



EU:S PLANERINGSTERMIN – FAKTABLAD

ANSTÄLLNINGSSKYDD

1. INLEDNING

I

de

Anställningsskyddet består av regler och förfaranden som rör företagens rätt att anställa och säga upp personal.

I reglerna om **anställningsskydd** anges

- vad som gäller för provanställningar, uppsägningstider och avgångsvederlag (ersättning till arbetstagaren när en anställning sägs upp i förtid),
- vilka formföreskrifter som gäller vid individuella respektive kollektiva uppsägningar,
- vilka påföljder som gäller vid sakligt ogrundade uppsägningar, och
- vilka villkor som gäller för korttids- respektive visstidsanställningar.

Sådana regler och förfaranden kan vara inskrivna i lagstiftning, kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal. Hur väl anställningsskyddet fungerar i praktiken beror även på andra faktorer, bl.a. hur domstolen tolkar lagar och avtal.

Anställningsskyddet är inte lika i alla EU-länder. Vissa gemensamma minimikrav följer av EU-lagstiftningen och andra internationella skyldigheter (se nedan). Övriga skillnader i hur anställningsskyddet är utformat beror framförallt på olika rättsliga och institutionella traditioner. I länder med en kontinentaleuropeisk rättstradition regleras anställningsskyddet vanligtvis i lagstiftningen, medan länder med en angloamerikansk rättstradition förlitar sig mer på privata avtal och tvistlösning.

senare länderna har domstolarna stort utrymme för fri bedömning medan lagstiftningen spelar en större roll i de förra.

Uppsägning i strid med villkoren i lagstiftning eller kollektivavtal anses vara ogrundad eller ogiltig. Detta påverkar arbetsgivarens skyldigheter och arbetstagarens rättigheter, vilka varierar mellan olika länder.

I regel är en uppsägning på grund av diskriminering att betrakta som ogrundad. Däremot gäller i regel inte anställningsskyddet om arbetstagaren sägs upp av allvarliga disciplinära skäl. Påföljder väntar i regel också arbetsgivare som använder visstidsanställningar i strid med de villkor som fastställs i lagstiftningen.

Syftet med anställningsskyddet är att skydda arbetstagarna mot godtyckliga åtgärder från arbetsgivarens sida. Arbetsgivaren måste därför följa vissa regler vid uppsägning av arbetstagare. Dessa återspeglar i viss mån uppsägningens sociala kostnader. En uppsagd arbetstagare förlorar inkomst, förmåner baserade på anställningstid och ibland även förvärvade arbetsspecifika färdigheter och erfarenheter. Om det tar lång tid att hitta ett nytt arbete kan uppsägningen ibland innebära negativa sociala konsekvenser och hälsoeffekter för arbetstagaren.

Samhället får också stå för kostnaderna när arbetstagarna förlorar sitt arbete eftersom arbetslöshetsförmånerna och aktiva arbetsmarknadsåtgärder till stor del finansieras av skattebetalarna. Skyddet mot uppsägning finns inskrivet i Internationella arbetsorganisationens (ILO) konventioner¹, EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna², EU-

¹ Konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal, 1982.

² I artikel 30 står det att "varje arbetstagare har rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund, i enlighet med unionsrätten samt nationell lagstiftning och praxis".

fördraget³ och olika EU-direktiv som innehåller minimikrav för kollektiva uppsägningar, information och samråd, samt visstids- och korttidsanställningar⁴. Dessa direktiv ger ett gemensamt minimiskydd för arbetstagare i alla EU-länder.

Ett ensidigt eller alltför strikt anställningsskydd kan ge oönskade effekter på arbetsmarknaden. Ett strikt skydd mot uppsägning för arbetstagare med tillsvidareanställning, kombinerat med en slapp reglering av korttidsanställningar eller andra atypiska anställningsformer, leder t.ex. ofta till en segmentering av arbetsmarknaden⁵. Det beror på att dessa faktorer kan ge arbetsgivarna incitament att anställa arbetstagare på korttidsavtal för att undvika höga uppsägningskostnader. Dessutom är strikta uppsägningsregler i regel förenade med få nyanställningar och uppsägningar. Detta kan bidra till en högre arbetslöshet och längre arbetslöshetsperioder för svagare grupper som ungdomar och/eller lågkvalificerade arbetstagare. Å andra sidan finns det inga entydiga bevis för att ett strikt anställningsskydd påverkar den totala arbetslösheten.

³ Artikel 153 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ger EU möjlighet att understödja medlemsstaterna i arbetet med att ge skydd för arbetstagarna då deras anställningsavtal slutar gälla och att anta direktiv som innehåller miniminormer.

⁴ EU:s direktiv 91/533/EEG om skriftligt meddelande, 1999/70/EG om anställningsvillkor för enskilda arbetstagare, 98/59/EG om kollektiva uppsägningar, 2001/23/EG om överlåtelse av företag, 1999/70/EG om visstidsarbete, 2008/104/EG om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag.

⁵ En segmentering av arbetsmarknaden innebär att det på arbetsmarknaden samtidigt förekommer olika kategorier ("segment") av arbetstagare med olika anställningsskydd och/eller olika tillgång till social trygghet och andra förmåner. På en segmenterad arbetsmarknad är det också få arbetstagare som förflyttar sig från de mindre trygga till de tryggare kategorierna. Den stora skillnaden finns i regel, om än inte enbart, mellan korttidsanställda och tillsvidareanställda.

Anställningsskyddet bygger i regel på ett komplext regelverk bestående av lagstiftning och andra regler. Det finns därför ingen standardlösning som fungerar i alla situationer, utan de politiska åtgärderna för att ta itu med problemen på området bör skraddarsys efter varje lands specifika förhållanden. Anställningsskyddet bör dessutom ses som en del av en bredare institutionell ram som omfattar de sociala skyddssystemen, aktiva arbetsmarknadsåtgärder och möjligheterna till livslångt lärande.

Anställningsskyddet bör reformeras mot bakgrund av denna institutionella ram och i enlighet med *flexicurity-modellen*⁶. Aktuell forskning visar att de EU-länder som till följd av omfattande arbetsmarknadsreformer infört flexibla och tillförlitliga anställningsförhållanden, omfattande strategier för livslångt lärande, en fungerande aktiv arbetsmarknadspolitik och moderna sociala skyddssystem bättre har kunnat upprätthålla sysselsättningen och rättvisa förhållanden under lågkonjunkturen.

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter syftar till att förhindra en segmentering av arbetsmarknaden och samtidigt skapa en trygg och anpassningsbar anställning. Detta framgår framförallt av princip 5 ("Trygg

och anpassningsbar anställning"⁷) och princip 7 ("Information om anställningsvillkor och skydd vid uppsägning"⁸). Båda dessa faller under området "Rättvisa arbetsvillkor":

Detta **faktablad har följande upplägg:**

I avsnitt 2 beskrivs de huvudutmaningar som ofta är förknippade med illa fungerande former av anställningsskydd. Det handlar om hög segmentering och låg dynamik på arbetsmarknaden.

I avsnitt 3 beskrivs olika infallsvinklar på olika problem och aspekter förknippade med reglerna om anställningsskydd.

I avsnitt 4 presenteras en översikt över hur läget ser ut i medlemsländerna.

Avslutningsvis presenteras definitioner och statistik utförligt i bilagan.

Detta faktablad ingår i samma serie som faktabladerna om aktiva arbetsmarknadsåtgärder, arbetslöshetsförmåner, odeklarerat arbete och kompetens för arbetsmarknaden.

⁶ I EU:s sysselsättningsriktlinje 7 rekommenderas att medlemsstaterna "bör ta hänsyn till [...] principerna om flexicurity" (rådets beslut om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik av den 13 oktober 2016). Flexicurity kan definieras som en integrerad modell som består av fyra komponenter: i) flexibla och trygga anställningsförhållanden, ii) strategier för livslångt lärande, iii) en fungerande aktiv arbetsmarknadspolitik som underlättar övergången till ett nytt arbete, och iv) moderna sociala trygghetssystem som ger ett tillräckligt inkomststöd under övergången.

⁷ I princip 5 står det bland annat att en "[ö]vergång till olika tillsvidareanställningar ska främjas", att arbetsgivare "[i] överensstämmelse med lagstiftning och kollektivavtal ska [...] få den flexibilitet de behöver för att snabbt anpassa sig till ändrade ekonomiska förutsättningar" och att "[a]nställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förhindras, bl.a. genom förbud mot missbruk av atypiska anställningsformer".

⁸ I princip 7 står det bland annat att arbetstagarna "[f]öre eventuell uppsägning har [...] rätt till information om skälen och till en rimlig uppsägningstid. De har rätt till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning samt vid uppsägning utan saklig grund rätt till prövning och lämplig kompensation."

2. POLITISKA UTMANINGAR: EN ÖVERSIKT ÖVER RESULTATEN I EU-LÄNDERNA

Som diskuteras i inledningen är en **hög segmentering och låg dynamik på arbetsmarknaden** de vanligaste problemen när anställningsskyddet är alltför strikt eller ger ett alltför ensidigt skydd för tillsvidareanställda arbetstagare. Dessutom kan alltför höga kostnader för att säga upp tillsvidareanställd personal, liksom en alltför hög skatt på arbetskraft, resultera i odeklarerat arbete. (Odeklarerat arbete diskuteras i ett separat faktablad.)

Av begreppet segmentering av arbetsmarknaden framgår att det samtidigt förekommer (minst) två "segment" på arbetsmarknaden. Ett segment av arbetsstyrkan består av arbetstagare med stabila anställningsförhållanden, skydd mot uppsägning och full tillgång till socialt skydd. Ett annat segment kännetecknas av arbetstagare som har något eller flera av följande:

- Atypiska anställningsformer⁹ med begränsat eller inget skydd mot uppsägning.
- Osäkra anställningsförhållanden och dåliga karriärmöjligheter.
- (Ofta) begränsad tillgång till socialt skydd eftersom arbetstagarna har betalat sociala avgifter under kortare perioder.

⁹ Vid sidan av den traditionella uppdelningen mellan anställda och egenföretagare finns det "atypiska" anställningsformer som behovsanställning, jourarbete, tillfälligt arbete, intermittent arbete eller bemanningsarbete, projektanställning, arbetsdelning, personalutlåning och personalpooler samt crowdsourcing. Listan är lång och varierar mellan olika EU-länder. Dessutom har civilrättsliga avtal i vissa EU-länder blivit allt vanligare för att reglera vad som faktiskt är att betrakta som en anställning.

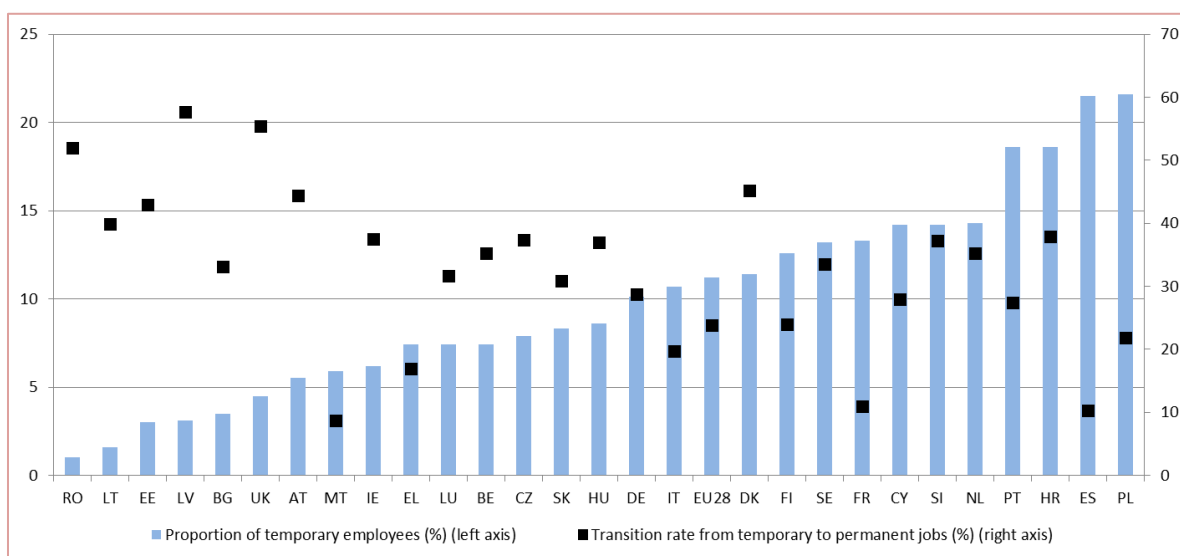
På en segmenterad arbetsmarknad har personer i regel visstidsanställningar eller atypiska anställningsformer mot sin vilja (dvs. de skulle hellre vilja ha en tillsvidareanställning¹⁰) och utför ofta arbetsuppgifter som inte är av tillfällig art.

Dessutom finns det begränsade möjligheter att ta sig vidare från de mindre skyddade till de mer skyddade segmenten av arbetsstyrkan.

I praktiken är en korttidsanställning snarare en återvändsgränd än en språngbräda till en tillsvidareanställning.

Kombinationen av en hög andel visstidsanställda och en låg andel övergångar till tillsvidareanställningar förefaller särskilt oroande i länder som Polen, Spanien och Frankrike (diagram 1).

Diagram 1 – Andelen korttidsanställda av den totala arbetsstyrkan i åldersgruppen 20–64 år, 2016, och andelen övergångar från korttids- till tillsvidareanställning, 2015



Källa: Eurostat, LFS och Silc.

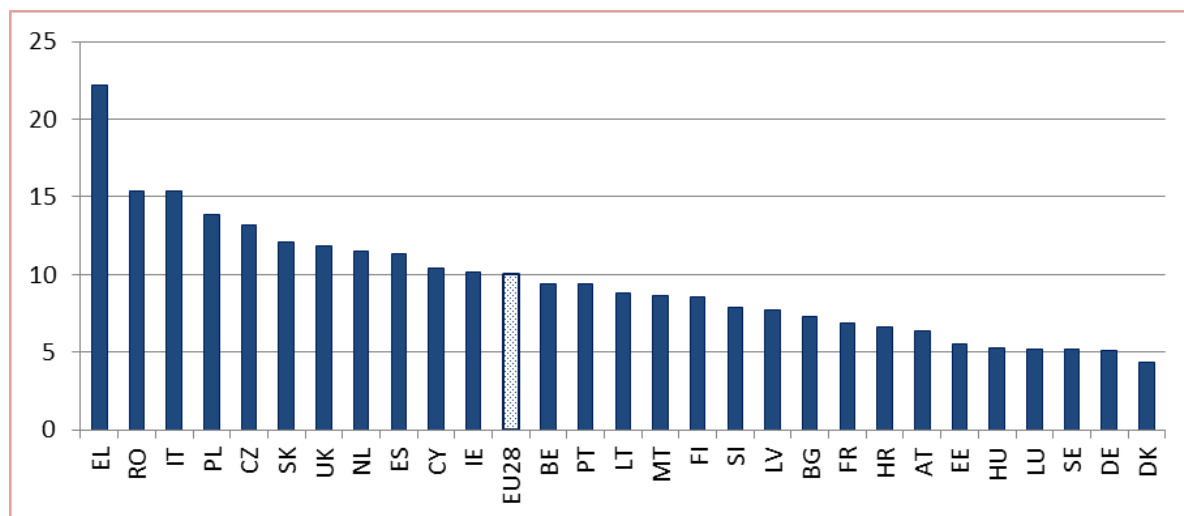
Länder med en hög andel egenföretagare tenderar också att ha större problem med segmentering. Så är fallet när egenföretagandet är en fasad för vad som egentligen är en anställning (så kallat falskt egenföretagande) och när de sociala trygghetssystemen i medlemsländerna inte omfattar

Den procentuella andelen egenföretagare (utan anställda) är högst i Grekland (22,2 %), Rumänien (15,4 %) och Italien (15,4 %), följt av Polen, Tjeckien och Slovakien (diagram 2).

¹⁰ År 2015 befann sig 66,4 % av de korttidsanställda (i åldern 20–64 år) i EU i den här situationen på grund av att de inte kunde hitta en tillsvidareanställning (Eurostat, LFS).

egenföretagare¹¹.

Diagram 2 – Andelen egenföretagare utan anställda som procentuell andel av den totala sysselsättningen, 2016



Källa: Eurostat, LFS – egna beräkningar.

Ett strikt skydd mot uppsägning minskar personalomsättningen: det gör det dyrare för företagen att säga upp arbetstagare och tenderar att minska både nyanställningarna och uppsägningarna. Detta kan ha liten eller ingen effekt på den totala arbetslösheten. Det påverkar dock skapandet och förlusten av arbetstillfällen, arbetslöshetens längd och de arbetslösa ålderssammansättning, samt hur effektivt arbetet är fördelat mellan

Andelen nyanställningar och avslutade anställningar¹² ger tillsammans en bild av **rörligheten på arbetsmarknaden** (diagram 3). När båda siffrorna är höga anses arbetsmarknaden vara mer dynamisk och flexibel (t.ex. som i de skandinaviska och baltiska länderna till höger i diagrammet). En hög andel nyanställningar/avslutade anställningar kan dock även vara en effekt av en utbredd användning av korttidsanställningar. Denna tvetydighet präglar delvis situationen i Spanien, Nederländerna, Portugal och Cypern. Det krävs i vilket fall som helst en mer specifik analys för att kunna dra

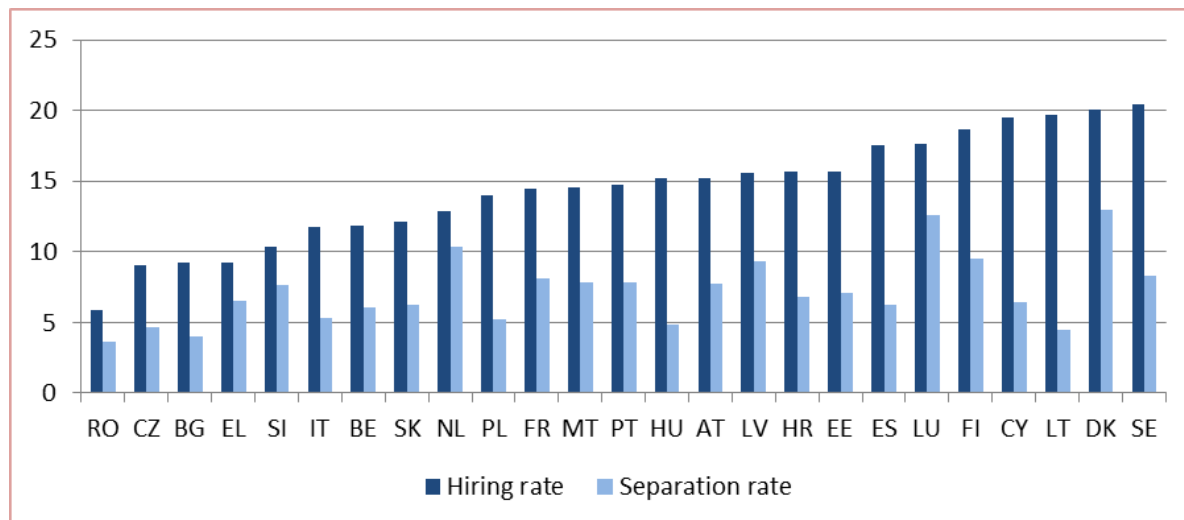
¹¹ Pedersini, R. och Coletto, D., *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

¹² Andelen nyanställningar och avslutade anställningar kan fastställas genom att beräkna hur stor andel av den totala sysselsättningen som utgörs av i) enskilda övergångar från arbetslöshet till anställning och övergångar från ett arbete till ett annat (nyanställningar), respektive ii) enskilda övergångar från anställning till arbetslöshet (avslutade anställningar). I absoluta tal ökar nettosysselsättningen om nyanställningarna är fler än de avslutade anställningarna.

företag och industrier.

några slutsatser om rörligheten på arbetsmarknaden som sådan.

Diagram 3 – Andelen nyanställningar och avslutade anställningar, 2016

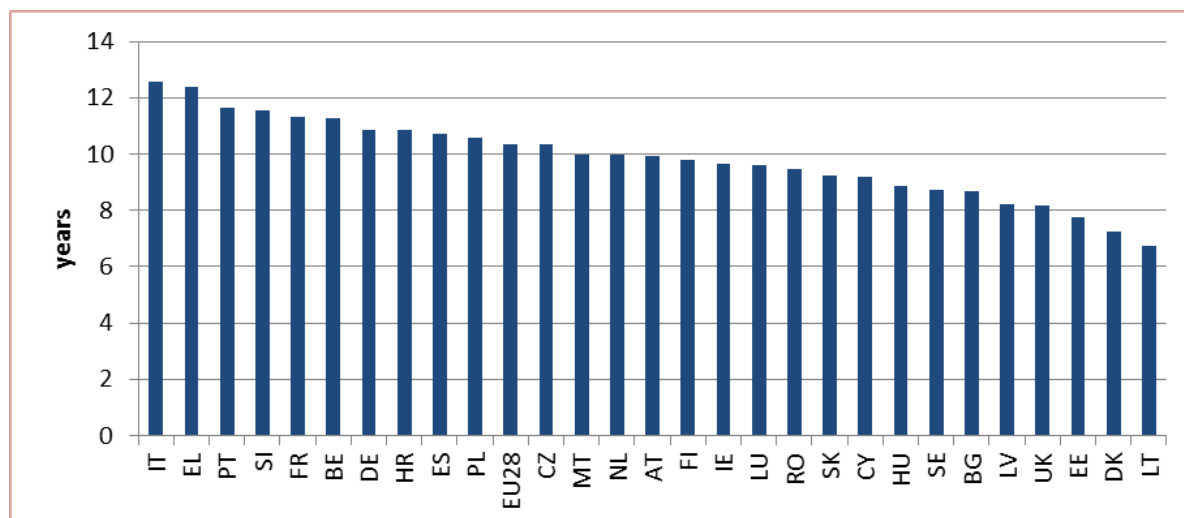


Källa: Eurostat, LFS – egna beräkningar.

Långa anställningstider, särskilt för personer i den aktivaste åldersgruppen, kan också vara ett tecken på en statisk arbetsmarknad där arbetstagarna stannar kvar på samma arbete och inte rör sig mellan mer produktiva företag och sektorer. Detta kan vara särskilt relevant om långa anställningstider sammanfaller med en hög andel korttidsanställda (t.ex. i Frankrike, Kroatien, Italien, Portugal och Slovenien).

Detta tyder på en segmentering av arbetsmarknaden – dvs. är ett tecken på att personer med tillsvidareanställning (s.k. *insiders*) har möjlighet att få en relativt lång och stabil karriär, medan personer som saknar tillsvidareanställning (s.k. *outsiders*) hamnar i korttidsanställningar. Diagram 4 ger en indikation om den genomsnittliga anställningstiden för arbetstagare i åldern 15–64 år.

Diagram 4 – Anställningstid i år (i åldersgruppen 15–64 år), 2016

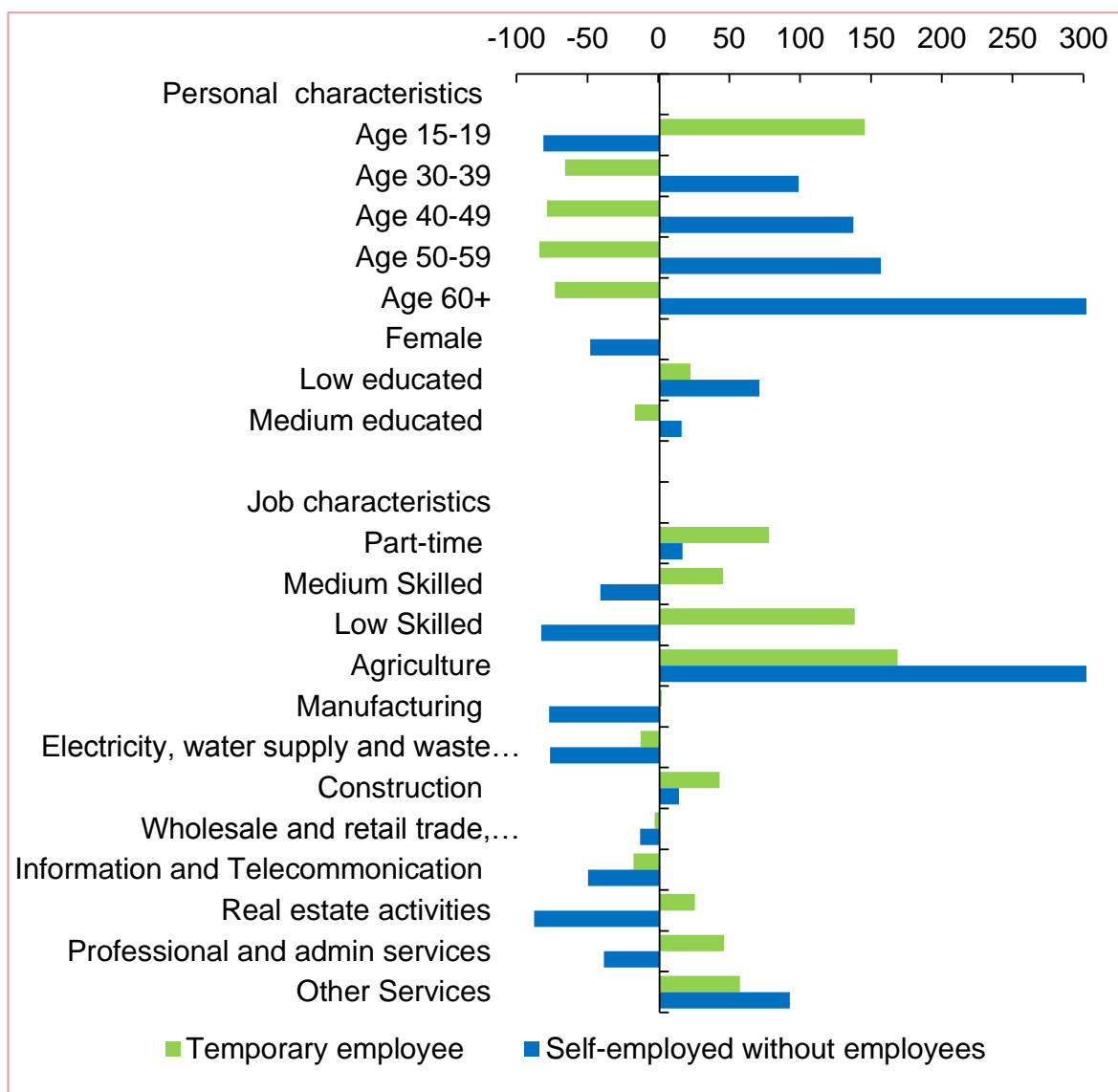


Källa: Eurostat, LFS – egna beräkningar.

Segmenteringen av arbetsmarknaden påverkar inte alla delar av befolkningen på samma sätt. Korttidsanställda och egenföretagare (utan anställda) är ofta lågutbildade, deltidsarbetande och verksamma inom jordbruket, byggsektorn eller tjänstesektorn.

Medan de korttidsanställda i regel är unga blir soloföretagandet allt vanligare i de högre åldersgrupperna. Detta framgår tydligt av EU-kommissionens analys¹³ som presenteras i diagram 5.

Diagram 5 – Sannolikheten att vara korttidsanställd eller egenföretagare utan anställda



Källa: Labour market and wage developments in Europe, 2017.

OBS! 1) Diagrammet visar hur olika personliga och yrkesmässiga egenskaper påverkar sannolikheten att vara korttidsanställd eller egenföretagare utan anställda i förhållande till referensgruppen. Varje stapel visar hur mycket sannolikheten ökar för en viss personlig egenskap när övriga förblir oförändrade: t.ex. att vara under 20 år gör att sannolikheten för att vara korttidsanställd ökar med 145 % jämfört med personer i åldern 20–29 år.

¹³ Labour market and wage developments in Europe. Annual Review 2017.

3. INFALLSVINKLAR PÅ DE POLITISKA UTMANINGARNA

Det finns väldigt mycket forskningslitteratur om hur reglerna om anställningsskydd påverkar arbetsmarknaden. En sammanställning av aktuell teoretisk och empirisk forskning om de makroekonomiska effekterna av sådan lagstiftning finns i EU-kommissionens rapporter *Labour market developments in Europe 2012*¹⁴ och *Employment and social developments in Europe Review 2015*¹⁵. En genomgång av hur lagstiftningen påverkar segmenteringen av arbetsmarknaden återfinns i den aktuella rapporten *Labour market and wage developments in Europe 2017*¹⁶.

Vi hänvisar till dessa tre rapporter för en ingående analys av anställningsskyddets bestämningsfaktorer och effekter, bland annat effekten av arbetsrättsliga tvister, och för detaljerad politisk vägledning. Detta avsnitt innehåller en icke-teknisk sammanfattning av de viktigaste iakttagelserna och bästa politiska praxis för att komma till rätta med de problem som presenteras i avsnitt 2.

Anställningsskyddet omfattar både "överföringar" (t.ex. avgångsvederlag från arbetsgivaren till arbetstagaren) och "dödviktskostnader" (t.ex. processkostnader, tvistlösningsförfaranden).

Dödviktskostnaderna gör att de faktiska arbetskostnaderna ökar och påverkar därmed inte bara beslut om uppsägning utan även beslut om nyanställning. Överföringarna kan däremot ha neutrala effekter, förutsatt att lönerna är

tillräckligt flexibla för att kompensera för den ökade trygghet som uppsägningsrestriktionerna medför. Ett strikt anställningsskydd, särskilt när det gäller formföreskrifter, minskar risken för att arbetstillfällen försvinner vid ekonomiska chocker. Eftersom det innebär högre faktiska anställningskostnader innebär det dock även färre nya arbetstillfällen. Ett strikt anställningsskydd innebär således att färre arbetstillfällen försvinner vid lågkonjunktur men även att färre arbetstillfällen skapas under högkonjunktur, eftersom arbetsgivarna lär vilja undvika höga uppsägningskostnader.

Personalomsättningen är i regel låg i länder där lagstiftningen medför höga och ovissa uppsägningskostnader. Dessa kan komma att begränsa möjligheterna att omfördela sysselsättningen till mer produktiva verksamheter.

Ett strikt anställningsskydd leder till längre perioder av arbetslöshet och långtidsarbetslöshet.

Prognoserna för hur anställningsskyddet påverkar den totala arbetslösheten är tvetydiga (eftersom ett starkt anställningsskydd gör att det både skapas och försvinner färre arbetstillfällen). Det som ofta händer när det både försvinner och skapas färre arbetstillfällen är att arbetslöshetsperioderna blir längre. Till exempel tenderar arbetslösheten att vara längre för personer som ger sig ut på arbetsmarknaden för första gången och i intermittenta perioder (t.ex. grupper där ungdomar, lågkvalificerade personer och kvinnor är överrepresenterade).

Kombinationen av ett starkt skydd mot uppsägning för personer med tillsvidareanställning och en slapp tillämpning av skyddet för personer med korttidsanställning eller andra atypiska anställningar leder till en segmentering av arbetsmarknaden. Ett striktare anställningsskydd för tillsvidareanställningar ökar sannolikheten för att arbetsgivare använder sig av korttidsanställningar. Det leder också till större skillnader i

¹⁴ Europeiska kommissionen, *Labour market developments in Europe 2012*, *European Economy* 5/2012, 2012.

¹⁵ Europeiska kommissionen, *Employment and social developments in Europe Review 2015*, generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, 2016.

¹⁶ Europeiska kommissionen, *Labour market and wage developments in Europe. Annual Review 2017*, generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, 2017.

anställningstid mellan tillsvidareanställda och korttidsanställda och mellan deras respektive lönenivåer¹⁷. En sträng lagstiftning påverkar huvudsakligen personer som är nya på arbetsmarknaden, välutbildade personer och personer i tjänstesektorn. En strikt reglering av korttidsanställningar påverkar inte sannolikheten för att hamna i en korttidsanställning. Även i fall där den rättsliga ramen är sträng innebär en svag tillämpning av denna dock att sannolikheten för att människor hamnar i korttidsanställningar ökar. Med ett relativt strängt skydd för tillsvidareanställningar riskerar arbetstagare som rekryteras till visstidsanställningar att fastna i osäkra arbeten.

Trots det är det inte säkert att de korttidsanställdas anställningssituation alltid är så osäker som det ofta påstås. Detta beror på att arbetstagare kan ha långvariga anställningsförhållanden med samma arbetsgivare och ha samma, om inte striktare, skyddsregler mot uppsägning. Företag kan också lockas att kringgå begränsningar för anställning och uppsägning genom att lägga ut arbete på egenföretagare.

En dåligt utformad arbetslagstiftning kan försvåra för människor att komma ut på arbetsmarknaden, särskilt för grupper som står inför särskilda utmaningar (lågkvalificerade personer, ungdomar, äldre arbetstagare och kvinnor). Så kan bli fallet om regler och kostnader gör det ekonomiskt ofördelaktigt att anställa dem. Detta ökar också förekomsten av odeklarerat arbete genom att ge företagen oönskade incitament att kringgå lagstiftningen.

Vidare är många överens om att anställningstrygghet kan uppmuntra

¹⁷ Dessa skillnader kvarstår även efter justering för individuella och arbets specifika egenskaper som påverkar efterfrågan på vissa typer av avtal. Europeiska kommissionen, *Labour market and wage developments in Europe. Annual Review 2017*, generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, 2017.

arbetstagarna att investera i företagsspecifik kompetens som bidrar till ökad produktivitet. Samtidigt kan ett alltför starkt anställningsskydd påverka produktiviteten och tillväxten negativt på grund av en mindre effektiv fördelning av arbetskraft och minskad innovation. En mer omfattande användning av korttidsanställningar bidrar till ökad spridning av arbetsspecifik kompetens och kan därför även leda till en lägre arbetsproduktivitetstillväxt.

För att ge bäst resultat bör anställningsskyddet inte verka hämmande på övergången mellan arbeten. Det bör ge ekonomin möjlighet att smidigt anpassa sig efter chocker. För detta krävs en omfördelning av arbetskraft mellan olika sektorer eller yrken, samtidigt som arbetstagarna får ett ändamålsenligt skydd. Komplexa och ovissa regler för uppsägning av tillsvidareanställda gör företagen ovilliga att anställa arbetstagare och bedriva innovativa verksamheter på grund av de oförutsägbara kostnaderna för att säga upp arbetstagare. Arbetstagarna kan också avskräckas från att driva ärenden om sakligt ogrundade uppsägningar när tolkningen av lagstiftningen gör tillämpningen av den oviss. Ovissheten om den rättsliga utgången är också kostsam för arbetstagarna: de kanske riskerar indragen lön medan rättegången pågår och ibland kan rättegångens förväntade längd variera kraftigt.

Twistlösningssystemets ändamålsenlighet vid yrkande om sakligt ogrundad uppsägning har stor inverkan på anställningsskyddet i praktiken. Ramar för tidig tvistlösning minskar de direkta kostnaderna och ovissheten vid arbetsrättsliga tvister. Utformningen av mekanismer för förlikning och medling innan fallet går till domstol och fördelningen av kostnader mellan käreande och svarande kan påverka hur många fall som prövas. På samma sätt kan domstolarnas möjlighet att beakta de tvistlösningsförsök som gjorts före rättegången påverka incitamenten att lösa tvister innan de går till domstol. Detta kan i slutändan minska de

arbetsrättsliga tvisterna och ovissheten över rättsliga avgöranden.

När det gäller bästa politiska praxis kan EU-länderna ta hänsyn till följande aspekter när de ska bedöma hur de ska prioritera reformer av anställningsskyddet:

Segmenteringsproblem kan hanteras genom att minska klyftan i anställningsskyddet mellan tillsvidare- och korttidsanställningar. En alltför flitig användning av korttidsanställningar och få övergångar till tillsvidareanställningar kan bero på alltför strikta juridiska begränsningar för enskilda och kollektiva uppsägningar och/eller alltför flexibla system för visstidsanställningar. I länder där det finns sådana klyftor har det på senare tid framförts önskemål om en samlad form av tillsvidareanställning där anställningsskyddet är kopplat till arbetstagarens anställningstid.

En alltför stor spridning av olika typer av anställningsformer kan leda till stora klyftor mellan insiders och outsiders (fragmentering av anställningsformer). Att öka flexibiliteten för vissa typer av anställningsformer utan att ändra reglerna för tillsvidareanställningar eller kollektiva uppsägningar har tidigare lett till ökade klyftor mellan insiders och outsiders på arbetsmarknaden. Detta har lett till en segmentering av arbetsmarknaden i flera EU-länder.

Det finns inget entydigt svar på hur anställningsskyddet ska reformeras utan olika alternativ som beror på ländernas särdrag. Reformernas specifika omfattning och inriktning beror på

- hur länderna prioriterar de arbetsmarknadsproblem som ska hanteras,
- vilka delar av anställningsskyddet som gör störst skillnad i ländernas arbete med att nå reformmålet,
- om länderna behöver åtgärda andra saker än själva lagstiftningen (t.ex. arbetslöshetsförmånerna) för att

kunna genomföra reformerna med avsett resultat, och

- de stora skillnaderna i ländernas regler om anställningsskydd och behovet av att bevara de nationella systemens inre koherens.

Lämpliga kompletterande åtgärder för att uppnå "flexicurity" är avgörande vid reformer av anställningsskyddet.

Enligt flexicurity-modellen bör fokus inte längre ligga på att skydda det specifika arbetet (anställningstrygghet) utan på att ge en person sysselsättningstrygghet under hela yrkeslivet. Det innebär att en större avtalsmässig flexibilitet bör åtfölja reformer som ger rätt till allmänna och tillräckliga arbetslöshetsförmåner, ändamålsenliga aktiva arbetsmarknadsåtgärder och möjligheter till livslångt lärande. Dessa åtgärder skulle hjälpa arbetstagarna att övergå från korttidsanställningar till tillsvidareanställningar och ge dem tillräckligt skydd mot ökade arbetsmarknadsrisker.

Stöd från arbetsmarknadens parter är avgörande för att på ett ändamålsenligt sätt kunna genomföra ambitiösa reformer av anställningsskyddet och se till att de är socialt hållbara.

När och i vilken ordning reformerna genomförs är viktigt.

En uppluckring av anställningsskyddet under en lågkonjunktur kan leda till en ökad förlust av arbetstillfällen som inte kompenseras av att det skapas fler nya arbetstillfällen. Detta kan på kort sikt leda till högre arbetslöshet (och högre utgifter för arbetslöshetsförmåner) även om detta på medellång sikt kompenseras av fler nya arbetstillfällen.

4. GRANSKNING AV POLITISKA ÅTGÄRDER: NULÄGET

Det finns stora skillnader mellan EU-ländernas regelverk, även inom grupper av länder med liknande socioekonomiska förhållanden. De största skillnaderna i anställningsskyddet mellan olika EU-länder finns i reglerna om uppsägning av personer med

tillsvidareanställning. Skillnaderna ligger inte bara i hur sträng lagstiftningen är utan även i på vilket sätt arbetstagarna skyddas mot uppsägning. De största skillnaderna finns i definitionen av sakligt grundad respektive ogrundad uppsägning och vilka rättsmedel det finns i samband med detta.

- I vissa länder är **definitionen av sakligt grundad uppsägning** inte restriktiv, och sakligt ogrundade uppsägningar är begränsade till fall som rimligen inte görs av ekonomiska skäl och till fall av diskriminering. (Så är situationen i t.ex. Belgien, Tjeckien, Danmark, Grekland, Irland, Italien, Ungern, Polen, Slovakien och Storbritannien.) Särskilt i de anglosaxiska länderna finns det inget behov av att motivera en uppsägning av ekonomiska skäl. I vissa andra länder (t.ex. Frankrike, Slovenien och Finland) är uppsägningar inte motiverade om det inte finns någon objektiv och saklig grund. Andra specifika villkor gäller vid kollektiva uppsägningar (t.ex. i Estland, Nederländerna och Österrike).
- **Skyddet för arbetstagare vid sakligt ogrundad uppsägning** varierar kraftigt inom EU. Generellt sett har en arbetstagare som sägs upp utan saklig grund rätt att antingen få ekonomisk ersättning utöver det som normalt erfordras vid en sakligt grundad uppsägning eller att återinsättas i tjänst. Arbetsgivaren kan också bli skyldig att betala arbetstagaren för utebliven arbetsinkomst (retroaktiv lön). I vissa fall föreskrivs inte att arbetstagaren ska återinsättas i tjänst (t.ex. Belgien och Finland) medan återinsättning i tjänst är regel i andra (t.ex. Estland och Österrike). I vissa EU-länder kan företagen både behöva återinsätta en arbetstagare i tjänst och erbjuda retroaktiv lön (t.ex. Italien och Portugal) om arbetstagaren sagts upp på grund av diskriminering. I andra länder behöver arbetsgivaren endast betala retroaktiv lön, inte skadestånd (t.ex. Tjeckien och Irland).

- **Avgångsvederlagens utformning** varierar också kraftigt mellan olika länder. Rätten till avgångsvederlag kan vara lagstadgad (t.ex. Frankrike, Ungern, Portugal och Slovenien) eller fastställd i kollektivavtal (t.ex. Sverige och Danmark för industriarbetare). I vissa länder förekommer inte avgångsvederlag över huvud taget (t.ex. Belgien, Finland och Sverige). I Österrike har arbetstagarna tillgång till individuella konton för avgångsvederlag. I den mån avgångsvederlag förekommer varierar beloppen kraftigt mellan medlemsländerna beroende på skälet för uppsägning (med eller utan saklig grund) och andra omständigheter.

Regleringen av korttidsanställningar varierar också förhållandevis mycket inom de gränser som anges i direktiven om visstidsarbete respektive om arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag. EU-länderna har också olika regler och förfaranden för **kollektiva uppsägningar**. De gemensamma principerna i direktiven om kollektiva uppsägningar¹⁸ gör dock att variationerna mellan EU-länderna minskar något.

Med hjälp av anställningsskyddsindikatorer går det att kvantifiera hur strikt lagstiftningen är totalt sett och jämföra olika länder. OECD sammanställer sådana indikatorer för de flesta av sina medlemsländer (OECD:s index över anställningsskydd). Dessa omfattar 21 aspekter av lagstiftningen (se diagram 5 och tabell 1 i bilagan för en beskrivning av indikatorerna). Den senaste versionen av indexet omfattar lagstiftning som år 2013 (eller 2014 eller 2015 för ett begränsat antal länder) var i kraft i 21 EU-länder som är medlemmar i OECD, plus tre andra EU-länder¹⁹ – det innebär således att de senaste reformerna inte finns med. Metoden har

¹⁸ Direktiven 75/129/EEG och 98/59/EG.

¹⁹ Bulgarien, Cypern, Malta och Rumänien finns inte med i databasen över ländernas regler om anställningsskydd.

finslipats för att mer systematiskt kunna ta hänsyn till hur lagstiftning, kollektivavtal och rättspraxis tolkas²⁰.

²⁰ OECD, *Employment Outlook 2013*, kapitel 2.

Det finns vissa begränsningar med OECD:s anställningsskyddsindikatorer och de bör därför tolkas med försiktighet. Det är inte alla ändringar i reglerna om anställningsskydd som leder till någon ändring av OECD:s indikatorer. En ändring kan vara otillräcklig för att påverka resultatet för en viss aspekt av lagstiftningen. I andra fall tas specifika aspekter av lagstiftningen inte med i beräkningen av indexet (t.ex. rättsprocessers längd och ovisshet vid uppsägning utan saklig grund, eller behandlingen av egenföretagare). Vidare fångar indikatorerna inte fullt ut vissa aspekter som rör tillämpningen av reglerna om anställningsskydd²¹.

Under åren före finanskrisen gick de flesta reformer ut på att göra det lättare att anställa personer på visstid. Mellan år 2000 och 2008 var anställningsskyddsindikatorerna för enskilda tillsvidareanställningar och kollektiva uppsägningar i stort sett oförändrade. Samtidigt skedde en märkbar uppluckring av regleringen av visstidsanställningar i flera länder. Dessa reformer av vissa delar av arbetsmarknaden har uppgetts vara orsaken till att klyftan mellan de starkt skyddade tillsvidareanställda och de förhållandevis oskyddade korttidsanställda har ökat²².

²¹ En tredje punkt som ofta kritiserar är det oundvikliga mått av subjektivitet som påverkar kodifieringen av nationella juridiska särdrag till ett sammansatt index (Venn 2009). Vid kodifieringen kan nationella regler och förfaranden ibland misstolkas och ibland kan relevanta uppgifter som inte utgör lagstiftning förbigås. OECD:s index bör därför hanteras med försiktighet eller eventuellt integreras med en uppdaterad och mer heltäckande databas för EU:s 28 medlemsländer.

²² T.ex. Blanchard, O och A. Landier, *The perverse effects of partial labor market reform: fixed duration contracts in France*, NBER Working Paper 8219, 2001. Boeri, T. och P. Garibaldi, "Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?", *The Economic Journal*, Vol. 117, 2007, s. 357–385.

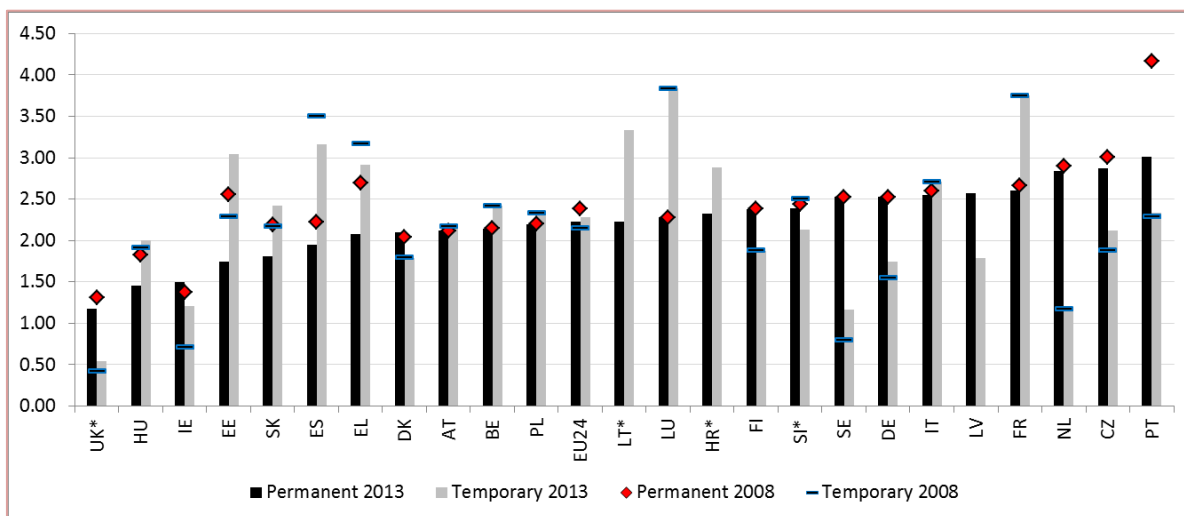
Sedan 2008 har det gjorts genomgripande reformer av anställningsskyddet i flera EU-länder, särskilt i södra Europa och i delar av östra Europa. Reformerna har till stor del gjort att de tillsvidareanställdas skydd mot uppsägning har försvagats. Länderna har bland annat begränsat möjligheterna att återinsätta personer i tjänst vid sakligt ogrundade uppsägningar, infört ett tak för retroaktiv lön, sänkt avgångsvederlagen och förlängt provotiden.

I vissa länder har förfarandena för kollektiva uppsägningar förenklats och kostnaderna i samband med dessa därmed sjunkit. Regleringen av korttidsanställningar har ändrats för att förhindra överutnyttjande, bland annat genom högre lönebikostnader²³. Till följd av detta har indikatorvärdet för tillsvidareanställningar antingen varit oförändrat eller minskat kraftigt (diagram 6).

Indikatorvärdet tycks ha minskat särskilt mycket i Portugal, men har även minskat i Estland, Grekland, Spanien, Italien, Ungern, Slovenien, Slovakien och Storbritannien. När det gäller vissa länder (t.ex. Italien och Nederländerna) kan indikatorn inte fånga effekten av arbetsmarknadsreformer som genomförts efter 2013.

²³ För en översikt över olika arbetsmarknadsreformer, se Europeiska kommissionen, *Labour market and wage developments in Europe 2015*, kapitel 4. Mer utförlig information om nyligen genomförda reformer finns i Labref-databasen: <https://webgate.ec.europa.eu/labref/public/>. Slutsatser baserade på aktuella uppgifter i Labref-databasen sammanfattas i Europeiska kommissionen, *Labour Market and Wage Developments in Europe: Annual Review 2017*, 2017, kapitel 3.

Diagram 6: Anställningsskyddsindex för tillsvidare- och korttidsanställningar 2013* och 2008



Källa: OECD Employment Protection Database.

*2014 för Slovenien och Storbritannien, 2015 för Kroatien och Litauen.

Arbetet med att reformera anställningsskyddet har varit särskilt intensivt i länder som före krisen både hade stora ackumulerade obalanser och en sträng lagstiftning. Det gäller bl.a. Spanien, Kroatien, Frankrike, Italien, Portugal och Slovenien. Belgien antog en lag om enhetlig status, som i princip utjämnade skillnaderna i uppsägningstid mellan tjänstemän och arbetare och som ändrade definitionen av sakligt ogrundade uppsägningar. I Storbritannien sänktes uppsägningskostnaderna, bl.a. för kollektiva uppsägningar. Återstoden av detta avsnitt ägnas åt en icke uttömmande genomgång av reformer som genomförts under de senaste åren.

År 2014 antog **Kroatien** en ny arbetslagstiftning och slutförde därmed den arbetsmarknadsreform som inleddes 2013. Förändringarna gör det lättare att använda vissa former av atypiska anställningsformer och förenklar uppsägningsförfarandena. I augusti 2016 genomförde **Frankrike** en reform som innebar ett förtydligande av under vilka omständigheter enskilda arbetstagare får sägas upp av ekonomiska skäl. Reformen gav också företagen större flexibilitet att fastställa arbetsvillkoren. År 2014 genomförde **Italien** en genomgripande arbetsmarknadsreform

och antog ny arbetslagstiftning. Detta innebar bland annat ändrade uppsägningsregler för tillsvidareanställningar, en förenkling och minskning av atypiska anställningsformer och ökad intern flexibilitet på företagen.

I **Litauen** innebar den ändring av arbetslagstiftningen som antogs 2016 att kostnaderna för uppsägning av enskilda arbetstagare minskade till följd av kortare uppsägningstider och lägre avgångsvederlag. Den innebar också en uppluckring av begränsningarna när det gäller användningen av visstidsanställningar. Dessutom infördes ett antal nya anställningsformer, bl.a. lärlingskap, projektanställningar, arbetsdelning och anställningar med flera arbetsgivare. I juli 2015 införde **Nederländerna** ett tak för avgångsvederlag vid sakligt ogrundad uppsägning och förtydligade vart man kan vända sig vid uppsägning (den offentliga arbetsförmedlingen vid uppsägning av ekonomiska skäl och domstolarna vid uppsägning av personliga skäl). Maxlängden vid korttidsanställningar kortades ned (från tre till två år) och antalet månader som måste gå mellan olika korttidsanställningar utökades. År 2016 införde **Polen** restriktioner för hur

många visstidsanställningar som får följa efter varandra och hur långa de får vara. Då justerades även uppsägningstiden för visstidsanställningar så att den blev samma som för tillsvidareanställningar.

Mer generellt har flera EU-länder skärpt reglerna för visstidsanställningar, särskilt för bemanningsarbete (t.ex. Danmark, Frankrike, Italien, Slovakien och

Slovenien). Å andra sidan har andra länder gjort det lättare att använda visstidsanställningar (t.ex. Tjeckien) och bemanningsarbete (t.ex. Grekland och Litauen). Vissa länder (t.ex. Kroatien, Italien och Portugal) har utökat visstidsanställningarnas längd eller gjort det lättare att förnya dem i syfte att skapa fler nya arbetstillfällen.

5. REFERENSER

- Blanchard, O och A. Landier, *The perverse effects of partial labor market reform: fixed duration contracts in France*, NBER Working Paper 8219, 2001.
- Boeri, T. och P. Garibaldi, "Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?", *The Economic Journal*, Vol. 117, 2007, s. 357–385.
- Europeiska kommissionen, *Labour market developments in Europe 2012*, *European Economy 5/2012*, 2012.
- Europeiska kommissionen, *Employment and social developments in Europe Review 2015*, generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, 2016.
- Europeiska kommissionen, *Labour market and wage developments in Europe. Annual Review 2017*, generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, 2017.
- OECD, *Employment Outlook 2013*, OECD Publishing, 2013.
- Pedersini, R. och Coletto, D., *Self-employed workers: industrial relations and working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.
- Venn, D., "Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators", *OECD Social, Employment and Migration Working Paper No 89*, 2009.

Datum: 17.10.2017

BILAGA

Anställningsskyddets huvudsakliga beståndsdelar

Tre viktiga delar av anställningsskyddet regleras i regel i lagstiftning: skyddet för arbetstagaren vid **individuell uppsägning**, specifika krav för **kollektiva uppsägningar** och **korttidsanställningar**.

Nedan beskrivs som gäller vid **individuell uppsägning**:

- **Provanställning.** Under provanställningen kan båda parter säga upp anställningsavtalet utan kostnad (i regel tillämpas varken uppsägningstid eller avgångsvederlag). För att inte riskera att arbetsgivare utnyttjar långa provanställningar fastställs ofta en maxgräns för dessa i lagstiftningen. I vissa länders lagstiftning medges tillfälliga undantag från ordinarie maxtid, t.ex. för arbetsplatsförlagd utbildning. I vissa fall är provanställningen utformad så att uppsägningskostnaderna är lägre i början. I EU varierar provanställningens maxtid från under en månad till tolv månader. I de flesta länder ligger den på mellan tre och sex månader.
- **Uppsägningstider och formföreskrifter.** I arbetslagstiftningen fastställs ofta en uppsägningstid och en skyldighet att meddela uppsägningen skriftligen. Om arbetsgivaren inte följer reglerna om uppsägningstid kan arbetstagaren få rätt till ersättning för de inkomster som han eller hon skulle ha haft om uppsägningsreglerna hade iakttagits. Vad som gäller beror i regel på om arbetstagaren sägs upp av personliga skäl (t.ex. på grund av inkompetens eller av disciplinära skäl) eller av ekonomiska skäl. Det kan även bero på vilken typ av arbetstagare det rör sig om, hur stort företaget är och om arbetstagaren är medlem i någon fackförening.

- I vissa fall är den arbetsgivare som har för avsikt att säga upp en arbetstagare skyldig att, ibland på arbetstagarens begäran, underrätta en eller flera tredje män (arbetstagarrepresentanter eller den offentliga arbetsförmedlingen, yrkesinspektion eller andra statliga myndigheter). Utöver själva meddelandet måste arbetsgivaren i vissa länder även ange skälen för uppsägningen för tredje man. Beroende på vilket land det rör sig om kan det dröja över en månad innan uppsägningstiden kan inledas.
- **Skäl för uppsägning av enskild arbetstagare.** I de flesta fall är arbetsgivaren enligt lagstiftningen skyldig att ange skälen för uppsägning av ett anställningsförhållande. Grund för uppsägning kan vara
 - **disciplinära skäl** eller personliga skäl (utom i diskrimineringsfall),
 - **ekonomiska skäl** (indragen tjänst, tekniska förändringar, arbetstagarens olämplighet).

Vid uppsägning av disciplinära skäl utgår normalt ingen ersättning till arbetstagaren. Vid uppsägning av ekonomiska skäl har arbetstagaren dock rätt till ersättning (avgångsvederlag) i de flesta länder. EU-ländernas lagstiftning skiljer sig åt när det gäller vilka skäl som betraktas som giltiga och vilket utrymme domstolen har att ifrågasätta arbetsgivarens beslut. Giltiga skäl för uppsägning kan definieras i breda termer, vilket har fördelen att det då finns utrymme att hantera många olika situationer. Alternativt kan de giltiga skälen för uppsägning vara mycket detaljerade, och därmed minska arbetsdomstolens utrymme att granska arbetsgivarens beslut. I vissa länder är sakligt ogrundade uppsägningar begränsade till fall som rimligen inte görs av ekonomiska skäl och till fall av diskriminering. I andra länder är uppsägningar inte

motiverade om det inte finns någon objektiv och saklig grund. Dessutom anses uppsägningar vid arbetsbrist vara olagliga om arbetsgivaren inte tar hänsyn till de uppsagda arbetstagarnas specifika omständigheter (t.ex. anställningstid, familjeansvar, yrkesmässiga kompetens, ålders-/könsfördelning på företaget). I vissa länder måste arbetsgivaren överväga specifika alternativ till uppsägningen för att denna ska betraktas som laglig. Till dessa alternativ hör omskolning och/eller omplacering av arbetstagaren till en annan tjänst inom företaget.

- **Konsekvenser av olaglig uppsägning.** Om ett företag säger upp en arbetstagare utan saklig grund innebär det juridiska konsekvenser för företaget. Generellt sett har arbetstagaren rätt att antingen få ekonomisk ersättning utöver det som normalt erfordras vid en sakligt grundad uppsägning eller att återinsättas i tjänst. Arbetsgivaren kan också bli skyldig att betala arbetstagaren för utebliven arbetsinkomst. Reglerna för återinsättning i tjänst skiljer sig kraftigt åt mellan EU-länderna. I vissa länder förekommer det inte över huvud taget medan det i andra är regel. Ofta är det arbetstagaren som beslutar om eventuell återinsättning i tjänst. I vissa länder måste företagen ibland betala ut ytterligare ersättning om arbetstagaren inte återinsätts i tjänst. I andra länder måste arbetsgivaren endast betala ersättning för utebliven arbetsinkomst och för obetalda sociala avgifter under tiden mellan uppsägning och dom. Det finns ett tak för sådan retroaktiv lön i vissa länder. I en del länder (t.ex. Tyskland) har arbetstagaren möjligheten att begära att få återinsättas i tjänst, vilken dock sällan utnyttjas, eftersom det i den arbetsrättsliga processen finns starka incitament för båda parter att lösa eventuella tvister genom ömsesidig

överenskommelse innan fallet går till domstol.

- **Avgångsvederlag.** Avgångsvederlag består av ett engångsbelopp som betalas ut till en arbetstagare som har blivit ofrivilligt uppsagd. Rätten till avgångsvederlag kan anges i lagstiftning eller i kollektivavtal. Avgångsvederlaget kan variera i storlek beroende på skälet för uppsägningen (med eller utan saklig grund). I de flesta länder förekommer avgångsvederlag vid uppsägning av ekonomiska skäl. Avgångsvederlag utgår dock i regel inte när arbetstagaren sägs upp av disciplinära skäl. I vissa länder behöver arbetsgivaren inte betala ut avgångsvederlag men i gengäld kan uppsägningstiden vara mycket lång (t.ex. Finland och Sverige)²⁴. I andra utgör avgångsvederlaget den största kostnaden vid uppsägning (t.ex. Nederländerna och Spanien). Avgångsvederlagets storlek är ofta kopplat till anställningstidens längd och till arbetstagarens lönenivå vid tidpunkten för uppsägningen. Ibland finns det ett tak för avgångsvederlaget. I vissa länder finns det ett omvänt samband mellan avgångsvederlagets storlek och uppsägningsperiodens längd. I regel är det den arbetsgivare som säger upp arbetstagaren som finansierar avgångsvederlaget, men i vissa länder betalas avgångsvederlaget av flera arbetsgivare gemensamt. I Österrike t.ex. finansieras det genom en fond i arbetstagarens namn. Fonden följer med arbetstagaren mellan olika arbetsgivare fram till uppsägning eller pension, och alla arbetsgivare som arbetstagaren arbetar för under sin karriär betalar in pengar till fonden.

Kollektiv uppsägning föreligger när ett antal arbetstagare samtidigt sägs upp av

²⁴ Med några få undantag (Belgien, Tyskland och Grekland) ska arbetsgivaren betala lagstadgade avgångsvederlag oberoende av uppsägningstid.

skäl som inte är hänförliga till de berörda arbetstagarna personligen. Vid kollektiva uppsägningar gäller de minimikrav som fastställs i 1998 års direktiv om kollektiva uppsägningar²⁵ i samtliga EU-länder. Reglerna om kollektiva uppsägningar omfattar följande:

- **Definition av kollektiv uppsägning.** Minsta antalet arbetstagare som sägs upp under en viss tidsperiod, på en viss plats, för att uppsägningen ska räknas som kollektiv. Antalet är ofta kopplat till företagets/anläggningens storlek.
- **Formföreskrifter och anmälningskrav.** Dessa avser arbetsgivarens skyldighet att
 - samråda med representanter för arbetstagarna innan arbetsgivaren genomför en kollektiv uppsägning för att om möjligt hitta alternativa lösningar, och
 - anmäla sina planer på att genomföra en kollektiv uppsägning till den behöriga myndigheten.
- **Urvalskriterier för vilka arbetstagare som ska sägas upp.** Tydliga och icke-diskriminerande kriterier kan fastställas i lagstiftning, i kollektivavtal eller under informations- och samrådsförfarandet.
- **Ersättning och andra konsekvenser vid kollektiv uppsägning utan saklig grund.** I de flesta fall ska de avgångsvederlag som gäller när enskilda arbetstagare sägs upp av ekonomiska skäl även betalas vid kollektiva uppsägningar. Arbetsgivaren kan även behöva betala andra former av ekonomisk ersättning (t.ex. vara med och samfinansiera arbetslöshetsersättningen). I den nationella lagstiftningen fastställs vilka de juridiska konsekvenserna blir om formföreskrifterna, anmälningskraven eller

urvalskriterierna vid uppsägning inte följs.

Lagstiftningen innehåller **begränsningar för användningen av visstidsanställningar** för att förhindra diskriminering av visstidsanställda och missbruk av sådana anställningsavtal. I direktivet om visstidsarbete²⁶ fastställs minimikrav för visstidsanställningar som alla medlemsländer måste följa. I regel måste arbetsgivaren bland annat motivera varför man väljer att använda sig av visstidsanställningar. Det finns även begränsningar för antalet förnyelser och/eller för de på varandra följande avtalens sammanlagda längd. (Giltiga skäl för att använda visstidsanställningar kan t.ex. vara att hantera oväntade förändringar av efterfrågan, ersätta den fasta personalen under korta perioder, anställa arbetstagare med specialistkompetens för specifika projekt, och starta nya företag som innebär riskabel och osäker avkastning).

Det finns olika typer av avtal för bemanningsarbete. Det som utmärker arbete för bemanningsföretag är att det till skillnad från ett vanligt anställningsförhållande som vanligtvis består av två parter – arbetsgivare och arbetstagare – även finns en tredje part – kundföretaget. Arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag anställs och får sin lön av ett bemanningsföretag (arbetsgivaren) men de ställs tillfälligt till ett kundföretags förfogande och arbetar under kundföretagets kontroll. Beroende på hur lagstiftningen ser ut i det aktuella EU-landet kan en arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag antingen ha en visstidsanställning eller en tillsvidareanställning.

Denna anställningsform tillgodoser ett verkligt behov hos kundföretagen: Den gör t.ex. att de på ett relativt enkelt sätt kan hantera produktionstoppar eller ersätta frånvarande anställda. Minimikraven för skydd av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag fastställs i 2008 års direktiv om

²⁵ Direktiv 98/59/EG.

²⁶ Direktiv 99/70/EEG.

arbetstagare som hyrs ut av
bemanningsföretag²⁷.

²⁷ Direktiv 2008/104/EG.

Tabell 1 – Graden av anställningsskydd, OECD:s index

		Tillsvidareanställdas skydd mot individuell och kollektiv upsägning	Tillsvidareanställdas skydd mot (individuell) uppsägning	Specifika krav för kollektiv upsägning	Reglering av korttidsanställningar
Belgien	2013	2,99	2,14	5,13	2,42
Tjeckien	2013	2,66	2,87	2,13	2,13
Danmark	2013	2,32	2,10	2,88	1,79
Tyskland	2013	2,84	2,53	3,63	1,75
Estland	2013	2,07	1,74	2,88	3,04
Irland	2013	2,07	1,50	3,50	1,21
Grekland	2013	2,41	2,07	3,25	2,92
Spanien	2013	2,36	1,95	3,38	3,17
Frankrike	2013	2,82	2,60	3,38	3,75
Kroatien	2015	2,30	2,32	2,25	2,88
Italien	2013	2,89	2,55	3,75	2,71
Lettland	2013	2,91	2,57	3,75	1,79
Litauen	2015	2,42	2,23	2,88	3,33
Luxemburg	2013	2,74	2,28	3,88	3,83
Ungern	2013	2,07	1,45	3,63	2,00
Nederländerna	2013	2,94	2,84	3,19	1,17
Österrike	2013	2,44	2,12	3,25	2,17
Polen	2013	2,39	2,20	2,88	2,33
Portugal	2013	2,69	3,01	1,88	2,33
Slovenien	2014	2,39	1,99	3,38	2,13
Slovakien	2013	2,26	1,81	3,38	2,42
Finland	2013	2,17	2,38	1,63	1,88
Sverige	2013	2,52	2,52	2,50	1,17
Storbritannien	2014	1,59	1,18	2,63	0,54
EU oviktat genomsnitt		2,47	2,21	3,12	2,28

Källa: OECD Employment Protection Database, www.oecd.org/employment/protection.