

Flexibelt arbete och åtgärder för att främja ”flexicurity”

– trender och erfarenheter från Nederländerna

Det är allmänt vedertaget att växande internationell konkurrens, undanröjande av handelshinder och teknisk utveckling tvingar arbetsgivare och regeringar att organisera produktionen av varor och tjänster på ett mer flexibelt sätt. Flexibiliseringen av arbetet och arbetslivet, och dess konsekvenser för social trygghet, har på senare tid uppmärksamats på EU-nivå. I den nederländska debatten har denna fråga stått högt upp på dagordningen i hela 15 år. Den nederländska politik som har växt fram genom denna debatt har väglett av en önskan att kombinera flexibilitet och trygghet, eller att uppnå ”flexicurity”, som kombinationen av dessa mål har kommit att kallas. I artikeln beskrivs och granskas kritiskt de flexicurity-åtgärder som de senaste åren har vidtagits i Nederländerna med avseende på deltidsarbete, social trygghet och arbetslagstiftning.

Det är allmänt vedertaget att växande internationell konkurrens, undanröjande av handelshinder och teknisk utveckling tvingar arbetsgivare och regeringar att organisera produktionen av varor och tjänster på ett mer flexibelt sätt. På arbetstagarnas och medborgarnas mikronivå kan flexibiliseringen av arbetet ha positiva konsekvenser, eftersom arbetstagarna därigenom får möjlighet att anpassa arbetslivet till andra aktiviteter och förpliktelser. Förändringar i hushållens struktur, könsrollsmönster och livsmål (tänk

på människor som vill ha sabbatsår, mer fritid, tidig pension och liknande) gör att livet för många människor idag ser annorlunda ut och är mer flexibelt och pluralistiskt än vad det var för några årtionden sedan. Klart är att flexibelt arbete inte enbart är arbetsgivarnas strategi, utan att det lika gärna kan vara arbetstagarnas. En viktig fråga handlar emellertid om vilket pris de måste betala när de väljer flexibelt arbete, dvs vad det kostar i form av arbets kvalitet, ersättning och social trygghet, men även i vilken grad kravet på ”flexibilitet” kan tillgodoses i ”standardarbeten”.

På senare tid har flexibiliseringen av arbetet och arbetslivet med åtföljande konsekvenser för den sociala tryggheten upp-

Wim van Oorschot är professor i sociologi vid Tilburg University, Nederländerna. W.v.Oorschot@kub.nl

märksammats på EU-nivå. I sin översikt över relationerna på den europeiska arbetsmarknaden år 2000, konstaterar Europeiska kommissionen till exempel att

alla medlemsländer har försökt att förbättra flexibiliteten på arbetsmarknaden genom att lansera en aktiv sysselsättnings- och yrkesutbildningspolitik. För att modernisera det sätt på vilket arbetsmarknaden fungerar måste man hitta en balans mellan flexibilitet och trygghet (Europeiska kommissionen 2000, s 83).

Men i den nederländska debatten har denna fråga stått högt upp på dagordningen i hela 15 år. Under denna period har flexibiliseringen av arbetet, arbetslivet och människors levnadsbana betraktats som en positiv utveckling, i synnerhet med tanke på dess potential att öka sysselsättningen och främja kvinnors frigörelse och ekonomiska självständighet. Den nederländska regeringen inser emellertid att det är nödvändigt att reglera flexibiliseringen om man ska kunna utnyttja fördelarna till fullo. Detta innebär bland annat att arbetstagarnas behov av social trygghet måste tillgodoses. I linje med detta tänkande har åtgärderna vägletts av ambitionen att kombinera flexibilitet och trygghet, eller att uppnå adekvat *flexicurity*, som kombinationen av dessa mål har kommit att kallas.

I denna artikel beskriver jag och granskar med kritiska ögon de *flexicurity*-åtgärder som de senaste åren har vidtagits i Nederländerna med avseende på deltidsarbete, social trygghet och arbetslagstiftning.¹

För att få perspektiv på utvecklingen kommer jag att börja med att presentera siffror som visar omfattningen och fördelningen av de flexibla arbetsformerna och deltidsarbete. Där det är möjligt kommer jag att jämföra situationen i Nederländerna

med situationen i andra europeiska länder. Siffrorna kommer i huvuddrag att visa att andelen personer som har flexibelt arbete är ganska blygsam i Nederländerna, medan andelen deltidsanställningar är mycket stor. För det tredje kommer jag att diskutera utvecklingen av *flexicurity*-åtgärder, och beskriva målen med, och innehållet i, nyligen föreslagna åtgärder. Eftersom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter är en viktig del av arbetstagarnas *flexicurity* kommer jag att diskutera utvecklingen inom detta område separat. Jag kommer att avsluta med en kritisk utvärdering av de viktigaste åtgärderna och dra några slutsatser.

Trender för flexibla anställningsformer och deltidsanställningar

Arbetskraftens flexibilitet kan ta olika former på olika organisationsnivåer (se Standing 1999) men de nederländska siffror som finns tillgängliga är begränsade till en distinktion mellan fast heltidsanställning, fast deltidsanställning och icke fast anställning eller "flexanställning". Sistnämnda omfattar i princip alla former av arbete utan fast anställningskontrakt, utan fastställd definition av arbetstiden och/eller antalet arbetstimmar, eller med varierande arbetstid och antal arbetstimmar (SCP 2000, Fouarge m fl 1998). Exempel på flexanställda är: tillfälligt

1. Eftersom fokus ligger på den nederländska situationen, kommer jag att ta upp huvuddragen i den debatt om flexibilisering som ägde rum i Nederländerna. Detta innebär att jag inte uttryckligen kommer att ta upp ett antal ämnen som är föremål för ganska mycket uppmärksamhet i andra länder. Jag tror att detta gäller t ex flexibiliseringens effekt på pensionsrättigheter, de egenanställdas ställning, problemet med deltidsarbete med få arbetstimmar och frågan om "arbetskraftsentreprenörerna".

Tabell 1. Antal och andel fast (hel- och deltid) och flexibelt anställda i Nederländerna år 1994 och 1999. Källa: SCP (2000).

			Förändring		Förändring	
	1994 (N)	1999 (N)	1999–94 (N)	1994 (%)	1999 (%)	1999–94 (%)
Fast heltid	3 619	3 896	277	69	64	32
Fast deltid	1 178	1 606	428	24	27	50
Flexibel	425	571	146	8	9	17
Totalt	5 222	6 072	850	100	100	100

anställda, anställda hos personaluthyrningsföretag, behovsanställda, hemarbetare (ofta till ackordslön) och frilansare (inget anställningskontrakt). I Nederländerna betraktas deltidsarbete vanligen inte som flexibelt arbete, eftersom många människors deltidsarbete är lika fast och tryggt som andras heltidsanställning (t ex Fouarge m fl 1998).

Tabell 1 visar siffrorna för heltidsanställningar, deltidsanställningar och flexanställningar 1994 och 1999.

Under denna period har det totala antalet arbetstillfällen i Nederländerna ökat explosionsartat ("det nederländska miraklet"): cirka 850 000 nya jobb skapades, en ökning med 16 procent. Tabellen visar en tydlig flexibiliseringstrend, eftersom två tredjedelar av ökningen bestod av deltidsanställningar (50 procent) och flexanställningar (17 procent). På det hela taget hade denna förändring emellertid bara en relativt liten effekt på den totala fördelningen: andelen heltidsanställningar sjönk endast från 69 procent till 64 procent. Även om det finns en trend mot flexibilisering av den nederländska sysselsättningen, ska den således inte överskattas i förhållande till den samlade sysselsättningen. Detta är inte excep-

tionellt jämfört med andra länder. Tvärtom drar Walker m fl (2000) i sin internationella analys av flexibiliseringstrenderna slutsatsen att

Även om företagsledare och policygurus har en stark tro på ökad flexibilitet hos företagen, har de förändringar som hittills har skett – om vi bortser från deltidsanställning – ännu inte haft någon större effekt på den samlade statistiken (s 29).

Nedan utvecklar jag diskussionen om den nederländska utvecklingen och tar upp flexanställning för sig och deltidsanställning för sig.

Flexanställning

De vanligaste typerna av flexanställning i Nederländerna är behovsanställning (cirka en tredjedel), personaluthyrningsföretag (cirka en tredjedel) och tillfälligt arbete (cirka en fjärdedel). Resten är fördelad på olika typer av mindre vanliga verksamheter som hemarbete och tillfälligt behovsanställning (Klein Hesselink m fl 1998, szw 1997).

Kommentaren ovan att omfattningen av de flexibla arbetsformerna i Nederländerna bör ses i ett perspektiv bekräftas av *tabell 2*.

Tabell 2. Flexarbete som andel av det totala antalet arbetstillfällen. Procent. Källa: SCP (2000), Remery m fl (1999), CBS (2003).

	1993	1995	1997	1999	2001
Procent flexarbete	8	9	10	9	10

Här får vi ett mer långsiktigt perspektiv som bygger på enkäter som besvarats av ett tvärsnitt av arbetskraften. Tabellen visar att trenden mot flexanställning har stabiliserats kring tio procent av den totala sysselsättningen.

Stabiliseringen är med största sannolikhet resultatet av den senaste tidens arbetskraftsbrist,² som har givit arbetstagarna bättre möjligheter att välja tryggare jobb. Faktum är att andelen flexanställda nu minskar bland de mer välutbildade arbetstagarna, som har starkare ställning på arbetsmarknaden, medan andelen flexanställda ökar bland dem med lägst utbildningsnivå (Fouarge & Kerkhofs 2000). Arbetskraftsbristen förefaller också att pressa arbetsgivarna att rikta sina strategier mer mot funktionell än mot numerisk flexibilitet: under de senaste åren har vi sett en ökning av arbetsrotationen, antalet personer som har flera anställningar, och omplacering av nyckelpersoner till andra arbetsuppgifter (Fouarge & Kerkhofs 2000).

Även om de flexibla arbetsformerna uppvisar en ny trend, är de mycket ojämnt fördelade över olika typer av ekonomiska sektorer och arbetstagare. Flexanställning är vanligast inom handels-, hotell- och restaurangbranschen, där produktionen av tjänster normalt inte är begränsad till vanlig kontorstid, medan det är en relativt sällsynt anställningsform inom industrin, myndigheter och utbildningssektorn (Dunnewijk & Lammertsma 1999). När det gäller typen av arbetstagare är flexanställning tre gånger så vanlig bland kvinnor som bland män. Det är mycket vanligt att unga människor (exklusive gymnasieungdom men inklusive högskolestuderande) har flexibel anställning och det är nästan dubbelt så vanligt bland lågutbildade som bland högutbildade (Fouarge m fl 1998). Bland etniska minoriteter är flexanställning i genomsnitt dubbelt

så vanligt som bland "nederländska" arbetstagare (Veenman & Dagevos 1999). Generellt kan man därför säga att flexanställning tenderar att vara specifikt karakteristisk bland de arbetstagare som traditionellt har haft en svag ställning på arbetsmarknaden, dvs har en nära koppling till marginaliserad arbetskraft.

Deltidsanställning

En relativt stor andel deltidsarbeten är typiskt för den nederländska arbetsmarknaden. Sedan det tidiga 1980-talet har andelen deltidsanställningar ökat med åren, men verkar nu ha stabiliserats. Det finns en tydlig skillnad mellan manliga och kvinnliga arbetstagare. *Tabell 3* visar att för närvarande är cirka 17 procent av den manliga arbetskraften deltidsanställd, och cirka två tredjedelar av kvinnorna. Totalt har drygt en tredjedel av de nederländska arbetstagarna ett deltidsarbete. Det är den högsta siffran i Europa (tabell 5). De flesta män som arbetar deltid har antingen få arbetstimmar (1–12 timmar) eller många arbetstimmar (20–34 timmar). Den förstnämnda gruppen består huvudsakligen av studenter och den sistnämnda av manliga arbetstagare med hög utbildning. Mönstret för männen har inte förändrats under det senaste decenniet. Bland kvinnor arbetar drygt hälften av de deltidsanställda mellan 20 och 34 timmar per vecka. Bland de övriga är det ungefär lika många som har få arbetstimmar respektive ganska många arbetstimmar (szw 2000).

2. Bristen är resultatet av det nederländska "jobbmiraklet" under andra hälften av 1990-talet. För närvarande råder fortfarande brist på arbetskraft i Nederländerna, men arbetslöshetssiffrorna stiger ganska snabbt. 2001 låg arbetslösheten på 2,5 procent men ligger nu nära 3,5 procent och förväntas att stiga ytterligare.

Tabell 3. Andel deltidanställda* av arbetskraften i Nederländerna. Män och kvinnor. Procent. Källa: SZW (2000), CBS (2003).

	1986	1990	1995	1998	1999
Män	13	15	17	18	17
Kvinnor	55	59	68	68	67

* färre än 35 arbetstimmar per vecka, fast eller tillfällig anställning.

Uppenbarligen har deltidarbete olika innebörd och funktion för män och kvinnor. För män är det vanligen ett tillfälligt fenomen, som uppträder i början eller slutet av yrkeskarriären (se även Goul Andersen & Bendix Jensen 2002). För nederländska kvinnor är deltidarbete ett strukturellt och centralt medel att delta på arbetsmarknaden, få inkomst och status oberoende av sin partner och att kombinera detta med vårdande uppgifter i hemmet.

Utöver kön är deltidarbete relaterat till utbildningsnivå och ekonomisk sektor. Bland kvinnliga arbetstagare ökar antalet veckoarbetstimmar med utbildningsnivå. 1999 arbetade cirka en femtedel av kvinnorna med lägst utbildning, en tredjedel av dem med medelhög utbildning samt cirka hälften av dem med högst utbildning heltid. Bland manliga arbetstagare är skillnaderna mycket mindre påtagliga, men det finns en tendens mot att deltidarbeten med få arbetstimmar är vanligare bland lågutbildade medan deltidarbeten med många arbetstimmar är populärare bland dem med högst utbildning. Denna situation har inte ändrats särskilt mycket under de senaste tio åren (szw 2000). Deltidarbete är vanligast inom vårdsektorn, där över hälften av alla arbetstagare arbetar deltid. Det är vanligt inom hotell- och restaurangbranschen (40 procent) och inom utbildningssektorn (38 procent). Dessa sektorer karakteriseras antingen

av en traditionellt hög andel kvinnliga arbetstagare, och/eller nödvändig arbetstidsflexibilitet. Andelen deltidanställningar är särskilt liten i den traditionellt mansdominerade bygg- och anläggningssektorn, inom industrin och transportsektorn (Plantenga 1997).

Internationell jämförelse

Om Nederländerna jämförs med andra europeiska länder, kan man dra den allmänna slutsatsen att den nederländska situationen är mer eller mindre genomsnittlig eller släpar efter med avseende på olika aspekter av flexibelt arbete. När det gäller deltidarbete ligger däremot Nederländerna klart i täten i Europa.

När det gäller flexibla anställningsformer visar resultaten av 1999 års *Andra europeiska undersökningen om arbetsvillkor*, som utförts av Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (se tabell 4) att nederländska arbetstagare i genomsnitt arbetar mindre övertid än sina europeiska kollegor. De har färre andrajobb, arbetar mer sällan i skift och mer sällan natt eller veckoslut. Denna typ av flexibilitet kan kopplas till alla slags anställningar, heltids eller deltids, fast eller tillfällig. Om man tittar på jobb med flexibla kontrakt – tillfälligt arbete, anställning hos personaluthyrningsföretag och hemarbete – ser man inte heller här något särskilt med den nederländska situationen. Andelen tillfälliga jobb är lite större än genomsnittet, andelen anställda hos personaluthyrningsföretag och hemarbetande är lite lägre än genomsnittet. Den totala procentandelen av dessa typer av flexibla anställningsformer är 21 procent i Nederländerna, vilket motsvarar det europeiska genomsnittet.

Denna allmänna bild av att flexibiliteten i arbetslivet ligger på genomsnittsnivå i

Tabell 4. Aspekter av arbetsflexibilitet i europeiska länder. Landgenomsnitt 1996. Källa: Smulders och Klein Hesselink (1997) (data från 1996 års Andra europeiska undersökningen om arbetsvillkor, utförd av Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor).

	Övertid (timmar/ vecka)	Andra- jobb %	Skift- arbete %	Natt- arbete (skift/ månad)	Vecko- sluts- arbete %	Till- fälligt arbete A %	Perso- nalut- hyrning B %	Hem- arbete C %	Flexibelt arbete A+B+C
Belgien	1,7	23	26	1,3	44	11	3	6	20
Västtyskland	1,0	8	28	1,2	44	8	1	6	15
Östtyskland	1,7	6	40	1,6	57	14	2	6	22
Grekland	4,3	7	36	2,4	56	11	7	4	22
Italien	1,7	10	35	1,0	62	6	3	4	13
Spanien	3,1	5	29	2,0	51	29	10	4	43
Frankrike	1,8	15	32	1,7	56	19	4	7	30
Irland	2,1	19	32	2,1	54	10	5	4	19
Luxemburg	1,9	10	21	1,3	47	7	3	9	19
Nederländerna	1,4	9	25	1,2	38	14	3	4	21
Portugal	3,1	11	17	1,9	40	11	6	7	24
UK	3,1	12	36	2,1	60	7	3	5	15
Danmark	1,2	14	27	1,2	40	9	5	6	20
Finland	1,3	11	37	1,7	48	15	2	6	23
Sverige	1,2	14	30	1,3	42	3	10	6	19
Österrike	2,2	11	24	1,5	49	8	1	12	21
EU-medel	2,0	12	30	1,6	49	11	4	6	21

Nederländerna bygger på en enkät till arbets- tagare. Den stöds av de fynd som gjorts av Walker m fl (2000), som analyserar utveck- lingen inom flexibiliseringen av arbetslivet i Europa med utgångspunkt från OECD:s och EG:s statistik över sysselsättningen och arbetskraften. Med indikatorer som här an- vänds visas, för det första, att flexibilise- ringen av arbetet håller på att öka i hela Europa, men att förändringarna är (mycket) små (och även föranleder författarna att antyda att det finns en "flexibiliseringsmyt") och för det andra att, om man bortser från deltidsarbete, Nederländerna inte ligger i täten när det gäller flexibiliseringen av ar- betet. Detta gäller antalet kontrakt med viss- tidsanställning (anmärkningsvärt många i

Spanien med 34 procent, följt av Finland 17 procent och Frankrike 13 procent; Neder- länderna cirka 8 procent); genomsnittlig an- ställningstid (UK och Finland cirka åtta år, Nederländerna cirka nio år, Tyskland och Frankrike cirka tio år); kortare anställnings- tid än tolv månader (Nederländerna och Tyskland cirka 10-12 procent, UK och Fin- land cirka 18 procent, Frankrike cirka 14 procent); andelen egenanställda; genom- snittlig tid med låg lön, och den grad i vilken företag hävdar att de har infört åtgärder för att öka den funktionella flexibiliteten (som arbetsrotation, lagbaserad arbetsorganisa- tion).

Beträffande deltidsarbete intar Nederlän- derna en unik ställning. Detta framgår av

tabell 5,³ som redovisar olika aspekter av skillnaderna mellan länderna. Andelen deltidsarbeten är störst i Nederländerna, bland män (12 procent jämfört med det europeiska genomsnittet på 6 procent 1999) och bland kvinnor (55 procent jämfört med det europeiska genomsnittet på 30 procent).⁴ Denna skillnad mellan Nederländerna och övriga länder existerade redan 1990. Schweiz ligger ganska nära Nederländerna när det gäller deltidsarbetande kvinnor (47 procent). På tredje plats kommer UK (41 procent). I samtliga europeiska länder är deltidsarbete vanligare bland kvinnor än bland män, men andelen deltidsarbetande ökade under 1990-talet i båda grupperna. Undantag är emellertid Danmark, Sverige och Norge, där andelen deltidsanställningar bland kvinnor sjönk lite under denna period. Tabell 5 visar på en skillnad mellan nord och syd i det att deltidsarbete tenderar att vara vanligare i nordliga länder än i Portugal, Grekland, Spanien och Italien.

Kopplingen mellan deltidsarbete och flexibelt arbete är intressant. Om den är stark kan det tyda på att deltidsarbete är karakteristiskt för en marginaliserad ställning på arbetsmarknaden. I så fall skulle man kunna förvänta sig att många deltidsarbetande är missnöjda och arbetar deltid mot sin vilja, dvs skulle vilja ha fler arbetstimmar. Om förhållandet var det motsatta, om det bara finns en svag koppling mellan deltidsarbete och flexibelt arbete, skulle ett deltidsarbete mer vara en följd av att man har gjort ett frivilligt val. Tabell 5 visar att kombinationen av deltidsarbete och tillfälligt arbete är vanligast i Italien, Frankrike, Sverige, Finland och Irland. Dessa länder har också den högsta andelen människor som arbetar deltid mot sin vilja. Jämfört med andra europeiska länder, finns det bara en måttligt stark koppling mellan deltid-

arbete och flexibelt arbete i Nederländerna och graden av missnöje eller ofrivillighet är mycket låg. Även i detta avseende ligger Schweiz nära Nederländerna. Slutligen visar tabellen att kopplingen tenderar att vara starkare bland manliga än bland kvinnliga arbetstagare. Detta tyder på att de deltidsanställningar som innehåses av män är mer marginaliserade än de som innehåses av kvinnor. Detta understryker det faktum att manliga deltidsarbeten ofta är av en annan

3. Observera att siffrorna i tabell 5 skiljer sig från den nederländska statliga statistik som presenterades tidigare. Detta beror på skillnader i definitioner och mätningar: nederländska deltidssiffror avser arbeten med kortare arbetstid än 35 timmar medan OECD-siffrorna avser arbeten med kortare arbetstid än 31 timmar per vecka. Se Courbier (2000) för en ingående diskussion om definitionen och mätningen av deltidsarbetande.

4. Den höga andelen deltidsarbetande i Nederländerna anses vara resultatet av en typisk kombination av faktorer. Sedan 1960-talet har deltidsarbete gynnats av regeringens, arbetsmarknadens parter och arbetstagarnas intresse (Courbier 2000, Plantenga 1997). Det har bidragit till många politiska mål samtidigt: förbättrat kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden, och därigenom bidragit till deras frigörelse och ekonomiska självständighet; hållit kvar äldre arbetstagare i arbete; bidragit till en mer rättvis delning mellan betalt och obetalt arbete samt minskat arbetslösheten. Regeringen har aktivt stimulerat ökningen av deltidsarbete sedan slutet av 1970-talet. Med den växande tjänsteekonomin och sysselsättningsboomen på 1990-talet, har deltidsarbete blivit ett viktigt instrument i händerna på arbetsgivarna, som strävar efter flexibel produktion av varor och tjänster och som vill rekrytera kvinnlig arbetskraft till sina lediga jobb. En viktig kulturell aspekt är att arbetande kvinnor har blivit ett moraliskt accepterat fenomen sedan 1970-talet. Deltidsarbete förefaller vara lösningen för nederländska kvinnor som vill få inkomsten och status samtidigt som de väntar stor vikt vid att själva ta hand om sina barn (Knijn 1994).

karaktär och är mer exceptionella än kvinnliga deltidssarbeten. Som resultat tenderar män att vara mer missnöjda med sin arbetstid (med undantag av männen i Finland).

Det bör påpekas att skillnader mellan länder vad gäller andelen flexanställda och andelen deltidssanställda hänger samman med institutionella skillnader i arbetslagstiftningen och välfärdssystemen samt med arbetsmarknadernas karaktär och sammansättning. Exempelvis gör Greiner (2000) gällande att den lilla andelen deltidssarbetande i södra Europa hänger ihop med det stora antalet personer som utför oavlönat arbete i dessa länder och den jämförelsevis lilla andelen kvinnor på arbetsmarknaden. Den relativt stora andelen tillfälliga anställningar och anställningar hos personaluthyr-

ningsföretag i Spanien (se tabell 4) beror enligt Greiner på en kombination av den spanska regeringens långtgående liberalisering av de tillfälliga anställningsformerna i mitten av 1980-talet och 1990-talet och det stora antalet stränga lagar som gäller fasta anställningar (särskilt beträffande uppsägningskostnaden). Skillnaderna mellan deltidssanställdas och heltidssanställdas rättigheter vad gäller social trygghet kan påverka människors villighet att arbeta deltid. I Nederländerna, Sverige, Frankrike och de sydeuropeiska länderna gäller samma bestämmelser i arbetslagstiftningen och lagstiftningen om social trygghet för båda typerna av arbete (ingen referenströskel). I Belgien och Danmark finns det emellertid trösklar i arbetslöshetsförsäkringen ("deltidssanställda med

Tabell 5. Deltidsarbete i europeiska länder. Procent av arbetskraften. Källa: Goul Andersen och Bendix Jensen (2002) (data från OECD Employment Outlook 1999, 2000).

	deltidsarbetande				deltidsarbetande i tillfälliga anställningar		ofrivilligt deltidssarbetande	
	män		kvinnor		män	kvinnor	män	kvinnor
	1990	1999	1990	1999	1997	1997	1997	1997
Portugal	3	5	12	15			16	24
Grekland	4	5	12	15			50	36
Spanien	1	3	12	17				
Italien	4	5	18	23	56	27		
Frankrike	4	6	22	25	48	22	53	39
Belgien	5	7	30	37	25	1		
Nederländerna	13	12	53	55	28	17	8	5
Tyskland	2	5	30	33	24	7	18	13
Österrike	...	3	...	24	11	5		
Danmark	10	9	30	23	16	8	13	14
Sverige	5	7	25	22	43	21	35	31
Norge	7	8	40	35	30	17	17	15
Finland	5	7	11	14	45	35	33	40
Irland	4	8	21	32	61	33		
UK	5	9	40	41	25	11	24	10
Schweiz	7	8	43	47			8	6
EU15	4	6	27	30				

få arbetstimmar" betalar ingen avgift till a-kassan och omfattas därför inte av försäkring). I Tyskland, UK och Irland är referenströsklarna högst eftersom de tillämpas på arbetslöshets-, föräldra-, sjukvårds- och pensionsförsäkringarna. I Tyskland har exempelvis människor som arbetar mindre än 15 timmar per vecka i realiteten ingen social trygghet. Om lönen inte överstiger 630 DM, är löntagaren inte berättigad till någon annan socialförsäkring än yrkesskadeförsäkring (Courbier 2000).

Nederländska flexibilitets- och trygghetsåtgärder

De åtgärder som den nederländska regeringen på senare år har infört i syfte att reglera och stimulera trenden mot flexibilisering av arbetslivet har rört de fyra områdena deltidarbete, social trygghet, arbetslagstiftning och balansen mellan arbetsliv och privatliv.

Deltidsarbete

Från slutet av 1970-talet har den grundläggande politiska linjen varit att sträva mot lika behandling av deltid- och heltidsanställda vad gäller social trygghet, arbetslagstiftning och kollektivavtal. Kring 1980 betalade regeringen bidrag till arbetsgivare och arbetstagare för nyskapande typer av deltidanställning. Parterna på den nederländska arbetsmarknaden har visat en positiv attityd gentemot deltidarbete. I Wassenaaravtalet, som slöts 1982 mellan regeringen och arbetsmarknadens parter, kom man inte bara överens om måttliga lönekrav utan arbetsmarknadens parter lovade också att stimulera en omfördelning av arbetet, bland annat genom deltidarbete (plus arbetstidsförkortning). I mitten av 1980-talet subventionerade regeringen arbetsgivarnas initiativ att införa både deltid-

anställning och arbetstidsförkortning i större skala. Under samma period togs arbetstids- och lönenivåtrösklarna bort ur socialförsäkringen. 1993 fick alla deltidarbetande rätt till (proportionell) lagstadgad minimilön och semesterlön, och 1994 kunde tjänstepensionsfonderna inte längre utesluta deltidarbetande. Fonder som tillämpar lönegränser måste omvandla deltidlöner till heltidsnivå. En deltidanställd får pensionsrätt i proportion till antalet arbetstimmar. Det nederländska statliga pensionssystemet är universellt och betalar en pension på minimilönenivå till alla över 65 år. 1996 lagstodgades lika behandling av deltid- och heltidsanställda i civillagstiftningen och i arbetslagstiftningen, vilket betyder att fr o m då har deltidanställda samma rättigheter i kollektivavtal, exempelvis vad gäller lönenivå, lönetillägg, ersättning för utgifter, bonus, yrkesbaserade sociala trygghetsystem och utbildningsmöjligheter. (Detta överträffar kraven i ILO:s konvention om deltidarbete (nr 175) och Europeiska rådets direktiv om deltidarbete (Wilthagen & Rogowski 2001)). Helt nyligen, år 2000, trädde lagen om justering av arbetstiden (*Wet Aanpassing Arbeidstijd, WAA*) i kraft. Den erbjuder arbetstagare i organisationer som sysselsätter minst tio anställda rätten att justera sin avtalade arbetstid uppåt och nedåt. Arbetsgivare kan vägra justeringar om "betydande företagsintressen påverkas negativt".

Flexanställning och social trygghet

I motsats till fallet med deltidarbetande är den sociala tryggheten något mer problematisk för de flexanställda i Nederländerna, särskilt vad avser riskerna för arbetslöshet och sjukdom eftersom tidigare anställningar och ett befintligt anställningskontrakt – betydande källor till juridisk och adminis-

trativ komplexitet – här utgör centrala faktorer i bedömningen av rätten till ersättning samt ersättningsnivå och varaktighet.⁵

Den nederländska civillagstiftningen innehåller detaljerade bestämmelser om vilken typ av arbetsrelationer som kan betraktas som giltiga kontrakt. Dessa bestämmelser har i praktiken visat sig vara svåra att tillämpa på hemarbetare, frilansare och behovsanställda (Vriend & Korpel 1990). Särskilda problem i dessa fall är att det kan vara svårt att bedöma om det finns eller har funnits en "auktoritetsrelation" mellan arbetsgivare och arbetstagare och huruvida arbetstagaren har tjänat minst 40 procent av minimilönen per månad, vilket är två nödvändiga krav i juridiskt giltiga anställningskontrakt. När det gäller arbetslöshetsförsäkring har man dessutom stora problem med att samla in nödvändiga uppgifter om de flexanställdas arbetshistoria och därmed blir det också problematiskt att bedöma rätten till ersättning. Problem med uppgifterna uppstår också när man ska bedöma hur många timmar per vecka någon blir arbetslös (minst fem) och när man ska bedöma det genomsnittliga lönebortfallet för att kunna beräkna rätt ersättningsnivå (särskilt för personer som har haft ackordslön). Denna typ av svårigheter mångdubblas i sådana fall där människor har kombinerat bidrag och arbete under en viss tid, om de regelbundet byter mellan olika slags anställningskontrakt, om de kombinerar två eller flera samtidiga jobb och liknande faktorer. När Vriend och Korpel (1990) lämnade in ansökningar om ersättning för ett antal fiktiva personer med flexarbete till ett stickprov av handläggare i arbetslöshets- och försäkringskassor för att få självständiga beslut, skilde sig besluten avsevärt från varandra. Endast för 13 procent av ansökning-

arna till a-kassan och för 12 procent av ansökningarna till försäkringskassan var besluten enhälliga. Dessutom fann Baenen och Bosch (1997) allvarliga indikationer på att i genomsnitt 10 procent av de (delvis) arbetslösa och sjuka arbetstagarna med flexarbete inte utnyttjade sina rättigheter på grund av bristande kunskaper bland arbetsgivare och arbetstagare, komplicerade och svårtolkade bestämmelser, administrativ komplexitet och fel. Ett avsevärt underutnyttjande av arbetslöshetsunderstöd och sjukersättning konstaterades också av Klein Hesselink m fl (1998) i deras studie av över 1 000 personer med flexibelt arbete. Baenen och Bosch fann också (1997) att arbetsgivare tenderar att föra över sina risker vad gäller arbetskraft och arbetarskydd till dem som har flexibelt arbete. Ett tydligt exempel på detta är att flexanställning används som en metod att minska sjuklönerisken för arbetsgivarna, som efter privatiseringen av sjukersättningen i allt större utsträckning anlitar personal från personaluthyrare och annan tillfällig arbetskraft (dessa flexanställda får ersättning från den statliga försäkrings-

5. De nederländska statliga försäkringarna, som omfattar alla medborgare, innehåller inte några arbetsrelaterade kriterier och är inte avhängiga av ett anställningskontrakt. Med andra ord påverkar flexibla arbetsmönster inte rätten till den statliga ålderspensionen AOW, efterlevandepensionen och de statliga sjukförsäkringssystemen WAZ och WAJONG. Arbetstagarförsäkringens sjukersättning WAO är avhängig av ett anställningskontrakt, men eftersom denna förmån utbetalas efter sjuklön eller sjukpenning, återfinns de potentiella problemen för flexarbetare, såväl i rättslig som i praktisk bemärkelse, i de tidigare faserna av sjukdomen. När det gäller socialbidrag finns det inga problem när det gäller flexarbetares rätt till sådana bidrag, eftersom systemet inte skiljer mellan typ och omfattning av tidigare anställning.

kassan istället för sjuklön från arbetsgivaren). Flexanställning kan också användas som en metod att kringgå strikta lagbestämmelser om friställning och att förlänga tiden för "provanställning" när det gäller nyanställda. Det finns således allvarliga brister i sjuk- och arbetslöshetsskyddet för personer med flexibelt arbete: cirka en tredjedel omfattas inte eller utnyttjar inte sina rättigheter.

Även om regeringen i dokumentet "Working on Security" 1997 noterade att flexibiliseringen av arbetslivet leder till nya former av anställningskontrakt och arbetsstilar och att sjuk- och arbetslöshetssystemen måste moderniseras för att tillgodose de flexanställdas behov, har inga konkreta åtgärder vidtagits för att förbättra den sociala tryggheten. Begreppet "flexicurity" har på senare tid inte varit aktuellt inom området social trygghet. Det är inte helt klart varför, men en gissning är att de nödvändiga justeringarna av det sociala trygghetssystemet kolliderade med de svårigheter som omgav den föregående regeringens löfte att organisera en bred samhällsdebatt om den framtida sociala tryggheten. Av olika skäl (förväntade konflikter inom koalitionen, förbättrad budgetsituation) har denna diskussion skjutits upp tills nu.

Flexanställning och arbetslagstiftning

Även om regeringen har varit långsam med att vidta åtgärder för att förbättra lagstiftningen om social trygghet för flexanställda, har den varit ganska energisk när det gäller att ändra arbetslagstiftningen för att förbättra (anställnings)tryggheten för personer med flexibelt arbete och öka flexibiliteten för både arbetsgivare och arbetstagare. 1998 antogs lagen om förmedlars allokering av arbetskraft (WAADI) och därmed avskaffades stränga regler för personaluthyrningsföretag. 1999 kom så lagen om flexibilitet och

trygghet (*Flex-Wet*), som reglerar anställningskontrakt, uppsägningsregler, provanställningsperioder och liknande för flexanställda.

Före WAADI, föreskrev lagen om tillhandahållandet av arbetskraftstjänster (*Arbeidsvoorzieningswet*) att man behövde ett tillstånd för att förmedla arbeten eller hitta arbetstillfällen och för att tillhandahålla tillfälligt arbetskraft åt tredje parter, vilket är vad personaluthyrare gör. Detta tillstånd var förenat med ett antal begränsande villkor: personaluthyrare fick inte hyra ut personal till företag där det pågick en arbetskonflikt (t ex där arbetstagarna strejkade), det var inte tillåtet att hyra ut personal från ett annat personaluthyrningsföretag och uthyrning av arbetskraft fick endast avse tillfälligt arbete. Vidare måste personaluthyrningsföretagen föra detaljerade böcker över sin verksamhet och sina tjänster, de måste garantera den tillfälliga arbetskraften en ersättning som motsvarade den lön som de fast anställda på arbetsplatsen hade och tillfälliga arbetstagare fick inte arbeta för en och samma arbetsgivare i mer än ett halvår. Slutligen var det inte tillåtet att låta en uthyrd arbetstagare arbeta hos samma arbetsgivare mer än en gång under en 30-dagarsperiod. I och med WAADI har tillståndet för personaluthyrning avskaffats (även tillståndet för personalförmedling kommer att avskaffas), och därmed är de flesta av de nämnda begränsningarna undanröjda. Endast två villkor kvarstår: förbudet att hyra ut personal till företag under pågående arbetskonflikt och kravet på lika lön. Med hjälp av ett kollektivavtal kan parterna i ett personaluthyrningsföretag göra en avvikelse från sistnämnda villkor. Regeringen inser att avskaffandet av dessa stränga regler kan ha vissa negativa konsekvenser för flexarbetarnas ställning, men räknar också med

att de flexanställda kommer att kompenseras genom de nya rättigheter som följer med Flex Wet.

I den förklarande promemorian till Flex Wet konstaterar regeringen att faktorer på både tillgångs- och efterfrågesidan har lett till ökande skillnader vad gäller arbetstid, arbetsplats, kontrakt och liknande. Den internationella konkurrensen blir allt hårdare, produktionscyklerna blir kortare, den

tekniska utvecklingen går snabbt framåt och i takt med förändringen av arbetskraftens karaktär och beteende förändras också inställningen till deltids- och flexarbete. Det måste till nya bestämmelser för att skapa en ny balans mellan flexibilitet och trygghet. Således kombinerar Flex Wet-åtgärder som ökar arbetskraftens flexibilitet och åtgärder som förbättrar de flexanställdas trygghet (se *översikt 1*).

Översikt 1. Centrala aspekter av den nederländska lagen om flexibilitet och trygghet.

Flexibilitet	Trygghet
<p><i>Visstidsanställning</i> Justering av regleringen av visstidsanställning: efter tre på varandra följande kontrakt eller om den sammanlagda tiden för på varandra följande kontrakt uppgår till minst tre år, övergår anställningen till tillsvidareanställning (detta gällde tidigare visstidsanställningar som hade förlängts en gång).</p> <p><i>Uppsägningstid</i> Uppsägningstiden är i princip max 1–4 månader (var tidigare sex månader).</p> <p><i>Uppsägning av anställningskontrakt</i> Public Employment Service (PES) uppsägningstid har förkortats och arbetstagarna behöver inte längre inge en pro forma protest till PES regiondirektör om de sägs upp på ekonomiska eller finansiella grunder som stöd ansökan om anställningsförmåner.</p>	<p><i>Anställningskontrakt</i> Införande av två sk presumtioner som stärker atypiska arbetstagares ställning (vad avser förekomsten av ett anställningskontrakt och antalet avtalade arbetstimmar i det kontraktet); det är lättare att hävda att ett anställningskontrakt föreligger.</p> <p><i>Minimilön</i> Rätt till minst tre timmars lön för behovsanställda varje gång de kallas in till arbete. Reglering av risken för utebliven lön i den händelse att det inte finns arbete till en behovsanställd: den period under vilken arbetsgivaren kan hävda att han inte behöver betala ut lön för ej arbetade timmar har minskat till sex månader.</p> <p><i>Anställning hos personaluthyrare</i> Ett anställningskontrakt med en personaluthyrare betraktas som ett vanligt anställningskontrakt; endast under de första 26 veckorna har arbetsgivaren och arbetstagaren viss frihet att inleda och avsluta en anställningsrelation. Det är emellertid möjligt att göra en avvikelse från denna bestämmelse genom kollektivavtal mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Detta är vad som faktiskt hände. I Foundation of Labour enades arbetsmarknadens parter om att under perioden 1999–2003 tillämpa principen att styrkan i relationen mellan personaluthyrningsföretaget och arbetstagaren skulle bero på hur lång tid arbetstagaren har arbetat för samma uthyrningsföretag. Detta avtal innehåller mycket komplicerade regler, men i standardfallet innebär det att arbetstagaren får ett fast anställningskontrakt hos personaluthyrningsföretaget om han/hon har arbetat kontinuerligt för företaget i minst ett och ett halvt år.</p>

Anm. Det bör påpekas att man med hjälp av ett kollektivavtal kan göra avvikelser från ett antal av lagens bestämmelser.

Det bör uttryckligen påpekas att Flex Wet inte påverkar socialförsäkringslagen som sådan. När det gäller flexanställdas sociala trygghet är tanken den att Flex-Wet fastställer viktiga nya regler om olika flexanställningskontrakts rättsliga status, vilket i sig hjälper till att klarlägga vilken typ av flexanställning som omfattas av socialförsäkringen. Flex-Wets flexibilitetsstrategier avser förändringar i reglerna om provanställningstid, visstidsanställning och uppsägning av anställningskontrakt. Trygghetsåtgärder avser regler om anställningskontrakt, minimilöner och anställningskontrakt med personaluthyrningsföretag.

Arbetsmarknadens parter

I Nederländerna spelar arbetsmarknadens parter en viktig roll i utarbetandet av flexibilitets- och trygghetsstrategier, både på nivån som rådgivare till regeringens förslag, kollektivavtalsnivån och på nivån som enskilda arbetsgivare och arbetstagare. Sådant som kan fastställas i kollektivavtal är exempelvis provanställningstidens längd, regler för när visstidsanställning övergår till tillsvidareanställning och regler för relationen mellan personaluthyrningsföretag och arbetstagarna. På individnivå måste arbetsgivare och arbetstagare enas om utnyttjandet av föräldraledighet, tjänstledighet och anpassning av arbetstiden. Hittills har arbetsmarknadens parter, inom ramen för Foundation of Labour, till stor del stöttat flexibilitets- och trygghetsstrategier (dvs om de inte kostar för mycket), men en intressant fråga är huruvida, och i vilken grad, arbetsmarknadens parter är lika progressiva i praktiken, dvs på den lägre, branschspecifika avtalsnivån. Eller med andra ord, i vilken utsträckning innehåller kollektivavtal regler som underlättar, främjar och skyddar del-

tidsarbete och flexibelt arbete? När det gäller dessa frågor finns det endast begränsad information som härrör från den nederländska arbetsinspektionens studier av kollektivavtal, men det går likväl att teckna en skiss.

När det gäller flexibiliseringen av arbetet finns det en studie från 1995 av 107 avtal som omfattar 75 procent av den nederländska arbetsstyrkan (De Jong 1996). I nästan alla dessa kollektivavtal fastställs en arbetstidsförkortning som en följd av 1982 års *Akkoord of Wassenaar* då regeringen och arbetsmarknadens parter inte bara enades om en återhållen lönepolitik, utan också om att stimulera en arbetstidsförkortning och deltidsarbete. I genomsnitt erbjuder nederländska företag sina anställda 13 extra betalda semesterdagar per år, sk arbetstidsförkortningsdagar (*adv-dagen*). De flesta kollektivavtal (75 procent) medger ett flexibelt utnyttjande av dessa dagar och de innehåller inga regler som fastställer att arbetstagarna ska ta ut dem vid något särskilt tillfälle per vecka, månad eller år. Cirka tre fjärdedelar av alla kollektivavtal innehåller regler om *flexarbetstid*, som gör det möjligt att anpassa vecko- eller dagsarbetstiden till produktionsbehoven inom de gränser som utgörs av minimi- och maximiarbetstid. Efter det att Foundation of Labour 1993 utfärdade rekommendationer om att stimulera deltidsarbete (STAR 1993) gav cirka hälften av 1994 års kollektivavtal arbetstagarna rätten att anpassa sin arbetstid. 1998 hade denna siffra ökat till 67 procent av alla kollektivavtal, som omfattade 62 procent av arbetstagarna (Peters m fl 2000). Majoriteten av dessa fall omfattar endast en minskning av arbetstiden. Detta är en avvikelse från Foundations råd som även inbegrep arbetstagarnas rätt att utöka arbetstiden. De flesta kollektivavtalen begränsade rätten till minskning till särskilda fall, t ex sådana fall där

deltidsanställda systematiskt arbetar övertid. Dessutom följde endast en minoritet av kollektivavtalen Foundations råd att arbetstagarna skulle erbjudas rätten att anpassa arbetstiden endast på villkor att inte viktiga företags- och produktionsintressen påverkades. En studie från 1998 av reglerna om deltidсанställning i 118 kollektivavtal (Labour Inspection 1999) fann att jämfört med 1991 hade andelen kollektivavtal som inkluderade regler om deltidсанställdas rättigheter ökat, men på grund av att många av bestämmelserna var luddigt formulerade eller illa specificerade, var det oklart huruvida de deltidсанställdas ställning i praktiken hade förbättrats i väsentlig grad. Jämfört med situationen 1986 har synbara framsteg emellertid gjorts, eftersom nästan inga av den tidens kollektivavtal innehöll några särskilda bestämmelser om deltidсанarbete.

Utvärdering och diskussion

Deltidсанarbete är vanligt i Nederländerna och har under de senaste två decennierna stimulerats aktivt av regeringen och arbetsmarknadens parter. Det är populärt bland arbetstagarna, särskilt bland nederländska kvinnor, och bland arbetsgivare som ägnar sig åt en flexibel produktion av varor och tjänster. På det hela taget har nederländska deltidсанställda, som utgör cirka en tredjedel av arbetsstyrkan, inte en marginaliserad ställning. På grundval av principen om lika behandling har den nederländska regeringen systematiskt avskaffat olika behandling av deltidсан- och heltidсанställda vad avser löner, anställningskontrakt, arbetsvillkor, skatter och rätten till social trygghet. Typiskt (möjligen som ett resultat) är nederländska deltidсанarbetare, såväl män som kvinnor, mer nöjda med sina anställningskontrakt än deltidсанarbetare i andra europeiska länder.

Självklart finns det även i Nederländerna sådana som är kritiska till deltidсанställning (se Koopmans & Stavenuiter 1999, Plantenga 1997), och som pekar på sämre kvalitet i deltidсанarbeten (sämre karriärmöjligheter, mer oregelbunden arbetstid, tråkigare och smutsigare arbetare), låg lön och låg status. Det har hävdats att deltidсанarbete fungerar som en ny skiljelinje mellan arbetsmarknadens "insiders" (heltidсанarbetande män med högkvalitativa arbeten) och "outsiders" (deltidсанarbetande kvinnor med lågkvalitativa arbeten). För vissa typer av deltidсанarbeten kan detta vara sant, särskilt när det gäller (flex-)jobb som utförs av lågutbildad arbetskraft men det genomsnittliga nederländska deltidсанarbetet kan inte betraktas som ett "atypiskt" eller marginaliserat arbete.

Situationen när det gäller flexanställda är klart annorlunda. För närvarande utgör de cirka 10 procent av alla arbetstagare, och betecknande är att de flesta av dem skulle vilja ha en vanlig anställning. Som grupp har flexanställda jämförelsevis lägre lön än arbetstagare med vanliga anställningskontrakt, risken för arbetslöshet är större, och gruppen består av människor med traditionellt svagare ställning på arbetsmarknaden, t ex kvinnor, etniska minoriteter och lågutbildade. I Nederländerna är marginaliserade arbetstagare vanligast bland de flexanställda. Det finns en tendens bland arbetsgivare att (miss)bruka flexanställning som en metod att undvika kostnader och strikta regler vad avser socialförsäkringsystem och arbetslagstiftning. Den nederländska regeringen har regelbundet uttryckt sin oro över flexarbetarnas ställning och den betraktar stimulerandet av både flexibilitet och social trygghet i flexanställningar som viktiga politiska mål. Hittills har det förstnämnda av dessa "flexicurity"-mål genomförts i praktiken i större utsträckning än den

sistnämnda. Anmärkningsvärt nog har den nederländska regeringen hittills varit mycket återhållsam när det gäller att vidta praktiska åtgärder för att förbättra den sociala tryggheten för flexanställda som blir sjuka eller arbetslösa, samtidigt som flera studier har visat att det finns stora problem med arbetstagare som inte omfattas av försäkringar, (delvis) inte utnyttjar sina rättigheter, och felaktiga avslag på ersättningsansökningar.

I stället för att förbättra de flexanställdas sociala rättigheter, har regeringen försökt att förverkliga delar av sina flexicurity-mål genom att anpassa arbetslagstiftningen, huvudsakligen genom 1999 års Flex Wet. Flexibilitetsstrategierna som genomfördes genom denna lag förkortade provanställningstider och underlättade rutinerna vid uppsägning. Lagen öppnade möjligheter för flexanställda att få vanliga (tillsvidare) anställningskontrakt.

Studier visar att villkoren har förbättrats för behovs- och visstidsanställda (De Klaver m fl 2000, Grijpstra m fl 1999). Sedan Flex Wet infördes 1999 ersattes nästan 27 000 behovskontrakt med tillfälliga anställningskontrakt, nästan 18 000 ändrades till visstidsanställningskontrakt och 48 000 förlängdes eller gjordes mer permanenta (positiva effekter), medan endast cirka 25 000 behovskontrakt sades upp (negativ effekt). När det gäller visstidsanställningar permanentades 145 000 kontrakt och 72 000 gjordes om till tillsvidarekontrakt (positiva effekter), medan 46 000 sades upp och 30 000 sades upp tillfälligt (negativa effekter). I studierna uttrycks emellertid starka tvivel på att de positiva effekterna enbart är en följd av att Flex Wet infördes, och det påpekas att den starka uppgången i den nederländska ekonomin och den därmed sammanhängande bristen på arbetskraft har inneburit att arbetstagarna har kunnat för-

stärka sin förhandlingsposition avsevärt. Denna situation kan också vara skälet till att de nya lagarna ännu inte har lett till några allvarliga konflikter.

Vidare räknade man med att Flex Wet skulle förbättra de behovsanställdas ställning tack vare presumptionsreglerna beträffande anställningskontrakt och minimilön per avrop. Fortfarande återstår det att se om någon verklig förbättring har ägt rum i praktiken. Studierna visar att arbetsgivare snarare betraktar reglerna som hinder för att anställa flexpersonal än som stimuli, och att de ogillar de ekonomiska konsekvenserna. Vidare står det klart att arbetstagarna inte alltid är benägna att driva igenom sina rättigheter eftersom de vill undvika konflikt med arbetsgivaren. Om den ekonomiska situationen försämras, räknar man enligt studierna med att fler konflikter kommer att uppstå i samband med behovskontrakt. Även i samband med visstidsanställningar förväntar man sig fler konflikter än vad som varit fallet under Flex Wets första år. För närvarande är arbetsgivare villiga att tillämpa alla "trygghetsregler" i Flex Wet eftersom de behöver all arbetskraft som de kan få, men detta kommer att förändras om ekonomin försämras. Helt nyligen krävde personaluthyrningsföretagens arbetsgivarorganisation, ABU, att Flex Wet skulle omprövas mot bakgrund av en mindre gynnsam ekonomisk utveckling.

Referenser

- Baenen N & Bosch L (1997) *Sociale zekerheid ook voor flexibele arbeidskrachten? Ontwikkelingen op het terrein van flexibilisering en effecten op sociale zekerheid*. Commissie Onderzoek Sociale Zekerheid, VUGA, Haag.
- CBS (2003) *Sociaal-economische maandstatistiek*. Centraal Bureau voor de Statistiek (Central Statistical Office), Haag.

- Courbier S (2000) "Part-time Work in Europe: Challenges and Outlook" s 109–132 i Pieters D (red) *Changing Work Patterns and Social Security*. EISS Yearbook 1999, Kluwer Law International, Haag.
- De Jong F (1996) *Flexibilisering van de arbeid: een onderzoek naar flexibilisering in CAO's*. Labour Inspection of the Ministry of Social Affairs, Haag.
- De Klaver P, Klein Hesselink D, Miedema E & Schlangen C (2000) *Ervaringen met en effecten van de Wet flexibiliteit en zekerheid*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Elsevier, Haag.
- Dunnewijk T & Lammertsma A (1999) "De onstuimige groei van flexibele arbeid" *ESB*, vol 84, nr 4191, s 157–159.
- EU (2000) *Industrial Relations in Europe 2000*. Europeiska kommissionen, Generaldirektoratet för sysselsättning och socialpolitik, Luxemburg.
- Fouarge D, Kerkhofs M, de Voogd M, Vosse JP & de Wolff C (1998) *Tendrapport Aanbod van Arbeid 1999*. OSA publikatie A169, OSA, Tilburg University, Tilburg.
- Fouarge D & Kerkhofs M (2000) "Krappe markt remt flexibilisering" *Economisch-statistische Berichten ESB*, vol 85, nr 4240, s 80–83.
- Goul Andersen J & Bendix Jensen J (2002) "Employment and Unemployment in Europe: Overview and New Trends" i Goul Andersen J, Clasen J, van Oorschot W & Halvorsen K (red) *Europe's New State of Welfare: Unemployment, Employment Policies and Citizenship*. The Policy Press, Bristol.
- Greiner D (2000) "Atypical Work in the European Union" s 45–62 i Pieters D (red) *Changing Work Patterns and Social Security*. EISS Yearbook 1999, Kluwer Law International, Haag.
- Grijpstra D, Klein Hesselink D, de Klaver P & Miedema E (1999) *Eerste ervaringen met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Elsevier, Haag.
- Klein Hesselink D, Evers G & Wevers C (1998) *De inkomensbescherming van flexwerkers bij ziekte en werkloosheid*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Vuga, Haag.
- Knijn T (1994) "Social Dilemmas in Images of Motherhood in the Netherlands" *The European Journal of Women's Studies*, vol. 1, nr 2, s 183–207.
- Koopmans I & Stavenuiter M (1999) *Meer werken, minder zorgen: arbeid en zorg in wetgeving en cao's*. NYFER, Breukelen.
- Labour Inspection (1999) *Deeltijdarbeid in CAO's*. Labour Inspection, Hague.
- Nelissen J, Dagevos J, Dekker R, van Groezen B, Kraamwinkel M, Meijdam A, Verbon H & Vermeulen H (2000) *Aanvullende pensioenen: toekomstige uitkeringen en Emancipatie-Effect-Rapportage*. Ministry of Social Affairs, Haag.
- Plantenga J (1997) "Deeltijdarbeid: tussen inter-gatie en segmentatie" s 78–92 Faber G & Schippers J (red) *Flexibilisering van arbeid*. Coutinho, Bussum.
- Peters A, de Jong, F & Sardjoe U (2000) *Arbeid en zorg in CAO's 1998*. Labour Inspection of the Ministry of Social Affairs, Haag.
- Remery C, van Stigt J, van Doorne-Huiskes A & Schippers J (1999) "Flexibele arbeidscontracten: gevolgen voor loopbaan en inkomenspositie" *Tijdschrift Sociale Wetenschappen*, vol 42, nr 2, s 66–89.
- SCP (2000) *Sociaal en Cultureel Rapport 2000*. Sociaal en Cultureel Planbureau, Haag.
- Smulders P & Klein Hesselink D (1997) "Nederland lang geen koploper flexibilisering" *ESB*, vol 82, nr 4129, s 888–891.
- Standing G (1999) *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. MacMillan Press, London.
- STAR (1993) *Bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie in arbeidsduurpatronen*. Stichting van de Arbeid, Haag.
- SZW (1997) *Part-time Work in The Netherlands*. Ministry of Social Affairs, Haag.
- Veenman J & Dagevos J (1999) "Allochtonen en de flexibilisering van de arbeidsmarkt" *Tijdschrift Sociale Wetenschappen*, vol 42, nr 2, s 106–121.
- Vriend B & Korpel J (1990) *Flexibele arbeidsrelaties in relatie tot sociale zekerheid*. COSZ report 26, Ministry of Social Affairs, Haag.
- Walker R, Goodwin D & Cornwell E (2000) "Work Patterns in Europe and Related Social Security Issues: Coping with the Myth of Flexibility" s 5–44 i Pieters D (red) *Changing Work Patterns and Social Security*. EISS Yearbook 1999, Kluwer Law International, Haag.
- Wilthagen T & Rogowski R (2001) "The Legal Regulation of Transitional Labour Market" i Schmid G & Gazier B (red) *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*. Edward Elgar, Cheltenham.