenske lovgivningen slik åpner for større grad av fleksibilitet enn det som er tilfelle for de tre andre landene.

4.2.2 Tidsbegrensninger på midlertidige ansettelses

I Norge sier ikke loven noe om hvor lenge de midlertidige ansettelsene kan vare. Det er dog spesifisert at midlertidig ansatte som har vært ansatt i mer enn ett år har rett på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden minst en måned i forveien. Har arbeidstakeren vært midlertidig ansatt sammenhengende i mer enn fire år gjør regler for oppsigelse av arbeidsforhold seg gjeldende (Arbeidsmiljøloven § 14-9). Den norske lovgivningen kan dermed forstås som å ha en implisitt begrensning av midlertidige kontrakter på fire år. I Danmark kan en midlertidig ansettelse i følge OECD (2003 URL) ikke overstige en varighet på 30 måneder, samtidig som oppsigelsesprosedyrene gjør seg gjeldende etter 2-3 år som midlertidig ansatt. Fornyelser av midlertidige kontrakter kan her bare finne sted hvis de er begrunnet i objektive forhold som for eksempel ved uforutsette forfall på grunn av sykdom, permisjon og så videre. For enkelte lønsmottakere kan den midlertidige kontrakten fornyes høyst to ganger.

Som vist over behøver ikke arbeidsgivere i Sverige noen spesifikk grunn for å ta i bruk allmenn midlertidig ansettelse. Det finnes heller ingen lovgivning som regulerer hvor lenge en slik ansettelse kan vare (Bylund et. al 2008:84). Det vil ikke si at ordningen ikke er regulert i det hele tatt, for i Anställningsskyddslagen § 5 står det at hvis en arbeidstaker i løpet av en periode på fem år har vært midlertidig ansatt i sammenlagt mer en to år eller ansatt som vikar i sammenlagt mer enn to år blir vedkommendes ansettelse automatisk gjort om til en vanlig, ikke-tidsbegrenset, ansettelse. Følgelig finnes det i praksis en tidsbegrensning på to år ved bruk av midlertidige kontrakter i Sverige. I Frankrike avhenger den midlertidige kontraktens maksimale varighet av hva som er grunnen for opprettelsen av den midlertidige stillingen og kan følgelig variere fra 9 til 24 måneder (Ministère du travail 2008

URL7).³¹ Ved slutten av en midlertidig kontrakt eller et vikariat er den generelle regelen i Frankrike at det ikke kan opprettes en ny midlertidig kontrakt eller vikariat for den samme stillingen før det har gått en viss tid. Denne karenperioden skal være tilsvarende en tredjedel av den forutgående kontraktperioden. Oppsummert synes Norge å være det mest fleksible og Frankrike som det mest rigide landet når det gjelder midlertidige kontrakters varighet.

4.2.3 Fortrinnsrett ved nye ansettelser

I Norge og Sverige har midlertidige ansatte fortrinnsrett ved nye ansettelser. I Norge gjelder dette hvis arbeidstakeren ikke får fortsatt ansettelse på grunn av virksomhetens forhold, gitt at vedkommende har vært ansatt i virksomheten i minst 12 måneder de siste to årene og er kvalifisert for stillingen (Arbeidsmiljøloven § 14-2). Denne regelen gjelder imidlertid ikke for arbeidstakere i vikariat. I Sverige gjelder fortrinnsretten hvis den midlertidige kontrakten har gått ut. Her er betingelsen at vedkommende har vært ansatt i minst 12 måneder de siste tre årene. Fortrinnsretten varer i opptil ni måneder etter arbeidstakeren har avsluttet arbeidet (Gellner og Sydolf 2008:101).

Tabell 4.3 oversikt over regler for midlertidige ansettelser

	Norge	Danmark	Sverige	Frankrike
1: Anledning for opprettelse av midlertidige stillinger	Midlertidig oppgave; erstatte fraværende arbeidstaker; arbeidsmarkedstiltak	Spesifikk oppgave; spesifikk begivenhet	Krever ingen spesifikk anledning	Erstatte en fraværende arbeidstaker; og i noen tilfeller ved midlertidig økning i arbeidsmengde.
2: Tidsbegrensning på midlertidige ansettelser.	4 år	30 måneder	2 år	Fra 9 til 24 måneder
3: Lovfestet fortrinnsrett ved nye ansettelser	Ja	Nei	Ja	Nei

³¹ Det er en type midlertidig kontrakt i Frankrike kalt Contrat Nouveau Services – Emplois Jeunes (NS-EJ), som har en maksimalvarighet på 60 måneder. Dette er imidlertid forbeholdt unge arbeidstakere og tas derfor ikke med i denne analysen.

4.2.4 Vurdering av midlertidige kontrakter og numerisk fleksibilitet

I OECDs Employment Outlook studie fra 2004 pekes det på Frankrike som et av de landene med strengest stillingsvern ved midlertidige kontrakter, uten at landet har spesielt rigide bestemmelser ved vanlige kontrakter (OECD 2004:71). Dette blir langt på vei bekreftet i denne studien ettersom landet synes relativt rigid både med hensyn til bruk av midlertidige kontrakter og tidsbegrensningene som settes for disse (se tabell 2 i appendiks). Når imidlertid fortrinnsrett ved nye ansettelser også tas med i betraktningen synes ikke Frankrike lenger å skille seg i særlig grad fra de skandinaviske landene.

Som ved stillingsvern, er det Danmarks om synes å være det mest fleksible landet når det gjelder midlertidige ansettelsesformer. Tabell 2 i appendikset viser at landet oppnår en gjennomsnittsskår på 3,33 på fleksibilitetsskalaen. Dernest følger Norge med en gjennomsnittsskår på 2,67. Sverige og Frankrike viser seg som like rigide sammenlagt selv om de skårer ulikt på enkeltelementene, og får begge en gjennomsnittsskår på 2,33.

Forskjellene mellom de fire landene med hensyn til bruk av midlertidige kontrakter er for så vidt små, men viktige nok til å skille landene fra hverandre. At det ikke er nødvendig med noen spesiell oppgave eller omstendighet for å nytte seg av midlertidige kontrakter tolker jeg som at det er så godt som ingen begrensninger på bruk av slike kontrakter. Sverige kommer dermed klart ut som det mest fleksible landet på dette punktet. Norge, Danmark og Frankrike synes ved første øyekast å stille ganske likt med hverandre ettersom midlertidige stillinger kan opprettes hvis omstendighetene krever det. Det faktum at CDD ikke kan brukes den nærmeste tiden etter at en økonomisk begrunnet oppsigelse er foretatt, anser jeg imidlertid som så viktig at det bør gi utslag på skaleringen, og Frankrike kommer følgelig ut som det mest rigide landet her.

Når det gjelder tidsbegrensninger ved midlertidige kontrakter er ulikhetene betydelige. I alle de skandinaviske landene kan arbeidsgiver ansette på midlertidig

basis i lang tid. I Frankrike kan arbeidsgiver i noen situasjoner opprette midlertidige kontrakter med opptil 2 års varighet, som vil være like lenge som Sverige, men så er det andre situasjoner hvor maksimal lengde er så kort som 9 måneder. Dermed synes igjen Frankrike å være det av de fire landene som er minst fleksibelt sett fra en arbeidsgiver sin side.

For det siste elementet, fortrinnsrett ved nye ansettelser, har jeg bare data på Norge og Sverige. Dette kan skyldes at en slik fortrinnsrett ikke finnes i Danmark og Frankrike, eller at dette reguleres gjennom kollektivavtaler. Ettersom en fortrinnsrett ikke synes å være lovbestemt i disse to landene vurderer jeg de som mer fleksible enn Norge og Sverige på dette punktet. Sett under et blir skaleringen av de fire landene dermed som nevnt over: Danmark synes å være det mest fleksible landet sett i forhold til reguleringen av midlertidige kontrakter, og Norge synes å være nest mest fleksibelt. Sverige og Frankrike kommer likt ut, som de mest rigide landene i denne sammenligningen med hensyn til numerisk fleksibilitet målt ved atypiske ansettelser. Dette innebærer at begge hypotesene mine blir svekket. For det første synes forskjellen mellom Danmark og Sverige å være relativ stor, og de skandinaviske landene kan følgelig ikke anses for å være like. For det andre oppnår Frankrike en gjennomsnittsskår som er identisk til Sveriges, og skiller seg dermed ikke fra de skandinaviske landene.

Jeg har til nå konsentrert meg om numerisk fleksibilitet ved å se på stillingsvern og bruk av midlertidig ansettelser. I neste del vil jeg gå over til å studere funksjonell fleksibilitet eller med andre ord intern mobilitet. Dette gjør jeg ved å se på retten til utdanningspermisjon.

4.3 Rett til utdanningspermisjon

Mens numerisk fleksibilitet handler om å tilpasse arbeidsstokkens størrelse etter behov, handler funksjonell fleksibilitet om å reorganisere arbeidsstokken etter hvert som behovene endrer seg. For å måle funksjonell fleksibilitet har jeg valgt å studere

utdanning og retten til utdanningspermisjon. Videre utdanning synes å øke arbeidstakers funksjonelle fleksibilitet ettersom vedkommende da øker sin egen kompetanse. Muligheten til å ta permisjon for å etter- og videreutdanne seg vil følgelig bedre mulighetene til intern mobilitet i bedriften.

4.3.1 Adgang til utdanningspermisjon

I både Norge, Danmark, Sverige og Frankrike har arbeidstakere mulighet til å få utdanningspermisjon, men det er ikke i alle landene arbeidstakerne kan kreve det som sin rett. Jeg vil argumentere for at arbeidstakere i Norge og Danmark har *mulighet* til ta utdanningspermisjon, mens denne form for permisjon synes å være en *rettighet* arbeidsgiver ikke kan nekte sine arbeidstakere i Sverige og Frankrike.

Den norske Arbeidsmiljøloven (§ 12-11) fastslår at arbeidstakere som har vært ansatt hos arbeidsgiver de siste to årene har rett på hel eller delvis utdanningspermisjon. Grunnen til at jeg likevel klassifiserer dette bare som en mulighet er betingelsene som knyttes til denne retten. For det første må utdanning ut over grunnskole og videregående opplæring være yrkesrelatert for å gi rett på permisjon. For det andre kan en arbeidstaker ikke kreve permisjon dersom denne "er til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer" (Arbeidsmiljøloven § 12-11). I følge Jens Kristiansen (1999:403) er permisjon for å ta etter- og videreutdanning ingen rettighet i Danmark. Dette henger sammen med at utdanningspermisjonen først og fremst er ment å oppkvalifisere den delen av arbeidsstokken som er dårligst utdannet, og synes derfor i større grad å være en del av en aktiv arbeidsmarkedspolitikk enn en velferdsgode. Utdanningspermisjon innvilges derfor først og fremst etter virksomhetenes eller arbeidsmarkedets behov for bedre kvalifiserte arbeidere.

I Sverige derimot slår Utdanningspermisjonsloven fast at enhver arbeider har rett på utdanningspermisjon. Kravet for å få innvilget permisjon er at arbeidstaker enten har vært ansatt hos arbeidsgiver de siste seks månedene eller i sammenlagt minst tolv måneder de siste to årene (Utdanningspermisjonsloven § 3). Det er ikke noe krav at

utdannelsen må være knyttet til arbeidstakerens arbeid og det er ingen tidsbegrensninger knyttet til denne permisjonen (Gellner og Sydolf 2008:140). Det er heller ingen krav til at permisjonen ikke må hindre eller forstyrre virksomheten, men arbeidsgiver har rett til å utsette permisjonen i opptil seks måneder (ibid:140). I Frankrike har arbeidstakeren rett på *permisjon for individuell utdanning* eller CIF (Le congé individuel de formation) (Ministère du travail 2008 URL8). Dette er en permisjon som arbeidstaker kan få innvilget for å ta en utdanning etter eget valg. Betingelsen som stilles til lønsmottakeren er at vedkommende må ha vært i arbeid i 24 måneder, og hos arbeidsgiver i minst 12 måneder. Så lenge arbeidstakeren oppfyller betingelsen om ansiennitet og følger de formelle søknadsprosedyrene kan ikke arbeidsgiver sette seg mot permisjonen (ibid). Sverige og Frankrike synes dermed å åpne for større grad av funksjonell fleksibilitet enn det Norge og Danmark gjør.

4.3.2 Permisjonens lengde

Norske arbeidstakere som er i utdanningspermisjon har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år (Arbeidsmiljøloven § 12-11). For Danmark presiseres det ikke hvor lenge selve permisjonen kan vare, men Kristiansen (1999:404) viser til at støtten til utdanningspermisjonen varer i opptil 52 uker i løpet av en femårsperiode. Dette kan tolkes som en indikasjon på at arbeidstakere normalt ikke tar permisjon lengre enn 52 uker. I Sverige presiseres det heller ikke hvor lenge utdanningspermisjonen kan vare. I Frankrike er den begrenset til ett år hvis det snakk om fulltid og 1200 timer hvis det er snakk om deltid (Ministère du travail 2008:URL8). Sett under ett synes den svenske ordningen å være den mest fleksible med hensyn til utdanningspermisjonens lengde, ettersom mulighet for lengre permisjon gir mulighet for lengre utdanning.

4.3.3 Utdanningspermisjon for midlertidig ansatte

I to av landene, Danmark og Frankrike, er utdanningspermisjon også tilgjengelig for midlertidig ansatte. I Danmarks tilfelle skal arbeidsgiver så vidt det er mulig "lette adgangen til passende faglig utdanning for sine tidsbegrenset ansatte, så de kan forbedre deres ferdigheter og karrieremuligheter og få større beskäftigelsesmessig mobilitet" (Lov om tidsbegrenset ansættelse). I Frankrike er det permisjon for individuell utdanning (CIF) som gjør seg gjeldene også for midlertidig ansatte. Betingelsen er at arbeidstakeren må ha jobbet i minst 24 måneder i løpet av de siste fem årene, hvorav vedkommende har hatt en midlertidig kontrakt i minst 4 måneder i løpet av de siste 12 månedene (Ministère du travail 2008:URL8). Ønsker arbeidstakeren å gjennomføre eller begynne på utdannelsen før den midlertidige kontrakten går ut må dette gjøres i avtale med arbeidsgiver.

Tabell 4.4 Oversikt over regulering av utdanningspermisjon

	Norge	Danmark	Sverige	Frankrike
1: Adgang til utdanningspermisjon	Mulighet	Mulighet	Rett	Rett
2: Lengde på permisjon	Opptil 3 år	52 uker	Ikke begrensning	1 år/ 1200 timer
3: Mulighet for etter-/videreutdanning ved midlertidig kontrakt	Ikke spesifisert	Ja	Ikke spesifisert	Ja

4.3.4 Vurdering av utdanningspermisjon

Det kan hevdes at utdanningspermisjon først og fremst er et gode for arbeidstaker. Jeg vil imidlertid si at det i like stor grad er et gode for bedriften ettersom arbeidstakere med økt kompetanse gir arbeidsgiver mulighet til å plassere dem i flere ulike funksjoner. Bedre muligheter for å ta utdanningspermisjon kan følgelig gi større funksjonell fleksibilitet for bedriften.

En sammenligning av retten til utdanningspermisjon i de fire landene viser at Sverige på dette punktet er det klart mest fleksible landet med en gjennomsnittsskår på 4,00 (se tabell 3 i appendiks). Frankrike viser seg som det nest mest fleksible landet med en gjennomsnittsskår på 3,17, mens Norge og Danmark får en skår på henholdsvis 2,75 og 2,67.

Både Sverige og Frankrike skårer høyt på at utdanningspermisjon synes å være en rettighet for arbeidstakere. I Frankrike er det til og med en rettighet for midlertidig ansatte. Utdanningspermisjonens varighet i Frankrike er derimot blant de korteste i denne sammenligningen. Med hensyn til permisjonens lengde kommer Sverige igjen godt ut, da det ikke synes å være noen lovfestet begrensning. Det foreliggende datamaterialet spesifiserer ikke noen særlige rettigheter for utdanningspermisjon for midlertidig ansatte i Sverige og Norge. Dette utelukker ikke at slike ordninger eksisterer her, men jeg har ikke grunnlag for å uttale meg om det.

Norge skårer relativt høyt med hensyn til permisjonens varighet, men oppnår en betydelig lavere gjennomsnittsskår ettersom utdanningspermisjon bare er en mulighet og ikke en rett. For Danmark sin del får landet relativt lave skår både med hensyn til adgang til utdanningspermisjon og permisjonens lengde. Danmark kommer derimot godt ut med hensyn til mulighet for etter- og videreutdanning ved midlertidig ansettelse.

Sett under ett viser datamaterialet om rett til utdanningspermisjon at begge hypotesene presentert i innledningskapittelet er svekket.

En annen måte å studere funksjonell fleksibilitet er ved å se på arbeidstakernes arbeidstid. Gjennom endringer i arbeidstakernes arbeidstid kan arbeidsgiver tilpasse arbeidsmengde etter behov. I neste avsnitt vil jeg studere atypisk arbeidstid, men ikke først og fremst som en indikasjon på funksjonell fleksibilitet, men heller som en indikasjon på arbeidstidsfleksibilitet.

4.4 Atypisk arbeidstid

I kapittel 2 blir arbeidstidsfleksibilitet forklart som mulighet for å tilpasse antall timer de ansatte jobber etter behov. Jeg ønsker i denne delen å studere arbeidsgiveres mulighet for å tilpasse arbeidsinnsats ved økt behov. Med andre ord vil jeg studere reguleringen av overtidsarbeid. Jeg vil begynne med å diskutere normalarbeidstiden i de fire landene, jeg vil så ta for meg beregning av normalarbeidstid³² og beregning av overtid, og til slutt se på overtid ved deltidsarbeid. Selv om datamaterialet som nevnt tidligere i stor grad består av de lovbestemte reglene med hensyn til fleksibilitet i arbeidsmarkedet, vil jeg i denne sammenhengen også sammenligne de avtalefestede normalarbeidstidene.

4.4.1 Normalarbeidstid

Studien *Working time developments 2007* viser at gjennomsnittelig avtalefestet normalarbeidstid per uke er 37,5 timer i Norge og Sverige, 37 timer i Danmark og 35 timer i Frankrike (Carley 2008 URL). Den lovfestede normalarbeidstiden skiller seg noe fra den avtalefestede normalarbeidstiden i de tre skandinaviske landene. I følge den norske Arbeidsmiljøloven (§ 10-4) må den alminnelige arbeidstiden ikke overstige 40 timer i løpet av syv dager, eller 9 timer i løpet av 24 timer. I følge den svenske Arbetstidslagen § 5 skal normalarbeidstiden være høyst 40 timer i uken, eller 40 timer i gjennomsnitt i løpet av en fire ukers periode (Gullberg et. al 2005:62). I Danmark sitt tilfelle, finnes det svært lite lovgivning når det gjelder arbeidstid. Landet fikk likevel, som et resultat av EU sitt arbeidstidsdirektiv, en Arbejdstidslov (§ 4) som fastslår at ”den gjennomsnittelige arbeidstiden i løpet av en syv dagers periode beregnet over en periode på fire måneder ikke må overstige 48 timer inkludert overtid”.³³ I følge Jens Kristiansen (2005:308) gjelder imidlertid ikke denne

³² Med normalarbeidstid mener jeg arbeidstiden for en fulltidsstilling, uten overtid, slik den er fastsatt i arbeidskontrakten enten kontrakten følger lovbestemt arbeidstid eller er knyttet til en tariffavtale.

³³ Forfatterens egen oversettelse fra dansk.

loven hvis arbeidstakeren er dekket av en kollektivavtale som gjennomfører arbeidstidsdirektivet. I praksis vil dette si at loven er irrelevant for de fleste arbeidstakere (ibid:308). En liknende situasjon er å finne i Norge hvor reguleringen av arbeidstid for alle virksomheter som er bundet av tariffavtaler hovedsaklig skjer gjennom denne og ikke gjennom Arbeidsmiljøloven (Pettersen 2007:126). Følgelig vil en stor andel virksomheter i Danmark og Norge operere med en normalarbeidstid på henholdsvis 37 og 37,5 timer uken, og ikke 48 eller 40 timer uken. I Frankrikes tilfelle ble den avtalefestede arbeidstiden på 35 timer uken fra og med 1. januar 2002 gjort om til lovbestemt arbeidstid, og gjelder i dag for alle virksomheter (Carley 2008 URL; Ministère de l'économie 2007 URL). Altså er arbeidstiden i Frankrike, enten virksomheten følger lovverket eller tariffavtaler, i teorien den samme. Et interessant element i denne sammenheng er at det i Frankrike opereres med såkalte "tilsvarende arbeidstider". Dette innebærer at enkelte bransjer opererer med normalarbeidstider som er høyere enn den lovsatte arbeidstiden på 35 timer i uken, men som regnes som tilsvarende denne ved utregning av overtid og lignende (Ministère du travail 2008 URL9).

Mens Frankrike dermed kan sies å operere med den samme arbeidstiden for alle arbeidstakere, skilles det i Norge, Sverige og Danmark mellom lovfestet og avtalefestet arbeidstid. I kapittel to og tre ble det imidlertid vist til at mellom 70 % og 90 % av arbeidstakere i disse landene er dekket av tariffavtaler, som innebærer at den gjennomsnittelige lønsmottaker med høy sannsynlighet følger den avtalefestede normalarbeidstiden. I den grad lang arbeidstid kan anses som en gode for en bedrift med hensyn til arbeidstidsfleksibilitet, synes da de skandinaviske landene å være marginalt mer fleksible enn Frankrike.

Arbeidstidsfleksibilitet handler imidlertid ikke i første omgang om lange eller korte arbeidsdager, men om hvor mye arbeidsgiver kan justere de ansattes arbeidstid etter behov, både uten ekstra kostnader og totalt. Jeg vil derfor i de neste delene sammenligne beregning av avtalefestet normalarbeidstid og beregning av overtid.

4.4.2 Beregning av avtalefestet normalarbeidstid

En gjennomsnittelig lønsmottaker vil som vist over følge de avtalefestede arbeidstidene og ikke den lovfestede, og i praksis da beregne normalarbeidstid som 37,5 timer uken i Norge og Sverige, og 37 timer uken i Danmark³⁴, og jeg anser det dermed som naturlig å bruke disse tallene som sammenligningsgrunnlag i den videre studien. Ved beregning av normalarbeidstid på ukebasis er det rimelig å anta at alle timer over det avtalte antallet per uke regnes som overtidstimer og må kompenseres deretter. I Frankrike beregnes normalarbeidstid enten per uke eller på årsbasis.³⁵ Denne forskjellen er betydelig fordi det innebærer at normalarbeidstiden kan variere gjennom hele året så lenge den ikke overstiger det sammenlagte timegrensen på årsbasis. I følge arbeidsloven er denne på 1607 timer i året (Droit du travail artikkel L3122-9). I praksis innebærer dette at arbeidstakeren i lengre perioder kan jobbe over 35 timer i uken uten å få overtidspålegg så lenge den sammenlagte arbeidstiden per år ikke overstiger 1607 timer. På samme måte kan arbeidsgiver i perioder med lav etterspørsel be arbeidstakeren om å jobbe mindre enn fulltid så lenge arbeidstimene går opp på sikt. Denne ordningen gir arbeidsgiver store muligheter til å sjonglere med arbeidstakernes arbeidstid for å tilpasse arbeidsinnsatsen etter behov. Følgelig synes Frankrike å være mer fleksibel med hensyn til beregning av normalarbeidstid sett fra et bedriftsstandpunkt enn de skandinaviske landene.

Denne fleksibiliteten som beregning av arbeidstid på årsbasis gir har imidlertid noen begrensninger. Arbeidstiden kan ikke på noe tidspunkt overstige det som betegnes som maksimalarbeidstidene, som inkluderer overtid. Dette innebærer at arbeidstiden aldri skal være lengre enn 10 timer dagen, 48 timer uken, eller 44 timer per uke over

³⁴ Ved lovfestet normalarbeidstid opereres det med referanseperioder som innebærer at arbeidstaker kan jobbe overtid i én uke uten å få overtidspålegg, så lenge vedkommende jobber tilsvarende mindre en annen uke innenfor samme referanseperiode. Dette kan synes som et betydelig fleksibilitetselement for bedriften. Hvorvidt det opereres med slike referanseperioder i beregning av avtalefestet normalarbeidstid har jeg ikke data til å kunne svare på her. Jeg bruker følgelig som utgangspunkt at beregning av avtalefestet normalarbeidstid skjer på ukebasis.

³⁵ En virksomhet kan benytte seg av muligheten til å beregne arbeidstid på årsbasis, gitt at den er tilknyttet en kollektivavtale som godkjenner dette. Hvorvidt en gjennomsnittelig lønnsarbeider beregner sin arbeidstid på årsbasis eller på ukebasis har jeg ikke grunnlag for å si noe om, og jeg behandler følgelig de to modellene som like viktige.

en periode på 12 uker (Ministère du travail 2008 URL9).

Tabell 4.5 grenser for antall timer i uken, inkludert overtid

	Timer per dag	Timer per uke	Timer per uke innenfor en referanseperiode
Norge	13 timer	54 timer	48 timer over 8 uker (ca 2 måneder)
Danmark	Ingen grense	Ingen grense	48 timer over 4 måneder
Sverige	Ingen grense	Ingen grense	48 timer over 4 måneder
Frankrike	10 timer	48 timer	44 timer over 12 uker (ca 3 måneder)

Det norske lovverket setter også en slik begrensning på maksimalarbeidstid som tabell 4.5 viser. I Norge sier Arbeidsmiljøloven (§ 10-6) at samlet arbeidstid, inkludert overtid, ikke må overstige 13 timer i løpet av 24 timer eller 48 timer i løpet av syv dager. Denne maksimalgrensen per uke kan imidlertid beregnes over en såkalt referanseperiode på åtte uker. Med andre ord kan en arbeidstaker jobbe mer enn 48 timer i en uke så lenge vedkommende jobber tilsvarende mindre en annen. Det finnes imidlertid en absolutt grense ved 54 timer i uken. Dette innebærer at arbeidstiden ikke skal overstige 54 timer i noen enkelt uke (Arbeidsmiljøloven § 10-5; Pettersen 2007:136). I den danske Arbejdstidslov skilles det ikke mellom grensene for normalarbeidstid og maksimalarbeidstid, og grensen er da som sagt 48 timer i uken over en periode på fire måneder. Den eksakt samme grensen for maksimalarbeidstid er å finne i den svenske Arbetstidslagen § 10a, noe som henger sammen med at denne paragrafen et ledd i gjennomføringen av EUs arbeidstidsdirektiv (Gullberg et. al 2005:84). Sverige og Danmark synes dermed å være de mest fleksible landene med hensyn til maksimalarbeidstid.

4.4.3 Beregning av overtid

I følge den svenske Arbetstidslag § 8 skal en arbeidstaker ikke jobbe mer enn 48 timer overtid i løpet av fire uker, eller 50 timer i løpet av en måned (Gullberg et. al 2005:73). Samtidig skal ikke samlet antall overtidstimer overstige 200 timer i løpet

av et år. En slik begrensning på antall overtidstimer er også å finne i den norske Arbeidsmiljøloven. Denne sier at overtidsarbeid ikke må overstige ”10 timer i løpet av syv dager, 25 timer i fire sammenhengende uker og 200 timer innenfor en periode på 52 uker” (Arbeidsmiljøloven § 10-6). I Danmark er det ikke noen lovbestemte regler som begrenser antall overtidstimer, utover det at samlet arbeidstid per uke ikke skal overstige 48 timer i løpet av en referanseperiode på fire måneder. Implisitt innebærer denne maksimalarbeidstiden at arbeidstakere kan arbeide 11 timer overtid per uke i gjennomsnitt. I følge Kristiansen (2005:308) bygger imidlertid tariffavtalene på en forutsetning om at de ansatte ”har plikt til at utføre overarbejde i rimelig omfang”. Kristiansen (2005:309) viser videre til at det forutsettes at overtidsarbeid alltid er bedriftsmessig begrunnet, og at arbeidstakere til en viss grad har mulighet til å nekte å jobbe overtid hvis de har gode grunner til det.

Tabell 4.6 Grenser for antall overtidstimer

	Overtid per uke	Overtid per måned (4 uker)	Overtid per år
Norge	10 timer	25 timer	200 timer
Danmark	11 timer i gj.snitt	-	-
Sverige	-	48 timer	200 timer
Frankrike	13 timer i uken	-	-

Frankrike skiller seg noe ut med hensyn til reguleringen av overtidstimer. Her opereres det med såkalte overtidskontingenter.³⁶ Slike kontingenter er ikke lik en maksimums grense for hvor mange timer en arbeidstaker kan jobbe overtid, men den viser til hvilke overtidsregler som gjelder. En vanlig kontingent består av 220 timer per arbeidstaker per år (Ministère du travail 2008 URL10). Hvis bedriften beregner

³⁶ Den franske betegnelsen er *le contingent annuel d'heures supplémentaires*. Det skilles her mellom kontingenter som er en del av en kollektivavtale (*contingent conventionnel*) og kontingenter for bedriftene som ikke er knyttet til en slik kollektivavtale (*contingent réglementaire*). Bortsett fra navnet skiller de seg imidlertid ikke fra hverandre.

arbeidstid på årsbasis reduseres denne kontingenten til 130 timer (Ministère du travail 2008 URL14). Innenfor kontingentens grenser må arbeidsgiver bare *informere* bedriftskomiteen eller den tillitsvalgte om at vedkommende akter å ta i bruk overtid (Ministère du travail 2008 URL10). Bruk av overtidstimer utover kontingenten skjer etter råd fra bedriftskomiteen eller personalrepresentantene, samtidig som denne type overtid gir arbeidstakeren rett på ekstra arbeidsfri (ibid URL13). Utover disse begrensningene kontingenten sitter synes ikke det franske lovverke og sette noen grense for maksimum antall overtidstimer i løpet av året slik den svenske og norske lovgivninger gjør. Maksimalarbeidstiden på 48 timer i uken setter imidlertid en implisitt grense på 13 timer overtid i uken.

Verken Danmark eller Frankrike synes å ha en eksplisitt grense for hvor mange overtidstimer en arbeidstaker kan jobbe i løpet av et år. Følgelig kan det argumenteres at disse to landene er mer fleksible med hensyn til beregning av overtidstimer enn Sverige og Norge.

4.4.4 Overtid ved deltidsarbeid

I Sverige og Frankrike er det satt en overtidsgrense for ansatte som arbeider deltid. I Sveriges betegnes slik overtid for allmenn mertid og Arbetstidslagets § 10 står fast at denne formen for overtid kan tas ut med høyst 200 timer i løpet av et kalenderår (Gullberg et. al 2005:79). Loven inneholder imidlertid ingen begrensninger på uke- eller månedsbasis (Gullberg et. al 2005:81). I Frankrike sier arbeidsloven at overtidsarbeid for deltidsansatte ikke kan overstige en tiendedel av kontraktbestemt arbeidstid (Code du travail art. L3123-17). Det vil si at en deltidsansatt som har en kontraktfestet arbeidstid på 30 timer i uken ikke kan jobbe mer enn tre timer overtid i uken. Hvis en deltidsarbeider jobber mer enn to timer overtid i 12 uker sammenhengende eller i løpet av en periode på 15 uker, har vedkommende rett på ny kontrakt med endret arbeidstid (Ministère du travail 2008 URL11). En arbeidstaker med kontrakt på 30 timer i uken, men som jobber tre timer overtid hver uke i 12 uker har da rett på en ny kontrakt på 33 timer uken. Verken Norge eller Danmark synes å

regulere overtid for deltidsarbeidere, og ser dermed ut til å være med fleksible på dette punktet sett fra et bedriftssynspunkt.

Tabell 4.7: Oversikt over normalarbeidstid og overtidregler.

	Norge	Danmark	Sverige	Frankrike
1: Avtalefestet normalarbeidstid pr. uke	37,5	37	37,5	35
2: Beregning av avtalefestet normalarbeidstid	Per uke	Per uke	Per uke	Per uke eller på årsbasis
3: Maksimal arbeidstid pr uke inkl overtid	48 over 2 måneder og 54 timer en enkelt uke	48 over 4 måneder	48 timer over 4 måneder	44 timer uken over 3 måneder og 48 timer uken
4: Eksplisitt grense for antall overtidstimer	25 timer i løpet av fire uker og 200 timer i året	Nei	48 timer i løpet av fire uker og 200 timer i året	Nei
5: Overtidsregler for deltidsarbeidere	Nei	Nei	Ja	Ja

4.4.5 Vurdering av atypisk arbeidstid og arbeidstidsfleksibilitet

Dekningsgraden til tariffavtalene i Norge, Danmark, Sverige og Frankrike ligger som sagt mellom 70-90 % av arbeidsstokken. Dermed vil en gjennomsnittelig arbeidstaker med høy sannsynlighet være dekket av en tariffavtale og følgelig være bundet av en avtalefestet normalarbeidstid. Det er dermed naturlig å ta utgangspunkt i den avtalefestede normalarbeidstiden i en sammenligning av arbeidstid og arbeidstidsfleksibilitet, og jeg har følgelig utelatt informasjon om lovbestemt normalarbeidstid i tabellen over.

Oversikten i tabell 4 i appendiks viser at Danmark får den høyeste gjennomsnittsskåren på 3,20, og synes dermed å være det mest fleksible av de fire landene. Det nest mest fleksible landet er nå Norge med en gjennomsnittsskår på 2,90, etterfulgt av Sverige med 2,60 og Frankrike med 2,20.

Det foreliggende datamaterialet indikerer at Danmark er det mest fleksible landet av de fire, med hensyn til arbeidstidsfleksibilitet. Dette skyldes i stor grad at landet verken opererer med en eksplisitt grense for antall overtidstimer, eller med overtidsregler for deltidsansatte. De eneste grensene som settes i Danmark synes å være lengde på normalarbeidstid og maksimal arbeidstid per uke, hvor sistnevnte er et resultat av EUs arbeidstidsdirektiv.

Norge er mer rigid enn både Danmark og Sverige med hensyn til maksimal arbeidstid per uke og grense for antall overtidstimer. Likevel viser Norge seg som det nest mest fleksible landet, og det kan i stor grad forklares med at landet ikke opererer med overtidsregler for deltidsansatte (se tabell 4 i appendiks).

Data viser at Sverige har egne overtidsregler for deltidsansatte, og det er dette elementet som gjør at Sverige ender som det nest mest rigide landet og ikke det nest mest fleksible. Sverige skårer ellers høyt med hensyn til maksimal arbeidstid per uke, samtidig som landet har en mer fleksibel ordning med hensyn til antall overtidstimer enn Norge.

I studie av arbeidstidsfleksibilitet er det Frankrike som får den laveste gjennomsnittsskåren og dermed viser seg som det minst fleksible landet. Dette er interessant ettersom Frankrike synes å ha være særlig fleksibel med hensyn til beregning av normalarbeidstid på årsbasis. Som nevnt tidligere settes det noen grenser her gjennom den parallelle bruken av maksimalarbeidstid, men tross dette utgjør en beregning av normalarbeidstid på årsbasis et betydelig fleksibilitetselement. Ettersom deler av den franske arbeidsstokken beregner arbeidstid i uker, mens andre deler beregner den på årsbasis skårer imidlertid ikke Frankrike høyere enn en 3 på fleksibilitetsskalaen på dette punktet (se tabell 4 i appendiks). Det kan innvendes at denne skåren er for lav og at Frankrike burde fått skåren 4 på grunn av beregningen på årsbasis. Jeg har imidlertid ikke grunnlag for å vurdere hvorvidt dette gjelder den gjennomsnittelige lønnsinntakeren i Frankrike eller bare en mindre gruppe. Jeg vil derfor argumentere at Frankrike hører hjemme hvor det er plassert, midt mellom ”noe rigid” og ”svært fleksibel”. Samtidig synes reglene for maksimale arbeidstid per uke

å være strengere enn reglene i de andre tre landene, og landet har egne overtidsregler for deltidsarbeidere. Følgelig ender Frankrike å være det mest rigide landet i studie at atypisk arbeidstid.

Gjennomsnittsskårene viser at Frankrike skiller seg fra de skandinaviske landene, men Sverige kan synes å være nærmere Frankrike enn Danmark. Det foreliggende datamaterialet viser dermed for det første at hypotese nummer én om at de skandinaviske landene er svært like hverandre er svekket. For det andre viser data at Frankrike skiller seg fra de skandinaviske landene, men ikke i betydelig grad. Følgelig er hypotese nummer to også svekket.

Med dette er tre av fire sider ved fleksibilitetsbegrepet, slik det defineres i kapittel 2, analysert. Det være seg numerisk fleksibilitet, funksjonell fleksibilitet og arbeidstidsfleksibilitet. I neste del vil jeg følgelig studere den siste siden, nemlig lønnsfleksibilitet.

4.5 Lønnsbestemmelse

Lønnsfleksibilitet er muligens den mest komplekse siden ved fleksibilitetsbegrepet og fører følgelig meg seg noen utfordringer. Den første utfordringen er målenivå. Alle variablene er så langt blitt målt på individnivå ved at jeg har diskutert forholdet mellom bedrift eller arbeidsgiver og arbeidstaker. Å studere lønnsfleksibilitet på individnivå er imidlertid noe vanskeligere. Den beste måten å få informasjon om lønnsforhandlinger på individnivå vil være gjennom intervjuer med arbeidsgivere og arbeidstakere. Dette vil imidlertid ikke gi meg et grunnlag for å si om lønnsfleksibilitet for en gjennomsnittelig virksomhet eller arbeidsgiver. For å få det større bilde er jeg nødt å studere lønnsfleksibilitet på systemnivå, nærmere bestemt lønnsforhandlingssystemer. Dette innebærer imidlertid en utfordring nummer to som går ut på at lønnsforhandlingssystem er et svært bredt tema å skulle studere og analysere. Det kan argumenteres at det er *for* bredt til å kunne inkluderes i en studie av dette omfang. Jeg vil imidlertid innvende at det å studere lønnsfleksibilitet ved å se

på lønnsforhandlingssystemene er svært relevant for nettopp dette studiet fordi det vil kunne gi informasjon om 1) hvilke nivå lønnsforhandlingene hovedsakelig skjer på og 2) hvorvidt landene opererer med noen minstelønnsordninger. Det første av disse elementene kan gi en indikasjon på hvilke grad den enkelte arbeidsgiver har innflytelse på lønnsforhandlingene og dermed lønnsnivået, sammenlignet med arbeidslivsorganisasjonene. Det andre elementet gir en indikasjon på hvilke begrensninger virksomheter som har innflytelse over lønnsforhandlingene støter på nedenfra, med andre ord en begrensning på hvor lavt arbeidsgiver kan lønne sine ansatte.

4.5.1 Forhandlingsnivå

Lønnsforhandlinger skjer på en eller flere av tre nivåer; nasjonalt nivå, bransjenivå og bedriftsnivå (individ). De to førstnevnte betegnes også gjerne som sentraliserte lønnsforhandlinger mens sistnevnte betegnes som desentraliserte lønnsforhandlinger. Min antakelse er at desentraliserte lønnsforhandlinger åpner for større lønnsfleksibilitet sett fra et bedriftssynspunkt. Argumentet er da at bedriften eller arbeidsgiver ved slike forhandlinger får større muligheter til å lønne ulike arbeidstakere eller grupper av arbeidstakere forskjellig, enten etter prestasjon, kvalifikasjoner, stillingstype eller lignende.

Thorsten Schulten og The european industrial relations observatory (EIRO) har utført en komparativ studie av nasjonale forhandlingssystemer i Europa (Schulten 2005 URL). Av denne studien fremgår det at både for Norge, Danmark og Sverige sin del er bransjenivået det viktigste forhandlingsnivået, med komplementære forhandlinger på bedriftsnivå. Norge og Danmark skiller seg imidlertid fra Sverige ved at forhandlinger på nasjonalt nivå også finner sted i disse to landene, mens Sverige er karakterisert ved et forhandlingssystem på bare to nivåer, bransjenivå og bedriftsnivå. Frankrike skiller seg klart ut fra alle de andre landene som er med studien ved å være det eneste landet som ikke har et dominerende forhandlingsnivå (ibid). Det franske systemet beskrives heller som at forhandlinger på bransje og bedriftsnivå eksisterer

parallelt uten at noen av nivåene dominerer, samtidig som nasjonale avtaler inngås på enkelte områder (CESifo DICE 2005 URL). I følge Malo et. al (2000:253) er hovedtendensen når det gjelder lønnsdannelse i Frankrike en økt individualisering, hvor en økende andel av arbeidstakere blir lønnet etter prestasjon.

Som nevnt tidligere antar jeg at desentraliserte lønnsforhandlinger fører til større lønnsfleksibilitet. Denne antakelsen stemmer godt overens med Andreas Westermarck sin forståelse av sentralisering. I følge Westermarck (2006:151-152) har sentraliserte forhandlinger to effekter. For det første fører sentraliserte lønnsforhandlinger med seg et jevnere lønnsnivå innad i bedriftene. For det andre vil sentraliserte fagforeninger ta hensyn til både konkurransedyktighet og prisnivå i sine lønnsforhandlinger og derfor be om mer moderate lønnsøkninger. Dette er effektene på overordnet nivå. For den enkelte arbeidsgiver vil imidlertid sentralisering si få muligheter til å tilpasse lønningene etter bedriftens behov og arbeidstakernes prestasjon. Med andre ord åpner de lokale forhandlingene på bedriftsnivå for større lønnsfleksibilitet enn hva mer sentraliserte lønnsforhandlinger gjør. Jeg vil illustre dette ved å se på to eksempler, et fra Norge og et fra Danmark. I Norge følges den såkalt *frontfagsmodellen* i lønnsforhandlingene. Hernes (2006:15) forklarer dette som ”at konkurranseutsatte næringer forhandler først og setter rammene for hele inntektsoppgjøret”. Disse forhandlingene foregår på bransjenivå og resultatet er minstelønnsavtaler som fastsetter de generelle tilleggene. Etter disse forhandlingene foretas komplementære forhandlinger på bedriftsnivå som gir mulighet for å ta den enkelte bedrifts økonomiske situasjon, lønnsomhet og produktivitet med i betraktningen (Dølvik og Vartiainen 2002:71). De siste årene er det disse tilleggsforhandlingene på lokalt nivå som har utgjort brorparten, nærmere bestemt 60-70% av lønnsveksten (ibid:71). Slik lokal forhandlingsrett gjelder imidlertid ikke for alle bransjer, og det er da forhandlingene på bransjenivå som fastsetter alle lønnssetser og tillegg (Dølvik og Vartiainen 2002:72). I Danmark opereres det i enkelte sektorer, for eksempel industrien, med minimallønnsavtaler. Ved denne type avtaler forhandles endringer i minimallønnssetsene på bransjenivå. Disse forhandlingene følges så av lokale forhandlinger som gir mulighet for arbeidsgiver å lønne ulike grupper ansatte

forskjellig, enten det er etter ansiennitet, stillingstype eller lignende (Dølvik og Vartiainen 2002:36). Som i Norge, er det disse forhandlingene på bedriftsnivå som regnes for å stå for den faktiske lønnsutviklingen i Danmark. Minimallønnsavtalene gjelder som sagt bare for enkelte bransjer, mens andre som for eksempel finans, transport og offentlig sektor i stedet operer med normallønnsavtaler som ikke gir rett til lokale tilleggsforhandlinger (ibid:36).

I både det norske og danske eksempelet fremgår det at lønnsutviklingen i stor grad skjer på lokalt nivå i de desentraliserte tilleggsforhandlingene. Det kan dermed synes som at den enkelte bedrift faktisk har en del de skulle sagt, og at lønnsfleksibiliteten er relativt stor. Et viktig element å legge merk til her er imidlertid at dette er lokale *tilleggsforhandlinger*. Med andre ord kan det innvendes at rammene allerede er lagt i de sentraliserte forhandlingene før de lokale forhandlingene finner sted i det hele tatt. Følgelig vil ikke lønnsfleksibiliteten fra et bedriftsstandpunkt være så stor likevel. En annen innvending er at lønnsforhandlingene i Norge og Danmark er preget av relativ sterk grad av koordinering. Dette innebærer at forhandlingsnivået kan være desentralisert samtidig som sentraliseringen er ivaretatt gjennom koordinering. En komparativ oversikt over grad av koordinering i lønnsdannelse presentert i NOU 2000:21 understøtter dette argumentet (se tabell 5 i appendiks). Her plasseres Norge som det mest sentraliserte landet, tett etterfulgt av Danmark og Sverige. Frankrike er i følge denne sammenligningen ikke det minst sentraliserte landet, men betydelig mindre sentralisert enn de skandinaviske landene. I en komparativ studie av forholdet mellom partene i arbeidslivet i offentlig sektor peker Lorenzo Bordogna og Eurofound på lønnsdannelsen i Danmark og Norge som desentralisert, men koordinerte (Bordogna 2007 URL). Bordogna plasserer videre Frankrike blant de landene som kjennetegnes av en sentralisert lønnsdannelse i offentlig sektor. Tidligere er Frankrike blitt beskrevet som mindre sentralisert enn de skandinaviske landene, og preget av økt individualisering i lønnsfastsettelsen. Denne todelingen kan muligens forklares ut i fra et skille mellom offentlig og privat sektor, hvor de individuelle lønnsforhandlingene hovedsakelig finner sted i sistnevnte. I følge Malo et. al (2003:253) påvirkes 80 % av lønsmottakerne i privat sektor av individualiserte

lønnsfastsettelse. Dette kan være en grunn til at Frankrike viser seg som mindre sentraliserte enn de skandinaviske landene som vist tidligere. Når det gjelder Sverige beskriver Dølvik og Variainen (2002:47) det svenske arbeidsmarkedet som kjennetegnet av et ”sterkt og sentralisert maktpunkt i Landsorganisationen (LO) som har bevart sin selvstendighet i forhold til staten når det gjelder lønnspolitikk”.³⁷ Denne beskrivelsen synes å støtte oppunder plasseringen av Sverige som preget av relativt sentraliserte lønnsforhandlinger.

4.5.2 Minstelønnsordninger

Ingen av de skandinaviske landene har lovfestet minstelønn, her er det kollektive lønnsforhandlinger som i hovedsak er mekanismen som regulerer hvor lavt lønningene kan settes. I Frankrike er minstelønnen lovfestet, og betegnes SMIC (le salaire minimum de croissance) (Ministère du travail 2008 URL12). Hvorvidt begrensningene for hvor lavt en bedrift kan lønne sine ansatte settes gjennom tariffavtaler eller gjennom lovverket spiller liten rolle for lønnsfleksibiliteten. Hovedsaken er hvorvidt slike begrensningene er til stede i det hele tatt, og det er de i alle de fire landene i denne studien. Deretter kan selvsagt nivået på minimumslønnen vurderes i forhold gjennomsnittslønninger, kjøpekraft og så videre, men det anser jeg som utenfor mitt mandat. Det som er av interesse for denne oppgaven er begrensningenes eksistens i seg selv. Dette gir en indikasjon på at Norge, Danmark, Sverige og Frankrike synes alle like lite fleksibel med hensyn til den nedre lønnsgrensen for en gjennomsnittelig lønsmottaker sett fra et bedriftssynspunkt.

4.5.3 Vurdering av lønnsfleksibilitet

Lønnsforhandlingssystemer er et bredt og sammensatt tema å skulle studere og analysere, og den empiriske gjennomgangen presentert i det forutgående bekrefter dette. Samtidig er det relevant i denne sammenhengen ettersom det kan gi noen

³⁷ Forfatterens egen oversettelse fra svensk.

indikasjoner på hvor fleksible de fire landene er med hensyn til lønnsbestemmelse og lønnsnivå. Mangel på primærdata gjør det imidlertid vanskelig å komme med for bastante konklusjoner, og tatt i betraktning variabelens omfang er dette ingen fullstendig analyse av forhandlingssystemene i noen av de fire landene.

Med dette i mente, vil jeg argumentere at de skandinaviske landene synes mindre fleksible enn Frankrike med hensyn til arbeidsgivers mulighet til å belønne sine arbeidstakere, eller sagt på en annen måte, med hensyn til arbeidsgivers mulighet til å justere individuelle arbeidstakeres lønninger. Dette grunner i de skandinaviske forhandlingssystemene som synes å være preget av sterk sentralisering og/eller koordinering. Sentralisering er en beskrivelse som også brukes om lønnsforhandlingene i Frankrike, men da det synes å bare gjelde deler av arbeidsmarkedet vil jeg argumentere at Frankrike samlet sett er mer fleksibelt sett fra arbeidsgiversside. Med hensyn til begrensninger på lønnsfleksibiliteten nedenfra synes de fire landene å stille noenlunde likt. Det at begrensningene skjer på forskjellig måte er av lite betydning her da effekten er den samme: en begrensning av bedrifters handlingsrom med hensyn til hvor lavt de kan lønne sine arbeidstakere. Med andre ord er det vanskelig for bedrifter å tilpasse lønningene til dårlige tider med lav fortjeneste. Ut i fra det datamaterialet som jeg har tilgjengelig synes dermed Frankrike å være det mest fleksible landet når det gjelder lønnsbestemmelser, mens de tre skandinaviske landene synes å være omtrent like rigide alle tre. Sett i forhold til de skandinaviske landenes rangering i tabell 5 i appendikset, synes Norge, Sverige og Danmark å komme relativt likt ut, mens Frankrike skiller seg betydelig fra disse tre landene. Følgelig kan det argumenteres at hypotesene styrkes. Jeg vil imidlertid innvende at ettersom dette datamaterialet svekker antagelsen disse hypotesene er bygget på, som indikerer at Frankrike synes mindre fleksibel enn de skandinaviske landene, blir hypotesene svekket i studien av lønnsbestemmelse og lønnsfleksibilitet.

Lønnsfleksibilitet er som nevnt den fjerde og siste siden ved fleksibilitetsbegrepet slik det brukes i arbeidsmarkedskontekst. Jeg har til nå analysert alle sidene ved fleksibilitet hver for seg i forhold til de fire kasusene. I neste del ønsker jeg derfor å

se mer helhetlig på fleksibilitet i det norske, danske, svenske og franske arbeidsmarkedet, og spørsmålet som stiller seg da er hva blir resultatet hvis alle sidene ved fleksibilitet skal ses under ett? Jeg vil derfor i det følgende foreta en komparativ analyse av variasjoner i fleksibilitet.

4.6 Variasjoner i fleksibilitet

I det foregående har jeg studert numerisk fleksibilitet, funksjonell fleksibilitet, arbeidstidsfleksibilitet og lønnsfleksibilitet. Jeg har studert stillingsvern og atypiske ansettelsesformer, rett til utdanningspermisjon og atypisk arbeidstid, og til sist men ikke minst, lønnsbestemmelse.

Datamaterialet viser at flexicitylandet Danmark synes å være det mest fleksible landet av de fire både når det gjelder stillingsvern, midlertidige kontrakter og overtidssordninger. Med andre ord kommer Danmark best ut med hensyn til numerisk fleksibilitet og arbeidstidsfleksibilitet.

Når det gjelder Norge viser datamaterialet presentert over at landet stort sett kan plasseres i midtsjiktet, ikke mest fleksibelt og ikke mest rigid. Ved et tilfelle synes imidlertid Norge å være det minst fleksible landet av de fire og det er med hensyn til lønnsforhandlingsnivå (se tabell 5 i appendiks). Bortsett fra dette kan jeg ikke ut i fra det foreliggende datamaterialet si at Norge skiller seg ut i særlig grad, verken som spesielt fleksibelt eller spesielt rigid. Det kan synes som at Norge har funnet en middelvei når det gjelder fleksibilitet i arbeidsmarkedet.

Frankrike kan på enkelte punkter beskrives som svært forskjellig fra de skandinaviske landene. Jeg tenker da særlig på reglene for omskolering ved oppsigelser som grunner i økonomiske forhold og måling av normalarbeidstid på årsbasis, som det ikke finnes tilsvarende til i verken det norske, danske eller svenske lovverket. Datamaterialet som helet viser imidlertid at, tross slike franske særegenheter, skiller ikke Frankrike seg fra Norge, Sverige og Danmark i betydelig grad. Landet synes heller ikke å være like rigid som først antatt. Ved én variabel, lønnsfleksibilitet, fremstår Frankrike i stedet

som det mest fleksible landet. Ved to variabler; stillingsvern og rett til utdanningspermisjon, viser Frankrike seg som det nest mest fleksible landet. Bare i ett tilfelle synes Frankrike å være mer rigid enn alle de tre skandinaviske landene, og det er ved variabelen atypisk arbeidstid.

Sverige synes, i følge sammenligningene som er foretatt i dette kapittelet, som et relativt rigid land. Ved to variabler, stillingsvern og atypiske ansettelsesformer, viser gjennomsnittsskårene Sverige som det mest rigide landet, selv om Sverige ved sistnevnte riktignok deler plassen med Frankrike. Med andre ord skårer ikke landet særlig høyt med hensyn til numerisk fleksibilitet. Når det gjelder arbeidstidsfleksibilitet viser gjennomsnittsskåren Sverige som det nest mest rigide landet (se tabell 4 i appendiks), og også ved lønnsfleksibilitet synes landet å være relativt lite fleksibelt (se tabell 5 i appendiks). På et punkt skårer til gjengjeld Sverige særdeles høyt og det er ved rett til utdanningspermisjon. Med en gjennomsnittsskår på 4,00 kan om ikke annet Sverige beskrives som et fleksibelt land med hensyn til funksjonell fleksibilitet.



Figur 4.1: Fleksibilitetsskala

Datamaterialet, sett under ett, indikerer at hypotesen om at de skandinaviske landene er svært like hverandre med hensyn til fleksibilitet, er svekket. Ved de tre første variablene; stillingsvern, atypiske ansettelsesformer og rett til utdanningspermisjon, er det tydelige forskjeller mellom Norge, Sverige og Danmark. Når det gjelder den fjerde variablene atypisk arbeidstid står de skandinaviske landene samlet som mer fleksible enn Frankrike, men ulikhetene innad i gruppen er likevel til dels betydelige.

Den variabelen hvor de skandinaviske landene synes mest lik hverandre er den femte og siste, nemlig lønnsbestemmelse. Denne viser imidlertid Norge, Sverige og Danmark som mer rigid enn Frankrike, et resultat som går i motsatt retning av den antagelsen som er lagt til grunn for utarbeidelsen av hypotesen og virker således ikke i dennes favør.

For det andre synes også hypotese nummer to om at Frankrike skiller seg klart fra de skandinaviske landene med hensyn til fleksibilitet å være svekket av det foreliggende datamaterialet. Ved tre av fem variabler kan Frankrike plasseres enten innimellom eller likt med de Norge, Danmark og Sverige. I tillegg synes Frankrike å være det mest fleksible landet av de fire med hensyn til lønnsfleksibilitet. Frankrike skiller seg sant nok betydelig fra de tre skandinaviske landene i dette tilfellet, men da som sagt i motsatt retning enn det som var først antatt.

Med andre ord er variasjonen i fleksibilitet større mellom Norge, Sverige, Danmark enn først antatt, samtidig som forskjellen mellom Frankrike og de tre skandinaviske landene er mindre enn forventet. Jeg vil følgelig hevde at dette er en indikasjon på at forskjellen mellom den nordiske og den kontinentale modellen med hensyn til fleksibilitet i arbeidsmarkedet kan være overdrevet.

5. Trygghet i arbeidsmarkedet

Trygghet i arbeidsmarkedet handler om sosiale ordninger for arbeidstakere; mulighet for inntektskompensasjon ved arbeidsledighet eller sykdom og visshet om at det er mulig å kombinere jobb og familie. I dette kapittelet vil jeg studere andre halvdel av forskningsspørsmålet; forskjellen mellom den nordiske og den kontinentale modellen med hensyn på *trygghet* i arbeidsmarkedet. Dette gjøres ved å sammenligne de fire casene i forhold til 1) arbeidsledighetserstatning; 2) sykepenger og 3) betalt foreldrepermisjon. For hver av variablene vil jeg vurdere hypotesene presentert i innledningskapittelet; hvorvidt de skandinaviske landene synes å være svært like hverandre og om Frankrike skiller seg betraktelig fra disse. Jeg vil avslutte kapittelet med å se på variasjoner i trygghet og foreta en rangering av landene på en trygghetsskala fra 1 (minst trygg) til 4 (mest trygg).

5.1 Arbeidsledighetserstatning

Inntektssikkerhet betyr at arbeidsføre mennesker er sikret inntekt ved arbeidsledighet. I denne delen konsentrerer jeg meg følgelig om vilkår for utbetaling av arbeidsledighetserstatning og hvor sjenerøse disse er når de først blir tildelt. I tillegg vil jeg studere om kompensasjonsnivået (relativt til tidligere inntekt) er det samme for alle arbeidsledige, eller om det kan sies å variere etter inntekt.

5.1.1 Vilkår ved utbetaling av erstatning

I Danmark og Sverige er det egne arbeidsledighetskasser (A-kasser) som organiserer og har ansvar for arbeidsledighetsforsikringen. Disse er i begge landene nært knyttet til fagforeninger, og medlemskap i det ene impliserer ofte medlemskap i det andre.³⁸ I

³⁸ Det at arbeidsledighetsforsikringen er organisert på denne måten brukes ofte som en forklaring på den høye organisasjonsgraden i Danmark og Sverige.

Danmark stilles det krav til medlemmer om at de må ha vært medlem i en arbeidsløshetskasse i ett år for å få rett til dagpenger ved arbeidsledighet. I Sverige derimot er også ikke-medlemmer forsikret i tilfelle arbeidsledighet. Det dreier seg da om en såkalt grunnforsikring som styres av Alfa-kassen (Arbetslöshetskassornas Samorganisation 2008 URL1). For de arbeidstakerne som har vært medlem i en A-kasse i minst 12 måneder gjelder den frivillig inntektstapsforsikring. Denne vil gi en høyere erstatning ved arbeidsledighet enn det grunnforsikringen kan tilby. For å bli medlem i en svensk A-kasse kreves det at vedkommende arbeider minst 17 timer i uken (Arbetslöshetskassornas Samorganisation 2008:5). I Danmark derimot, kan også enkelte grupper som ikke er i arbeid, eksempelvis nyutdannede, bli medlem av en A-kasse (Arbejdsløshedslov § 41). Dermed er det ikke nødvendigvis noen betydelig forskjell i dekningsgraden til arbeidsledighetsforsikringen i Sverige versus den i Danmark. I Norge og Frankrike kan arbeidsledighetsforsikringen anses mer som en offentlig tjeneste. I Norge er dette tilfelle ved at alle borgere er (pliktig) medlem av folketrygden som gir stønadsrett ved arbeidsledighet (Folketrygdloven § 2-1). I Frankrike kan arbeidsledighetsforsikring beskrives som en offentlig tjeneste fordi ordningen *styres* av det offentlige organet Unedic etter *mandat* fra arbeidslivsorganisasjonene og staten (Galtier og Gautié 2003:150).

Måten arbeidsledighetsforsikringen blir organisert i Sverige, Norge og Frankrike tyder på at en større del av befolkningen er dekket av forsikringen enn det som er tilfelle i Danmark. Disse tre landene kan dermed synes å tilby større sosial trygghet enn det Danmark kan. At mange er dekket av forsikringen vil imidlertid ikke automatisk si at tilsvarende mange kvalifiserer til å få kompensasjon i tilfelle arbeidsledighet. Det som da er avgjørende er hvorvidt det stilles krav og hvilke krav som stilles til den arbeidsledige for at vedkommende skal få erstatning.

Bidragskrav er et slikt krav. Det innebærer at den arbeidsledige enten skal ha hatt en viss inntekt før ledigheten inntraff eller vært i arbeid over en viss periode. I Norge sier Folketrygdloven (§ 4-4) at for å få rett til dagpenger ved arbeidsledighet må den arbeidsledige ha hatt en arbeidsinntekt som tilsvarer 1,5 ganger grunnbeløpet det

foregående kalenderåret, eller hatt en arbeidsinntekt tilsvarende 3 ganger grunnbeløpet i løpet av de siste tre avsluttede kalenderårene. I 2008 tilsvarer det en arbeidsinntekt på henholdsvis 105 384 kr eller 210 768 kr³⁹. Grovt regnet utgjør dette mindre enn en tredjedel av gjennomsnittelig inntekt (se tabell 2.1 i kapittel 2). De fleste arbeidstakere som har jobb som hovedbeskjeftigelse oppfyller altså dette kravet.

I Danmark, Sverige og Frankrike stilles det ikke et inntektskrav, men et arbeidskrav som den arbeidsledige må oppfylle for å ha rett på erstatning. Arbeidskravet i Danmark skiller mellom heltidsforsikrede og deltidsforsikrede. En heltidsforsikret må ha arbeidet heltid i minst 52 uker de siste tre årene, mens en deltidsforsikret må ha arbeidet tilsvarende 34 uker heltid i løpet av tre år (Arbejdsløshedslov § 53). I Sverige stilles det samme arbeidskravet til alle. Den arbeidsledige må i løpet av de siste 12 månedene ha hatt inntektsgivende arbeid i minst 6 kalendermåneder og minst 80 timer hver måned for å få rett på arbeidsledighetserstatning. Alternativt kan vedkommende ha jobbet minst 480 timer i løpet av en sammenhengende periode på 6 kalendermåneder, og minst 50 timer hver måned (Arbetslöshetskassornas Samorganisasjon 2008:7). For å motta arbeidsledighetserstatning i Frankrike stilles det et krav om at den arbeidsledige har vært i arbeid i minst 6 av de siste 22 månedene (Assédic.fr 2008 URL1). Det synes ikke å stilles krav til at vedkommende må ha jobbet et minimum antall timer slik tilfellet er i Danmark og Sverige.

En gjennomsnittelig lønsmottaker som har arbeidet i fem år tilfredsstiller arbeidskravet i alle tre landene, enten vedkommende tjener mye eller lite. Når det gjelder deltidsarbeidere, slik de er definert i kapittel 2, vil ikke alle greie å tilfredsstille arbeidskravet i Danmark. I Sverige og Frankrike derimot synes deltidsarbeidere å oppfylle kravene for å få utbetalt arbeidsledighetserstatning. Sett under ett vurderer jeg derfor det norske, svenske og franske bidragskravet som å gi størst grad av trygghet ettersom de fleste arbeidstakere på tvers av inntektsgrupper og

³⁹ Regnet ut fra grunnbeløpet 6. oktober 2008 på kroner 70 256 (NAV 2008 URL1).

på tvers av stillingsprosent synes å være dekket. Danmark synes å gi noe mindre trygghet ettersom enkelte deltidsarbeidere ikke vil greie å tilfredsstille arbeidskravet.

I tillegg til bidragskravet stilles det også et *aktiveringskrav* ved utbetaling av arbeidsledighetserstatning. Dette innebærer at den arbeidsledige må være arbeidsfør og aktivt forsøke å finne seg en ny jobb. I Norge spesifiserer Folketrygdloven (§ 4-5) at den arbeidsledige må ta ethvert arbeid, hvor som helst i Norge, uavhengig av om det er heltid eller deltid og vedkommende må delta på arbeidsmarkedstiltak. I Danmark er det rådighetskravet som sier at den ledige må søke alt arbeid og være klar til å begynne i en ny jobb på en dags varsel, delta i jobbsamtaler og andre aktiviteter som vedkommende blir tilbudt og så videre (Arbjdsløshedsloven § 62). I Sverige gjelder samme regler som i Norge om at arbeidssøket ikke kan begrenses verken geografisk eller faglig. Samtidig bør den arbeidsledige delta i de arbeidsmarkedsprogrammene Arbetsförmedlingen tilbyr (Arbetslöshetskassornas Samorganisation 2008: 13-14). I Frankrike stilles det også et aktiveringskrav til den arbeidsledige for at vedkommende skal få utbetalt erstatning, men her kan arbeidssøket synes noe snevrere den første perioden enn det som er tilfelle for de skandinaviske landene. Mens arbeidsledige i Norge, Sverige og Danmark synes å måtte ta enhver jobb de blir tilbudt, utarbeider den arbeidsledige i Frankrike i samarbeid med arbeidsformidlingen Anpe en personlig profil⁴⁰ som presiserer hvilke jobber vedkommende i første omgang ønsker og er kvalifisert til (Ministère du travail 2008 URL13). I denne profilen spesifiseres ønsket geografisk område og forventet lønnsnivå, samtidig som utdanning, kompetanse og situasjonen på arbeidsmarkedet lokalt tas i betraktning. Den arbeidsledige søker så arbeid, og blir tilbudt arbeid, først og fremst i tråd med denne profilen. Takker den arbeidsledige nei til et arbeid som passer profilen, kan dette føre til at vedkommende mister retten på arbeidsledighetserstatning. Etter hvert som tiden går uten at den arbeidsledige finner seg en ny jobb, senkes imidlertid kravene til hva som regnes for å være et rimelig tilbud. Etter 3, 6 og 12 måneder som arbeidsledig

⁴⁰ I Frankrike betegnes denne ordningen projet personnalisé d'accès à l'emploi eller PPAE.

settes for eksempel kravet til forventet inntekt gradvis ned i forhold til den opprinnelige profilen (Ministère du travail 2008 URL13). På denne måten blir det gradvis vanskeligere for den arbeidsledige å takke nei til jobbtilbud og samtidig beholde arbeidsledighetserstatningen. Sammenlignet synes aktiveringskravet som stilles i Norge, Sverige og Danmark og være noe strengere enn det som stilles i Frankrike.

Til slutt stilles det i alle landene krav om at den arbeidsledige *aktivt melder seg som arbeidsledig* til arbeidsformidlingen for å få utbetalt arbeidsledighetserstatning. I Norge vil dette si at vedkommende må melde seg som arbeidsledig hos NAV, i Danmark må vedkommende melde fra til jobcenteret, i Sverige til Arbetsförmedlingen og i Frankrike til Assédic, som representerer Unedic på lokalt nivå. Med andre ord kreves det i alle landene at den arbeidsledige melder seg som arbeidsledig hos en offentlig instans som kan hjelpe vedkommende å komme tilbake i arbeid.

5.1.2 Sjenerøsitet

Sjenerøsitet handler om både erstatningsutbetalingenes størrelse og varighet. I Norge regnes størrelsen på dagpengene ut fra et dagpengegrunnlag. Dette grunnlaget fastsettes enten ut fra den arbeidslediges utbetalte arbeidsinntekt i det siste avsluttede kalenderåret, eller ut fra gjennomsnittelig arbeidsinntekt de siste tre kalenderårene (Folketrygdloven § 4-11). Det blir bare regnet med inntekt opp til 6 ganger grunnbeløpet som vil si 421 536 NOK. Dagpengene per dag utgjør 2,4 promille av dagpengegrunnlaget, som tilsvarer en kompensasjonsgrad på 62,4 % av tidligere inntekt på årsbasis (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2007:119). I Danmark beregnes størrelsen på dagpengene ut på bakgrunn av inntekt de siste 3 månedene eller 12 ukene før arbeidsledigheten inntreffer. Dagpengene skal ikke overstige 90 % av tidligere inntekt eller 703 DKK per dag for heltidsforsikrede og 469 DKK for deltidsforsikrede (Arbejdsdirektoratet 2008 URL1; Arbejdsløshedslov § 51). I Sverige er det to utregningsmåter som brukes, avhengig av om det er snakk om

grunnforsikringen eller den frivillige inntektstapsforsikringen. Grunnforsikringen regnes ut på bakgrunn av gjennomsnittelig arbeidstid og kan komme opp i en utbetaling på høyst 320 SEK om dagen. Den frivillige delen av forsikringen regnes ut på bakgrunn av gjennomsnittelig inntekt og kan tilsvare opptil 80 % av den gjennomsnittelige inntekten året før arbeidsløsheten inntraff (Arbetslöshetskassornas Samorganisation 2008:11). Maks utbetaling per dag for den frivillige delen av forsikringen er imidlertid 680 SEK. Samtidig gjelder erstatningsnivået på 80 % bare de 200 første dagene, og senkes deretter til 70 % av tidligere inntekt (ibid:12). I Frankrike regnes også erstatningsnivået ut etter tidligere inntekt. En gjennomsnittelig lønnsinntaker vil da motta en erstatning på 57,4 % av tidligere inntekt (Assédic.fr 2008 URL1). Her er inntektsgrensen så høy at det samme erstatningsnivået vil gjelde for en lønnsinntaker som tjener det dobbelte av gjennomsnittslønnen.⁴¹

Sammenlignes erstatningsnivået i de fire landene i form av prosent av tidligere inntekt, synes Danmark å tilby den mest sjenerøse kompensasjonen og dermed størst trygghet til arbeidstakere. Datamaterialet viser imidlertid at alle landene setter begrensninger for hvor høy utbetalingene kan bli, Norge og Frankrike i form av en inntektsgrense og Danmark og Sverige i form av en grense på utbetaling per dag. Slike begrensninger påvirker det reelle erstatningsnivået, en diskusjon jeg vil komme tilbake til i del 5.1.3.

Når det gjelder hvor lenge arbeidsledige kan motta arbeidsledighetserstatning, varierer ordningene fra land til land. I Norge avhenger utbetalingenes varighet av tidligere inntekt. Arbeidsledige med tidligere arbeidsinntekt på under 2 ganger grunnbeløpet mottar kompensasjon i 52 uker, mens arbeidsledige med tidligere inntekt over 2 ganger grunnbeløpet mottar kompensasjon i 104 uker (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2007:119). I Sverige er utbetalingsperioden opptil 300 dager med mulighet for å få 150 dager ekstra hvis den arbeidsledige har barn under

⁴¹ Med hensyn til deltidsarbeidere er det vanskelig å si hvilke erstatningsgrad vedkommende vil havne på ettersom jeg ikke har tall over hva som er den gjennomsnittelige inntekten til en deltidsarbeider. Erstatningsnivået på 57,4 % gjelder imidlertid for alle som har en bruttoinntekt per måned mellom 1881,18 € og 11.092 € (Assédic.fr 2008 URL1).

18 år (Lag om arbetslöshetsförsäkring § 22). I Danmark kan arbeidsledige få utbetalt arbeidsledighetstrygd i opptil 4 år i løpet av en seksårsperiode (Arbejdsløshedslov § 55). I Frankrike varierer utbetalingsperioden etter hvor lenge den arbeidsledige var i jobb før vedkommende ble arbeidsløs. Minimumskravet er som nevnt 6 måneder i arbeid i løpet av 22 måneder som gir rett til støtte i 7 måneder. Har den arbeidsledige derimot arbeidet i 12 måneder de siste 20 månedene får vedkommende støtte i et år, og har han eller hun arbeidet minimum 16 måneder de siste 26 månedene varer utbetalingene i opptil 23 måneder (Assédic.fr 2008 URL1). Igjen er det følgelig Danmark som synes å ha den mest sjenerøse ordningen.

Alle landene opererer i utgangspunktet med karensdager ved utbetaling av arbeidsledighetserstatning. Disse telles fra den arbeidsledige har meldt fra om sin situasjon til arbeidsformidlingen og søkt om kompensasjon for inntektsbortfallet til første utbetalingsdag. I Norge og Danmark opereres det med tre karensdager, i Sverige med fem og i Frankrike med syv. I Danmark sitt tilfelle skal imidlertid arbeidsgiver betaler dagpengegodtgjørelse de tre første dagene av arbeidsledighetsperioden når denne skyldes oppsigelse (Arbejdsdirektoratet 2008 URL2). Med andre ord får den arbeidsledige økonomisk kompensasjon for inntektsbortfallet fra og med dag en i Danmark.

5.1.3 Vurdering av inntektssikring ved arbeidsledighet

Sett under ett, synes Norge å sørge for størst inntektssikkerhet ved arbeidsledighet. På en trygghetsskala fra 1 (minst trygg) til 4 (mest trygg), får Norge en gjennomsnittsskår på 3,00 (se tabell 6 i appendiks). Danmark og Frankrike synes å være de landene som har nest størst inntektssikring i dette tilfelle, med en gjennomsnittsskår på 2,83 hver. Sverige ender da sist i rangeringen, som det landet med relativt lavest inntektssikkerhet ved arbeidsledighet med en gjennomsnittsskår på 2,75.

Tabell 5.1 Oversikt over regler tilknyttet arbeidsledighetserstatning

	Norge	Danmark	Sverige	Frankrike
1: Hvem er forsikret?	Alle	A-kasse medlemmer	Alle	Alle
2: Arbeids- eller inntektskrav	Tjent minst 105.384 NOK siste året eller 210.768 NOK de siste tre årene.	Arbeidet 52/34 uker de siste 3 årene	Arbeidet minst 6 mnd i løpet av 12 mnd eller 480 timer i løpet av 6 mnd	Arbeidet minst 6 mnd de siste 22 mnd.
3: Aktiveringskrav	Ja	Ja	Ja	Ja, men begrenset til personlig profil
4: Maks utbetaling	62,4 % opptil inntektsgrense	90 % av tidligere inntekt, men maks 703 DKK.	Medlemmer: 80 % de første 200 dagene, deretter 70 %, men maks utbetaling er 680 SEK pr dag. Ikke-medlemmer: maks 320 SEK/dagen	57,4 % til inntektsgrensen.
5: Utbetalingenes varighet⁴²	1 eller 2 år	4 år	300/450 dager	7-23 måneder
6: Karensdager	3 dager	0	5 dager	7 dager

I en vurdering av sosial trygghet i arbeidsmarkedet målt ved arbeidsledighetserstatning, er det viktig å se på hvor store deler av arbeidsstokken som kvalifiserer for å motta erstatning. Sees vilkårene under ett synes Frankrike å være det landet hvor det er lettest og Danmark det landet det er vanskeligst å få erstatning ved arbeidsledighet. Som tabell 6 i appendiks viser, er imidlertid forskjellen landene imellom marginale.

Som nevnt tidligere er det Danmark som har det høyeste erstatningsnivået i form av prosent av tidligere inntekt. Ettersom Danmark også opererer med en utbetalingsgrense, sier ikke denne prosentsatsen så mye i seg selv. Ved å regne ut hvor stor prosent maksimal utbetaling utgjør for en gjennomsnittelig lønsmottaker, finner jeg at utbetalingsgrensen på 703 DKK om dagen utgjør 182.780 DKK i året,

⁴² Det betales bare ut stønad for 5 dager i uken. Når tallene for Sverige viser at utbetalingene kan vare i 300 dager vil det med andre ord si 60 uker, altså over et år.

eller 55 % av en gjennomsnittelig lønnsinntekt.⁴³ For Sverige finner jeg at en utbetalingsgrense på 680 SEK per dag utgjør 176 800 SEK i året, eller 60 % av en gjennomsnittelig lønnsinntekt. Med andre ord viser det seg at både Sverige og Danmark har lavere utbetaling i prosent av tidligere inntekt for en gjennomsnittelig lønsmottaker enn Norge. Et felles element for de skandinaviske landene er at disse (nye) presentsatsene ikke vil gjelde for arbeidstakere med betydelig høyere inntekt. I Frankrike derimot er inntektsgrensen satt så høyt at også arbeidstakere som tjener det dobbelte av gjennomsnittet vil få en erstatning som tilsvarer 57,4 % av tidligere inntekt. Jeg vurderer dermed Norge og Frankrike til å være de landene som kan tilby sine borgere størst inntektssikkerhet ved arbeidsledighet, Norge fordi landet har det høyeste erstatningsnivået og Frankrike fordi større deler av arbeidsstokken vil ha rett på en erstatning som tilsvarer det oppgitte kompensasjonsnivået. Sverige og Danmark som i utgangspunktet så ut til å ha svært sjenerøse utbetalinger, viser seg ved nærmere studier å være de landene som gir minst trygghet med hensyn til erstatningens størrelse.

Det er flere metodologiske svakheter ved denne måten å regne ut den reelle presentsatsen på. For det første er det sannsynlig at arbeidsledige ikke får utbetaling hele 260 dager i året, grunnet blant annet helligdager. For det andre er data for utbetalingsgrensene fra 2008, mens data på gjennomsnittelig årsinntekt er fra 2006 (se kapittel 2). Sannsynligvis har det skjedd en viss lønnsvekst fra 2006 til 2008, og tallene vil dermed være lavere enn de er i virkeligheten. Tallene jeg sammenligner vil dermed føre med seg en skjevhet i utregningen. Jeg vil imidlertid hevde at de utregnede presentsatsene er noe høyere enn hva de ville vært hvis jeg hadde eksakte data. Jeg anser derfor ikke disse svakhetene som betydelige i denne analysen.

Når det gjelder hvor lenge utbetalingene varer viser Danmark seg som det landet som gir størst trygghet. Norge, Sverige og Frankrike skiller seg ikke fra hverandre i betydelig grad, men der finnes en forskjell og jeg har valgt å rangere dem deretter. I

⁴³ Jeg legger da til grunn at erstatningene utbetales for fem dager i uken og 52 uker i året.

Norge avhenger erstatningens varighet som sagt av tidligere inntekt. Den behøver imidlertid ikke å være større enn 140.512 NOK i året for å ha rett på 104 ukers utbetaling. Jeg anser det som sannsynlig at de aller fleste heltids- og deltidsarbeidere som har jobb som hovedbeskjeftigelse har en lønnsinntekt som er høyere enn dette. Følgelig vil utbetalingene vare i 2 år for de fleste arbeidstakergrupper i Norge. I Sverige avhenger erstatningens varighet av livssituasjon, mens den i Frankrike avhenger av hvor mange måneder den arbeidsledige var i arbeid før ledigheten inntraff. Det er vanskelig å vurdere disse to ordningene opp mot hverandre på en god måte, og begge har derfor fått skåren 1,5.

Dette studie av arbeidsledighetserstatning viser at den første hypotesen om at de skandinaviske landene er svært like hverandre styrkes. Det er et skandinavisk land som har oppnådd den høyeste gjennomsnittsskåren, og derav synes å gi størst inntektssikkerhet, og det er et skandinavisk land som har oppnådd den lavestet gjennomsnittsskåren, og dermed synes å tilby minst inntektssikkerhet. Likevel ligger ikke landene langt fra hverandre på en gitt trygghetsskala. For det andre viser analysen at den andre hypotesen om at Frankrike skiller seg klart fra de skandinaviske landene er svekket. Frankrike kan plasseres midt mellom Norge og Sverige, parallelt med Danmark.

I det videre vil jeg se på en annen form for inntektssikring, nemlig sykepenger. Hvilke rett har arbeidstakere på økonomisk kompensasjon når de må være borte fra arbeid på grunn av sykdom?

5.2 Sykepenger

Trygghet i arbeidsmarkedet handler også om å sikre arbeidstakeres inntekt ved fravær fra arbeid grunnet sykdom. Denne formen for inntektssikkerhet skiller seg imidlertid noe fra arbeidsledighetserstatning ved at ansvaret for utbetalingene deles mellom arbeidsgiver og det offentlige: folketrygden i Norge, Försäkringskassan i Sverige, kommunen i Danmark og la Sécurité sociale eller trygdekassen/staten i Frankrike.

Hvor skillet går mellom arbeidsgivers ansvar og det offentliges ansvar varierer imidlertid landene imellom. I det videre vil jeg studere vilkår for utbetaling av sykepenger og hvor sjenerøse disse ordningene er både ved utbetaling fra arbeidsgiver og fra det offentlige.

5.2.1 Vilkår knyttet til utbetaling av sykepenger

For å ha rett på sykepenger stiller arbeidsgiver og/eller det offentlige et arbeidskrav til den syke arbeidstakeren.

Tabell 5.2 Arbeidskrav for rett på sykepenger

	Norge	Danmark	Sverige	Frankrike
Arbeidskrav fra arbeidsgiver	4 uker i arbeid	8 uker og minst 74 timer i arbeid	1 måned ansatt, 14 dager i arbeid	Ansatt i min. 1 år
Arbeidskrav fra det offentlige	4 uker i arbeid	13 uker og minst 120 timer i arbeid	Ingen arbeidskrav	Enten tjent minst 3.566,60 € de siste seks månedene eller arbeidet minimum 200 timer de siste 3 månedene.

I Norge går dette arbeidskravet ut på at arbeidstakeren må ha vært i arbeid i minst fire uker for å ha rett på sykepenger både i forhold til arbeidsgiver og i forhold til folketrygden (Folketrygdloven § 8-2). I Sverige må arbeidstakeren ha vært i arbeid i minst en måned og arbeidet sammenhengende i 14 dager for å få rett på kompensasjon fra arbeidsgiver (Försäkringskassan URL1). Det synes imidlertid ikke å stilles noen krav fra Forsäkringskassans side. I Danmark må vedkommende ha vært i arbeid i minst åtte uker og i denne perioden ha arbeidet i minst 74 timer for å ha rett på sykepenger fra arbeidsgiver (Sygedagpengelov § 30). For å ha rett på sykepenger fra kommunen sier Sygedagpengelov (§ 32) at arbeidstaker må ha vært tilknyttet arbeidsmarkedet uavbrutt de siste 13 ukene og i denne perioden arbeidet minst 120 timer. Samtidig stilles det som vilkår at arbeidstaker ikke har rett til sykepenger fra arbeidsgiver og kommune for samme periode og arbeidsforhold. For å få utbetalt

sykepenger fra arbeidsgiver i Frankrike må arbeidstakeren vært ansatt i virksomheten et helt år (Ministère du travail 2008 URL14). Vilklårene trygdekassen i Frankrike stiller avhenger av hvor lenge arbeidstakeren er sykemeldt. For å få stønad for et fravær på under seks måneder kreves det at arbeidstaker enten har bidratt til trygdekassen de seks forutgående månedene på bakgrunn av en inntekt på minst 8.566,60 € eller har arbeidet minst 200 timer de siste tre månedene (Linternaute 2008 URL). Er arbeidstakeren sykemeldt i mer enn seks måneder må vedkommende ha bidratt til trygdekassen de tolv siste månedene med en lønn på minimum 17.681,30 € eller ha jobbet minst 800 timer hvorav 200 de siste tre månedene (ibid). Sett under ett kan det synes som at Norge er det landet hvor arbeidsgiver setter det laveste kravet for utbetaling av sykepenger, mens Sverige setter det laveste kravet for å få rett på sykepenger fra det offentlige (Försäkringskassan). Følgelig vil disse to ordningene gjelde for flere arbeidstakere og dermed gi den største tryggheten. Frankrike synes derimot å være det landet som stiller de strengeste kravene, og dermed komparativt sett tilbyr minst trygghet.

De første tre dagene av sykefraværet kan arbeidstakere i Norge og Danmark bruke egenmelding. Vilklåret er at vedkommende har arbeidet hos arbeidsgiver i minst to måneder (Folketrygden § 8-24). I Sverige kan arbeidstaker vanligvis bruke egenmelding de første syv dagene. (Försäkringskassan URL1). I Frankrike må arbeidstaker kunne vise til en legeerklæring for å ha rett på sykepenger (Ministère du travail 2008 URL15). Legeerklæringen må presenteres for arbeidsgiver og trygdekassen innen de første 48 timene arbeidstakeren er fraværende på grunn av sykdom. Sverige er det landet hvor det synes lettest for arbeidstakere å få kompensasjon ved kortere fravær. Her opereres det imidlertid også med én karensdag, som innebærer at arbeidstakeren ikke får kompensasjon for første fraværsdagen. Norge og Danmark har ikke noen karensdager. I Frankrike opererer arbeidsgiver med syv karensdager, mens trygdekassen opererer med tre. Dette innebærer at den arbeidsledige mottar stønad fra trygdekassen fra og med dag fire, og fra trygdekassen og arbeidsgiver fra og med dag åtte. Denne måten å organisere utbetalingen på blir studert nærmere i neste del.

5.2.2 Sjenerøsitet

Sykepengene i Norge gir en kompensasjon på 100 % av inntektsgrunnlaget, som er den gjennomsnittelige inntekten de siste fire ukene før arbeidstakeren blir syk (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2007:115). Inntektsgrunnlaget er imidlertid begrenset oppad til 6 ganger grunnbeløpet eller 421.536 NOK i årsinntekt. Sykepengenes størrelse i Sverige tilsvarer 80 % av arbeidstakerens årsinntekt, så sant denne ikke er høyere enn 307.500 SEK eller 7,5 ganger grunnbeløpet⁴⁴ (Försäkringskassan 2008 URL2). Lavere årsinntekt enn 9.900 SEK gir ingen sykepenger. Arbeidstaker kan søke om forlengede sykepenger, men erstatningsnivået settes ned til 75 % av arbeidstakerens årsinntekt i den forlengende perioden. I Danmark beregnes sykepenger på grunnlag av den timeinntekten arbeidstakeren ellers ville hatt. Maksimalbeløpet er 95 kroner per time eller 3.515 DKK per uke, som vil si 182.780 DKK for 52 uker (Arbejdsdirektoratet 2008 URL3). Dette innebærer at kompensasjonsgraden for en gjennomsnittelig lønsmottaker ligger på rundt 55 % av tidligere inntekt.⁴⁵ I Frankrike kan sykepengeerstatningen deles inn i tre perioder. I den første perioden tilsvarer sykepengene 90 % av arbeidstakerens lønnsinntekt. Disse 90 % består både av støtte fra arbeidsgiver og fra trygdekassen. Arbeidsgivers andel er 90 prosent minus trygdekassens andel som betegnes IJSS (Indemnisation journalière de sécurité sociale). Trygdekassen sin andel varierer med arbeidstakers familiesituasjon.⁴⁶ En gjennomsnittelig lønsmottaker får en erstatning fra trygdekassen som tilsvarer 50 % av tidligere lønn, opp til 46,22 € per dag (l'Assurance maladie 2008 URL1). I den andre perioden tilsvarer sykepengeerstatningen 66 % av arbeidstakerens brutto lønnsinntekt (Ministère du travail 2008 URL14). Arbeidsgiver betaler da 66 % minus IJSS, mens trygdekassens andel er den samme som beskrevet over. Etter disse to periodene slutter utbetalingene

⁴⁴ Det svenske grunnbeløpet i 2008 er 41.000 SEK.

⁴⁵ Kompensasjonsgraden på 55 % av en gjennomsnittelig lønnsinntekt er regnet ut som i del 5.1.3

⁴⁶ Det vil si hvorvidt arbeidsgiver har flere eller færre enn tre barn. Jeg anser det som sannsynlig at en gjennomsnittelig lønsmottaker har færre enn tre barn, og vil forholde meg til de tallene og prosentsatsene som da gjelder.

fra arbeidsgiver, men den sykemeldte kan fremdeles få økonomisk støtte fra trygdekassen. Støtten er da som nevnt over på 50 % av tidligere lønnsinntekt.

Fra 1. juli 2008 ble det innført tidsbegrensning på utbetaling av sykepenges fra Försäkringskassan i Sverige. Denne ble satt til 364 dager over en 15-måneders periode (Försäkringskassan 2008 URL2). Hvis arbeidstakeren får innvilget en forlengelse av sykepengene kan vedkommende få utbetaling i opptil 550 dager. I Danmark betaler kommunen sykepenges i opptil 52 uker i løpet av en 18-måneders periode (Sygedagpengelov § 24). I Norge varer sykepengeutbetalingene fra NAV i opptil et år (NAV 2008 URL2). I Frankrike er lengden på erstatningsutbetalingene fra trygdekassen 360 dager i løpet av tre år (l'Assurance Maladie 2008 URL1). Her opereres det som sagt med parallelle utbetalinger fra arbeidsgiver og fra det offentlige, og lengden på utbetalingene fra arbeidsgiver avhenger av den sykemeldtes ansiennitet. Har vedkommende mellom 1 og 5 års ansiennitet varer utbetalingene fra arbeidsgiver i to ganger 30 dager i løpet av 12 måneder. De første 30 dagene gir en totalutbetaling på 90 % av tidligere lønn (første periode) og de neste 30 dagene gir en utbetaling på 66 % av tidligere lønn (andre periode). Fra og med seks års ansiennitet og opp til 31 års ansiennitet øker utbetalingenes varighet hvert femte år, til den maksimale varigheten som er på to ganger 90 dager i løpet av 12 måneder. Dette oppnås etter 31 års ansiennitet i virksomheten (Ministère du travail 2008 URL14). Til sammenligning har arbeidsgivere i Danmark, Norge og Sverige ansvar utbetaling av sykepenges de første 15, 16 og 14 dagene av sykefraværet.

Til slutt er det interessant å peke på hvordan Norge og Sverige synes å ha et større fokus på rehabilitering og får arbeidstakere raskest mulig tilbake i arbeid enn tilfelle er med Danmark og Frankrike. I Norge skal det iverksettes aktive arbeidsrelaterte tiltak så tidlig som mulig og senest etter at arbeidstaker har vært sykemeldt i åtte uker (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2007:115). For eksempel, ”dersom den sykemeldte kan utføre en del av sine arbeidsoppgaver ved å arbeide redusert tid eller ved å bruke lengre tid for å utføre oppgavene, skal det brukes gradert sykemelding” (NAV 2006 URL). I Sverige har det, med den nye sykeforsikringen fra juli 2008,

også blitt innført en ordning som kalles rehabiliteringskjeden (Försäkringskassan 2008 URL3). Denne går ut på å gradvis forsøke å aktivisere den sykemeldte arbeidstakeren. Rehabiliteringskjeden innebærer at arbeidstakeren de første 90 dagene har rett på sykepenger hvis vedkommende ikke kan utføre sitt vanlige arbeid. Fra dag 91 til 180 har den sykemeldte arbeidstakeren rett på sykepenger så sant vedkommende ikke kan utføre noe som helst arbeid hos sin vanlige arbeidsgiver. Fra og med dag 181 får den sykemeldte bare sykepenger dersom vedkommende ikke klarer å utføre noe form for arbeid på hele arbeidsmarkedet. Sistnevnte gjelder imidlertid ikke hvis Försäkringskassan vurderer det slik at arbeidstakeren kommer til å bli i stand til å gå tilbake til sin gamle arbeidsgiver før dag 366 (Försäkringskassan 2008 URL3).

Tabell 5.3 Oversikt over sykepengeordninger

	Norge	Danmark	Sverige	Frankrike
1: Arbeidskrav fra arbeidsgiver	4 uker	8 uker og minst 74 timer	1 måned, hvorav sammenhengende 14 dager	Ansatt minimum 1 år
2: Arbeidskrav fra annen instans	4 uker	13 uker, minst 120 timer	Ingen arbeidskrav	Bidratt til trygdekassen i minst 6 måneder eller arbeidet 200 timer de siste 3 månedene.
3: Bruk av egenmelding	3 dager	3 dager	7 dager	Ingen dager.
4: Karensdager	0	0	1	3 og 7 dager
5: Erstatningens størrelse	100 % til inntektsgrensene	Maks 3.515 DKK i uken (ca 55 %)	80 % til inntektsgrense	1. periode: 90 % 2. periode: 66 % 3. periode: 50 %.
6: Utbetalingenes varighet fra arbeidsgiver	16 dager	15 dager	14 dager	Fra 2 x 30 til 2x 90 dager avhengig av ansiennitet
7: Utbetalingenes varighet fra annen instans	52 uker	52 uker i løpet av 18 måneder	364 dager i løpet av 15 måneder	Fra trygdekassen 360 dager i løpet av 3 år
8: Aktivisering av den sykemeldte	Ja	Nei	Ja	Nei

5.2.3 Vurdering av inntektssikkerhet ved sykefravær

Sett under ett, synes Norge å være det tryggeste landet med hensyn til inntektssikkerhet ved sykefravær. På en trygghetsskala fra 1 til 4, har Norge oppnådd en gjennomsnittsskår på 3,21 (se tabell 7 i appendiks). Til sammenligning oppnår Sverige en gjennomsnittsskår på 3,00 og Danmark en gjennomsnittsskår på 2,64. Frankrike synes å være det landet som gir minst trygghet til sine arbeidstakere i forbindelse med sykefravær, med en gjennomsnittsskåre på 1,64.

Norge kommer godt ut i denne sammenligningen. For det første er arbeidskravet relativt lett for arbeidstakere å oppfylle, for det andre trenger ikke arbeidstakere å fremlegge legeerklæring ved korte fravær og for det tredje er det ingen karensdager som innebærer at arbeidstaker får kompensasjon fra og med dag én. Videre kan Norge tilby sine arbeidstakere sjenerøse erstatningsordninger, hvor en gjennomsnittelig lønsmottaker vil få sykepenger tilsvarende 100 % av tidligere inntekt. For lønsmottakere som kan plasseres i betydelig høyere inntektsgrupper vil imidlertid erstatningsnivået være lavere.

Sverige kommer nesten like godt ut som Norge når alle elementene sees under ett. Her er det bare arbeidsgiver som stiller arbeidskrav til utbetalingene, mens Försäkringskassan ikke synes å stille noen krav i det hele tatt. Bruk av egenmeldingsdager kan brukes enda lengre enn i Norge, men her opereres det til gjengjeld med én karensdag. Erstatningsnivået er til gjengjeld noe lavere enn i Norge, og en gjennomsnittelig lønsmottaker (og alle med lavere inntekt enn som så) vil få en erstatning som tilsvarer 80 % av tidligere inntekt. Erstatningsnivået vil imidlertid være lavere for høyinnteksgruppene. Norge og Sverige er de to landene som synes å best inntektssikring av de fire. Dette er interessant ettersom de er de eneste landene som synes å fokusere på å få den sykemeldte tilbake i arbeid så fort som mulig. Denne bruken av gradert sykemelding i Norge og rehabiliteringskjeden i Sverige synes å gjøre det vanskeligere for arbeidstakere å få erstatning ved sykefravær, og følgelig mindre inntektssikkerhet.

Gjennomsnittsskåren til Danmark er betydelig lavere enn Norges og Sveriges, samtidig som den også skiller seg klart fra Frankrikes. Dette kan til dels forklares ut i fra noe strengere arbeidskrav, men det skyldes i enda større grad det lave erstatningsnivået som er gjeldende her. Med en relativt lav utbetalingsgrense vil en gjennomsnittelig lønsmottaker få en utbetaling som tilsvarer rundt 55 % av tidligere inntekt. Dette kan regnes som det laveste av alle fire landene. Utbetalingsgrensen innebærer at lavinntektsgrupper vil få et høyere kompensasjonsnivå sett i forhold til tidligere inntekt, mens høyinntektsgruppene vil få en erstatning som er betydelig under 55 % av tidligere inntekt.

Frankrike synes å tilby sine arbeidstakere en betydelig mindre inntektssikkerhet ved sykefravær enn de skandinaviske landene. Arbeidskravene som stilles både fra arbeidsgivers side og fra trygdekassens side er betydelig strengere enn kravene som stilles i de skandinaviske landene. Arbeidstakere synes ikke å kunne bruke egenmeldinger ved korte fravær, samtidig som karenperioden er relativt lang. Når det gjelder utbetalingenes sjenerøsitet, opererer trygdekassen med utbetalingsgrense, mens arbeidsgiver ikke synes å gjøre det. Dette impliserer at arbeidsgiver må bidra med en større andel av sykepengene etter hvert som lønningene øker. Nærmere bestemt vil arbeidstakere som tjener mer enn 24 034,40 €⁴⁷ i året få en lavere kompensasjon enn 50 % fra trygdekassen. Dette vil med høy sannsynlighet gjelde for relativt store deler av arbeidsstokken da gjennomsnittelig inntekt, som vist i kapittel 2, er på 42 842 €i året. Dette innebærer at en gjennomsnittelig lønsmottaker vil få et erstatningsnivå betydelig lavere enn 50 % når arbeidsgiver slutter å betale sykepenger.

Et interessant element ved den franske ordningen er hvordan erstatningens lengde fra arbeidsgiver avhenger av ansiennitet. Dette fører med seg at mye av inntektssikkerheten ved sykdom vil avhenge av jobbsituasjonen. Dette skiller seg

⁴⁷ Utbetalingsgrensen til trygdekassen er som nevnt på 46,22 €per dag, som i løpet av et år utgjør 12017,20 € For å få 50 % i erstatning kan vedkommende følgelig ikke tjene mer enn 24034,40 €i året. Dette er betydelig lavere enn det en gjennomsnittslønn (se tabell 2.1 i kapittel 2).

klart fra den skandinaviske situasjonen hvor retten til sykepenger er knyttet til arbeidstakerens medborgerskap. Jeg vil følgelig argumentere at det franske systemet kan virke hindrene på mobiliteten i arbeidsmarkedet. Det at velferdsgoder er direkte knyttet til opparbeidet ansiennitet er et sterkt insentiv for å bli i den samme jobben over lengre tid.

Sett under ett er det Norge som synes å ha den sykepengeordningen som gir arbeidstakere størst trygghetsfølelse, mens Frankrike synes å skåre dårligst sammenlignet med de skandinaviske landene. Oversikten presentert i tabell 5.3, og i tabell 7 i appendiks, viser imidlertid at også de skandinaviske landene kan plasseres relativt langt fra hverandre på en trygghetsskala. Følgelig vil jeg argumentere at den første hypotesen er svekket. Videre skiller Frankrike seg klart fra de skandinaviske landene, og jeg vil derfor argumentere for at denne studien av inntektssikring ved sykdom styrker den andre hypotesen.

I neste del vil jeg se på en siste form for inntektssikring, nemlig foreldrepenger. Det interessante her er at denne variabelen i tillegg kan si noe om kombinasjonstrygghet, hvor gode ordninger de fire landene har for å kombinere familie og arbeid.

5.3 Betalt foreldrepermisjon

I både Norge, Sverige, Danmark og Frankrike finnes det kompensasjonsordninger for tap av inntekt i forbindelse med svangerskap og fødsel. I de fleste landene stilles det arbeidskrav som foreldrene må oppfylle for å få rett på slik erstatning, men hvor strenge kravene er varierer landene imellom. Likeledes varierer erstatningens størrelse og varighet. I tillegg opererer landene med ulike ordninger for mor og ulike ordninger for far med hensyn til permisjonsrettigheter i forbindelse med fødsel. Samtidig som det her er snakk om en tredje form for inntektssikkerhet, kan denne variabelen også sees på som et mål på kombinasjonstrygghet. Jeg ønsker å studere begge disse formene for trygghet ved å i det videre se på vilkår som settes til

utbetalingen av foreldrepenger, samt sammenligne erstatningsnivået og permisjonsrettighetenes sjenerøsitet.

5.3.1 Vilkår for utbetaling av foreldrepenger

I tre av de fire landene stilles det arbeids- eller inntektskrav ved utbetaling av foreldrepenger. Det være seg i Norge, Danmark og Frankrike. I Sverige derimot synes det ikke å stilles krav til verken tidligere inntekt eller arbeid. I Norge kreves det at forelderen må ha vært yrkesaktiv og hatt pensjonsgivende inntekt i minst seks av de siste ti månedene for at vedkommende skal få økonomisk støtte i permisjonstiden (Folketrygdloven § 14-6). For at far skal kunne ta ut sin del av foreldrepermisjonen må mor imidlertid ha jobbet minst 50 %. ”Dersom mor har opparbeidet seg en rett på foreldrepenger i en stilling lavere enn 50 %, overføres ukene med fedrekvote til henne” (NAV 2008 URL3). I Danmark har arbeidstakere som har hatt en tilknytning til arbeidsmarkedet i minst 13 uker før foreldrepermisjonen begynner, og i denne perioden jobbet minst 120 timer rett på foreldrepenger (Barsellov § 27). I Frankrike må forelderen ha vært immatrikulert i trygdekassen i minst 10 måneder og i tillegg oppfylle enten et arbeidskrav eller et inntektskrav for å få støtte ved foreldrepermisjon. Arbeidskravet går ut på å ha jobbet minimum 200 timer de tre siste månedene. Inntektskravet er at hver forelder må ha tjent minimum 8840,65 € i løpet av de seks siste månedene før foreldrepermisjonen begynner, for å kunne benytte seg av sin foreldrepermisjon (L'Assurance Maladie 2008 URL2).

Ved å ikke stille noen arbeidskrav i forbindelse med betalt foreldrepermisjon gir Sverige en større andel av befolkningen mulighet til å benytte seg av denne ordningen enn det som er tilfelle i Norge, Danmark og Frankrike hvor slike krav finnes. Dermed er det den svenske ordningen som synes å gi størst trygghet når det gjelder vilkår knyttet til erstatningen, både med hensyn til inntektssikring og kombinasjonstrygghet.

5.3.2 Sjenerøsitet

Foreldrepenger er en erstatning for vanlig lønnsinntekt i de ukene eller månedene foreldrene har permisjon fra jobben i forbindelse med svangerskap og fødsel. Permisjonen, og dermed også foreldrepengene, fordeles i alle land mellom mor og far men hvor lang permisjon far har i forhold til mor varierer.

I Norge kan foreldrene velge om de vil ha utbetalt full sats eller redusert sats, som vil virke inn på hvor lang permisjon de får sammenlagt. Ved full sats er den totale permisjons- og foreldrepengeperioden 220 dager eller 44 uker. Ved redusert sats er perioden på 270 dager eller 54 uker (Folketrygdloven § 14-9). Uavhengig av hvilke sats som velges skal mor ta 3 av disse ukene før fødselen og minst 6 uker etter fødselen. Far har en fedrekvote på 6 uker som han kan benytte seg av når som helst (NAV 2008 URL3). Utover disse spesifikasjonene kan permisjons- og foreldrepengeperioden fordeles mellom foreldrene slik de selv finner det best. I Sverige gir foreldrepengene erstatning i sammenlagt 480 dager. Av disse dagene er 60 dager reservert til mor og 60 dager reservert til far (Försäkringskassan 2008 URL4). Utover disse kvotene kan foreldrene selv velge hvordan de ønsker å fordele permisjonen seg imellom. I tillegg til dette har imidlertid far rett på 10 dager betalt permisjon i forbindelse med selve fødselen (Regeringskansliet 2008 URL). I Danmark har foreldrene rett på betalt permisjon i sammenlagt 54 uker. Av disse skal mor ha betalt permisjon minst 4 uker før fødselen og hun er pliktig å ta fri to uker etter fødselen. Etter disse to ukene har hun mulighet til å ta permisjon i enda 12 uker. I løpet av denne første 14-uker perioden har far rett på 2 ukes betalt permisjon. Etter de første 14 ukene etter fødselen sitter foreldrene igjen med 32 uker med foreldrepenger som de kan dele mellom seg som de selv ønsker (Veiledning til barselloven kapittel 1.2). I Frankrike er mor pliktig å ta minimum 8 uker permisjon i forbindelse med fødselen, hvorav to uker tas før fødselen og seks uker etter (Ministère du travail 2008 URL16). Ønsker hun å ta lengre permisjon har hun mulighet å ta opptil 16 uker hvis det er førstefødte eller hvis hun har ett barn fra før. Av disse 16 ukene skal seks tas før fødselen og 10 etter. Har hun to barn fra før har

hun rett på permisjon i opptil 26 uker, hvorav åtte skal tas før fødselen og 18 etter (ibid). Sammenlignet med ordningene i de skandinaviske landene synes den franske ordningen å være betydelig mindre sjenerøs med hensyn til den betalte permisjonens varighet. Det samme synes å være tilfelle med hensyn til den franske fedrekvoten, da far bare har rett på 11 dager foreldrepermisjon i Frankrike (Ministère du travail URL17). Disse dagene kan tas når som helst, innenfor de første 4 månedene etter fødselen. Det skal også sies at far i tillegg har rett på tre dager permisjon i forbindelse med fødselen i Frankrike, uten at det utgjør den store endring sett fra et komparativt synspunkt (ibid).

Satt opp mot hverandre er det igjen den svenske ordningen som synes å gi størst trygghet for foreldrene med hele 480 dager betalt permisjon. Det er et stort gap mellom denne situasjonen og den franske, som synes å være svært lite gunstig for foreldrene sammenlignet med alle de skandinaviske landene.

Sjenerøsitet handler ikke bare om hvor lenge foreldrene har rett på betalt permisjon, men også hvilke erstatningsnivå de har krav på i permisjonsperiode. Som nevnt tidligere kan foreldre i Norge velge mellom full sats eller redusert sats. Full sats innebærer at de får en erstatning som tilsvarer 100 % av tidligere lønnsinntekt, mens redusert sats tilsvarer 80 % av tidligere lønnsinntekt (Folketrygdeloven § 14-9). Som ved sykepenge settes det imidlertid en øvre inntektsgrense på seks ganger grunnbeløpet eller 421.436 NOK. Valg av sats må skje før stønadsperioden begynner, og mor og far må velge samme sats. I Sverige tilsvarer foreldrepengene 80 % av lønnsinntekt. Her opereres det som i Norge med en inntektsgrense, som i Sverige er 10 ganger det svenske grunnbeløpet eller 410.000 SEK (Socialdepartementet 2007:1). Dette innebærer en høyst mulig utbetaling på 873 SEK om dagen. Dette erstatningsnivået gjelder imidlertid bare de første 390 dagene av permisjonsperioden. De siste 90 dagene reduseres erstatningsnivået til 180 SEK dagen, uavhengig av inntekt. Har forelderens lite eller ingen inntekt mottar vedkommende et grunnbeløp på 180 SEK per dag i hele permisjonsperioden. I tillegg til den vanlige foreldrepermisjonen og de vanlige foreldrepengene er det blitt innført en

likestillingsbonus i Sverige. Det er den forelderen som tar ut mest fordrepermisjon som har rett på bonusen, men dennes størrelse regnes ut på bakgrunn av hvor mange dager den andre forelderen tar permisjon utover det som er obligatoriske (Försäkringskassan 2008 URL5). Bonusens størrelse er på opp til 100 SEK per dag og gis for høyst 135 dager. Ordningen gjelder imidlertid bare for barn født etter 30. juni 2008. I Danmark beregnes foreldrepengene på grunnlag av den timelønnen og det antall timer i uken vedkommende arbeider forut for permisjonen (Veiledning til barselloven kap 7.1). Utbetalingene tilsvarer i følge NOSOSCO sine beregninger 100 % av tidligere inntekt, men den kan imidlertid ikke overstige 3.515 DKK i uken eller 95 DKK pr time (NOSOSCO 2005:47; borger.dk 2008 URL). Dette utgjør, sompekt på i forbindelse med sykepenger, ikke mer enn 182 780 DKK i løpet av 52 uker, eller rundt 55 % av en gjennomsnittelig inntekt. I Frankrike tilsvarer foreldrepengene den gjennomsnittelige inntekten de tre siste månedene før permisjonen begynner (L'Assurance Maladie 2008 URL2). Kompensasjonen er på 100 % av tidligere inntekt, men høyeste utbetaling per dag er på 74,24 euro (ibid). I løpet av et år utgjør ikke dette mer enn 19 302,40 € som tilsvarer omtrent 40 % av en gjennomsnittelig årsinntekt i Frankrike.

Når det gjelder erstatningsnivået synes forskjellen mellom landene og være mindre enn ved den betalte permisjonens lengde. I både Norge, Danmark og Frankrike kan foreldrene få en kompensasjon som tilsvarer 100 % av tidligere lønn. I praksis er det imidlertid bare lavinntektsgruppene som får dette i Danmark og Frankrike, mens en gjennomsnittelig lønnsinntaker vil få en kompensasjonsgrad så lav som henholdsvis 55 % og 40 % av tidligere lønn.

5.3.3 En komparativ vurdering av foreldrepermisjonsordningene

Denne variabelen sier som sagt både noe om nivået på inntektssikkerhet og nivået på kombinasjonstrygghet. Jeg er av den oppfatning at det første fører med seg det andre, da bedre inntektssikring tilknyttet det å få barn gjør det lettere for arbeidstakere å kombinere jobb og familie. Tabell 8 i appendikset viser at Sverige oppnår den

høyeste gjennomsnittelige skåren på 3,60, etterfulgte av Danmark med 2,80 og Norge med 2,00. Frankrike får sammenlagt den laveste skåren på 1,40. Dette indikerer at Sverige er det landet som kan tilby best inntektssikkerhet og kombinasjonstrygghet til sine arbeidstakere i forbindelse med svangerskap og nedkomst.

Tabell 5.4 Oversikt over betalt foreldrepermisjon

	Norge	Danmark	Sverige	Frankrike
1: Arbeidskrav eller inntektskrav	Jobbet 6 av de 10 siste månedene	I arbeid minst 13 uker og jobbet minst 120 timer	Ingen krav	Medlem av trygdekassen og enten jobbet minst 200 timer de siste 3 månedene eller tjent 8840,65 € de siste 6 månedene
2: Permisjonens lengde	220 eller 270 dager (44/54 uker)	54 uker	480 dager	16 eller 26 uker
3: Tid reservert til mor etter fødsel	6 uker til mor	Mor: 14 uker	60 dager	10 eller 18 uker til mor
B4: Tid reservert til far	6 uker til far	Far: 2 uker	60 dager	11 (+3) dager til far
5: Erstatningsnivå	100 % eller 80 % til inntektsgrense	100 % men maks per uke er 3.515 DKK	80 % til inntektsgrense de første 390 dagene + mulig bonus, så 180 SEK per dag.	100 % men maks 74,24 euro per dag.

Jeg har nevnt to elementer ved den svenske ordningen som skiller Sverige fra de tre andre landene i sammenligningen. Den første er fravær av arbeidskrav, hvor også personer med liten eller ingen inntekt har rett på betalt foreldrepermisjon. Den andre er likestillingsbonusen, en ordning det ikke synes å finnes maken til i verken Danmark, Norge eller Frankrike. Dette er et interessant tiltak ettersom det tradisjonelt sett er mor som tar ut den største delen av permisjonen. Ved å gjøre den ene forelderens bonus avhengig av den andre forelderens permisjonslengde, oppfordres det til at mor og far tar ut samme mengde permisjon. Med andre er det innført et

økonomisk insentiv for far til å ta lengre foreldrepermisjon, samtidig som dette likestillingstiltaket forblir på frivillig basis.

Danmark skårer relativt høyt på arbeidskrav, permisjonens lengde og antall uker som er reservert til mor. Når det gjelder antall uker reservert til far er det imidlertid bare Frankrike som skårer lavere. Det danske erstatningsnivået synes ved første øyekast å være svært sjenerøst, men ved nærmere studier viser det at det samme er tilfelle her som ved sykepenges og arbeidsledighetserstatning. Lavinntektsgruppene synes prioritert, mens en gjennomsnittelig lønsmottaker ikke vil få en erstatning høyere enn 55 % av tidligere inntekt. Høyinntektsgruppene kan forvente en enda lavere kompensasjonsgrad.

Norge skårer høyest på erstatningsnivå, men synes til gjengjeld å være det landet som stiller det strengeste arbeidskravet. Norge kommer også relativt dårlig ut med hensyn til mors permisjonskvote, men kommer derimot godt ut når det gjelder permisjonskvoten til fedre. Sett under et synes Norge å skille seg betraktelig fra den svenske ordningen.

Frankrike er som sagt det landet som synes å ha de ordningene som gir minst inntektssikkerhet for nybakte foreldre og dermed minst kombinasjonstrygghet for arbeidstakere. Landet får relativt lave skåre på samtlige elementer. I likhet med Danmark synes erstatningsnivået å være høyt, men utbetalingsgrensen viser som nevnt at en gjennomsnittelig arbeidstaker ikke får et større erstatningsnivå enn 40 % av tidligere inntekt. Dette er interessant ettersom Frankrike er det eneste landet som synes å ta hensyn til høyinntektsgruppene i tilfelle arbeidsledighet. Dette samme synes ikke å være tilfelle ved betalt foreldrepermisjon.

Sett under ett kan det konkluderes at Sverige synes å tilby sine arbeidstakere den beste inntektssikkerheten for nybakte foreldre, og den beste muligheten til å kombinere jobb og familie. På den andre enden av trygghetsskalaen ligger Frankrike, som ikke bare skiller seg klart fra Sverige men også fra Danmark og til en viss grad Norge. De skandinaviske landene synes imidlertid heller ikke å være så like som

antatt, og den første hypotesen synes dermed å være svekket. Når det gjelder hypotese nummer to om at Frankrike skiller seg betraktelig fra de skandinaviske landene synes denne å være styrket.

I neste del ønsker jeg å se mer helhetlig på trygghet i det norske, danske, svenske og franske arbeidsmarkedet, og se på hva som blir resultatet hvis alle sidene ved trygghet skal ses under ett?

5.4 Variasjoner i trygghet

I det foregående har jeg studert ulike sosiale ordninger som bidrar til å gi arbeidstakere en følelse av sosial trygghet. Jeg har da studert arbeidstakeres inntektssikkerhet i ulike livssituasjoner; ved arbeidsledighet, ved sykdom og i forbindelse med fødsel, og jeg har studert kombinasjonstrygghet ved å se på betalt foreldrepermisjon.

Når de ulike dimensjonene ved trygghet sees under ett, er det Sverige som synes å ha de ordningene som gir størst trygghet for arbeidstakere. Dette er ikke et overraskende resultat, ettersom Sverige ofte blir sett på som sosialdemokratiets høyborg, landet med de svært sjenerøse velferdsordningene. Sverige har i denne studien oppnådd en gjennomsnittsskår høyere enn 3 på to av tre variabler. Det eneste punktet hvor skåren er lavere er ved arbeidsledighet, hvor Sverige fikk den laveste skåren av de fire landene. Her skåret imidlertid alle landene relativt bra og jeg vurderer derfor også ”sisteplassen” som en god plassering. Etter min vurdering kan Sverige dermed sies å tilby sine arbeidstakere betydelig sosial trygghet både i form av inntektssikkerhet og kombinasjonstrygghet.

Mens Sverige jevnt over skårer relativt høyt, er det større variasjon i Norge sine gjennomsnittsskårer for trygghet i arbeidsmarkedet. For de to første variablene, arbeidsledighetserstatning og sykepenger oppnår Norge den høyeste skåren av de fire landene, på henholdsvis 3,00 og 3,58. Når det gjelder den siste variabelen betalt foreldrepermisjon, synes Norge å sørge for mindre trygghet for sine arbeidstakere enn

både Sverige og Danmark. Norges synes dermed å sørge for betydelig sosial trygghet med hensyn til inntektssikkerhet ved arbeidsledighet og sykdom, men i mindre grad når det gjelder kombinasjonstrygghet. Jeg vurderer dermed Norge til å være det landet som sørger for nest størst trygghet i arbeidsmarkedet.

Danmark synes å prestere jevnere enn Norge med hensyn til trygghet i arbeidsmarkedet, men svakere enn Sverige. Dette innebærer at landet ikke utmerker seg, verken i positiv eller negativ forstand. For alle tre variabler ligger Danmark i et mellomsjiktet, med gjennomsnittsskårer på mellom 2 og 3. Det som synes å være en fellesnevner som trekker ned er erstatningsnivået i de ulike studiene av inntektssikkerhet. Danmark synes konsekvent å oppgi erstatningsnivåer som bare gjelder for lavinntektsgruppene, og som vil være betydelige lavere for en gjennomsnittelig lønsmottaker. Sosiale ordninger som i utgangspunktet synes sjenerøse, viser seg dermed å ikke være det for folk flest. Jeg vurderer derfor Danmark som å sørge for mindre grad av sosial trygghet enn sine skandinaviske naboer.

Frankrike oppnår svært lave gjennomsnittsskår med hensyn til sykepenger og betalt foreldrepermisjon. Landet gjør det imidlertid sterkere med hensyn til arbeidsledighetserstatning, hvor Frankrike og Danmark kommer likt ut. Et interessant aspekt ved Frankrike er at erstatningsnivåene ved arbeidsledighet og sykefravær er sjenerøse nok til at både gjennomsnittelige lønsmottakere og lønsmottakere som kan defineres som en del av høyinntektsgruppen får full kompensasjon. Dette er svært ulikt de skandinaviske ordningene hvor det bare er lavinntektsgruppene og/eller de med gjennomsnittelig lønnsinntekt som har rett på kompensasjon tilsvarende det oppgitte erstatningsnivået. Med utgangspunkt i gjennomsnittsskårene for hver variabel vurderer jeg imidlertid de franske sosiale ordningene som å bare sørge for moderat trygghet i tilfelle arbeidsledighet, mens inntektssikkerheten ved sykefravær og kombinasjonstryggheten er relativ svak. Ut i fra det foreliggende datamaterialet vurderer jeg dermed Frankrike som det landet som sørger for minst trygghet i arbeidsmarkedet.

6. Flexibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet

Utgangspunktet for denne oppgaven var spørsmålet om hvordan bedrifters tilpasning til markedsøkonomien kan kombineres med menneskers behov for sosial trygghet? Svaret kan synes å ligge i ulike velferdskapitalistiske modeller, hvor sosial trygghet gjennom velferdsordninger for arbeidstakere kombineres med fleksibilitet for bedrifter til å tilpasse sin produksjon for å maksimere profitt. Den nordiske modellen har da blitt utpekt som å ha funnet den rette balansen mellom disse to elementene. Den kontinentale modellen på den andre siden sies å ha relativt sjenerøse velferdsordninger, men også å være preget av en streng regulering av arbeidsmarkedet som hindrer bedrifters evne til å tilpasse seg skiftende markedsforhold. Følgelig har man på europeisk nivå sett til Norden i letingen etter en felles modell hvor bedrifter greier å håndtere svingende markedsbetingelser, samtidig som det sørges for sosial trygghet for befolkningen. Resultatet er en flexicuritystrategi for arbeidsmarkedet hvor fleksibiliteten til bedrifter skal styrkes samtidig som sikkerheten til arbeidstakere økes.

Med tanke på den siste utviklingen på europeisk nivå på det arbeidsmarkedspolitiske og velferdspolitiske området, ønsket jeg å studere hvorvidt forskjellen mellom den nordiske og den kontinentale modellen er overdrevet. For å gjøre dette gjennomførbart i en oppgave av dette omfanget, valgte jeg ut fire land som jeg har brukt som representanter for de to modellene; Danmark, Norge, og Sverige for den nordiske modellen og Frankrike for den kontinentale modellen. På bakgrunn av min forståelse av disse landene med hensyn til fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet utviklet jeg to hypoteser: 1) De skandinaviske landene er svært lik hverandre med hensyn til fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet og 2) Frankrike skiller seg betraktelig fra de skandinaviske landene.

6.1 Konklusjon

Analysen av fleksibilitet i kapittel fire viser at de to hypotesene som fremstilles over blir svekket både i studie av stillingsvern, atypiske ansettelsesformer, rett til utdanningspermisjon og atypisk arbeidstid. Med hensyn til lønnsbestemmelse synes hypotesen om at de skandinaviske landene er svært like hverandre å være styrket. Frankrike skiller seg fra de skandinaviske landene på dette punktet, men i motsatt retning enn først antatt, det vil si som mer fleksibel. Analysen av trygghet i arbeidsmarkedet i kapittel fem gir til dels tvetydige svar. I studie av arbeidsledighet synes de skandinaviske landene å være svært like hverandre, mens variablene sykepenger og betalt foreldrepermisjon indikerer det motsatte. Når det gjelder Frankrike skiller landet seg klart fra Danmark, Norge og Sverige på to områder; sykepenger og betalt foreldrepermisjon. I studie av variabelen arbeidsledighetserstatning kan imidlertid ikke denne todelingen sies å være tydelig. Denne studien gir dermed indikasjoner på at forskjellen mellom den nordiske og den kontinentale modellen med hensyn til fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet synes overdreven.

6.2 Metodologisk vurdering

Forskningsspørsmålet impliserer et stort og komplekst datamaterialet, og det var dermed nødvendig å foreta en del avgrensninger for å kunne gjennomføre studien. Jeg valgte da i kapittel tre å avgrense datamaterialet til å bestå hovedsakelig av lovverk, som jeg igjen avgrenset ved å bare studere den delen av lovverket som gjelder for gjennomsnittelige lønnsinntakere. Jeg har dermed utelatt avtaleverkene i de fire landene fra datamaterialet, og dette bringer med seg en utfordring. Det synes nemlig å være grunn til å tro at jeg hadde kommet frem til andre resultater hvis jeg også hadde studert avtaleverkene. Dette er særlig tilfelle med Danmark ettersom mye av arbeidslovgivningen er avtafefestet heller enn lovfestet, og i mindre grad tilfelle med hensyn til Frankrike ettersom stor deler av det franske avtaleverket blir lovfestet gjennom utvidelsesprosedyren. I tillegg kunne det vært interessant for en slik studie å

se på praktisk anvendelse av regelverket. Denne metodologiske svakheten er imidlertid ikke spesiell for akkurat denne studien, men preger derimot de fleste komparative arbeidsmarkedsstudier. Likevel er dette en svakhet som ikke kan overses. Det bør arbeides for å utvikle sammenlignbare oversikter over arbeidsmarkedsreguleringer ment for samfunnsvitenskapelige studier som tar i betraktning både lovverk, avtaleverk og praksis. Det er imidlertid et for omfattende arbeid for en studie av dette omfang. Etter min oppfatning er det mulig å diskutere fleksibilitet og trygghet i det danske, franske, norske og svenske arbeidsmarkedet med utgangspunkt i det foreliggende datamaterialet.

En annen viktig avgrensning som er gjort for å kunne gjennomføre studien er ved valg av case. Ettersom formålet ved valg av land til dels var å diskutere hvorvidt landene innad i den nordiske modellen var så like som modellen antar, fant jeg det hensiktsmessig å velge ut tre nordiske land som case. For å finne ut om den forskjellen mellom den nordiske og den kontinentale modellen er overdrevet valgte jeg ut ett land som representant for den kontinentale modellen. Studien kunne blitt styrket ved å velge flere case fra denne modellen. Blant annet kunne jeg da undersøkt om forskjellene innad i denne modellen er like store som forskjellen innad i den nordiske modellen viste seg å være. Dette hadde blant annet gitt meg mulighet til å vurdere om Frankrikes relativt lave plassering på trygghetsskalaen, som figur 6.1 viser, er særegent ved dette landet eller om det samme gjelder for flere land tilhørende den kontinentale modellen. Å inkludere flere land ville imidlertid gått på bekostning av studiens grundighet, noe jeg ikke ønsket. Jeg ønsket derfor å studere ett land fra den kontinentale modellen som er toneangivende i Europa, hvis arbeidsmarked tradisjonelt oppfattes som preget av den ”europiske rigiditeten”, og som ikke er en lettveker på europeisk nivå. Jeg vurderte følgelig Frankrike som et representativt land for den kontinentale modellen i en slik arbeidsmarkedsstudie.

Denne studien har ønsket å se på fleksibilitet i arbeidsmarkedet for bedrifter og på trygghet i arbeidsmarkedet for arbeidstakere i de fire landene. Variablene fleksibilitet og trygghet har blitt operasjonalisert deretter, ved å se på regelverk som virker inn på

de ulike dimensjonene ved fleksibilitet, og sosiale ordninger som virker inn på de ulike dimensjonene ved trygghet. Min oppfatning er at stillingsvern og atypisk ansettelsesformer måler numerisk fleksibilitet på en god måte. Videre vil jeg si at rett til utdanningspermisjon måler funksjonell fleksibilitet på en tilfredsstillende måte og at overtid er et godt mål på arbeidstidsfleksibilitet. Lønnsbestemmelse synes å gi indikasjoner på lønnsfleksibilitet. Når det gjelder trygghet er jeg av den oppfatning at arbeidsledighetserstatning, sykepenger og betalt foreldrepermisjon er gode mål for ulike former for inntektssikkerhet. Betalt foreldrepermisjon vurderer jeg i tillegg å være et tilfredsstillende mål på kombinasjonstrygghet. Følgelig anser jeg kravet om validitet for å være oppfylt, og operasjonaliseringen for å være tilfredsstillende

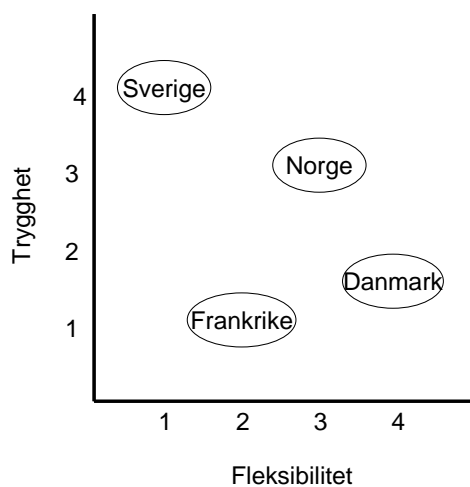
Denne studien er en komparativ casestudie og tolkningen av data for hvert land er følgelig gjort ved bruk av skjønn og i lys av hvordan de andre landene skårer. De skjønnsmessige vurderingene som er foretatt har blitt begrunnet underveis. Når det gjelder sammenligningen av landene og den påfølgende rangeringen, vil denne være preget av hvor fleksible/trygge de andre landene i studien synes å være. Jeg vil argumentere at nettopp dette er noe av poenget med komparativ casestudier; å studere hvordan et case gjør det i forhold til de andre casene. Følgelig anser jeg verken bruken av skjønn eller elementet av relativitet i tolkningen av data som problematisk.

De metodiske vurderingene viser at både datas reliabilitet og validitet er tilfredsstillende. I neste del vil jeg se nærmere på hva konklusjonen har å si for det gode arbeidsmarked.

6.3 Det gode arbeidsmarked

Denne studien har tatt utgangspunkt i to hypoteser: 1) De skandinaviske landene er svært like hverandre med hensyn til fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet og 2) Frankrike skiller seg betydelig fra de skandinaviske landene. Disse hypotesene er utformet med hensyn til hvordan de velferdskapitalistiske modellene modellerer Norden og kontinental-Europa som to forskjellige regimer. Norden antas å ha greid å

skape det gode arbeidsmarkedet hvor fleksibilitet for bedrifter kombineres med trygghet for arbeidstakere. Resultatene fra denne studien indikerer imidlertid at de nordiske landene ikke er så like som modellen hevder; Sverige synes å være mindre fleksibel for bedrifter enn det modellen tilsier, mens Danmark synes å tilby mindre trygghet for arbeidstakere enn først antatt. Samtidig viser det franske arbeidsmarkedet seg som mer fleksibel enn det modellene antar, men som preget av mindre trygghet enn forventet (se figur 6.1).



Figur 6.1 De fire casene i forhold til fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet

Det er særlig to sider ved dette resultatet som er viktig å se nærmere på. For det første bør det nevnes at forventningene er utformet på grunnlag av velferdskapitalistiske modeller, som i all hovedsak er konstruert på grunnlag av velferdsordninger og ikke på grunnlag av arbeidslivsordninger. Dette kan, som jeg vil gå nærmere inn på under, være med å forklare resultatet denne studien har kommet frem til. For det andre vil jeg peke på at selv om forskjellene mellom den nordiske og den kontinentale modellen synes overdrevet, vil ikke det si at fleksibilitet og trygghet ikke bør sees i sammenheng med hverandre. Jeg vil argumentere for at det bør strebes etter en modell hvor disse elementene sees under ett, ikke bare i form av en balanse mellom fleksibilitet og trygghet, men som også tar inn over seg den skjulte fleksibiliteten og

tryggheten. I de neste underdelene vil jeg vise hvordan begge disse elementene peker på at det er behov for nye modeller for velferdskapitalisme.

6.3.1 Utforming av velferdskapitalistiske modeller

Den nordiske og den kontinentale velferdskapitalistiske modellen er i hovedsak konstruert med utgangspunkt i velferdsregimer og tar lite hensyn til forskjeller mellom ulike lands arbeidsregimer. Dette innebærer at de ulike landene er blitt plassert i ulike modeller etter grad av sosial trygghet for mennesker, og ikke etter grad av fleksibilitet for bedrifter. Følgelig synes ikke disse modellene å vise til ulike *velferdskapitalistiske verdener*⁴⁸ i ordets rette forstand. Studie av fleksibilitet i arbeidsmarkedet styrker en slik antakelse. Her viser det seg at de skandinaviske landene er ulike hverandre både med hensyn til stillingsvern, midlertidige ansettelsesformer, rett til utdanningspermisjon og atypisk arbeidstid. Det eneste elementet hvor de syntes å være noe lik hverandre var i studie av lønnsbestemmelse. Her viste imidlertid Frankrike seg som mer fleksibel enn de skandinaviske landene, som er det motsatte av det den tradisjonelle fremstillingen av Frankrike sier. At land innenfor en og samme modell synes å være ulik hverandre med hensyn til fleksibilitet i arbeidsmarkedet er imidlertid ikke overraskende hvis ulike arbeidsregimer ikke er tatt hensyn til i klassifisering av landene. Når det gjelder trygghet i arbeidsmarkedet viser denne studien at alle de skandinaviske landene synes å tilby sine arbeidstakere større grad av trygghet enn det som er tilfelle i Frankrike. Som pekt på tidligere gjelder imidlertid ikke dette ved alle variablene som måler trygghet, og som figur 6.1 illustrerer kan ikke Frankrike betegnes som klart forskjellig fra alle de skandinaviske landene. Med disse resultatene som utgangspunkt vil jeg argumentere for at det er behov for nye modeller, hvor inndelingen i ulike velferdskapitalistiske verdener tar hensyn til både velferdsregime og arbeidsregime. Dette vil, som denne studien indikerer, sannsynligvis føre til en inndeling av de europeiske landene som er

⁴⁸ Betegnelsen velferdskapitalistiske verdener henspiller på Gøsta Espin-Andersens bok *Three Worlds of Welfare Capitalism* fra 1990.

forskjellig fra den som er brukt her. Et element å merke seg her er at en slik ny modell innebærer å se fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet i sammenheng med hverandre.

6.3.2 Skjult fleksibilitet og skjult trygghet

Etter min vurdering indikerer resultatet av denne studien at det er behov for nye modeller for velferdskapitalisme som både tar hensyn til måten land dekker menneskers behov for sosial trygghet og hvordan land dekker bedrifters behov for å tilpasse sin produksjon etter svingninger i markedet. I tillegg til å ta hensyn til opplagte fleksibilitets- og trygghetslementer vil det da være interessant å også vurdere skjult fleksibilitet og skjult trygghet.

Med skjult trygghet mener jeg at fleksibilitet for bedrifter i flere tilfeller også kan være et gode for arbeidstaker. For eksempel kan det argumenteres at midlertidige kontrakter er en måte for uerfarne arbeidstakere å få seg arbeidserfaring og dermed styrke sin stilling på arbeidsmarkedet. Bedrifters behov for numerisk fleksibilitet kan således synes å styrke arbeidstakeres sysselsettingstrygghet. Videre er retten til utdanningspermisjon et gode for arbeidstaker like mye som for bedriften. Mens bedriften øker muligheten for å kunne bruke samme arbeidstaker i flere ulike funksjoner, vil etter- og videreutdanning styrke arbeidstakerens stilling, både i nåværende jobb og på arbeidsmarkedet mer generelt, gjennom økt kompetanse. Følgelig synes det som at bedrifters behov for funksjonell fleksibilitet kan bidra til arbeidstakeres jobbsikkerhet og sysselsettingstrygghet.

Med skjult fleksibilitet mener jeg at trygghet for arbeidstakere i enkelte tilfeller også kan bety en mulighet eller et gode for bedriften. For eksempel kan lange permisjonsordninger som for eksempel foreldrepermisjon gi bedrifter mulighet til å prøve ut nye arbeidstakere over en lengre periode, med en fast ansettelse for øye hvis vedkommende gjør en god jobb. Således synes arbeidstakeres behov for kombinasjonstrygghet å kunne bidra til bedriftens numeriske fleksibilitet. Hvorvidt dette sees på som gunstig for bedrifter avhenger selvsagt av hvordan betalte

permisjoner finansieres. Er det bedriften som betaler, kan det tenkes å være en utgift mange bedrifter har vanskelig for å greie. Er det derimot staten som dekker kostnadene, kan det argumenteres at permisjonsordninger i større grad er en mulighet for bedriften enn et problem. Hvilke finansieringsmodell som er valgt for de sosiale ordningene er et element som kan virke inn både på den sosiale tryggheten og på mobiliteten i arbeidsmarkedet. I Frankrike hvor bedriftene i stor grad er ansvarlig for utbetaling av sykepenger, avhenger erstatningsnivået av arbeidstakerens ansiennitet. Det kan synes som at hver enkelt arbeidstaker må "gjøre seg fortjent" til sjenerøse velferdsgoder gjennom lojalitet til bedriften. En naturlig konsekvens av en slik ordning er et mindre mobilt arbeidsmarked ettersom arbeidstakere både vil være mindre villig til å skifte jobb, og mer redd for å miste jobben da den sosiale tryggheten er direkte knyttet til den nåværende jobben.

Til slutt vil jeg peke på mangelen på lønnsfleksibilitet for bedrifter i de skandinaviske landene. Dette er blitt forklart med sterkt sentraliserte eller koordinerte lønnsforhandlinger, som først og fremst anses som et rigiditetselement. På den andre siden tillater sentraliserte forhandlinger som vist i kapittel 4, at det tas hensyn til andre elementer enn lønnsøkning som for eksempel konkurransedyktighet. Følgelig synes sentraliserte forhandlinger også å kunne anees som et gode for bedrifter. Et eksempel på dette kan hentes fra dagens finanskriser. På grunn av denne melder den norske Landsorganisasjonens (LO) leder Roar Flåthen at LO vil ta hensyn til den økonomiske situasjonen med forventet økt arbeidsledighet i neste års lønnsforhandlinger (Aftenposten, 13.11.2008). Dette innebærer med stor sannsynlighet lavere lønnskrav, som i økonomiske krisetider vil være et gode for bedrifter.

Disse eksemplene understreker igjen at fleksibilitet for bedrifter og trygghet for arbeidstakere må sees i sammenheng med hverandre. Etter mine vurderinger må det gode arbeidsmarked dermed forstås som en balanse mellom disse to elementene, som et arbeidsmarked hvor både bedrifters behov for fleksibilitet og arbeidstakeres behov for trygghet tas hensyn til. Tidligere har det blitt antatt at de skandinaviske landene

alle har funnet denne balansen. Denne studien viser imidlertid at det er til dels betydelige forskjeller mellom disse landene på dette området, et funn som kanskje ikke er det beste resultatet for forkjemperne for flexicuritystrategien. Dette vil jeg komme nærmere inn på i neste og siste del.

6.4 Avslutning og veien videre

EUs flexicuritystrategi for å få ned arbeidsledigheten i Europa og nå sysselsettingsmålene satt i Lisboastrategien, synes å bygge på et syn på Norden og den nordiske modellen som forskjellig fra og mer vellykket enn den kontinentale og den neoliberale modellen når det gjelder å kombinere fleksibilitet og trygghet på arbeidsmarkedet. Denne studien har imidlertid vist at representantene for den nordiske modell ikke er så lik hverandre som flexicurityargumentet antar. Det kan da på den ene siden argumenteres med at hvis det skal være noen hensikt å konstruere modeller, må nødvendigvis likhetene mellom landene overdrives noe. Skulle man tatt hensyn til alle ulikheter ville hvert land bare kunne beskrives som unikt. De foreliggende data viser imidlertid til dels betydelige forskjeller mellom de skandinaviske landene. Det er interessant at landet som skiller seg mest ut fra de to andre er, som illustrert i figur 6.1, Danmark. Dette kan være en indikasjon på at det er ”flexicuritylandet” Danmark som skiller seg fra sine nordiske naboer, mer enn en indikasjon på at alle de nordiske landene er ulike hverandre. Det kan imidlertid innvendes at det i like stor grad synes å være Sverige som skiller seg ut, men i motsatt retning av Danmark, som betydelig mer rigid enn de to andre skandinaviske landene. Uansett hvem som skiller seg ut kan det synes som at landene i den nordiske ”idealmodellen” ikke er så samstemte som konvensjonell forståelse av modellen antar. Dette kan igjen tolkes som negativt for flexicurityforkjemperne som har brukt Norden som ideal i utformingen av denne nye arbeidsmarkedsstrategien.

Etter mine vurderinger av Danmark, Norge og Sverige, kombinert med funnene fra Frankrike som viser at dette landet skiller seg i mindre grad fra den skandinaviske gruppen enn antatt, vil jeg imidlertid argumentere for at dette er godt nytt for

flexicurityforkjemperne: I innledningskapittelet blir de nordiske landene beskrevet som land hvor flexicuritypolitikk allerede gjennomføres i praksis. At disse da skiller seg i mindre grad fra Frankrike som representerer den kontinentale modellen, kan tolkes som en indikasjon på at strategien er gjennomførbar i ikke-nordiske land også. Flexicuritystrategien handler tross alt om at landene skal *koordinere* sysselsettings- og sosialpolitikken sin, ikke *harmonisere* den. Likeledes kan det argumenteres at forskjellene innad i den skandinaviske gruppen illustrerer at det er mulig å oppnå en balanse mellom fleksibilitet og trygghet i arbeidsmarkedet samtidig som man holder på nasjonale særtrekk. Etter min oppfatning synes dette resultatet om at forskjellene på tvers av modeller er mindre enn tidligere antatt således å være godt nytt for Europakommisjonen og dens arbeid både for flexicuritystrategien og for en felles europeisk modell.

Hvis forskjellen mellom de nordiske landene er så store som denne studien indikerer, reiser dette spørsmål om det i det hele tatt går an å snakke om én nordisk modell. Jeg er av den oppfatning av at det er behov for en revurdering av den tradisjonelle kategoriseringen. Jeg tenker da ikke bare på behovet for flere modeller slik Anthony Giddens peker på (se kapittel en), men en ny kategorisering hvor det tas hensyn til både velferdsmodeller og arbeidslivsmoeller. En måte å begynne kan være studier av like bedrifter i ulike land, som opererer på det globale markedet og dermed er utsatt for de samme svingningene. Det ville da være interessant å se på hvilke bedrifter som greier seg best, og hva som da kjennetegner landets organisering av arbeidsliv og velferd; fleksibilitet og trygghet. På denne måten kan man komme frem til mer konkrete forslag til hvordan fleksibilitet og trygghet kan balanseres for å få det gode arbeidsmarked.

Appendiks

Tabell 1 Oversikt over stillingsvern

Rangering fra 1 (minst fleksibel) til 4 (mest fleksibel)

		Norge	Danmark	Sverige	Frankrike
1: Oppsigelsesvarsel 1 års ansiennitet.	1: lengst oppsigelsestid 4: kortest oppsigelsestid	3	4	3	3
2: Oppsigelsesvarsel 5 års ansiennitet	1: lengst oppsigelsestid 4: kortest oppsigelsestid	2+3/2= 2,5	4	1	2+3/2= 2,5
3: Maks oppsigelsestid	1: lengst oppsigelsestid 4: kortest oppsigelsestid	1	3	1	4
4: Omplussing	1: omplussing uavhengig av oppsigelsesgrunn 2: omplussing ved enkelte oppsigelser innenfor hele virksomheten 3: omplussing ved enkelte oppsigelser innenfor en avdeling/enhet 4: ingen omplussing	3	-	1	2
5: Omskolering	1: ja 4: nei	4	4	4	1
6: Fortrinnsrett	1: ja 4: nei	1	-	1	1
7: Oppsigelsesvern for enkeltgrupper	1: ja 4: nei	1	1	1	1
8: Prøvetidens lengde	1: kortest prøvetid. 2 og 3: gradering etter lengde på prøvetiden 4: lengst prøvetid	2+3/2= 2,5	4	2+3/2= 2,5	1
9: Stillingsvern i prøvetid.	1: ja 4: nei	1	-	4	4
10: Skiller stillingsvernet mellom heltid og deltidsansatte	1: nei. 4: ja. Ved en slik forskjell kan arbeidsgiver velge å bruke den stillingstypen som var mest fleksibel.	1	1	1	1
Gjennomsnittelig plassering		2,00	3,00	1,95	2,05
Gj.snitt plassering for de elementene mrd data fra alle land		2,14	3,00	1,93	1,93

Tabell 2: Oversikt over regler for midlertidige ansettelses

Rangering fra 1 (minst fleksibel) til 4 (mest fleksibel)

		Norge	Danmark	Sverige	Frankrike
1: Anledning for opprettelse av midlertidige stillinger	1: Ikke mulighet til å opprette midlertidige stillinger 2: Omstendighetene fordrer opprettelsen av en midlertidig stilling, men det legges begrensninger på når dette kan skje. 3: Omstendighetene fordrer en midlertidig ansettelse 4: Ingen begrensninger på opprettelse av midlertidige stillinger	3	3	4	2
2: Maksimal varighet for midlertidige kontrakter	1: kortest varighet. 2: nest kortest varighet 3: nest lengst varighet 4: lengst varighet	4	3	2	1
3: Lovfestet fortrinnsrett ved nye ansettelses	1: ja. 4: nei	1	4	1	4
Gjennomsnittelig plassering		2,67	3,33	2,33	2,33

Tabell 3: Oversikt over regulering av utdanningspermisjon

Rangering fra 1 (minst fleksibel) til 4 (mest fleksibel)

		Norge	Danmark	Sverige	Frankrike
1: Adgang til utdanningspermisjon	1: Å verken ha mulighet heller rett til å ta utdanningspermisjon. 2+3/2: I sjekte mellom <i>ikke mulighet til og rett på</i> utdanningspermisjon ligger bare et alternativ og det er <i>mulighet til</i> å ta permisjon 4: Utdanningspermisjon er en rettighet for arbeidstaker	2,5	2,5	4	4
2: Lengde på permisjon	1: den korteste permisjonen da det snevrer inn utdanningsmulighetene. 2: den nest korteste varigheten 3: den nest lengste varigheten 4: den lengste permisjon	3	1+2/2= 1,5	4	1+2/2= 1,5
3: Mulighet for etter-/videreutdanning ved midlertidige kontrakter	1: å ikke ha en slik mulighet 4: å ha en slik mulighet	-	4	-	4
Gjennomsnitteig plassering		2,75	2,67	4	3,17

Tabell 4: Oversikt over normalarbeidstid og overtidsregler

Rangering fra 1 (minst fleksibel) til 4 (mest fleksibel)

		Norge	Danmark	Sverige	Frankrike
1: Avtalefestet arbeidstid per uke	1: kortest normalarbeidstid, da overtidsreglene dermed begynner å gjelde tidligere. 2: nest kortest normalarbeidstid 3: nest lengst normalarbeidstid 4: lengst normalarbeidstid da arbeidstaker må jobbe flere timer før arbeidsgiver må betale overtidstillegg.	$4+3/2=$ 3,5	2	$4+3/2$ $=$ 3,5	1
2: Beregning av avtalefestet arbeidstid	1: Å beregne normalarbeidstid per dag 2: beregne normalarbeidstid per uke 3: Beregne normalarbeidstid per uke innenfor en referanseperiode 4: Å beregne normalarbeidstid på årsbasis	2	2	2	$2+4/2=$ 3
3: Maksimalarbeidstid per uke inkl overtid	1:ingen bruk av referanseperiode 2 og 3: gradering av antall timer i uken, hvor flest timer gir høyest skår 4: Flest timer i uken og/eller lengst referanseperiode.	3	4	4	2
4: Eksplisitt grense for antall overtidstimer	1: ja, med laveste antall tillatte overtidstimer per fjerde uke 2: ja, med høyest antall tillatte overtidstimer per fjerde uke 3: ja, men høyest antall tillatte overtidstimer per år 4: nei	$1+3/2=$ 2	4	$2+3/2=$ 2,5	4
5: Overtidsregler for deltidsarbeidere	1: ja 4: nei	4	4	1	1
Gjennomsnittelig plassering		2,90	3,20	2,60	2,20

Tabell 5: Grad av koordinering i lønnsdannelse

Hentet fra NOU 2000:21, side 644.

	Indeks for sentraliseringsnivå (Wallerstein)	Indeks for sentraliseringsnivå (Calmfors og Driffill)	Egen plassering på fleksibilitetsskala fra 1 til 4 av landene basert på Wallerstein og Calfors og Driffill sine indekser.
Norge	2,7	16	1
Danmark	2,58	14	$2+3/2 = 2,5$
Sverige	2,53	15	$2+3/2 = 2,5$
Frankrike	1,02	7	4
Nederland	2,3	11	
Italia	2,16	5	
Finland	2,02	13	
Sveits	1	3	
Tyskland	1	12	
Japan	0,67	4	
Storbritannia	0,67	6	
USA	0,14	2	

Merknad: "Tallene fra Wallerstein (1999) er et gjennomsnittelig nivå på en indeks for nivået på lønnsdannelse i samfunnet. Skalaen går fra 0 til 3 der 0 representerer lokal lønnsfastsettelse på bedriftsnivå og 3 representerer sentraliserte forhandlinger på nasjonalt nivå med begrensninger for lokale konflikter eller avtaler. [...] Tallene fra Calmfors og Driffill er en ranking av nivået på lønnsdannelsen der lokale forhandlinger har lavest verdi." (NOU 2000:21, s 644).

Tabell 6: Oversikt over regler tilknyttet arbeidsledighetserstatning

Rangering fra 1 (minst trygg) til 4 (mest trygg)

		Norge	Danmark	Sverige	Frankrike
1: Hvem blir forsikret	1: Under halve arbeidsstokken er forsikret 2: Ca ½ arbeidsstokken er forsikret 3: ca ¾ av arbeidsstokken er forsikret 4: Når så godt som er hele arbeidsstokken er forsikret	4	3	4	4
2: Arbeids- eller inntektskrav	1: Arbeids- eller inntektskravene er så strenge at bare en liten del av arbeidsstokken kvalifiserer. 2 og 3: helhetlig vurdering basert på skjønn, hvor kriteriet er at kravet er lavt nok til at de fleste men ikke alle arbeidstakergrupper kvalifiserer 4: Mht inntektskrav vil 4 si et nivå som gjør at de fleste arbeidstaker med arbeid som hovedbeskjeftigelse oppfyller kravet. Mht arbeidskrav vil 4 si det kravet som både heltids og deltidsarbeidere kan tilfredsstillere.	4	3	4	4
3: Aktiveringskrav	1: Det stilles strenge aktiveringskrav for mottakelse av kompensasjon 2 og 3: gradering, hvor lavere krav innebærer større sikkerhet da større deler av arbeidsstokken følgelig får erstatning. 4: Det stilles ingen aktiveringskrav for mottakelse av kompensasjon, og denne følgelig omfavner flere arbeidsledige	1	1	1	2+3/2= 2,5
4: Maks utbetaling	Rangering basert på skjønn, men med utgangspunkt i reel prosentsats. Se diskusjon under 5.1.3	4	2	3	4
5: Utbetalingens varighet	1: kortest varighet gir minst trygghet. 2 og 3: gradering 4: lengst varighet gir størst trygghet.	3	4	1+2/2= 1,5	1+2/2= 1,5
6: Karensdager	1: flest karensdager da dette gir relativt sett størst inntektstap for arbeidstaker 2 og 3: gradering etter antall karensdager. 4: færrest karensdager da dette gir det laveste inntektstapet.	2	4	3	1
Gjennomsnittelig plassering		3,00	2,83	2,75	2,83

Tabell 7: Oversikt over sykepengeordninger

Rangering fra 1 (minst trygghet) til 4 (størst trygghet)

		Norge	Danmark	Sverig e	Frankrik e
1: Arbeidskrav fra arbeidsgiver	1: Det strengeste kravet gir minst trygghet, da flere arbeidstakere da ikke vil greie å oppfylle kravet. 2 og 3: gradering. 4: Det laveste kravet gir størst trygghet for arbeidstaker, da flere dermed oppfyller kravene og får rett på dagpenger.	4	2	3	1
2: Arbeidskrav fra annen instans	1: Det strengeste kravet 2 og 3: gradering 4: Det laveste kravet eller eventuelt at det ikke stilles noen krav.	3	2	4	1
3: Bruk av egenmelding	1: Ingen egenmeldingsdager 2 og 3: gradering 4: Flest egenmeldingsdager.	$\frac{2+3}{2}$ = 2,5	$\frac{2+3}{2}$ = 2,5	4	1
4: Karensdager	1: Flere enn fem karensdager 2: tre til fem karensdager 3: en til to karensdager 4: Ingen karensdager	4	4	3	$1+\frac{2}{2}=1,5$
5: Erstatningens størrelse	1: under 50 % av tidligere lønnsinntekt 2: Mellom 50 og 100 % av lønn, samtidig som prosentatsen synker i løpet av erstatningsperioden. 3: Mellom 50 og 100 % av lønn, men konstant beløp hele utbetalingsperioden. 4: 100 % av tidligere lønnsinntekt	4	1	3	2
6: Utbetalingens varighet fra arbeidsgiver	Dette elementet graderer jeg ikke, da det ikke er relevant for plasseringen av landene på en trygghetsskala.	-	-	-	-
7: Utbetalingens varighet fra det offentlige	Lengst varighet gir størst trygghet. I tillegg anser jeg kortere beregningsperiode for å gi større trygghet enn lengre beregningsperiode sett fra et arbeidstakersynspunkt	4	2	3	1
8: Aktivering av den sykemeldte	1: Ja 4: Nei	1	4	1	4
Gjennomsnittelig plassering		3,21	2,50	3,00	1,64

Tabell 8: Oversikt over betalt foreldrepermisjon

Rangering fra 1 (minst trygghet) til 4 (størst trygghet)

		Norge	Danmark	Sverige	Frankrike
1: Arbeidskrav eller inntektskrav	Jo mindre krav som stilles, desto større trygghet gir dette til foreldre siden flere da blir dekket av ordningen. Ingen krav er dermed det som gir størst trygghet	1	3	4	2
2: Permisjonens lengde	Gradering. Jo lengre den betalte permisjonen varer desto større trygghet for foreldrene, og desto lettere er det å kombinere familie og barn.	2	3	4	1
3: Tid reservert til mor etter fødsel	Gradering, jo lengre den betalte permisjonen varer desto større trygghet for mor	1	4	3	2
4: Tid reservert til far	Gradering, jo lengre den betalte permisjonen varer desto større trygghet for far.	3	2	4	1
5: Erstatningsnivå	Jo nærmere erstatningen er opprinnelig inntekt, desto større trygghet gir dette foreldrene, og desto lettere er det å kombinere jobb og familie.	4	2	3	1
Gjennomsnittelig plassering.		2,00	2,80	3,60	1,40

Kildeliste

Litteratur

Aftenposten økonomi, morgen, 13.11.2008, s. 2: "Lønnsfesten er over".

Arbeids- og inkluderingsdepartementet (2007): *St.meld. nr. 9 (2006-2007). Arbeid, velferd og inkludering*. Oslo. Arbeids- og inkluderingsdepartementet.

Arbetslöshetskassornas Samorganisation (2008): *Bra att veta om arbetslöshetsförsäkringen*. Stockholm: Arbetslöshetskassornas Samorganisation.

Beskæftigelsesministeriet (2005): *Flexicurity. Udfordringer for den danske model*. Udatert dokument.

Bredgaard, Thomas, Flemming Larsen og Per Kongshøj Madsen (2005): *The flexible Danish labour market – a review*. Aalborg: CARMA forskningsnotat 01.

Bylund, Bo, Anders Elmér, Lars Viklund og Toivo Öhman (2008): *Anställningsskyddslagen. Med kommentarer*. Stockholm: Norstedts akademiska förlag.

Diamond, Patrick (2006): "Introduction" i *The Hampton Court Agenda: A Social Model for Europe*. London: Policy Network.

Dølvik, Jon Erik og Juhana Vartiainen (2002): *Globalisering og europeisk integrasjon – utfordringer for lønnsdannelsen og kollektivavtalene i de nordiske land*. Working life research in Europe. Report No 7. Stockholm: SALTSA.

Esping-Andersen, Gøsta (1990): *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Esping-Andersen, Gøsta (2000a): *Social foundations of postindustrial economies*. New York og Oxford: Oxford University Press.

Esping-Andersen, Gøsta (2000b): "Who is Harmed by Labour Market Regulations? Quantitative Evidence" i Esping-Andersen, Gøsta og Marino Regini (red) (2000): *Why deregulate labour markets?* Oxford og New York: Oxford University Press.

European Commission (2006): *Employment in Europe 2006*. Brussels: The Office of the Official Publications of the European Union.

European Commission (2007a): *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European economic and social committee of the regions. COM (2007)359 final.

European Commission (2007b): *Employment in Europe 2007*. Brussels: The Office of the Official Publications of the European Union.

European Commission (2008a): *Strategic report on the renewed Lisbon strategy for growth and jobs: launching the new cycle (2008-2010) part I. Keeping up the pace of change*. Belgium: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2008b): *Strategic report on the renewed Lisbon strategy for growth and jobs: launching the new cycle (2008-2010). Part II*. Belgium: Office for Official Publications of the European Communities.

Eurostat (2007): *Europe in figures. Eurostat yearbook 2006-2007*. Belgium: Office for Official Publications of the European Communities.

Falkum, Eivind og Bjørne Grimsrud (2007): "Mellom institusjoner og praksis. Betingelser for omstilling i arbeidslivet" i *Hamskifte den norske modellen i endring*. Jon M. Hippe (red). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Fløtten, Tone, Arne Grønningsæter, Jon M. Hippe, og Johan Christensen (2007): "Den reformerte velferdsstaten – en ny samfunnskontrakt" i *Hamskifte den norske modellen i endring*. Jon M. Hippe (red). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Galtier, Bénédicte og Jérôme Gautié (2003): "Flexibility, stability and the interaction between employment protection and labour market policies in France" i Peter Auer og Sandrine Cazes (red): *Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialized countries*. Geneva: International Labour Office.

Gellner, Lars og Lars Sydolf (2008): *Swedish Labour Law. Svensk arbetsrätt*. Stockholm: Norstedts Juridik.

Giddens, Anthony (2006): "Debating the social model: thoughts and suggestions" i *The Hampton Court Agenda: A Social Model for Europe*. London: Policy Network.

Gullberg, Hans, Karl-Ingvar Rundqvist, Per Ewaldsson og Sture Wennerström (2005): *Arbetsstidslagen i lydelsen den 1 juli 2005. Kommentarer och författningar*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Hernes, Gudmund (2006): *Den norske mikromodellen. Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital*. Fafo-notat nr 25.

Kristiansen, Jens (1999): *Arbejdsretlig lærebog*. København: Forlaget Thomson

Kristiansen, Jens (2005): *Grundlæggende arbejdsret*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Kvist, Jon (2007) "Denmark: from foot dragging to pace setting in European Union social policy" i *The Europeanisation of social protection*. Jon Kvist og Juho Saari (red). Bristol: The Policy Press.

Kuttner, Robert (2008): "The Copenhagen Consensus. Reading Adam Smith in Denmark" i *Foreign Affairs*. Volume 87 No 2, mars/april.

Le Monde 23.1.2008, s. 9: Signature de l'accord sur la modernisation du travail.

Lodovici, Manuela Samek (2000): "The Dynamics of labour market reform in European countries", i Esping-Andersen, G, og Regini, M (red) (2000) *Why deregulate labour markets?* Oxford og New York: Oxford University Press.

Malo, Miguel A, Luis Toharia og Jérôme Gautié (2000): "France: The Deregulation that Never Existed" i Esping-Andersen, Gøsta og Marino Regini (red): *Why Deregulate Labour Markets?*

Nergaard, Kristine (2004): *Atypisk arbeid. Midlertidig ansettele og deltidsarbeid i Norge*. Oslo: Fafo-rapport 430.

Nordic Social Statistical Committee (NOSOSCO) (2007): *Social protection in the nordic countries 2005. Scope, expenditure and financing*. København: An:sats.

NOU. Norges offentlige utredninger (2000): *En strategi for sysselsetting og verdiskapning*. Oslo: Finansdepartementet, nr 21.

OECD (2004): *OECD Employment Outlook 2004*. Paris: OECDPublishing.

OECD (2007): *OECD Employment Outlook 2007*. Paris: OECDPublishing.

OECD (2008): *OECD Employment Outlook 2008*. Paris: OECDPublishing.

Olberg, Dag (2007): *Flexicurity – nordiske arbeidslivsmodeller i nye kontekster?* Oslo: Fafo-notat:24.

Palier, Bruni og Luana Petrescu (2007): "France: defending our model" i *The Europeanisation of social protection*. Jon Kvist og Juho Saari (red). Bristol: The Policy Press.

Pettersen, Børre (2007): *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven). Med kommentarer av Børre Pettersen*. Oslo: Gyldendal.

Regini, Marino (2000): "The Dilemmas of Labour Regulations" i Esping-Andersen, G, og Regini, M (red) (2000) *Why deregulate labour markets?*. Oxford og New York: Oxford University Press.

Ringdal, Kristen (2001): *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.

Rodrigues, Maria João (2006): "The Debate over Europe and the Lisbon Strategy for Growth and Jobs" i *The Hampton Court Agenda: A Social Model for Europe*. London: Policy Network.

Saari, Juho og Jon Kvist (2007): "European Union developments and national social protection" i Kvist, Jon og Juho Saari (red) (2007): *The Europeanisation of social protection*. Bristol: The Policy Press.

Sapir, André (2005): *Globalisation and the reform of European Social Models*. Bruegel policy brief 2005/01. Notat presentert på konferanse ved Senter for europeiske studier (CES) ved Harvard University 9.-10. mai 2008

Socialdepartementet (2007): *Den svenska socialförsäkringen*. Faktablad nr. 2 januari 2007. Stockholm: Socialdepartementet.

Søndergård, Katrine (2007): *Strategier for flexicurity*. Faos forskningsnotat 079. København: Faos.

Toulemon, Laurent (2007): "Population. Grandes tendances" i *L'état de la France. Édition 2007-2008*. Élisabeth Lau (red). Paris: La Découverte.

Van der Pas, Nikolaus G. og Kari Välimäki (2007): "Foreword: The European Union's evolving social policy and national models – seeking a new balance", i Kvist, Jon og Juho Saari (red) (2007): *The Europeanisation of social protection*. Bristol: The Policy Press.

Westermarck, Andreas (2006): "Wage structure, negotiation models and employment" i Olofsson, Jonas og Maria Zavisic (red) (2006): *Routes to a more open labour market*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Wilthagen (1998): *Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform?*, Berlin: WZB Discussion Paper, FSI 98-202.

Wilthagen, Ton og Frank Tros (2004): "The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets", *TRANSFER – The European Review of Labour and Research*, nr 2:166-187.

Lover

Anställningsskyddslagen. Lag om anställningsskydd av 24. februar 1982 nr. 80.

Arbejdsløshedslov. Lovbekendtgørelse om arbejdsløshedsforsikring m.v. av 8. august 2007 nr. 994.

Arbejds miljøloven. Lov om arbejdsmiljø, arbejdstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62.

Arbejdstidslov. Lovbekendtgørelse om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet av 24. august 2004 nr. 896.

Barsellov. Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel av 9. juni 2006 nr. 566.

Code du travail (den franske arbejdsloven). Code du travail av 21. august 2008.

Folketrykloven. Lov om folketryk av 28. februar 1997 nr. 19.

Lag om arbetslöshetsförsäkring. Lag om arbetslöshetsförsäkring av 29. mai 1997 nr. 238.

Ligebehandlingsloven. Lovbekendtgørelse om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v. av 26. juni 2006 nr. 734.

Lov om tidsbegrænset ansættelse. Lov om tidsbegrænset ansættelse av 28. mai 2003 nr. 370.

Sygedagpengelov. Lov om sygedagpenge av 9. juni 2006 nr. 563.

Utdanningspermisjonsloven. Lag om arbetstagares rätt til ledighet för utbildning av 13. desember 1974, nr. 981.

Veiledning til barselloven. Vejledning om ret til orlov og dagpenge ved barsel av 1. juli 2006 nr. 9469.

Samtale

Evju, Stein: Oslo, 8. september 2008

Internettressurser

Anxo, Dominique (2006). *Contribution to the EEO Autumn Review 2006. "Flexicurity". Thematic article on "Flexicurity" Sweden*. European Employment Observatory (EEO) URL: <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/NationalArticles/Sweden-FlexicurityAR06.pdf> Lesedato 9.9.2008

Arbejdsdirektoratet (2008): *Dagpengesatser (satser for arbejdsløshedsdagpenge)*. URL1: <http://www.adir.dk/sw18502.asp> Lesedato 7.10.2008

Arbejdsdirektoratet (2008): *Dagpengegodtgørelse fra arbejdsgiveren (G-dage)*. URL2: <http://www.adir.dk/sw14707.asp> Lesedato 7.10.2008

Arbejdsdirektoratet (2008): *Sygedagpengenes størrelse*. URL3: <http://www.adir.dk/sw16882.asp> Lesedato 8.10.08

Assedic.fr (2008). *The french social protection system against loss of employment*. Notice DAJ 266 URL1: <http://info.assedic.fr/unijuridis/index.php?adresse=%2Fntc%2FPr%E9sentation%20de%20assurance%20ch%F4mage%2Fntc266.xml&chemin=%2Fntc%2Fntc266.xml&idPage=6890be8969edab88c53c2d0086e00164> Lesedato 1.9.2008

Bordogna, Lorenzo (2007): *Industrial relations in the public sector*. European foundation for the improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) URL: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0611028s/tn0611028s.pdf> Lesedato 17.10.2008

Borger.dk (2008): *Bareselorlov. Økonomi*. URL: <http://www.borger.dk/forside/familie-og-boern/boernefamilier/barselorlov#økonomi> Lesedato 10.10.2008

Carley, Mark (2008): *Working time developments – 2007*. Eurofound URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804029s/tn0804029s.htm> Lesedato 9.9.2008

CESifo DICE (2005): *National Collective Bargaining Systems in Europe*. URL: <http://www.cesifo.de/pls/dicguest/download/Unions,%20Wage%20Bargaining,%20Labour%20Relations/Nat-coll-barg-sys.pdf> Lesedato 4.10.2008

Eurofound (2007): *Industrial relations developments 2006 – Sweden*. URL1: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0703019s/se0703019q.htm> Lesedato 9.9.2008

European Commission (2008): *Growth and Jobs. Background*. URL1: http://ec.europa.eu/growthandjobs/faqs/background/index_en.htm Lesedato 3.6.2008

Försäkringskassan (2008): Sjuklön. URL1:
http://www.forsakringskassan.se/fakta/sjuklon/?page=/privatpers/sjuk/sjuk_1_14/index.php Lesedato 8.10.2008

Försäkringskassan (2008): Sjukpenning. URL2:
http://www.forsakringskassan.se/fakta/sjukpenning/?page=/privatpers/sjuk/sjuk_1_14/index.php Lesedato 8.10.2008

Försäkringskassan (2008): *Rehabiliteringskedjan*. URL3:
http://forsakringskassan.se/arbetsgivare/bedomning_arbetsformaga/rehab_kedjan/
Lesedato 08.10.2008

Försäkringskassan (2008): *Föräldrapenning*. URL4:
http://www.forsakringskassan.se/fakta/fp/?page=/privatpers/foralder/vantar_barn/index.php Lesedato 30.7.2008

Försäkringskassan (2008) *Jämställdhetsbonus*. URL5:
http://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/vantar_barn/jamstalld/ Lesedato 30.7.2008.

L'Assurance Maladie (2008) Vous êtes en arrêt de travail pour maladie. URL1:
<http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-medicale/vous-etes-en-arret-de-travail-pour-maladie/salarie-vos-indemnites-journalieres.php?&page=2>
Lesedato 10.10.2008

L'Assurance Maladie (2008): Vous êtes enceinte: de 6 mois à la naissance. URL2:
<http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-personnelle/vous-allez-avoir-un-enfant/vous-etes-enceinte-de-6-mois-a-la-naissance/vos-indemnites-journalieres.php> Lesedato 10.10.2008

L'internaute (2008): *Les indemnités journalières*. Firches pratiques. URL:
<http://www.linternaute.com/pratique/sante/securite-sociale/131/les-indemnites-journalieres.html> Lesedato 8.10.2008

Littorin, Sven Otto (2008) *Balansen mellan trygghet och flexibilitet på svensk arbetsmarknad. Vad är flexicurity?* URL:
<http://www.regeringen.se/sb/d/10255/a/106560> Lesedato 26.6.08

Ministère de l'économie de l'industrie et de l'emploi (2007): 008. *Durée du travail*. URL:
http://www.minefe.gouv.fr/directions_services/dgefp/profil/jeunes/pratique/duree_du_travail.php Lesedato 1.10.2008

-
- Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (2008): *Présentation du projet de loi portant modernisation du marché du travail. Discours de Xavier Bertrand devant l'Assemblée Nationale. 15/04/08.* URL1 : http://www.travail-solidarite.gouv.fr/actualite-presse/discours/presentation-du-projet-loi-portant-modernisation-du-marche-du-travail.-discours-xavier-bertrand-devant-assemblee-nationale.-15-04-08-.html?var_recherche=modernisation Lesedato 18.9.2008
- Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (2008): *La procédure en cas de licenciement pour motif personnel.* URL2: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/licenciement/procedure-cas-licenciement-pour-motif-personnel.html?var_recherche=licenciement%20motif%20personnel Lesedato 1.9.2008
- Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (2008-3): *La convention de reclassement personnalisé (CRP).* URL3: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/licenciement/convention-reclassement-personnalise-crp.html?var_recherche=CRP Lesedato 01.09.2008
- Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (2008): *Le congé de reclassement.* URL4: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/licenciement/conge-reclassement.html?var_recherche=cong%E9%20de%20reclassement Lesedato 1.9.2008
- Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (2008): *La procédure en cas de licenciement individuel pour motif économique.* URL5: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/licenciement/procedure-cas-licenciement-individuel-pour-motif-economique.html?var_recherche=licenciement%20motif%20economique Lesedato 1.9.2008
- Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (2008): *La période d'essai.* URL6: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/periode-essai.html?var_recherche=p%E9riode%20d%27essai Lesedato 1.9.2008
- Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (2008): *Le contrat de travail à durée déterminée (CDD).* URL7: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-travail-duree-determinee-cdd.html?var_recherche=CDD Lesedato 1.9.2008

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (2008): *Le congé individuel de formation*. URL8: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/formation-professionnelle/conge-individuel-formation.html?var_recherche=CIF Lesedato 1.9.2008

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (2008): *La durée légale du travail*. URL9: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/duree-du-travail/duree-legale-du-travail.html?var_recherche=Dur%E9e Lesedato 1.10.2008

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (2008): *Les heures supplémentaires: définition et contreparties*. URL10: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/duree-du-travail/heures-supplementaires-heures-choisies-definition-contreparties.html?var_recherche=heures%20choisies Lesedato 2.10.2008

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (2008): *Le contrat de travail à temps partiel* URL11: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/contrats-travail/contrat-travail-temps-partiel.html> Lesedato 2.10.2008

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (2008): *Le SMIC*. URL12: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/remuneration/smic.html?var_recherche=SMIC Lesedato 5.10.2008

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (2008): *L'accompagnement personnalisé, le projet personnalisé d'accès à l'emploi et l'offre raisonnable d'emploi*. URL13: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/chomage/accompagnement-personnalise-projet-personnalise-acces-emploi.html> Lesedato 8.10.2008

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (2008): *L'indemnisation légale des absence pour maladie ou accident*. URL14: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/sante-conditions-travail/indemnisation-legale-absences-pour-maladie-ou-accident.html#sommaire_3 Lesedato 8.10.2008

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (2008): *Les absences liées à la maladie ou l'accident non professionnel*. URL15: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/sante-conditions-travail/absences-liees-maladie-ou-accident-non-professionnel.html> Lesedato 8.10.2008

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (2008): *Grossesse, maternité et adoption*. URL16: http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/maternite-paternite-adoption/grossesse-maternite-adoption.html?var_recherche=cong%E9%20maternit%E9 Lesedato 10.10.2008

Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (2008): *Le congé de paternité*. URL17: <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/maternite-paternite-adoption/conge-paternite.html> Lesedato 10.10.2008

NAV (2006): Regler ved sykemelding. URL: <http://www.nav.no/1073747188.cms> Lesedato 8.10.2008

NAV (2008): *Forsiden*. URL1: <http://www.nav.no/page?id=248> Lesedato 8.10.2008.

NAV (2008): *Sykepenger til arbeidstakere*. URL2: <http://www.nav.no/page?id=671> Lesedato 8.10.2008

NAV (2008): *Fedrekvote*. URL3: <http://www.nav.no/page?id=805311849> Lesedato 8.10.2008

OECD (2003) : *A detailed description of employment protection regulation in force in 2003. Background material for the 2004 edition of the OECD employment outlook*. URL : <http://www.oecd.org/dataoecd/4/30/31933811.pdf> Lesedato 26.09.2008

Regeringskansliet (2008): *Föräldreförsäkring*. URL: <http://www.regeringen.se/sb/d/1924/a/12305> Lesedato 10.10.2008

Schulten, Thorsten (2005): *Changes in national bargaining systems since 1990*. Eurofound URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/03/study/tn0503102s.htm> Lesedato 11.8.2008

Solvang, Gustav (2007): *Arbeids- og sosialpolitiske utviklingstrekk i EU og EØS-samarbeidet april 2007- september 2007*. URL: <http://www.eu-norge.org/NR/rdonlyres/7EB72B52-F92B-40E3-A39B-404976EF09CD/76139/Halvårsrapportarbeidsogsosialråden1.doc> Lesedato 2.6.2008

Statistisk Sentralbyrå (2008): *Om statistikken*. (4. Begreper, kjennetegn og grupperinger). URL1: <http://www.ssb.no/aku/> Lesedato 21.11.2008

Statistisk Sentralbyrå (SSB) (2008): *Arbeidsstyrken 15-74 år etter alder og kjønn (AKU) 1 000 og i prosent av alle personer i hver gruppe. Arbeidskraftundersøkelse 2. kv. 2008*. URL2: <http://www.ssb.no/emner/06/01/aku/tab-2008-08-01-05.html> Lesedato 28.10.08

The Federal Reserve (2007): *G.5A Foreign Exchange Rate (Annual)*. *Federal Reserve Statistical Release*. URL:

<http://www.federalreserve.gov/releases/g5a/20070103/> Lesedato 13.9.2008