



DET EUROPÆISKE SEMESTER – TEMABLAD

JOBBSKYTTelsesLOVGIVNING

1. INDLEDNING

Jobbeskyttelseslovgivning består af regler og procedurer for virksomhedernes mulighed for at ansætte og afskedige medarbejdere.

Jobbeskyttelseslovgivning omhandler:

- lovligheden af prøvetid, obligatorisk opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelser (betaling til medarbejdere for tidlig ophævelse af kontrakten)
- proceduremæssige krav, der skal følges for individuelle eller kollektive afskedigelser
- sanktioner for urimelig afskedigelse og
- betingelser for at benytte midlertidige eller tidsbegrænsede kontrakter.

Sådanne regler og procedurer kan være nedfældet i loven eller i kollektive eller individuelle arbejdsaftaler. Jobbeskyttelsens effektivitet afhænger også af yderligere faktorer som domstolenes fortolkning af lovgivningen og aftalemæssige bestemmelser.

Jobbeskyttelseslovgivningen anvendes ikke ensartet i alle medlemsstater. Ud over de fælles minimumskrav, der udspringer af EU-lovgivningen og andre internationale forpligtelser (se nedenfor), afspejler jobbeskyttelseslovgivningens forskellige træk primært de forskellige retlige og institutionelle traditioner. I lande med civilretlige traditioner er

jobbeskyttelseslovgivningen sædvanligvis forankret direkte i loven, mens man i lande med sædvaneret i højere grad bygger jobbeskyttelsen på private aftaler og tvistbilæggelse. I sidstnævnte lande har domstolene vide retlige skønsbeføjelser, mens lovgivningen spiller en større rolle i førstnævnte lande.

Manglende overholdelse af betingelserne i lovgivningen eller de betingelser, der er fastlagt ved kollektive aftaler, gør en afskedigelse ulovlig eller ugyldig. Dette har konsekvenser for arbejdsgiverens forpligtelser og arbejdstagerens rettigheder, som er forskellige fra land til land.

Generelt anses afskedigelse af diskriminerende årsager for at være ulovlig, mens der sædvanligvis ikke ydes arbejdstageren beskyttelse, hvis afskedigelsen begrundes med alvorlige disciplinære årsager. Der er normalt også fastlagt sanktioner for ulovlig brug af tidsbegrænsede kontrakter, dvs. uden for de betingelser, der er fastlagt i lovgivningen.

Rationalet bag jobbeskyttelseslovgivning er at beskytte arbejdstagerne mod vilkårlige handlinger fra arbejdsgivernes side ved hjælp af en række krav, som sidstnævnte skal overholde, når de afskediger medarbejdere. Disse afspejler til en vis grad de sociale omkostninger ved afskedigelser. En afskediget medarbejder mister sin indtægt,

anciennitetsrelaterede goder og potentielt sine akkumulerede jobspecifikke færdigheder og erfaring. Hvis det tager lang tid at finde et nyt job, kan nogle arbejdstagere også opleve negative sociale og sundhedsmæssige følger.

Samfundet bærer også omkostningerne ved, at arbejdstagerne mister deres arbejde, idet finansieringen af ydelser ved arbejdsløshed og af de aktive arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger hovedsagelig betales af skatteyderne. Beskyttelse mod afskedigelse anerkendes i Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO) konventioner¹, EU's charter om grundlæggende rettigheder², EU-traktaten³ og EU-direktiverne om minimumskrav til kollektive afskedigelser, oplysning og høring og tidsbegrænset og midlertidigt arbejde⁴. Disse direktiver sikrer arbejdstagere i alle medlemsstater et fælles minimumsniveau af beskyttelse.

En uafbalanceret eller overdrevent rigid jobbeskyttelseslovgivning kan få uønskede virkninger for arbejdsmarkedet. Navnlig vil streng beskyttelse mod afskedigelse af medarbejdere med tidsbegrænsede ansættelseskontrakter kombineret med løse regler om tidsbegrænsede kontrakter eller andre ikke-standardiserede kontrakter sandsynligvis medføre segmentering af

arbejdsmarkedet⁵. Det skyldes, at disse faktorer kan skabe incitament for arbejdsgiverne til at ansætte medarbejdere på tidsbegrænsede kontrakter for at undgå store afskedigelsesomkostninger. Desuden forbindes strenge regler mod afskedigelser sædvanligvis med lave frekvenser for ansættelse og afskedigelse. Disse kan bidrage til højere arbejdsløshed og længere perioder uden arbejde for svagere grupper som unge og/eller lavtuddannede. På den anden side er der ingen afgørende dokumentation for, at streng jobbeskyttelseslovgivning påvirker den samlede ledighed.

Jobbeskyttelseslovgivning er sædvanligvis resultatet af komplekse lovgivningsmæssige og ikke-lovgivningsmæssige rammer. Der findes ingen standardfremgangsmåde som sådan, og de politiske svar på udfordringerne på dette område bør skræddersys til de særlige træk ved hvert enkelt land. Desuden bør jobbeskyttelseslovgivning betragtes som led i en bredere institutionel ramme, der omfatter socialsikringssystemer, aktive arbejdsmarkedspolitikker og adgang til livslang læring.

Reformer af jobbeskyttelseslovgivning bør ses i relation til disse institutionelle træk og bør falde i tråd med en

¹ ILO-konvention om afskedigelse, 1982 (nr. 158).

² Ifølge artikel 30 har enhver arbejdstager "ret til beskyttelse mod ubegrundet opsigelse i overensstemmelse med EU-retten og national lovgivning og praksis".

³ Artikel 153 i Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde giver EU mulighed for at støtte medlemsstaterne i at sikre beskyttelse af arbejdstagere, når deres ansættelseskontrakt ophæves, og for at vedtage direktiver om minimumsstandarder.

⁴ EU-direktiverne 91/533/EØF om skriftlige erklæringer og om individuelle ansættelsesvilkår, 98/59/EF om kollektive afskedigelser, 2001/23/EF om overførsel af virksomheder, 1999/70/EF om tidsbegrænset ansættelse og 2008/104/EF om vikararbejde.

⁵ Segmentering af arbejdsmarkedet betyder, at der eksisterer flere forskellige kategorier ("segmenter") af arbejdstagere samtidig, som er kendetegnet ved forskellige niveauer af jobsikkerhed og/eller adgang til socialsikring og andre ydelser og ved en lav frekvens af personer, der overgår fra mindre sikre til mere sikre kategorier. Der skelnes typisk primært, men ikke udelukkende mellem arbejdstagere med tidsbegrænsede kontrakter og arbejdstagere med tidsbegrænsede kontrakter.

"flexicurity"-tilgang⁶. Ny dokumentation peger på, at medlemsstater, der har gennemført omfattende arbejdsmarkedsreformer med fleksible og pålidelige aftaleforhold, omfattende strategier for livslang læring, effektive aktive arbejdsmarkedspolitikker og moderne socialsikringsystemer, har været bedre i stand til at fastholde beskæftigelsen og retfærdigheden under den økonomiske recession.

Den europæiske søjle for sociale rettigheder har til formål at forhindre segmentering af arbejdsmarkedet og samtidig gøre beskæftigelsen sikker og fleksibel.

Det er navnlig omhandlet i princip nr. 5 ("Sikker og fleksibel beskæftigelse"⁷) og princip nr. 7 ("Oplysninger om ansættelsesvilkår og beskyttelse i tilfælde af opsigelser"⁸). Begge falder ind under kapitel II "Rimelige arbejdsvilkår".

Dette faktablad er struktureret som følger:

Afsnit 2 specificerer de primære udfordringer, som sædvanligvis knytter sig til en dysfunktionel jobbeskyttelseslovgivning. Det drejer sig om en høj grad af segmentering og en lav grad af dynamik på arbejdsmarkedet.

Afsnit 3 beskriver de politiske værktøjer til de forskellige udfordringer ved og aspekter af jobbeskyttelseslovgivning.

Afsnit 4 giver et overblik over status i de forskellige medlemsstater.

Endelig præsenteres detaljerede definitioner og statistikker i bilaget.

Dette faktablad er knyttet til faktabladene om henholdsvis aktive arbejdsmarkedspolitikker, ydelser ved arbejdsløshed, sort arbejde og færdigheder til arbejdsmarkedet.

⁶ Ifølge EU's beskæftigelsesretningslinje nr. 7 bør medlemsstaterne "tage hensyn til flexicurityprincipperne" (Rådets afgørelse om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker af 13. oktober 2016). Flexicurity kan defineres som en integreret tilgang med fire bestanddele: i) fleksible og sikre aftaleforhold, ii) strategier for livslang læring, iii) effektive aktive arbejdsmarkedspolitikker for at lette overgangen til nye job, iv) moderne socialsikringsystemer, der sikrer tilstrækkelig indkomststøtte under overgangen.

⁷ I princip nr. 5 bestemmes det bl.a., at "overgang til tidsbegrænset beskæftigelse skal fremmes", at "den nødvendige fleksibilitet hos arbejdsgiverne til hurtigt at tilpasse sig ændringer i de økonomiske forhold skal sikres i overensstemmelse med lovgivningen og kollektive overenskomster", og at "ansættelsesforhold, der fører til usikre arbejdsvilkår, skal hindres, bl.a. ved at forbyde brug af atypiske kontrakter".

⁸ I princip nr. 7 bestemmes det bl.a., at "Forud for en opsigelse har arbejdstagere ret til at blive underrettet om årsagerne hertil og få et rimeligt varsel. De har ret til adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og i tilfælde af ubegrundet opsigelse ret til at klage, herunder passende compensation".

2. POLITISKE UDFORDRINGER: EN OVERSIGT OVER EU-LANDENES RESULTATER

Som nævnt i indledningen er **en høj grad af segmentering og en lav grad af dynamik på arbejdsmarkedet** de mest almindelige udfordringer, når jobbeskyttelseslovgivningen er overdrevent rigid eller uafbalanceret til fordel for beskyttelsen af fastansatte arbejdstagere. Desuden kan der opstå sort arbejde som følge af de alt for store omkostninger ved at afskedige fastansatte medarbejdere foruden andre årsager såsom massiv beskatning af arbejdskraften. (Sort arbejde behandles i et andet temablad.)

Begrebet segmentering af arbejdsmarkedet indebærer, at der findes (mindst) to "segmenter" på arbejdsmarkedet samtidig. Det ene segment af arbejdsstyrken omfatter arbejdstagere med stabile ansættelsesforhold, beskyttelse mod afskedigelse og fuld adgang til social beskyttelse. Det andet segment er kendetegnet ved arbejdstagere, der har:

- ikke-standardiserede ansættelseskontrakter⁹, som giver begrænset eller ingen beskyttelse mod afskedigelse, og/eller
- ustabile ansættelsesforhold og ringe karrieremuligheder og/eller
- (hyppigt) begrænset adgang til social beskyttelse, fordi de kun har betalt sociale bidrag i kortere perioder.

⁹ Ud over den traditionelle skelnen mellem lønmodtagere og selvstændige findes der "atypiske" former for beskæftigelse såsom tilkaldarbejde, midlertidigt arbejde, vikararbejde, projektansættelser, arbejdsdeling, udlåns- og puljeordninger og crowdsourcing. Listen er lang og varierer efter den enkelte medlemsstat. Desuden bruges kontrakter på civilretligt grundlag stadig hyppigere i visse medlemsstater til at regulere leveringen af ydelser, der reelt består i arbejde.

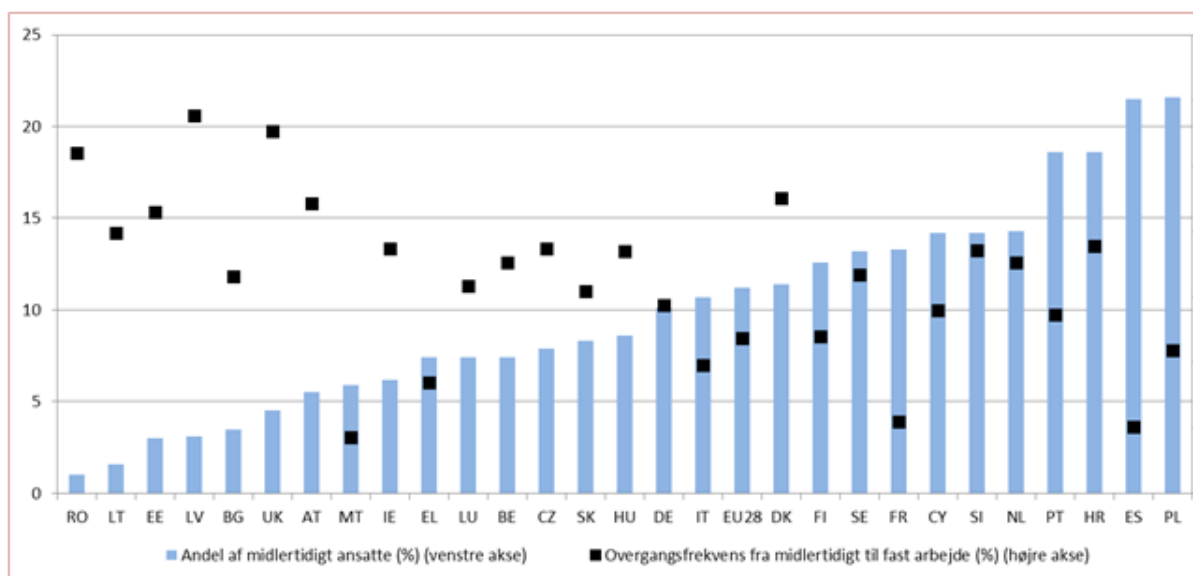
På et segmenteret arbejdsmarked står arbejdstagere med tidsbegrænsede/atypiske kontrakter ikke i denne situation af egen fri vilje (dvs. de ville foretrække at være fast ansat¹⁰), og de udfører ofte opgaver, som ikke er af midlertidig karakter.

Desuden er der begrænsede muligheder for overgang fra det mindre beskyttede til det mere beskyttede

segment af arbejdsstyrken. I praksis er tidsbegrænsede kontrakter blindgyder snarere end et springbræt til fastansættelse.

Kombinationen af en høj andel af arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og en lav overgang til tidsubegrænset beskæftigelse er særligt bekymrende i lande som Polen, Spanien og Frankrig (figur 1).

Figur 1 — Andelen af midlertidigt ansatte ud af det samlede antal ansatte, aldersgruppen 20-64 år (2016) og overgangen fra midlertidig til fast ansættelse (2015)



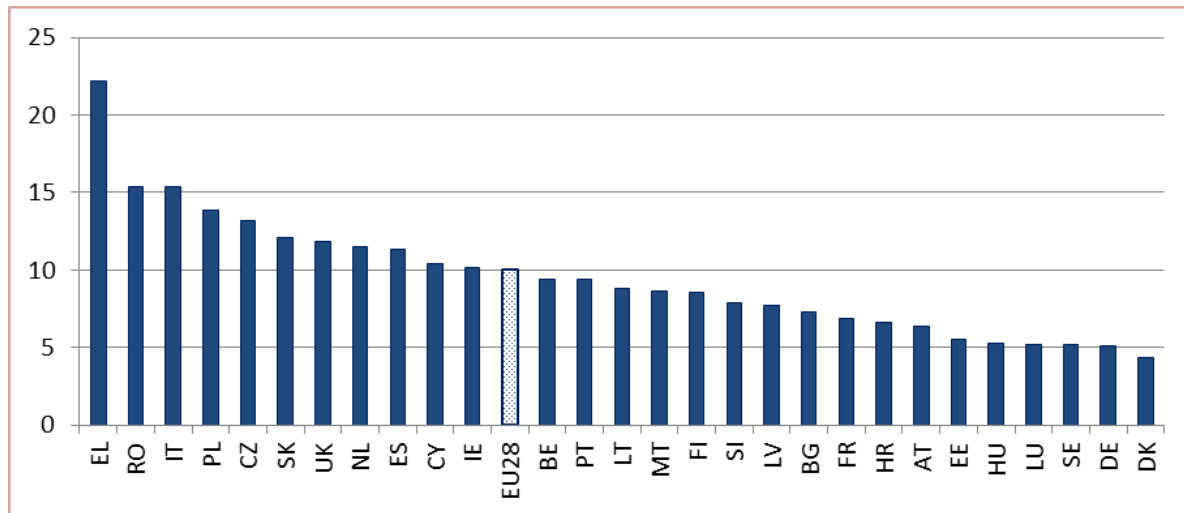
Kilde: Eurostat, AKU og SILC.

Lande med en høj andel af selvstændige erhvervsdrivende kan også være udsat for segmenteringsproblemer. Dette er tilfældet, når selvstændig virksomhed dækker over delvist misbrug for at maskere det, der reelt er økonomisk afhængige ansættelsesforhold (såkaldte proformaselvstændige), og når medlemsstaterne ikke har tilpasset deres socialsikringsystemer til at dække de selvstændigt

¹⁰ I EU i 2015 gjaldt dette 66,4 % af personer med tidsbegrænset ansættelse (20-64-årige), fordi de ikke kunne finde et fast arbejde (Eurostat, AKU).

erhvervsdrivende¹¹. Andelen af selvstændige (uden ansatte) er højest i Grækenland (22,2 %), Rumænien (15,4 %) og Italien (15,4 %) fulgt af Polen, Tjekkiet og Slovakiet (figur 2).

Figur 2 – Selvstændige uden ansatte i procent af den samlede beskæftigelse, 2016



Kilde: Eurostat, AKU (egne beregninger).

Streng beskyttelse mod afskedigelse mindsker jobomsætningen, idet den ved at øge omkostningerne for virksomhederne ved at skille sig af med deres medarbejdere, hæmmer deres lyst til såvel at hyre som at fyre folk. Hvad angår den samlede beskæftigelse, har dette måske kun en ringe eller slet ingen virkning.

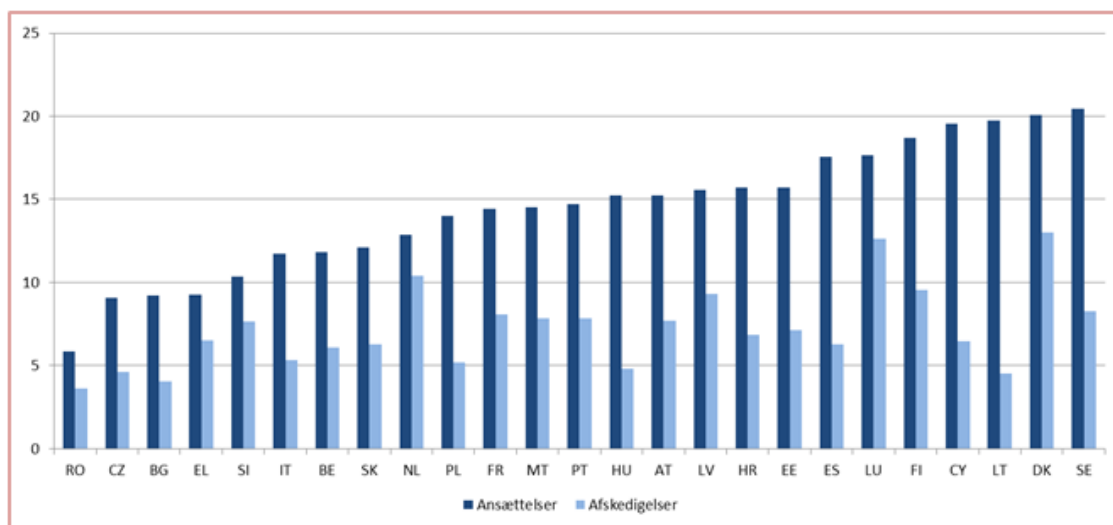
Men det påvirker processen med jobskabelse og nedlæggelse af arbejdspladser, varigheden af ledigheden og de lediges alderssammensætning, samt hvor effektivt arbejdskraften fordeles mellem virksomheder og sektorer.

¹¹ R. Pedersini og D. Coletto (2010). "Self-employed workers: industrial relations and working conditions", Det Europæiske Institut for Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, 2010.

Hvis man både ser på ansættelses- og afskedigelsestal¹², giver det en idé om **omsætningen på arbejdsmarkedet** (figur 3). Når begge tal er høje, anses arbejdsmarkedet for mere dynamisk og fleksibelt (f.eks. som i Skandinavien og de baltiske lande til højre i figuren). Imidlertid kan høje ansættelses-/afskedigelsestal også være en følge af udbredt brug af tidsbegrænsede kontrakter.

Denne tvetydighed ses til dels i Spanien, Nederlandene, Portugal og Cypern. Det er under alle omstændigheder nødvendigt med mere specifikke analyser for at drage konklusioner om arten af jobomsætningen som sådan.

Figur 3 – Ansættelses- og afskedigelsesfrekvenser, 2016



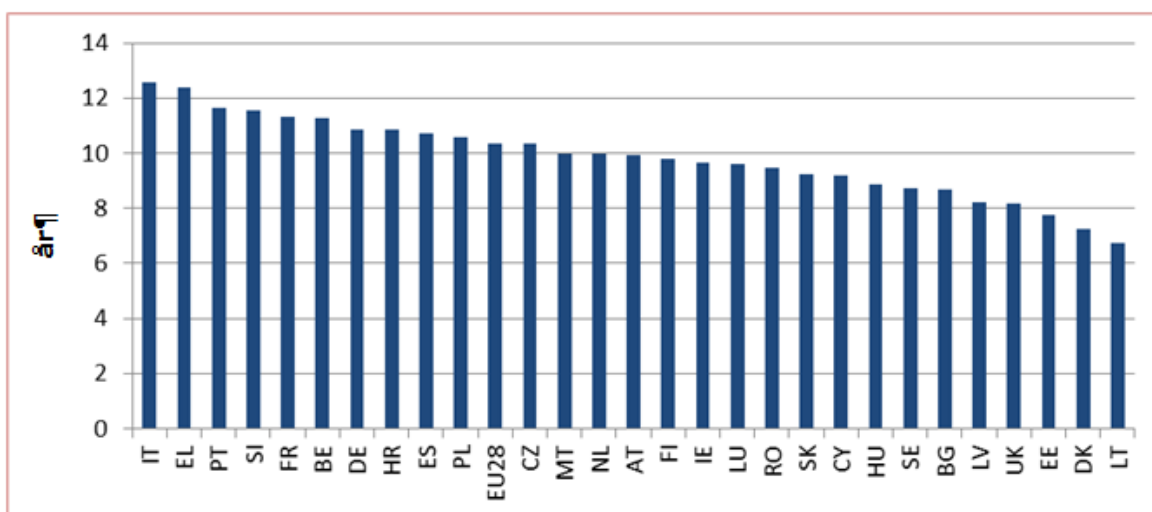
Kilde: Eurostat, AKU (egne beregninger).

Høj anciennitet, især for unge voksne, kan også være et tegn på et statisk arbejdsmarked, hvor arbejdstagerne bliver i jobbet og ikke bevæger sig mellem mere produktive virksomheder og sektorer. Dette kan være relevant, især når der samtidig med høj anciennitet forekommer et højt antal midlertidigt ansatte (f.eks. i Frankrig, Kroatien, Italien, Portugal og Slovenien).

Dette tyder på segmentering af arbejdsmarkedet – det er et tegn på, at insiders kan nyde godt af forholdsvis lange og stabile karriereforløb, mens outsiders oplever kortvarige ansættelser. Figur 4 viser den gennemsnitlige anciennitet for arbejdstagere på 15-64 år.

¹² Ansættelses- og afskedigelsestal kan beregnes som forholdet mellem den samlede beskæftigelse og henholdsvis i) individuelle overgange fra arbejdsløshed til beskæftigelse og mellem job (ansættelsesfrekvens) og ii) individuelle overgange fra beskæftigelse til arbejdsløshed (afskedigelsesfrekvens). Hvis der sker flere ansættelser end afskedigelser i absolutte tal, stiger nettobeskæftigelsen.

Figur 4 – Antal års anciennitet (15-64-årige), 2016



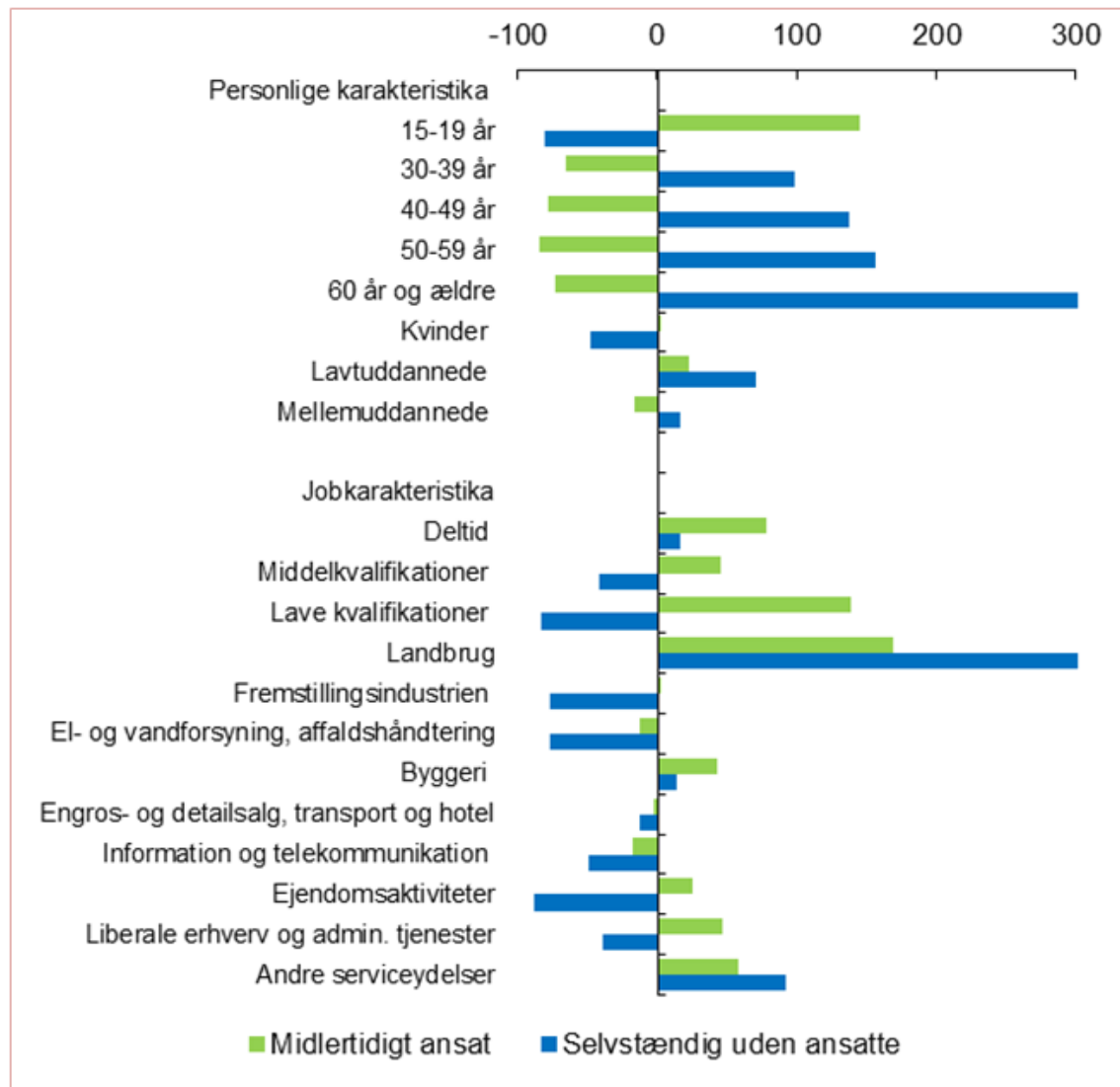
Kilde: Eurostat, AKU (egne beregninger).

Segmentering af arbejdsmarkedet berører ikke forskellige befolkningsgrupper ligeligt.

Midlertidigt ansatte og selvstændige (uden ansatte) er ofte lavtuddannede, har typisk deltidsjob og er beskæftiget i landbruget, byggeriet eller servicesektoren.

Mens midlertidigt ansatte sædvanligvis er unge, stiger chancen for at blive "soloselvstændig" med alderen. Dette fremgår klart af Europa-Kommissionens analyse¹³ i figur 5.

Figur 5 — Sandsynligheden for at være midlertidigt ansat eller selvstændig uden ansatte



Kilde: Arbejdsmarkedet og lønudviklingen i Europa, 2017.

Bemærkninger: 1) Grafen viser, hvordan sandsynligheden for at være midlertidigt ansat eller selvstændig uden ansatte ændrer sig sammenlignet med referencekategorien alt efter de forskellige personlige og jobrelaterede karakteristika. Hver bjælke udtrykker, hvor meget sandsynligheden stiger for den enkelte karakteristika, hvis de andre er konstante. Således øger det at være yngre end 20 år sandsynligheden for at være midlertidigt ansat med 145 % i forhold til en person på mellem 20 og 29 år.

¹³ Arbejdsmarkedet og lønudviklingen i Europa. Årlig rapport 2017.

3. POLITISKE MIDLER TIL AFHJÆLPNING AF POLITIKUDFORDRINGERNE

I en stor mængde litteratur er virkningerne af jobbeskyttelseslovgivningen for arbejdsmarkedet blevet undersøgt.

Et kompendium med nylig teoretisk og empirisk evidens for den makroøkonomiske virkning af denne lovgivning findes i Europa-Kommissionens rapport "*Labour market developments in Europe 2012*"¹⁴ og "*Employment and social developments in Europe Review 2015*"¹⁵. En gennemgang af virkningen for segmentering af arbejdsmarkedet kan findes i den nylige rapport om arbejdsmarkedet og lønudviklingen i Europa 2017¹⁶.

Vi henviser til disse tre rapporter vedrørende dybdegående analyser af bestemmende faktorer og resultater af jobbeskyttelseslovgivningen, herunder virkningen af løsning af arbejdskonflikter, samt vedrørende de detaljerede politiske retningslinjer. Dette afsnit giver et ikke-teknisk sammendrag af de primære resultater og den bedste politiske praksis for løsningen af de udfordringer, der er præsenteret i afsnit 2.

Jobbeskyttelseslovgivning omfatter både et element af "overførsel" (f.eks. fratrædelsesgodtgørelser fra arbejdsgiver til arbejdstager) og af "dødvægtstab" (f.eks. proceduremæssige omkostninger og tvistbilæggelse). Dødvægtstab

øger de faktiske arbejdskraftomkostninger og tynger derfor ikke kun i forbindelse med beslutninger om afskedigelser, men også om ansættelser. Derimod kan elementet af overførsel have neutrale virkninger, forudsat at lønningerne er tilstrækkeligt fleksible til at kompensere for den større sikkerhed, som restriktionerne på afskedigelser giver. Streng beskyttelse af ansatte, især med hensyn til proceduremæssige krav, mindsker sandsynligheden for, at der nedlægges job i tilfælde af økonomiske kriser. Men ved at øge den faktiske arbejdskraftomkostning hæmmer den samtidig jobskabelsen. Følgelig mindsker den jobtab i nedgangstider, men begrænser også jobskabelsen i opgangstider, idet arbejdsgiverne sandsynligvis vil undgå at påføre sig selv omkostningerne ved afskedigelser. Jobomsætningen er normalt lav i lande, hvor lovgivningen medfører høje og uvisse afskedigelsesomkostninger. Disse kan begrænse omfordelingen af beskæftigelsen i retning af mere produktive aktiviteter.

Streng jobbeskyttelseslovgivning øger ledighedens varighed og langtidsledigheden. Den forventede virkning af denne lovgivning for den samlede ledighed er tvetydig (da en skrap jobbeskyttelseslovgivning både hæmmer skabelsen og nedlæggelsen af arbejdspladser). Men kombinationen af færre jobnedlæggelser og mindre jobskabelse giver sig sandsynligvis udslag i længere arbejdsløshedsperioder. Navnlig varer ledighed ofte længere for dem, der kommer ind på arbejdsmarkedet for første gang, og for dem, der har midlertidige ansættelser (f.eks. grupper, hvor unge, lavtuddannede og kvinder er overrepræsenterede).

Kombinationen af en streng beskyttelse mod afskedigelse af personer på tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og lempelig håndhævelse af beskyttelsen af personer på midlertidige eller atypiske kontrakter fører til segmentering af arbejdsmarkedet. Strengere jobbeskyttelseslovgivning, der

¹⁴ Europa-Kommissionen (2012), "Labour market developments in Europe 2012", European Economy 5/2012.

¹⁵ Europa-Kommissionen (2016), "Employment and social developments in Europe Review 2015", Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion.

¹⁶ Europa-Kommissionen (2017), "Labour market and wage developments in Europe. Annual Review 2017", Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion.

regulerer faste ansættelser, øger sandsynligheden for brugen af midlertidige ansættelser. Den udvider også kløften mellem fastansatte og midlertidigt ansatte med hensyn til anciennitet og deres lønniveau¹⁷. Streng jobbeskyttelseslovgivning påvirker primært nye arbejdstagere på arbejdsmarkedet, de veluddannede og personer, der er ansat i arbejdsmarkedstjenester. Streng regulering af midlertidige ansættelser påvirker ikke sandsynligheden for at være ansat midlertidigt. Men selv når den retlige ramme er stringent, øger en lempelig håndhævelse af den risikoen for, at folk bliver ansat på tidsbegrænsede kontrakter. Med en forholdsvis streng beskyttelse af faste ansættelseskontrakter risikerer arbejdstagere, der er ansat på tidsbegrænsede ordninger, at blive hængende i ustabile job.

Ikke desto mindre kan man se sådan på det, at beskæftigelsessituationen for midlertidigt ansatte ikke altid er så prekær, som det ofte hævdes. Det skyldes, at de ansatte kan have længerevarende forhold til samme arbejdsgiver og være omfattet af de samme, om ikke strengere, regler mod afskedigelse. Virksomhederne kan også tilskyndes til at omgå restriktioner på ansættelser og afskedigelser ved at udlicitere arbejde til selvstændige.

Dårligt udformet arbejdslovgivning kan hæmme arbejdsmarkedsdeltagelsen, især for grupper med særlige udfordringer (lavtuddannede, unge, ældre og kvinder). Dette kan ske, hvis regler og omkostninger gør ansættelsen af dem økonomisk uinteressant og tilskynder til fortsættelse af sort arbejde ved at skabe u hensigtsmæssige

¹⁷ Disse forskelle består, efter at der er taget højde for individuelle og jobspecifikke karakteristika, som påvirker efterspørgslen efter specifikke kontrakttyper. Europa-Kommissionen (2017), "Labour market and wage developments in Europe. Annual Review 2017", Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion.

incitamenter for virksomhederne til at omgå lovgivningen.

Mens det desuden er almindeligt anerkendt, at jobsikkerhed kan tilskynde de ansatte til at investere i virksomhedsspecifikke færdigheder, som bidrager til produktiviteten, kan overdrevent streng jobbeskyttelseslovgivning være skadelig for produktiviteten og væksten ved at føre til mindre effektiv fordeling af arbejdskraften og mindre innovation. Ved at fremme spredningen af jobspecifikke færdigheder kan mere ekstensiv brug af midlertidigt arbejde også dæmpe væksten i arbejdskraftens produktivitet.

Jobbeskyttelseslovgivningen bør med henblik på bedst mulige resultater ikke hæmme overgangen mellem to job. Den bør gøre det muligt for økonomien at reagere fleksibelt på kriser, der kræver omfordeling af arbejdskraften mellem forskellige sektorer og erhverv, og samtidig beskytte arbejdstagerne effektivt. Komplekse og usikre regler for ophævelse af tidsbegrænsede kontrakter får virksomhederne til at tøve med at ansætte arbejdstagere og gå i gang med innovative aktiviteter på grund af de uforudsigelige omkostninger ved at afskedige medarbejdere. Arbejdstagere kan også miste modet til at forfølge uberettigede afskedigelser, når fortolkningen af loven gør håndhævelsen af jobbeskyttelseslovgivningen usikker. Usikkerhed med hensyn til retsvæsenets afgørelser koster også medarbejderne penge, idet de kan risikere at få indefrosset deres løn, mens en retssag pågår, og i situationer, hvor dommerne er meget uenige om, hvor lang tid sagen vil tage at behandle.

Hvor effektivt konfliktløsningssystemet er i forbindelse med sager om uberettigede afskedigelser, har stor betydning for jobbeskyttelseslovgivningen i praksis. Rammer for tidlig konfliktløsning mindsker de direkte omkostninger og usikkerheden ved

arbejdskonflikter. Udformningen af udenretslige mæglingsmekanismer og fordelingen af omkostninger mellem sagsøger og sagsøgte kan påvirke konfliktfrekvensen. Ligeledes kan domstolenes mulighed for at tage hensyn til tidligere forsøg på at forhandle et forlig på plads påvirke incitamenterne til at løse tvister, før der anlægges en retssag. Dette kan i sidste ende mindske antallet af arbejdskonflikter og usikkerheden ved domstolsafgørelser.

Med hensyn til bedste politiske praksis kunne man ved vurderingen af prioriteringerne af reformer af jobbeskyttelseslovgivningen i EU's medlemsstater tage følgende aspekter i betragtning:

Segmenteringsproblemerne kan løses ved at mindske kløften i jobbeskyttelseslovgivningen mellem faste og midlertidige ansættelser. Overdreven brug af midlertidige kontrakter og lave tal for overgange til fast ansættelse kan skyldes overdrevent streng lovgivning mod individuelle og kollektive afskedigelser og/eller alt for fleksible ordninger for tidsbegrænsede kontrakter. I lande med sådanne kløfter har man i den seneste debat understreget det ønskelige i en enkelt, tidsbegrænset kontrakt, der knytter en arbejdstagers beskyttelse til vedkommendes anciennitet.

Overdreven udbredelse af forskellige typer kontrakter kan føre til alvorlige kløfter mellem insidere og outsiders ("kontraktlig fragmentering"). En forøgelse af bestemte typer kontraktens fleksibilitet uden ændring af reglerne for faste kontrakter eller kollektive afskedigelser har hidtil udvidet kløfterne mellem insidere og outsiders på arbejdsmarkedet. Dette har ført til segmentering af markedet i en række medlemsstater.

Der findes ikke én enkelt måde at reformere jobbeskyttelseslovgivningssystemerne på, men forskellige fremgangsmåder, som afhænger af et givet lands karakteristika. Den specifikke

afgrænsning og retning af reformerne afhænger af:

- hvordan man prioriterer de problemer på arbejdsmarkedet, der skal løses
- hvilke træk ved jobbeskyttelseslovgivningen der bedst kan bidrage til, at reformens målsætninger opfyldes
- behovet for at løse andre problemer end selve lovgivningen (f.eks. arbejdsløshedsunderstøttelse) for at sikre, at reformarbejdet er effektivt og muligt og
- de store forskelle mellem de respektive nationale jobbeskyttelseslovgivningssystemer og behovet for at bevare den indre sammenhæng.

Passende supplerende foranstaltninger, der sikrer "flexicurity", er afgørende, når jobbeskyttelseslovgivningen skal reformeres. Ifølge flexicurity-paradigmet bør fokus flyttes fra beskyttelse af det specifikke job (jobsikkerhed) til beskæftigelsessikkerhed gennem hele personens arbejdsliv. Dette betyder, at en større kontraktlig fleksibilitet bør ledsage reformerne og sikre universel og tilstrækkelig dækning med hensyn til arbejdsløshedsunderstøttelse, effektive aktive arbejdsmarkedspolitikker og muligheder for livslang læring. Disse foranstaltninger ville hjælpe arbejdstagerne med overgangen fra midlertidige til tidsbegrænsede kontrakter og sikre dem tilstrækkelig sikkerhed til at løbe højere risici på arbejdsmarkedet.

Støtten fra arbejdsmarkedets parter er afgørende for den effektive gennemførelse af ambitiøse reformer af jobbeskyttelseslovgivningen og for at sikre, at de er socialt bæredygtige.

Rækkefølgen og tidsplanen for reformerne er vigtig. En svækkelse af jobbeskyttelseslovgivningen i nedgangstider kan forårsage flere nedlæggelser af arbejdspladser, som ikke opvejes af større jobskabelse. Dette kan resultere i højere arbejdsløshed (og

større udgifter til arbejdsløshedsunderstøttelse) på kort sigt, selv om det vil blive udlignet af større jobskabelse på mellemlang sigt.

4. POLITISK STATUS I FORSKELLIGE LANDE

Medlemsstaternes regler forekommer meget forskelligartede, selv inden for grupper af lande med ensartede socioøkonomiske træk. De største forskelle i jobbeskyttelseslovgivningen i EU ligger i de forskellige ordninger for afskedigelse af medarbejdere i almindelige ansættelser. Forskellene har ikke blot at gøre med lovgivningens strenghed, men også de instrumenter, der skal beskytte arbejdstagerne mod afskedigelse. De største forskelle vedrører definitionen af berettiget og uberettiget afskedigelse og de tilhørende retsmidler.

- I nogle lande er **definitionen af berettiget afskedigelse** ikke restriktiv, og uberettigede afskedigelser er begrænset til tilfælde, som ikke i rimelig grad bygger på økonomiske omstændigheder, og til tilfælde af forskelsbehandling. (Det er f.eks. tilfældet i Belgien, Tjekkiet, Danmark, Grækenland, Irland, Italien, Ungarn, Polen, Slovakiet og Det Forenede Kongerige.) I de angelsaksiske lande især er der ikke brug for at begrunde en økonomisk betinget afskedigelse som sådan. I visse andre lande (f.eks. Frankrig, Slovenien og Finland) er afskedigelser ikke berettigede, hvis de ikke bygger på en objektiv og relevant grund. Yderligere specifikke betingelser gælder i tilfælde af kollektive afskedigelser (f.eks. i Estland, Nederlandene og Østrig).
- **Beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af uberettiget afskedigelse** varierer meget i EU. Generelt har en arbejdstager i tilfælde af uberettiget afskedigelse ret til en økonomisk erstatning oven i, hvad der normalt kræves ved en berettiget afskedigelse, eller til at

blive ansat igen. Arbejdsgiverne skal måske også betale arbejdstageren tabt arbejdsfortjeneste (løn til gode). I visse tilfælde er der ikke fastlagt bestemmelser om genansættelse i jobbet (f.eks. Belgien og Finland), mens genansættelse er reglen i andre lande (f.eks. Estland og Østrig). I visse medlemsstater skal virksomhederne måske både genansætte en medarbejder og betale vedkommende tabt løn (f.eks. Italien og Portugal), hvis afskedigelsen bygger på forskelsbehandling. I andre kræves der kun dækning af tabt løn og ikke yderligere erstatning (f.eks. Tjekkiet og Irland).

- **Udformningen af fratrædelsesgodtgørelser** varierer også meget mellem landene. Ret til fratrædelsesgodtgørelser kan være fastlagt i loven (f.eks. i Frankrig, Ungarn, Portugal og Slovenien) eller i etablerede kollektive overenskomster (f.eks. i Sverige og Danmark for timelønnede). I visse lande findes der slet ikke fratrædelsesgodtgørelse (f.eks. i Belgien, Finland og Sverige). I Østrig har medarbejderne adgang til individuelle fratrædelseskonti. Hvor der findes fratrædelsesgodtgørelser, varierer beløbene meget fra medlemsstat til medlemsstat afhængigt af årsagen til afskedigelsen (berettiget eller uberettiget) og af andre betingelser.

Reglerne for midlertidige kontrakter er også temmelig forskellige inden for grænserne af de principper, der er fastlagt i direktiverne om tidsbegrænset arbejde og vikararbejde. Medlemsstaterne har også forskellige regler og procedurer for **kollektive afskedigelser**. Men de fælles principper, der er forankret i direktiverne om kollektive afskedigelser¹⁸, mindsker i nogen grad forskellene mellem EU-landene.

¹⁸ Direktiv 75/129/EØF og direktiv 98/59/EF.

Indikatorer for jobbeskyttelseslovgivningen gør det muligt at kvantificere dens samlede strength og sammenligne den med andre landes. OECD samler sådanne indikatorer for de fleste af sine medlemslande (OECD Employment Protection Legislation Index) fra 21 lovgivningselementer (se figur 1 og tabel 1 i bilaget, hvor disse indikatorer beskrives). Den seneste ajourføring af dette indeks omfatter gældende lovgivning i 2013 (eller 2014 eller 2015 for et begrænset antal lande) i 21 EU-medlemsstater, som er medlem af OECD, plus tre andre medlemsstater¹⁹. De nyeste reformer er som sådan ikke medtaget. Metodologien er blevet forfinet for at kunne tage mere systematisk hensyn til, hvordan lovgivningen, kollektive overenskomster og retspraksis fortolkes²⁰.

¹⁹ Databasen om jobbeskyttelseslovgivning omfatter ikke Bulgarien, Cypern, Malta og Rumænien.

²⁰ OECD, Employment Outlook 2013, kapitel 2.

OECD's indikatorer for jobbeskyttelseslovgivning har visse begrænsninger og bør fortolkes med forsigtighed. Ikke alle ændringer i jobbeskyttelseslovgivningen ændrer OECD's indikatorer. En ændring kan være utilstrækkelig til at ændre det pointtal, der gives til en bestemt form for statslig regulering. Alternativt bliver specifikke aspekter af lovgivningen måske ikke medtaget i beregningen af indekset (f.eks. domstolsprocedurers varighed og usikkerhed i tilfælde af uberettigede afskedigelser eller behandlingen af selvstændige). Desuden tager indikatorerne ikke fuldt ud højde for visse aspekter ved håndhævelsen af jobbeskyttelseslovgivningen²¹.

I årene før finanskrisen sigtede de fleste reformer mod at lette ansættelse på tidsbegrænsede kontrakter. Fra 2000 til 2008 var jobbeskyttelseslovgivningens indikatorer for individuelle almindelige ansættelseskontrakter og kollektive afskedigelser generelt stabile. Samtidig blev reglerne for tidsbegrænsede kontrakter lempet betragteligt i en række lande. Disse delvise arbejdsmarkedsreformer har fået skyld for at udvide kløften mellem stærkt beskyttede fastansatte og ringe beskyttede midlertidigt ansatte²².

Siden 2008 er der foretaget gennemgribende reformer af jobbeskyttelseslovgivningen i en række medlemsstater, især i Sydeuropa og dele af Østeuropa. I vid udstrækning har disse reformer svækket de fastansattes beskyttelse mod afskedigelse. Dette er sket ved bl.a. at begrænse mulighederne for genansættelse i tilfælde af uberettiget afskedigelse, lægge loft over udbetaling af tabt løn, skære ned på fratrædelsesgodtgørelser og forlænge prøvetiden.

I nogle lande er procedurerne for kollektive afskedigelser blevet forenklet og omkostningerne derved reduceret. Reglerne for midlertidige kontrakter er blevet ændret for at hæmme lysten til at bruge dem i for stort omfang, herunder gennem højere ikke-lønrelaterede omkostninger²³. Derfor er jobbeskyttelseslovgivningens indikator for tidsbegrænsede kontrakter enten forblevet konstant eller faldet markant (figur 6).

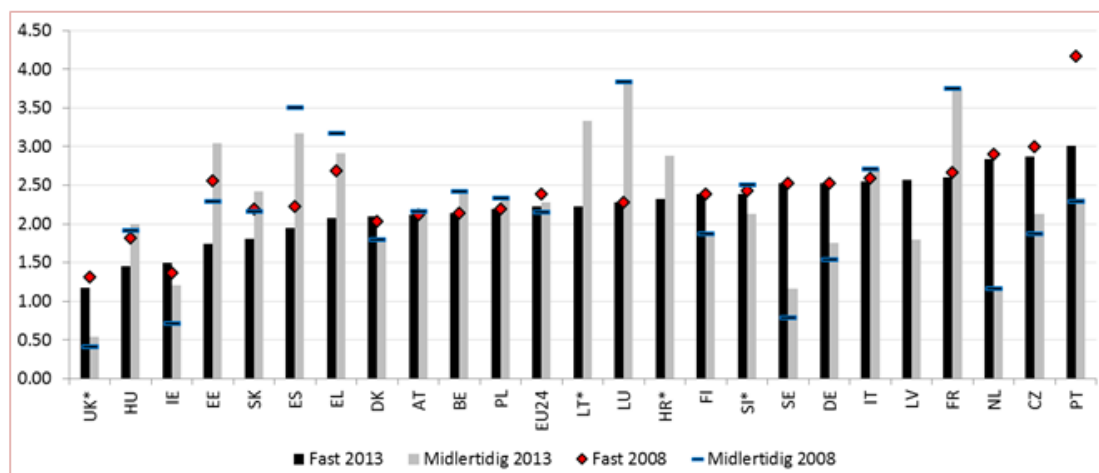
Faldet i indikatoren forekommer at være særlig stærkt for Portugal, men der ses også fald for Estland, Grækenland, Spanien, Italien, Ungarn, Slovenien, Slovakiet og Det Forenede Kongerige. For visse lande (f.eks. Italien og Nederlandene) kan indikatoren ikke opfange effekten af arbejdsmarkedsreformer gennemført efter 2013.

²¹ Et tredje, almindeligt kritikpunkt er den uundgåelige grad af subjektivitet, der påvirker kodificeringen af nationale lovmæssige træk til et sammensat indeks (Venn 2009). Da kodificeringen til tider kan udløse vildledende fortolkninger af nationale regler og procedurer eller undlade relevante, ikke-lovgivningsmæssige data, bør OECD's indeks håndteres med forsigtighed eller eventuelt integreres i en ajourført og mere omfattende EU-28-database.

²² Se f.eks. O. Blanchard og A. Landier, (2001) "The perverse effects of partial labor market reform: fixed duration contracts in France", NBER Working Paper 8219. T. Boeri og P. Garibaldi (2007) "Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?", The Economic Journal, bind 117, s. 357.

²³ En gennemgang af arbejdsmarkedsreformer findes i Arbejdsmarkedet og lønudviklingen i Europa 2015, kapitel 4, Europa-Kommissionen. Yderligere oplysninger om nylige reformer findes i LABREF-databasen: <https://webgate.ec.europa.eu/labref/public/>. Nylig dokumentation fra LABREF sammenfattes i Europa-Kommissionen (2017), Arbejdsmarkedet og lønudviklingen i Europa, 2017, kapitel 3.

Figur 6: Jobbeskyttelseslovgivningsindeks for faste og midlertidige ansættelseskontrakter i 2013* og 2008



Kilde: OECD Employment Protection Database.

*2014 for Slovenien og Det Forenede Kongerige, 2015 for Kroatien og Litauen.

Aktiviteterne med at reformere jobbeskyttelseslovgivningen har været særlig intense i lande med både store akkumulerede ubalancer og streng jobbeskyttelseslovgivning før krisen. Dette gælder Spanien, Kroatien, Frankrig, Italien, Portugal og Slovenien. Belgien vedtog sin "single status law", som primært harmoniserede opsigelsesvarsler for henholdsvis timelønnede og funktionærer og omdefinerede uberettigede afskedigelser.

Afskedigelsesomkostningerne, herunder ved kollektive afskedigelser, blev også nedbragt i Det Forenede Kongerige. Resten af afsnittet indeholder en delvis liste over reformer, der er gennemført de seneste år.

Kroatien færdiggjorde den arbejdsretsreform, der blev igangsat i 2013, med vedtagelsen af arbejdsloven i 2014. Denne beforder brugen af visse former for ikke-standardiseret arbejde og forenkler afskedigelsesprocedurerne. I august 2016 indførte **Frankrig** en reform med angivelse af, under hvilke nærmere omstændigheder individuelle afskedigelser kan ske af økonomiske årsager. Reformen sikrer også mere fleksibilitet med hensyn til, hvordan arbejdsvilkårene fastlægges i virksomheden. I 2014 vedtog **Italien** en omfattende arbejdsmarkedsreform i form

af arbejdsloven. Den ændrer bl.a. reglerne for afskedigelse fra tidsbegrænsede kontrakter, forenkler og reducerer ikke-standardiserede former for kontrakter og øger reglerne for den interne fleksibilitet i virksomhederne.

I **Litauen** blev revisionen af arbejdsloven vedtaget i 2016, og den mindskede omkostningerne ved individuelle afskedigelser ved at forkorte opsigelsesvarslet og mindske fratrædelsesgodtgørelsen. Den lempede også restriktionerne på brugen af tidsbegrænsede kontrakter og indførte en række nye kontrakttyper. Dette omfatter lærlingekontrakter, projektansættelseskontrakter, arbejdsdelingskontrakter og kontrakter med flere arbejdsgivere. I juli 2015 indførte **Nederlandene** et loft over fratrædelsesgodtgørelser for uberettigede afskedigelser og gav mere klarhed over procedurerne i forbindelse med afskedigelser (den offentlige arbejdsformidling i tilfælde af økonomiske årsager og domstolene i forbindelse med personrelaterede årsager). Den maksimale varighed af midlertidige kontrakter blev også reduceret (fra tre til to år), og antallet af måneder mellem kontrakterne, indtil en ny række midlertidige kontrakter kan indledes, blev øget. I 2016 indførte

Polen restriktioner på antallet af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter og deres maksimale varighed. Opsigelsesvarslet for tidsbegrænsede kontrakter blev også bragt i overensstemmelse med varslet for faste kontrakter.

Mere generelt har en række medlemsstater strammet grænserne for tidsbegrænsede kontrakter og mere

specifikt for brugen af vikararbejde (f.eks. Danmark, Frankrig, Italien, Slovakiet og Slovenien). Omvendt har andre lettet adgangen til tidsbegrænsede kontrakter (f.eks. Tjekkiet) og vikararbejde (f.eks. Grækenland og Litauen). Nogle (f.eks. Kroatien, Italien og Portugal) har øget de tidsbegrænsede kontrakters varighed eller muligheden for forlængelse for at fremme jobskabelsen.

5. REFERENCER

- O. Blanchard og A. Landier, (2001) "The perverse effects of partial labor market reform: fixed duration contracts in France", NBER Working Paper 8219.
- T. Boeri og P. Garibaldi (2007) "Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effect?", The Economic Journal, bind 117, s. 357.
- Europa-Kommissionen (2012), "Labour market developments in Europe 2012", European Economy 5/2012.
- Europa-Kommissionen (2016), "Employment and social developments in Europe Review 2015", Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion.
- Europa-Kommissionen (2017), "Labour market and wage developments in Europe. Annual Review 2017", Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion.
- OECD (2013), Employment Outlook 2013, OECD Publishing.
- R. Pedersini og D. Coletto (2010). "Self-employed workers: industrial relations and working conditions", Det Europæiske Institut for Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, 2010.
- D. Venn (2009), "Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators", OECD Social, Employment and Migration Working Paper No 89.

Dato: 17.10.2017

BILAG

Primære træk ved jobbeskyttelseslovgivningen

Sædvanligvis reguleres tre primære aspekter af jobbeskyttelsen ved lov: beskyttelse af arbejdstagere i tilfælde af **individuel afskedigelse**, specifikke krav til **kollektive afskedigelser** og **midlertidige former for job**.

De primære træk ved jobbeskyttelseslovgivningen om **individuelle afskedigelser** er som følger:

- **Prøvetid.** Under prøvetiden kan begge parter ophæve ansættelsesforholdet uden omkostninger (der anvendes generelt ikke opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse). For at undgå risikoen for, at arbejdsgiverne benytter sig af lange prøveperioder, fastsætter loven ofte en maksimal varighed. I nogle lande tillader lovgivningen afvigelser fra den maksimale standardlængde ved hjælp af midlertidige afvigelser, især i forbindelse med arbejdsrelateret uddannelse. I visse tilfælde reguleres prøvetiden på en sådan måde, at afskedigelsesomkostningerne reduceres ved starten. Den maksimale prøvetid i EU varierer fra under en måned til 12 måneder. I de fleste lande ligger den på 3-6 måneder.
- **Opsigelsesvarsler og proceduremæssige krav.** Arbejdslovgivningen fastsætter ofte et opsigelsesvarsel for afskedigelse og en pligt til at give varslet skriftligt. Manglende overholdelse af opsigelsesvarslet kan give ret til erstatning for den indtægt, som den pågældende medarbejder ville have haft, hvis varslet var blevet overholdt. Generelt afhænger procedurerne af, om årsagen til afskedigelsen er personrelateret (f.eks. manglende kompetencer eller disciplinære forhold) eller økonomisk. Procedurerne kan også afhænge af typen af arbejdstager,

virksomhedens størrelse og medlemskab af en fagforening.

- I nogle lande skal arbejdsgivere, der agter af afskedige en medarbejder, meddele dette, sommetider på medarbejderens anmodning, til en eller flere tredjeparter (medarbejderrepræsentanter eller den offentlige arbejdsformidling, arbejdstilsynet eller andre statslige myndigheder). Foruden meddelelse skal arbejdsgiverne i visse lande også give tredjeparter en begrundelse for afskedigelsen. Afhængigt af landet kan fristen før starten af opsigelsesvarslet være på over en måned.
- **Begrundelser for individuel afskedigelse.** I de fleste tilfælde kræver lovgivningen om ophævelse af ansættelseskontrakter, at arbejdsgiveren uddyber begrundelsen for afskedigelsen. En afskedigelse kan begrundes i:
 - **disciplinære** eller personlige forhold (undtagen forskelsbehandling)
 - **økonomiske** forhold (nedlæggelse af stillingen, teknologiske forandringer, medarbejderens uegnethed).

Mens afskedigelse af disciplinære grunde ikke medfører erstatning til medarbejderen, gør en afskedigelse af økonomiske grunde det (fratrædelsesgodtgørelse) i de fleste lande. Nationale love har forskellige grænser for gyldige årsager til afskedigelse og for dommernes skøn til at betvivle arbejdsgivernes beslutninger. Gyldige grunde til afskedigelse kan med fordel defineres i brede vendinger for at tage højde for en mangfoldig række af situationer. Alternativt kan årsagerne til berettiget afskedigelse være meget detaljerede for dermed at begrænse arbejdsretlige dommers mulighed for at gå arbejdsgivernes beslutninger efter i sømmene. I nogle lande er uberettigede afskedigelser

begrænset til tilfælde, som ikke i rimelig grad bygger på økonomiske omstændigheder, og til tilfælde af forskelsbehandling. I andre lande er afskedigelser ikke berettigede, hvis de ikke bygger på en objektiv og relevant grund. Desuden anses kollektive afskedigelser for at være ulovlige, hvis arbejdsgiveren ikke tager hensyn til specifikke omstændigheder hos de enkelte afskedigede medarbejdere (f.eks. anciennitet, forsørgerpligt, faglige kvalifikationer, alders-/kønsbalancen i en virksomhed). I nogle lande kræver lovlige afskedigelser, at der overvejes specifikke alternativer til kollektive afskedigelser. Disse alternativer omfatter omskoling og/eller overførsel af medarbejderen til en anden stilling inden for virksomheden.

- **Konsekvenser af ulovlig afskedigelse.** I tilfælde af ulovlig afskedigelse står virksomhederne over for retlige konsekvenser. Normalt har en arbejdstager ret til en økonomisk erstatning oven i, hvad der normalt kræves ved en lovlige afskedigelse, eller til at blive ansat igen. Arbejdsgiverne skal måske også betale arbejdstageren mistet løn. Ordningen for genansættelse varierer meget i EU. I nogle tilfælde er der ikke fastlagt bestemmelser om genansættelse i jobbet, mens det i andre tilfælde er reglen. Ofte overlades beslutningen om genansættelse til medarbejderen. I nogle lande skal virksomhederne måske betale ekstra erstatning, hvis medarbejderen ikke genansættes. I andre lande skal de kun betale erstatning for løntab og ubetalte socialsikringsbidrag i perioden mellem afskedigelse og dommen. Dækning af tabt løn er begrænset i visse lande. I visse lande (f.eks. Tyskland) er genansættelse en mulighed for medarbejderen, men sjældent udnyttet, idet strukturen i den arbejdsretlige proces indeholder stærke incitamenter for begge sider til at løse enhver tvist ved gensidige aftale, før der indledes en retssag.

- **Fratrædelsesgodtgørelser.** Fratrædelsesgodtgørelser består af et fast engangsbeløb udbetalt til en arbejdstager, som er blevet ufrivilligt afskediget. Ret til fratrædelsesgodtgørelser kan være fastsat i loven eller i kollektive overenskomster. Betalingen kan være forskellig alt efter årsagen til afskedigelsen (berettiget eller uberettiget). I de fleste lande findes der fratrædelsesgodtgørelser i tilfælde af afskedigelse af økonomiske årsager, men normalt ikke i tilfælde af afskedigelse af disciplinære årsager. I nogle lande skal arbejdsgiverne ikke betale fratrædelsesgodtgørelser, men opsigelsesvarslet kan være meget langt (f.eks. i Finland og Sverige)²⁴. I andre er fratrædelsesgodtgørelsen den primære omkostning ved afskedigelser (f.eks. i Nederlandene og Spanien). Størrelsen af fratrædelsesgodtgørelsen er ofte knyttet til ancienniteten og medarbejderens lønniveau på tidspunktet for afskedigelsen. Fratrædelsesgodtgørelser kan være omfattet af et loft. I visse lande er størrelsen omvendt proportional med længden af opsigelsesvarslet. Finansieringen af fratrædelsesgodtgørelserne bæres normalt alene af den arbejdsgiver, som afskediger medarbejderen, men i visse lande deles fratrædelsesgodtgørelsen mellem flere arbejdsgivere. I Østrig f.eks. finansieres den via en fond i den ansattes navn. Den kan flyttes fra arbejdsgiver til arbejdsgiver, indtil der sker afskedigelse eller pensionering, og alle arbejdsgivere i medarbejderens karriere bidrager.

Kollektive afskedigelsesprocedurer udløses af samtidig afskedigelse af et antal medarbejdere af årsager, der ikke er knyttet til den enkelte medarbejder. I tilfælde af kollektive afskedigelser finder

²⁴ Med nogle få undtagelser (Belgien, Tyskland og Grækenland) skal der betales lovpligtig fratrædelsesgodtgørelse uanset opsigelsesvarslet.

minimumskravene ifølge direktivet fra 1998 om kollektive afskedigelser²⁵ anvendelse i alle medlemsstater. Reglerne om kollektive afskedigelser angår følgende forhold:

- **Definition af kollektive afskedigelser.** Dette er det mindste antal arbejdstagere, der kan afskediges i en given periode på et givet sted, for at afskedigelsen kan betegnes som kollektiv. Antallet er ofte knyttet til virksomhedens/anlæggets størrelse.
- **Proceduremæssige krav og meddelelseskrav.** Disse vedrører arbejdsgivernes pligt til:
 - at høre arbejdstagerrepræsentanterne, når de overvejer kollektive afskedigelser, med henblik på at finde alternative løsninger i videst muligt omfang og
 - at meddele den kompetente offentlige myndighed deres plan om at foretage kollektive afskedigelser.
- **Kriterier for udvælgelse af medarbejdere, der skal afskediges.** Gennemsigtige og ikke-diskriminerende kriterier kan fastsættes ved lov, i kollektive overenskomster eller gennem oplysnings- og høringsproceduren.
- **Erstatning og andre konsekvenser af ulovlige kollektive afskedigelser.** I de fleste tilfælde skal der i lighed med tilfælde af individuelle, økonomisk begrundede afskedigelser også betales fratrædelsesgodtgørelse i tilfælde af kollektive afskedigelser. Måske skal arbejdsgiverne yde yderligere økonomisk kompensation (f.eks. medfinansiering af arbejdsledsundersøttelse). Den nationale lovgivning har bestemmelser om retlige konsekvenser, hvis procedure- eller meddelelseskravene eller

udvælgelseskriterierne for afskedigelsen ikke opfyldes.

Lovgivningen lægger **begrænsninger på anvendelsen af tidsbegrænsede kontrakter** for at forebygge diskrimination af midlertidigt ansatte og misbrug af sådanne kontrakter. Mindstekravene til tidsbegrænsede kontrakter skal følges af alle medlemsstaterne ifølge direktivet om tidsbegrænset ansættelse²⁶. Betingelserne for at anvende sådanne kontrakter omfatter generelt, at brugen af dem kan begrundes, og at grænserne for antal forlængelser og/eller den samlede varighed af flere kontrakter kan accepteres. (Begrundelserne for at bruge dem kan f.eks. være, at man så kan klare uventede udsving i efterspørgslen, erstatte fast personale i kortere perioder, ansætte arbejdstagere med specialiserede færdigheder til at udføre specifikke projekter og starte nye ventures med risikobetonede og usikre afkast.)

Der findes forskellige typer kontrakter for vikararbejde. Det særlige ved vikararbejde er, at hvor der normalt er to parter i ansættelsesforholdet – arbejdsgiver og arbejdstager – findes der en tredje part i vikararbejde, nemlig brugervirksomheden. Vikararbejderen er ansat og betalt af et vikarbureau (arbejdsgiveren), men vedkommende stilles midlertidigt til rådighed for brugervirksomheden og arbejder under dennes tilsyn. Afhængigt af gældende national lovgivning kan vikararbejdere arbejde på tidsbegrænsede kontrakter eller tidsubegrænsede kontrakter.

Denne form for ansættelse dækker et reelt behov hos brugervirksomhederne, idet det sætter dem i stand til rimelig let f.eks. at håndtere spidsbelastninger i produktionen eller erstatte fraværende medarbejdere. Minimumskravene til beskyttelse af vikararbejdere er fastlagt i direktivet fra 2008 om vikararbejde²⁷.

²⁵ Direktiv 98/59/EF.

²⁶ Direktiv 99/70/EØS.

²⁷ Direktiv 2008/104/EF.

Tabel 1 – Jobbeskyttelsens strenghed, OECD-indekser

		Beskyttelse af fastansatte mod individuelle og kollektive afskedigelser	Beskyttelse af fastansatte mod (individuelle) afskedigelser	Specifikke krav til kollektive afskedigelser	Regler for midlertidige former for job
Belgien	2013	2,99	2,14	5,13	2,42
Tjekkiet	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
Grækenland	2013	2,41	2,07	3,25	2,92
Spanien	2013	2,36	1,95	3,38	3,17
Frankrig	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
Letland	2013	2,91	2,57	3,75	1,79
Litauen	2015	2,42	2,23	2,88	3,33
Luxembourg	2013	2,74	2,28	3,88	3,83
Ungarn	2013	2,07	1,45	3,63	2,00
Nederlandene	2013	2,94	2,84	3,19	1,17
Østrig	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
Slovakiet	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
Det Forenede Kongerige	2014	1,59	1,18	2,63	0,54
Ikke-vejet gennemsnit for EU		2,47	2,21	3,12	2,28

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