



JURIDISKA FAKULTETEN  
vid Lunds universitet

Anton Wemander Graham

# Flexicurity

En komparativ studie av ungdomars etablering på den svenska och danska arbetsmarknaden

LAGF03 Rättsvetenskaplig uppsats

Uppsats på juristprogrammet  
15 högskolepoäng

Handledare: Hanna Pettersson

Termin: VT 13

# Innehåll

<b>SUMMARY</b>	<b>1</b>
<b>SAMMANFATTNING</b>	<b>2</b>
<b>FÖRKORTNINGAR</b>	<b>3</b>
<b>1 INLEDNING</b>	<b>4</b>
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte	5
1.3 Avgränsning och frågeställning	5
1.4 Metod	6
1.5 Teori	6
1.6 Forskningsläge	7
1.7 Material	7
1.8 Disposition	7
<b>2 FLEXICURITY – DET DANSKA EXEMPLET</b>	<b>8</b>
<b>3 ANSTÄLLNINGSKYDD</b>	<b>9</b>
3.1 Danmark	9
3.1.1 Regler kring uppsägning	10
3.1.2 Uppsägningstid och avgångsvederlag	11
3.2 Sverige	13
3.2.1 Regler kring uppsägning	13
3.2.2 Uppsägningstid	14
3.3 Jämförelse	14
<b>4 AKTIV ARBETSMARKNADSPOLITIK</b>	<b>16</b>

4.1 Danmark	16
4.2 Sverige	17
4.3 Jämförelse	18
<b>5 UNGDOMARS ETABLERING</b>	<b>20</b>
5.1 Anställningsskyddets betydelse	20
5.2 Effekten av aktiva arbetsmarknadspolitiska program	21
5.3 Sysselsättningsstatistik	23
<b>6 ANALYS</b>	<b>25</b>
<b>7 SLUTSATS</b>	<b>28</b>
<b>BILAGA A</b>	<b>30</b>
<b>KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING</b>	<b>31</b>
Offentligt tryck	31
Kollektivavtal	31
Litteratur	32
Artiklar och forskningsrapporter	32
Internet	35
<b>RÄTTSFALLSFÖRTECKNING</b>	<b>36</b>
Arbetsdomstolen	36
Faglig voldgiftskendelse	36
Afskedigelsesnævnet	36
Højesteret	36

## Summary

Flexicurity is a labor market and welfare policy that combines flexible employment protection with a generous welfare system to make the workers feel secure on the labor market. The principle of flexicurity is that a flexible labor market does not contradict or compromise a worker's sense of security.

The Danish model of flexicurity is defined as a golden triangle consisting of three keystones: a flexible employment protection legislation, an active labor market policy and a generous system of unemployment benefits. In Swedish political debates it is argued that implementing flexicurity would lead to an increase in employment among youths. This essay will examine this thesis and compare the Swedish and Danish employment protection legislation and active labor market policy in the light of flexicurity. By using relevant economic research and employment statistics, the problems outlined above are answered and analyzed by applying the "insider versus outsider" labor market theory. The essay is thus both comparative and interdisciplinary from a judicial and economic point of view.

In the Danish labor law, blue and white collar workers have different strengths in employment protection, while Sweden has a general employment protection act which most of the workers are covered by. The time in which unemployed workers are supposed to be activated in the active labor market policy differs in the two countries, while the activation measures are kept similar. In conclusion the essay shows that a more flexible employment protection is favoring youth's employment rate and that the active labor market policies are not that significant.

## Sammanfattning

Flexicurity är en arbetsmarknads- och välfärdspolicy som antas kombinera en flexibel arbetsmarknad med en trygghet som gör att arbetstagare kan känna sig trygga i sitt agerande på arbetsmarknaden. Grundtanken bakom flexicurity är att en flexibel arbetsmarknad inte behöver stå i motsatsförhållande till en trygg arbetsmarknad, utan snarare att de kan komplettera varandra.

Den danska flexicuritymodellen definieras som en tredelad arbetsmarknadsmodell med ett flexibelt anställningsskydd, aktiv arbetsmarknadspolitik och hög arbetslöshetsersättning. I den svenska politiska debatten finns det de som argumenterar för att en svensk flexicuritymodell skulle gynna ungdomars etablering på arbetsmarknaden. Denna uppsats undersöker tesen och jämför den danska och svenska anställningsskyddsregleringen och aktiva arbetsmarknadspolitiken utifrån begreppet flexicurity. Relevant nationalekonomisk forskning och sysselsättningsstatistik används i syfte att besvara frågeställningen i ljuset av teorin kring ”insiders versus outsiders” på arbetsmarknaden. Uppsatsen är således både komparativ och tvärvetenskaplig och såväl av juridisk som nationalekonomisk karaktär.

Styrkan i det danska anställningsskyddet varierar med hur respektive arbetstagare klassificeras, medan det svenska präglas av en generell anställningsskyddsreglering som de flesta arbetstagare omfattas av. Den aktiva arbetsmarknadspolitiken skiljer sig i tidgränserna för aktivering, men är i övrigt liknande. Avslutningsvis visar uppsatsen på att flexiblare anställningsskydd kan antas gynna ungdomars sysselsättningsgrad och att den aktiva arbetsmarknadspolitiken inverkan inte kan antas vara lika markant.

## Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
ALMP	Active labor market policy (aktiv arbetsmarknadspolitik)
AN	Afskedigelsesnævn
DA	Dansk Arbejdsgivereforening
EPL	Employment protection legislation (anställningsskyddsreglering)
EU	Europeiska unionen
FV	Faglig voldgiftskendelser
OECD	Organisation for Economic Co-operation and development
LAS	Lag om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen Danmark/Sverige
FL	Funktionærloven

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Flexicurity är en arbetsmarknads- och välfärdspolicy som antas kombinera en flexibel arbetsmarknad med en trygghet som gör att arbetstagare, oavsett flexibiliteten, kan känna sig trygga i sitt agerande på arbetsmarknaden. Grundtanken bakom flexicurity är att en flexibel arbetsmarknad inte står i motsatsförhållande till en trygg arbetsmarknad, utan snarare att de kan komplettera varandra.

Begreppet flexicurity har under tvåtusenåren fått större utrymme i både den akademiska och politiska debatten.<sup>1</sup> Som politisk institution har EU varit med och utvecklat flexicuritymodellen och lyfte 1997 för första gången frågan om att kombinera flexibilitet och säkerhet på arbetsmarknaden i ett av sina ”green papers”.<sup>2</sup> Unionen anser att modellen kan vara en del av lösningen på de utmaningar som följer av globaliseringen och dessutom kan modellen ses som en metod för att minska segmenteringen på arbetsmarknaden där det anses finnas tydliga ”insiders” och ”outsiders”.<sup>3</sup>

Flexibiliteten framhäver, för arbetstagaren, den smidiga övergången från skola till arbete, från ett arbete till ett annat arbete, mellan arbetslöshet och inaktivitet till arbete, men också möjligheter till vidareutbildning och personlig utveckling för möjligheten att genomföra ett yrkesbyte. Den belyser, för arbetsgivaren, företagets behov av att anpassa sin organisation efter marknadens cykler och den tekniska utvecklingen.

Tryggheten, handlar inte endast om att behålla sitt arbete, utan också om att ge arbetstagarna de färdigheter som behövs för att de ska kunna göra framsteg i sitt arbetsliv och hitta nya anställningsmöjligheter. Den understryker också generösa arbetslöshetsersättningsprogram för att genomföra övergång från inaktivitet till arbete. Till sist, betonar den möjligheten till kompetensutvecklingen för alla arbetstagare, men framför allt de lågutbildade och äldre arbetstagarna.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Jørgensen, Henning och Kongshøj Madsen, Per (red.), Flexicurity and beyond: finding a new agenda for the European social model, DJØF Publishing, Köpenhamn, 2007, s. 7 och 17.

<sup>2</sup> KOM(1997) 128.

<sup>3</sup> KOM(2006) 708, s. 1.

<sup>4</sup> KOM(2007) 359, s. 4-5.

## 1.2 Syfte

Danmark är ett av de länder som brukar kategoriseras som ett ”flexicurityland”.<sup>5</sup> I den svenska politiska debatten brukar ett argument för att införa flexicurity vara att det kan komma att underlätta ungdomars etablering på arbetsmarknaden.<sup>6</sup> Som ett led i mitt intresse för arbetsmarknadspolitik ställer jag mig givetvis frågan om detta stämmer. Således blir syftet med uppsatsen att jämföra det danska och svenska anställningsskyddet och den aktiva arbetsmarknadspolitiken utifrån begreppet flexicurity. För att sedan, med hjälp av relevant forskning, utröna om den danska flexicuritymodellen, i förhållande till den svenska modellen, kan tänkas främja ungdomars etablering på arbetsmarknaden.

## 1.3 Avgränsning och frågeställning

I förhållande till uppsatsens omfattning är ämnet omfattande och därför krävs en tydlig avgränsning. Kärnan i den rättsvetenskapliga utredningen ligger vid regleringen kring anställningsskyddet och den aktiva arbetsmarknadspolitiken. I uppsatsen görs ett antagande om att arbetslöshetsförsäkringen inflytande på ungdomars etablering på arbetsmarknaden inte är särskilt stor och därför utesluts denna del som egentligen är en av hörnstenarna i den danska flexicuritymodellen. Vid jämförandet av anställningsskyddet har jag valt att fokusera på regleringen kring när en uppsägning av tillsvidareanställda inom privat sektor får ske och hur lång uppsägningstiden är. Således berörs inte regleringen av flexibla anställningsformer, såsom tidsbegränsade anställningar eller bemanningsanställdas anställningsskydd och inte heller anställda inom offentlig sektor. Ungdomar definieras som personer mellan 16-24 år; detta eftersom att det är så en majoritet av den nationalekonomiska forskningen definierar dem.<sup>7</sup> Tyngdpunkten ligger i de två olika modellernas inverkan på ungdomars sysselsättning på arbetsmarknaden. Frågeställningarna blir därför följande:

- I ljuset av flexicurity, vilka är de främsta skillnaderna mellan det danska och svenska anställningsskyddet för privatanställda och den aktiva arbetsmarknadspolitiken?
- Kan den danska flexicuritymodellen antas främja ungdomars etablering på arbetsmarknaden?

---

<sup>5</sup> Hendrickx, Frank och Bekker, Sonja (red.), Flexicurity and the Lisbon agenda: a cross-disciplinary reflection, Intersentia, Antwerp, 2008, s. 107.

<sup>6</sup> T.ex. Folkpartiet Liberalerna, se: <http://www.folkpartiet.se/vara-politiker/ministrar-i-regeringen/erik-ullenhag/nyhetsbrevsarkiv/en-svensk-flexicurity/> den 29 april, klockan 11:00.

<sup>7</sup> Se rubrik 5.1.



## 1.4 Metod

Den övergripande metoden som används i uppsatsen är en komparativ metod. För att beskriva de olika rättssystemen används uteslutande rättsdogmatisk metod: att bestämma gällande rätt utifrån rättskällorna enligt rättskälleläran.<sup>8</sup> Tyngdpunkten ligger dock inte i att beskriva ett givet juridiskt problem, utan snarare att jämföra två olika arbetsmarknadsmodeller och analysera en specifik följd av dessa. Uppsatsen är således både komparativ och tvärvetenskaplig och såväl av juridisk som nationalekonomisk karaktär.

## 1.5 Teori

Som utgångspunkt för min uppsats har jag valt att använda mig av den nationalekonomiska teorin om ”insiders versus outsiders” på arbetsmarknaden. Anledningen till att jag har valt denna teori är att den i stora drag stämmer överens med det synsätt som jag har på arbetsmarknadens struktur. I ljuset av teorin blir dessutom en analys av anställningsskyddet och den aktiva arbetsmarknadspolitikens inflytande på ungdomars etablering intressant.

Teorin om ”insiders versus outsiders” utgår från att vissa grupper på arbetsmarknaden har en mer privilegierad ställning än andra. Utgångspunkten för teorin är att kostnaden för anställningsomsättning, att ersätta en arbetstagare med en annan, påverkar arbetsmarknadssegmenteringen på så vis att det är olönsamt för ett företag att ersätta en ”insider” med en ”outsider” trots att ”outsidern” kan konkurrerar med lägre lön. Bl.a. ungdomar används som exempel på en grupp som kategoriseras som en ”outsidergrupp”. Enligt teorin är anledningen till detta fenomen att anställningsomsättningskostnaden är för hög.

En del av anställningsomsättningskostnaden är styrkan av anställningsskyddet, specifikt, senioritetsregler, uppsägningstid eller andra typer av regler för skydd mot uppsägning. En annan del är rekryteringskostnader och upplärningskostnader för nyanställda. Dessa kostnader påverkar vem företaget anställer, om de ska rekrytera eller säga upp samt vilka typer av arbetstagare (”insiders” eller ”outsiders”) de rekryterar eller säger upp.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Sandgren, Claes, Är rättsdogmatiken dogmatisk?, TfR, 2005. s. 649.

<sup>9</sup> Lindbeck, Assar och Snower Dennis J., *Insiders versus Outsiders*, Journal of Economic Perspectives, Volume 15, Number 1, 2001, s. 165-170.

## 1.6 Forskningsläge

Forskningen kring begreppet flexicurity har pågått sedan slutet av 1990-talet och har varit av rättsvetenskaplig, sociologisk och nationalekonomisk karaktär. Ton Wilthagen är ett framträdande namn inom både den rättsvetenskapliga och sociologiska forskningen kring flexicurity.<sup>10</sup> Begreppet har även analyserats ur ett genusperspektiv.<sup>11</sup> Inom den danska arbetsrätten får både Ruth Nielsen och Ole Hasselbalch ses som framstående namn. Det existerar inte någon omfattande rättsvetenskaplig forskning om den aktiva arbetsmarknadspolitiken i de båda länderna, men däremot finns relativt omfattande nationalekonomisk forskning kring den aktiva arbetsmarknadspolitikens inverkan på ungdomars etablering på arbetsmarknaden.

## 1.7 Material

Uppsatsens källor består av danska och svenska rättsfall, förarbeten, kollektivavtal och lagtext. Dessutom används dokument från europeiska kommissionen. Materialet som används består till stor del av litteratur på området om flexicurity och ett stort antal nationalekonomiska forskningsrapporter. Flertalet av dessa rapporter bygger på statistik från OECD och när det gäller den rättsvetenskapliga litteraturen används till stor del Ole Hasselbalchs verk.

## 1.8 Disposition

Utredningen kan sägas bestå av två delar. En rättsvetenskaplig del och en empirisk eller nationalekonomisk del. Inledningsvis beskrivs den danska flexicuritymodellen i syfte att förstå uppsatsen utgångspunkt. Sedan följer den rättsvetenskapliga delen där det först redogörs för anställningsskyddet och sedan den aktiva arbetsmarknadspolitiken. Analysen och jämförelsen av de olika systemen sker av pedagogiska skäl löpande under varje huvudrubrik. Därefter följer den empiriska delen som består av juridikens inverkan på ungdomars etablering på arbetsmarknaden. Uppsatsen avslutas med en analys utifrån teorin om ”insiders vs. outsiders” och de problem som existerar med att dra slutsatser från det presenterade materialet. Trots dessa problem försöker jag i den efterföljande slutsatsen peka på hur de olika modellerna inverkar på ungdomars etablering på arbetsmarknaden.

---

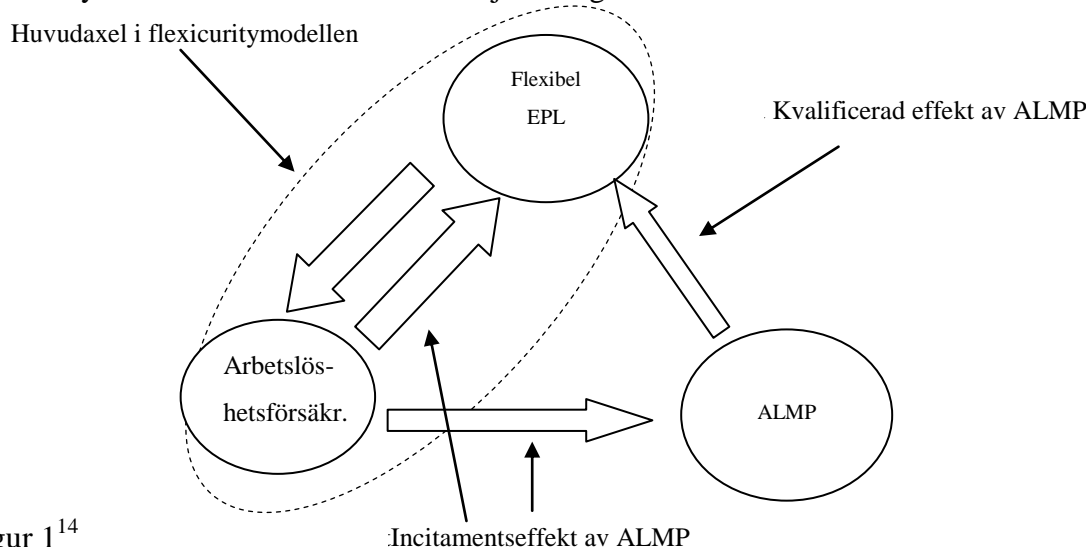
<sup>10</sup> Första rapporten där begreppet nämns: Wilthagen, Ton, Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform, WZB, Berlin, 1998; Jørgenson och Madsen 2007, s. 9-10 och 15-18.

<sup>11</sup> Lewis, Jan och Plomien, Ania, Flexicurity as a policy strategy: the implications for gender equality, Economy and Society, Volume 38, Number 3, 2009.

## 2 Flexicurity – det danska exemplet

Den danska flexicuritymodellen är en produkt av en historisk utveckling på välfärds- och arbetsmarknadsområdet och ska inte ses som en färdig modell som implementeras vid ett tillfälle.<sup>12</sup>

I doktrin brukar den danska flexicuritymodellen definieras som den ”gyllene triangeln”: en hybrid mellan olika arbetsmarknads- och välfärdssystem. Den ”gyllene triangeln” består av tre hörnstenar. Första hörnstenen är en flexibel arbetsmarknad som nästan kan jämföras med det liberala arbetsmarknadsskydd som finns i exempelvis Kanada, Storbritannien eller USA. Den andra hörnstenen består av ett generöst arbetslöshetsersättningssystem som står i överensstämmelse med den nordiska välfärdstraditionen om ett starkt socialt skyddsnet. Den sista delen består av en särskilt ambitiös aktiv arbetsmarknadspolitik för att underlätta övergången till nytt arbete.<sup>13</sup> Den danska flexicuritymodellen kan beskrivas med följande figur:



Figur 1<sup>14</sup>

Pilarna i modellen representerar flödet av personer. Huvudaxeln symboliserar att de flesta personer som blir arbetslösa relativt snabbt hittar ett nytt arbete, men de som inte gör det får ta del av de arbetsmarknadspolitiska programmen. Det finns två effekter av ALMP. Dels den kvalificerade effekten som innebär att de som deltar i programmen får ta del av kompetensutveckling och deras chanser att få nytt arbete ska således öka, dels en incitamentseffekt som förutsätter att de personer börjar närma aktiveringsprogrammen intensifierar sitt arbetssökande om de ser arbetsmarknadspolitiska programmen som något negativt.<sup>15</sup>

<sup>12</sup> Jørgenson och Madsen 2007, s. 371.

<sup>13</sup> Madsen Kongshøj, Per, The Danish Model of “Flexicurity” – A Paradise with some Snakes, European Foundation for the Improvement of living and Working Conditions, 2002, s. 3-4.

<sup>14</sup> Madsen Kongshøj, Per, Flexicurity in Danish - A model for labour market reform in Europe?, Intereconomics, Mars/April 2008, s. 75.

<sup>15</sup> Madsen Kongshøj 2008, s. 74-76.

## 3 Anställningskydd

### 3.1 Danmark

Det danska anställningsskyddet tillhör den flexibla delen av den danska flexicuritymodellen, vilket innebär att den ska tillförsäkra rörligheten på arbetsmarknaden och underlätta för arbetsgivaren att anpassa sin verksamhet inför konjunkturen och den tekniska utvecklingen.<sup>16</sup> För att undersöka det danska anställningsskyddet är det essentiellt att undersöka vilka arbetsrättsliga rättskällor som finns. Följaktligen kan de danska arbetsrättsliga källorna prioriteras enligt nedan:

1. Tvingande lagbestämmelser
2. Klara partsavtal (anställningsavtal)
3. Konkreta regler för tolkning av avtal utifrån partsviljan och ordalydelse.
4. Allmänna utfyllnadsregler
  - a) De i verksamhetsområdet gällande kollektiva överenskommelser
  - b) Utfyllande lagregler
  - c) Sedvana i övrigt, däribland laganalogier från andra lagar.<sup>17</sup>

I den danska arbetsrätten finns det inget generellt lagstadgat anställningsskydd.<sup>18</sup> Istället finns det lagregler som omfattar vissa arbetstagare, kollektivavtal eller personliga anställningsavtal som reglerar anställningsskyddet för andra arbetstagare. Anställningsskyddsregleringen varierar således från en arbetstagare till en annan och av pedagogiska skäl kategoriseras därför de privatanställda arbetstagarna utifrån vilka regler som de omfattas av, då blir en *förenklad* indelning såhär:

1. Funktionärer som omfattas av funktionærloven. Arbetstagarna kan liknas vid en bred definition av privata tjänstemän. Exempelvis omfattas handels- och kontorsarbetare, konsult eller arbetsledare av lagens definition. Större chefsposter är undantagna.<sup>19</sup>
2. Arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet mellan DA/LO och övriga underliggande branschöverenskommelser.<sup>20</sup> Har inget lagstadgat anställningsskydd, utan får lita på arbetsmarknadens parter överenskommelse.

---

<sup>16</sup> Madsen Kongshøj, Per, How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in Scandinavian welfare state, Centre for Labour Market Research (CARMA), 2005, s. 7.

<sup>17</sup> Hasselbalch, Ole, Lærebog i ansættelseret og personalejura, 4. udg., Jurist- og Økonomforbundet, København, 2012, s. 114.

<sup>18</sup> Jfr med LAS i Sverige.

<sup>19</sup> Funktionærloven 1 §; Hasselbalch, 2012, s. 124-130.

<sup>20</sup> Hasselbalch 2012, s. 58-63.

3. Övriga Arbetstagare som varken omfattas av någon lag eller omfattas av huvudavtalet mellan DA/LO. Anställningsskydd enligt personligt anställningsavtal eller allmänna arbetsrättsliga principer.<sup>21</sup>

Utifrån frågeställningen kommer jag att undersöka under vilka förutsättningar en arbetsgivare får säga upp arbetstagare, uppsägningstid och om det finns några övriga regler som reglerar arbetsledningsrätten vid uppsägning, exempelvis omplaceringsskyldighet eller turordningsregler.

### 3.1.1 Regler kring uppsägning

För de personer som anses vara privata tjänstepersoner i enlighet med FL, gäller regeln om oriktiga uppsägningar de som har varit anställda i minst ett år, 2 b § FL. Uppsägningen anses oriktig om den inte kan anses skäligt motiverad i antingen arbetstagarens personliga förhållande eller i förhållande som härrör till arbetsgivarens verksamhet. Personliga förhållanden kan beröra samarbetsförmåga, förmåga att genomföra arbetsuppgifter eller lojalitetsplikt, vidare bör det tas i beaktande om arbetsgivaren hade kunnat vidta en mindre allvarligare åtgärd än uppsägning eller om arbetstagaren har haft möjligt att ändra sitt beteende, exempelvis genom skriftliga varningar. Observera dock att detta endast är faktorer som *kan* påverka bedömningen, och inte är faktorer som obligatoriskt ska prövas. Vid uppsägningar som härrör utifrån arbetsgivarens verksamhet gäller i princip att det ligger fritt inom arbetsgivarens arbetsledningsrätt att själv bestämma över verksamhetens omstrukturering eller antal anställda.<sup>22</sup> Arbetsledningsrätten omfattar även arbetsgivarens rätt att välja ut vilken arbetstagare hen vill säga upp.<sup>23</sup> Det finns således inga regler om omplaceringsskyldighet eller turordningsregler som berör privata tjänstemän. Vid en oriktig uppsägning finns det heller inte enligt funktionärlagen en rätt till återanställning, utan istället blir arbetstagaren kompenserad. Kompensationen ska fastställas utifrån anställningstiden och övriga omständigheter. Dock inte mer än halva lönen under uppsägningstiden, funktionærloven 2 b §.

För de personer som omfattas av huvudavtalet mellan LO/DA gäller 4 § 3 st. huvudavtalet om ogiltiga uppsägningar. Här gäller det som ovan nämnts om funktionærloven, men med det tillägget

---

<sup>21</sup> Hasselbalch, Ole, Den danske arbejdsret. Bd 2. Ansættelseretten, 1. udg., Jurist- og Økonomforbundet, København, 2009, s. 671.

<sup>22</sup> Hasselbalch 2012, s. 262-266.

<sup>23</sup> FV 17/4 1996.

att en uppsägning som grundar sig i arbetsgivarens verksamhet, så gäller det att den sviktande ekonomin eller arbetsbristen inte får anses vara kortvarig. I ljuset av huvudavtalet finns det också en *plikt* för arbetsgivaren att vidta mindre ingripande åtgärder än uppsägning.<sup>24</sup> Under huvudavtalet har praxis också utformat ett senioritetsskydd för personer som varit anställda över tjugofem år hos samma arbetsgivare, vilket innebär att arbetsgivaren måste visa att det varit omöjligt att omplacera arbetstagaren.<sup>25</sup>

Till skillnad från funktionærloven finns det i 4 § 3 st. 5 p. huvudavtalet ibland en rätt att bli återanställd om arbetsmiljön inte har försämrats på grund av uppsägningen. Om man finner att det omöjligt för arbetstagaren att fortsätta tjänsten, så har personen rätt till kompensation motsvarande max en genomsnittlig årslön.

Det bör dock observeras att det i lokala kollektivavtalet kan finnas kompletterande regler kring uppsägningar, t.ex. existerar ”sist-in-först-ut”-principen i vissa avtal.<sup>26</sup> För de arbetstagare som varken omfattas av lagstiftning eller kollektivavtal, så reglerar det personliga anställningsavtalet det arbetsrättsliga förhållandet. Om det i det personliga avtalet inte finns några regler kring saklig grund för uppsägning, så verkar det inte existera en generell arbetsrättslig princip om att uppsägningen måste vara grundad i skäl som hänför sig till arbetstagaren personligen eller verksamheten.<sup>27</sup>

### 3.1.2 Uppsägningstid och avgångsvederlag

Uppsägningstiden varierar beroende på om arbetstagaren omfattas av funktionærloven eller beroende på vilken branschs kollektivavtal hen omfattas av. Det är svårt att göra en omfattande redogörelse, nedan finns uppsägningstiderna inom några av de privata branscherna:

---

<sup>24</sup> Hasselbalch 2012, s. 266-276.

<sup>25</sup> Se exempelvis: AN 17/4 1998 (SAG 848/98).

<sup>26</sup> Hasselbalch 2012, s 293.

<sup>27</sup> Se t.ex.: U 2003/1570 H; U 1981/355 ØL.

Tabell 1. Uppsägningstid inom bygg- industri- och transportsektorn, samt privata tjänstemän.<sup>28</sup>

Bransch	Efter 1 års anställning	Efter 3 års anställning	Efter 5 års anställning	Efter 6 års anställning	Efter 10 års anställning
Bygg <sup>29</sup>	3 dagar	10/24 dagar	10/24 dagar	10/24 dagar	10/24 dagar
Industri	3 veckor	8 veckor	8 veckor	10 veckor	10 veckor <sup>30</sup>
Transport	2 veckor	4 veckor	8 veckor	8 veckor	8 veckor
Funktionärer	3 månader	4 månader	4 månader	5 månader	6 månader

Utöver detta gäller även för funktionärer att arbete av rent tillfällig karaktär eller provanställning gäller en månad, respektive fjorton dagars uppsägningstid enligt 2 § 5 och 6 st. funktionærloven.

För privata arbetstagare som varken omfattas av lagstiftning eller kollektivavtal gäller den uppsägningstid som är avtalad i det personliga anställningsavtalet. Under senare tid har dock praxis utvecklats till att i anställningsavtal där uppsägningstiden inte regleras, så kan kontraktsparterna anses ha kommit överens om den uppsägningstid som gäller enligt lagstiftning eller kollektivavtal inom den bransch där arbetstagaren är anställd, men som personen rent formellt inte omfattas av.<sup>31</sup>

Utöver rätt till uppsägningstid kan arbetstagaren också vara berättigad till avgångsvederlag då uppsägningen inte beror på omständigheter som härrör till arbetstagaren personligen. För funktionärer gäller att de som varit oavbrutet anställda i tolv, femton eller arton år har rätt till ett avgångsvederlag motsvarande respektive en, två eller tre månadslöner, 2 a § funktionærloven. Arbetstagare som omfattas av transportavtalet och som har arbetat oavbrutet i tre, sex eller åtta år är berättigade till ett avgångsvederlag på respektive, 5 000 dkr, 10 000 dkr och 15 000 dkr, 17 § Fællesoverenskomst 2012-2014 . I industriavtalet gäller samma tidsgränser som i transportavtalet och avgångsvederlaget är mellan 2 500-15 000 dkr, 38 § 11 st. Industrens overenskomst 2012-2014.<sup>32</sup> Inom byggsektorn finns inget kollektivavtalat avgångsvederlag.

<sup>28</sup> Bygningsoverenskomsten 2012 71 § 1 st.; Fællesoverenskomst 2012-2014 16 § 1 st.; Industrens overenskomst 201-2014 38 § 3 st.; funktionærloven 2 §.

<sup>29</sup> Efter tre års anställning förlängs uppsägningstiden med två veckor, se Bygningsoverenskomsten 2012 70 §.

<sup>30</sup> För arbetstagare över 50 år gäller 10 veckor plus 20 dagars uppsägningstid.

<sup>31</sup> Hasselbalch, Ole, Labour law in Denmark, 3. rev. ed., Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2012 (2), s. 165.

<sup>32</sup> Beräkningen sker genom att man tar skillnaden, mellan summan av sin dagpenning för en månad, och arbetstagarens månadslön med ett avdrag på femton procent.

## 3.2 Sverige

I Sverige gäller ett generellt lagstiftat anställningsskydd i form av lagen om anställningsskydd. Lagen gäller i princip alla arbetstagare, dock är chefspositioner och arbetsgivarens familjemedlemmar undantagna. Dessutom är vissa bestämmelser är semidispositiva, vilket innebär att de kan avtalas bort genom kollektivavtal, 1 och 2 §§ LAS.

### 3.2.1 Regler kring uppsägning

För att en uppsägning ska vara giltig måste den vara sakligt grundad, 7 § LAS. Att en uppsägning är sakligt grundad innebär att den grundar sig i antingen arbetstagarens personliga förhållanden eller arbetsbrist. Vid uppsägning på grund av personliga skäl är tanken att domstolarna ska göra en helhetsbedömning av samtliga omständigheter i fallet.<sup>33</sup> Antalet avgörande är omöjligt att redogöra för här, men generellt krävs det för uppsägning att arbetstagaren har misslyckats med att uppfylla en avtalsförpliktelse som personen var medveten om.<sup>34</sup> Arbetsbrist är ett vitt begrepp som täcker skäl som är av ekonomisk, organisatorisk eller liknande beskaffenhet.<sup>35</sup> Uppsägningen anses vidare inte sakligt grundad om det kan anses skäligt för arbetsgivaren att bereda arbetstagaren annat arbete hos sig, vilket även kan innebära en skyldighet för arbetsgivaren att bereda den anställda omskolning eller att anpassa arbetsplatsen efter den anställdes behov.<sup>36</sup> När det gäller uppsägning på grund av arbetsbrist inskränks arbetsgivarens arbetsledningsrätt genom turordningsreglerna i 22 § LAS, som innebär att alla företag som har över tio arbetstagare, måste säga upp den person som sist anställdes inom en viss driftsenhet. Dessa regler kompletteras med en rätt till företräde till återanställning när arbetsgivaren behöver anställa igen, 25 § LAS. Turordningsreglerna och rätten till återanställning är semidispositiva och kan avtalas bort genom kollektivavtal, 2 § 3 st. LAS.

Följden av en uppsägning som inte anses vara sakligt grundad är att den kan förklaras ogiltig. Detta gäller dock inte om den är felaktig för att den strider mot turordningsreglerna, se 34 § 1 st. LAS. Om arbetsgivaren vägrar att följa domstolsbeslutet ska personen betala skadestånd, beroende på anställningens längd, mellan sex och trettiofå månadslöner till arbetstagaren, 39 § LAS.

---

<sup>33</sup> Prop. 1973:129, s. 120.

<sup>34</sup> Sigeman, Tore, *Arbetsrätten: en översikt*, upplaga 5, Norstedts juridik, Stockholm, 2010, s. 204.

<sup>35</sup> AD 1993 nr 61; AD 1993 nr 101; AD 1994 nr 122; AD 2008 nr 46.

<sup>36</sup> Sigeman 2010, s. 200; AD 2006 nr 83.



### 3.2.2 Uppsägningstid

För tillsvidare anställningar gäller uppsägningstiden enligt 11 § LAS:

Tabell 2. Uppsägningstid för arbetstagare som omfattas av LAS.

Upp till två år	2-4 år	4-6 år	6-8 år	8-10 år	över 10 år
1 månad	2 månader	3 månader	4 månader	5 månader	6 månader

För provanställningarna gäller tvåveckorsvarsel enligt 31 § LAS.

I kollektivavtalen för bygg- och industribranschen gäller den lagstadgade uppsägningstiden i LAS och branschavtalen reglerar heller inte krav på avgångsvederlag.<sup>37</sup>

### 3.3 Jämförelse

En fundamental likhet mellan den svenska och danska arbetsrätten är att båda vilar på en stark tradition av att arbetsmarknadens parter, genom slutande av kollektivavtal, reglerar vissa arbetsvillkor på arbetsmarknaden. Dock kan man säga att denna modell har större inflytande i Danmark eftersom det där saknas ett generellt lagstiftat anställningsskydd som omfattar de flesta arbetstagarna, jfr med svenska LAS. Vidare leder detta till att olika arbetstagare får olika arbetsrättsvillkor. Visserligen finns det gott om semidispositiv lagstiftning i svenska LAS, men stora delar av lagen ger ändå ett generellt skydd som de flesta arbetstagare omfattas av.

Vad det gäller kraven för uppsägning finns det en generell lagregel i LAS, medan det i Danmark gäller olika regler för olika arbetstagare. Vissa arbetstagare omfattas inte av något skydd för oriktiga uppsägningar över huvud taget. För att regler om ogiltiga uppsägningar ska få praktisk betydelse och inte kringgåås, krävs troligtvis att de kompletteras med andra regler som inskränker arbetsgivarens arbetsledningsrätt. I detta avseende finns det i de flesta fall ingen omplacering- eller rehabiliteringsskyldighet för arbetsgivaren i Danmark. Således torde den delen av det danska anställningsskyddet vara flexiblare eftersom arbetsgivarens arbetsledningsrätt är mer utvidgad än i

---

<sup>37</sup> Kollektivavtal mellan Sveriges Byggindustrier och svenska byggnadsförbundet 201, Bilaga A: 13 §; Teknikavtalet IF Metall 1 april – 31 mars 2016. Transportavtal endast tillgängligt för anslutna medlemmar.

Sverige. En annan skillnad är att följden av en ogiltig uppsägning i Sverige är att den kan förklaras ogiltig, medan det i Danmark i de flesta fall endast leder till kompensation.

När det gäller senioritetsregler, så gäller ”sist-in-först-ut”-principen i Sverige om inte något annat är avtalat, medan den inte gäller som huvudregel i Danmark. Dessutom finns ingen regel om återanställningsrätt i Danmark. Å andra sidan kompletteras anställningsskyddet för de äldre danska arbetstagare av ett relativt starkt senioritetsskydd för personer som har arbetat över 25 år hos samma arbetsgivare och som omfattas av huvudavtalet mellan DA och LO.

Uppsägningstiden i funktionærloven är något generösare jämfört med de som finns i LAS. Dock är uppsägningstiden i de flesta andra branscher i Danmark hälften av vad de är i Sverige, särskilt den danska byggbranschens uppsägningstider är mycket flexibla i förhållande till de övriga branschernas avtalade uppsägningstider. Å andra sidan har vissa arbetstagare i Danmark rätt till avgångsvederlag vid uppsägning, särskilt betydelsefullt är detta för funktionärer som kan erhålla upp till tre månadslöner i avgångsvederlag. De summor som övriga danska arbetstagare erbjuds kan dock inte anses kompensera för den, i förhållande till den svenska, korta uppsägningstiden.

Sammanfattningsvis verkar mycket tyda på att anställningsskyddet i Sverige är strängare i Sverige än i Danmark, bl.a. med anledning av det råder större avtalsfrihet i Danmark och att det finns flera praktiskt betydelsefulla regler som arbetsgivaren måste följa i Sverige. Uppsägningstidernas längd ger också stöd för detta resonemang

## 4 Aktiv arbetsmarknadspolitik

Den andra delen av den danska flexicuritymodellen består av en aktiv arbetsmarknadspolitik.<sup>38</sup> Aktiv arbetsmarknadspolitik berör det område som består av åtgärder som syftar till att få den arbetslöse närmare arbetsmarknaden, exempelvis praktik, utbildning eller subventionerat arbete. De kompletteras ofta av den passiva arbetsmarknadspolitik som innefattar arbetslöshetsersättning eller andra transfereringar.<sup>39</sup> Det som redogörs för nedan gäller ungdomar under 25 år.

### 4.1 Danmark

I lov om en aktiv beskæftigelsesindsats<sup>40</sup> finns regler kring hur den danska aktiva arbetsmarknadspolitik fungerar och hur denna är sammankopplad med rätten av att få ta del av den danska A-kassan. Arbetsmarknadspolitik består av två delar, en individuell ”coachningsdel” och en aktiveringsdel.<sup>41</sup> Ansvar för genomförande har de lokala jobcentrena, 5 § lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Den individuella coachningen är den första delen av den aktiva arbetsmarknadspolitik och den innebär att inom de tre första veckorna ska den arbetslöse ha hållit ett CV-samtal där personen får vägledning inför arbetssökandet. Inom denna tid ska också personens CV vara registrerat i jobbcentrals databas, 12-14 §§ lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Var tredje månad som personen uppbär arbetslöshetsersättning ska personen delta i ett ”jobsamtal” med fokus på jobsökning, 16-17 §§ lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. För ungdomar gäller dessutom, att om personen inte innehar en professionell utbildning och har möjlighet att studera finns det en plikt för personen att delta i den utbildning som man har blivit tilldelad av jobcentrat. Fortsätter utbildningen till den tid då ungdomen blir aktuell för aktivering kan utbildningen ersätta ett aktiveringstväng, 21 b och 85 §§ lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Den aktiva delen av arbetsmarknadspolitik innefattar kompetensutveckling, verksamhetspraktik och subventionerad anställning, 22 § lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Personer under 30 år är skyldiga till att ingå i aktivitetsprogram efter tretton veckor som arbetslösa, 85 § lov om en aktiv

---

<sup>38</sup> Se rubrik 2.

<sup>39</sup> Auer, Peter, Efendioğlu, Ümit och Leschke, Janine, Active labour market policies around the world: coping with the consequences of globalization, 2 utgåva., International Labour Office, Geneva, 2008, s. v.

<sup>40</sup> Översatt: lag om aktiv arbetsmarknadspolitik.

<sup>41</sup> Afsnit III och afsnit IV lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

beskæftigelsesindsats. Om personen ska påbörja en utbildning, som nämns i 21 b §, senare än inom tretton veckor, så måste ska personen fram till dess att utbildningen börjar delta i aktivt program.<sup>42</sup>

Kompetensutveckling kan bestå av utbildningar som är riktade mot att få arbetstagaren i arbete eller särskilda projekt där personen får praktisk utbildning. Dock högst i sex veckor, 32 och 34 §§ lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Personer som antingen är i behov av att få ett tydligt yrkesmål eller som på grund av bristande yrkeskompetens, språkkunskaper eller social kompetens inte kan få en ordinär anställning till normala arbets- eller lönevillkor på arbetsmarknaden har möjlighet att genomföra yrkespraktik i fyra till tretton veckor, beroende på om personen mottager arbetslöshetsersättning eller försörjningsstöd, 42-44 §§ lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Den sista möjligheten till aktivering ligger i möjligheten att få delta i arbete som är subventionerat. Då krävs att personen är i behov av utbildning eller rehabilitering av sin yrkeskompetens eller språkkunskaper. Verksamhetspraktik kan ges i upp till ett år, 51-53 §§ lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

## 4.2 Sverige

Den svenska arbetsmarknadspolitiken består av tre olika insatser: förmedlingsinsatser, arbetsmarknadsutbildning och subventionerad anställning. För ungdomar gäller dock framför allt förordning om jobbgarantin för ungdomar, som förenar olika insatser tidigt under aktiviteten.<sup>43</sup> Bakgrunden till den nya jobbgarantin var att regeringen inte ansåg att de tidigare åtgärderna var tillräckligt effektiva och att man eftersträvade fler moment av handlett jobsökande som inte minskade jobsökningsaktiviteten bland deltagarna.<sup>44</sup> Syftet med den ”nya” garantin är att få unga att söka sig till det ordinarie utbildningssystemet eller få reguljärt arbete.<sup>45</sup> Ansvar för den aktiva arbetsmarknadspolitiken, till personer med arbetslöshetsersättning, har arbetsförmedlingen.<sup>46</sup>

---

<sup>42</sup> Hämtad den 15 maj klockan 19:00: <http://ams.dk/Viden/Indsatser/Kontakt-og-aktivering/Saerlige-regler-for-unge.aspx>

<sup>43</sup> SOU 2011:11, s. 195-197.

<sup>44</sup> Prop. 2006/7:118, s. 21.

<sup>45</sup> Prop. 2009/10:100, s. 53.

<sup>46</sup> SOU 2011:11, s. 195-197.

Förmedlingsinsatsen består bl.a. av att en fördjupad individuell handlingsplan ska upprättas senast inom trettio dagar från det att den arbetslöse anmälde sig hos arbetsförmedlingen, men dock helst tidigare om man klassificeras som ungdom, 6 § förordning om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten och 2 § förordning om jobbgaranti för ungdomar.

Personer mellan 16-24 år får anvisas till jobbgarantin under förutsättning att de har varit arbetslösa i 90 kalenderdagar under en ramtid om fyra månader. Den första perioden som normalfallet varar i tre månader innebär aktiviteten en ”fördjupad kartläggning, studie- och yrkesvägledning och jobsökning med coacher”<sup>47</sup>. Efter denna period bör garantin övergå till att fokusera på arbetspraktik, utbildning och stöd till start av näringsverksamhet, dock kombinerat med jobsökningsaktiviteter minst fyra timmar i veckan, således uppstår aktivering i aktiva insatser först efter 180 dagar, 6 § förordning om jobbgaranti för ungdomar. Aktivering i jobbgarantin fortsätter till dess att personen har påbörjar heltidsarbete, utbildning utan aktivitetsstöd eller på grund av sjukdom måste lämna garantin, 10 § förordning om jobbgaranti för ungdomar.

### 4.3 Jämförelse

Både Danmark och Sverige har en stark tradition av en aktiv arbetsmarknadspolitik.<sup>48</sup> När det gäller den aktiva arbetsmarknadspolitiken för ungdomar består den svenska reglering av en särskild ungdomssatsning som skiljer sig ganska mycket från den generella regleringen, medan det i Danmark inte är lika omfattande skillnad i den reglering som gäller ungdomar och den reglering som gäller vuxna.

Några större tidsdifferenser vid tiden för när handlingsplan och CV ska vara upprättad finns inte.<sup>49</sup> Däremot får ungdomen i Danmark dubbelt så snabbt tillgång till aktiva insatser, såsom verksamhetspraktik eller subventionerad anställning, som i Sverige.<sup>50</sup> I Sverige påbörjas istället för dessa aktiva åtgärder genom en period med jobbcoachning som har fokus jobsökande. En ungdom i Danmark kan redan innan aktiveringen bli tillrättavisd till en adekvat utbildning då ungdomen

---

<sup>47</sup> Citat 6 § förordning om jobbgaranti för ungdomar.

<sup>48</sup> Plougmann, Peter och Madsen Kongshøj, Per, Flexibility, Employment Development and Active Labour Market Policy in Denmark and Sweden in the 1990s, Center for Economic Policy Analysis, Working paper 2002, s. 3.

<sup>49</sup> Inom 21 dagar ska CV och handlingsplan vara upprättad i Danmark, medan i Sverige gäller trettio dagar (dock helst tidigare).

<sup>50</sup> Aktivering sker efter 91 dagar i Danmark, medan 180 dagar i Sverige.

saknar utbildning. Det finns således ett tydligt utbildningsfokus från dag ett som arbetslös i Danmark.

Sammanfattningsvis kan sägas att de skillnader som finns framför allt ligger i tidpunkter för aktivering och att den svenska ungdomsgarantin inte består subventionerat arbete, medan den danska inte ger stöd till start av företag av ungdomar. Dessutom ska ungdomar i Sverige söka jobb samtidigt som de är aktiva i arbetsmarknadspolitiskt program i större omfattning än de danska.

## 5 Ungdomars etablering

För att undersöka de två olika systemens inverkan på ungdomars etablering på arbetsmarknaden används nationalekonomisk forskning kring effekterna av anställningsskydd och aktiva arbetsmarknadspolitiska program på ungdomars etablering på arbetsmarknaden och arbetsmarknadsstatistik från OECD.

### 5.1 Anställningsskyddets betydelse

Antalet studier om ungdomars sysselsättning i förhållandet till styrkan av anställningsskyddet är relativt omfattande. Här redovisas ett urval av forskningsrapporter som i relativt stor omfattning är refererade till inom den nationalekonomiska forskningen.

Bassanini och Duvai's studie utgår från OECDs statistiska analys över hur starkt anställningsskyddet i respektive land kan anses vara. De kommer fram till att ett starkare anställningsskydd inte leder till lägre sysselsättningsgrad på hela arbetsmarknaden, men att marginaliserade grupper, som t.ex. ungdomar, missgynnas av ett starkare anställningsskydd. De visar att en standardavvikelse på två värden i OECDs index över styrkan av anställningsskyddet leder till, en i genomsnitt, ökad sysselsättningsgrad bland ungdomar på fyra procentenheter.<sup>51</sup>

Vidare finns det en studie där man under 1997-2001 sammanställt intervjuer med verkställande direktörer eller högst uppsatta chefer. Intervjuerna gjordes varje år under femårsperioden i 70 olika länder och 60-70 chefer intervjuades i varje land. Denna undersökning ger även stöd för att ungdomsarbetslösheten ökar och sysselsättningsgraden bland ungdomar ökar med starkare anställningsskydd.<sup>52</sup>

Juan F. Jimeno och Diego Rodriguez-Palenzuela understryker i sin studie att andelen ungdomsinvånare inte nämnvärt påverkar ungdomsarbetslösheten, utan att det snarare är ett starkt

---

<sup>51</sup> Bassanini, Andrea och Duval, Romain, Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions, Social, Employment and Migration Working papers no. 35, 2006, s. 9 och 49-51.

<sup>52</sup> Feldman, Horst, Labor Market Regulation and Labor Market Performance: Evidence Based on Surveys among Senior Business Executives, International Review for Social Sciences, 2003, s. 519 och 529-532.

anställningsskydd som är den faktor som kan förklara skillnaden i andelen arbetslösa ungdomar mellan länder.<sup>53</sup>

Även Lindert och Allard visar på att strängare anställningsskyddsreglering sker på bekostnad av ungdomars arbetslöshet och till förmån för män över 25 år.<sup>54</sup> Botero med flera kommer också till slutsatsen att strängare arbetsmarknadsreglering missgynnar ungdomar.<sup>55</sup> En annan studie om anställningsskydd i Latinamerika visar på att stärkt anställningsskydd missgynnar ungdomar även här.<sup>56</sup>

Det finns relativt få rapporter som talar mot de slutsatser som dragits kring att starka anställningsskydd missgynnar ungdomars etablering på arbetsmarknaden. I en rapport från OECD (1999) lutar man åt att striktare anställningsskydd leder till högre ungdomsarbetslöshet, men drar sig från att komma fram till en slutsats kring detta.<sup>57</sup> En annan studie visar att striktare anställningsskyddslagstiftning minskar ungdomsarbetslösheten bland unga män.<sup>58</sup>

Kort sagt, kan sägas att en majoritet av de redovisade studierna ansluter sig till slutsatsen att ett starkare anställningsskydd missgynnar ungdomars etablering på arbetsmarknaden, visserligen finns det ett par studier som inte bekräftar denna tes.

## 5.2 Effekten av aktiva arbetsmarknadspolitiska program

För att underlätta den fortsatta förståelsen för aktiv arbetsmarknadspolitik krävs ett klagörande av ett par begrepp. Motivationseffekt är den effekt som uppstår innan den arbetslöse börjar delta i ett aktivt program och innebär att denne intensifierar sitt arbetssökande om den värderar de aktiva programmen som något negativt. Inlåsningsseffekt är den effekt som uppstår när den arbetslöse påbörjat ett aktivt program och minskar sitt arbetssökande på grund av detta, vilket kan leda till att den arbetslöses ”fastnar” i subventionerat arbete eller arbetsträning istället för att ha möjlighet att

---

<sup>53</sup> Jimeno, Juan F och Rodriguez-Palenzeula, Diego, Youth unemployment in the OECD: demographic shifts, labour market institutions, and macroeconomic shocks, European Central Bank Working paper NO. 155, 2002, s. 31.

<sup>54</sup> Gayle, Allard och Lindert, Peter H., Euro-productivity and Euro-job since the 1960s: which institutions really mattered?, National Bureaus of Economic Research INC, 2006, s. 13.

<sup>55</sup> Botero, Juan C, Djankov, Simeon, La Porta, Rafael, Lopez-de-Silanes, Florencio och Andrei, Shleifer, The regulation of Labor, National Bureau of economic research, Working Paper No. 9756, 2003, s. 26.

<sup>56</sup> Heckman, James J, The cost of job security regulation: evidence from latin American labour markets, National Bureau of economic research, Working Paper No. 7773, 2000, s. 23.

<sup>57</sup> OECD Employment Outlook 1999, s. 50.

<sup>58</sup> Amable, Bruno, Demmou, Lilas och Gatti, Donatella, Employment Performance and Institutions: New Answers to an Old Question, IZA DP No. 2731, 2007, s. 17.



söka och få reguljärt arbete. Programeffekt är den effekt som innebär att det aktiva programmet faktiskt gynnar den arbetslöses etablering på arbetsmarknaden.<sup>59</sup>

Effekterna av den svenska ungdomsgarantin har utforskats i en rapport av IFAU. IFAU jämför 24-åringar som deltar i ungdomsgarantin med 25-åringar som deltar i den reguljära förmedlingsservicen. År 2008 uppmättes att de ungdomar som deltog i ungdomsgarantin var 6.5 % kortare tid arbetslösa. Effekten uppstår framför allt efter tre månader i garantin, vilket kan indikera att ungdomarna intensifierar sitt arbetssökande då de värderar de arbetsmarknadspolitiska programmen som något negativt. Året därpå, fanns det indikationer på att ungdomarna fick anställning något snabbare redan innan tre månaders arbetslöshet. Effekten var dock inte lika stor som året innan, vilket möjligtvis kan förklaras av det försämrade konjunkturläget.<sup>60</sup>

Äldre studier bekräftar, den av IFAU dragna slutsatsen, att det snarare är motivationseffekten som gör att arbetslöshetsperioden förkortas, och inte själva programeffekten.<sup>61</sup>

I Danmark finns det inga studier som specificerat sig på de arbetsmarknadspolitiska programmens effekter på ungdomars etablering på arbetsmarknaden, vilket troligtvis kan förklaras med att skillnaden i de arbetsmarknadspolitiska för ungdomar och vuxna inte är så stor som i Sverige. Å andra sidan finns dock rapporter som ger en tydlig bild av att motivationseffekten ökar när personer närmar sig aktiveringen av de subventionerade anställningarna. Subventionerade anställning inom den privata sektorn kan också antas minska tiden som arbetslös, medan motsvarande anställning inom den offentliga sektorn ger motsatt effekt. Deltagande i verksamhetspraktik har generellt en positiv effekt på övergången till arbete.<sup>62</sup>

En studie i Belgien om subventionerat arbete för unga visar att effekten under det första året som anställd bidrar till att arbetslöshetstiden minskar. Det andra året går det dock inte uppnå någon

---

<sup>59</sup> Rosholm, Michael och Svarer, Michael, Effekter af virksomhedsrettet aktivering i den aktive arbejdsmarkedspolitik, Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2011, s. 4.

<sup>60</sup> Hall, Caroline och Liljeberg, Linus, En jobbgaranti för ungdomar? Om arbetsförmedlingens ungdomsinsatser?, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Rapport 2011:1, 2011, s. 37-38.

<sup>61</sup> Carlinga, Kenneth och Larsson, Laura, Does early intervention help the unemployed youth?, Labour Economics, 2003, s. 40.

<sup>62</sup> Rosholm och Svarer 2011, s. 5-6 och 30-32.

mätbar effekt och fördelen av att ha deltagit och avslutat programmet ger bara minskad arbetslöshetstid för män och inte för kvinnor.<sup>63</sup>

En europeisk studie har sammanställt effekterna av 137 arbetsmarknadspolitiska program i 19 olika länder och kommer bl.a. fram till att kompetensutvecklingsinsatser, såsom språk- och datakurser eller praktiska kurser för att förbättra arbetslösas färdigheter, visar ingen effekt på sysselsättningen. Däremot visar studien på en positiv effekt av jobsökningsåtgärder med sanktionshot och subventionerat arbete i privat sektor. Subventionerat arbete inom den offentliga sektorn visar på en motsatt effekt, vilket dock förklaras av de individer som deltar i dessa program är de som är längst ifrån arbetsmarknaden. Riktade åtgärder mot ungdomar verka ha en tveksam effekt på sysselsättningen bland denna grupp.<sup>64</sup> En studie av samma typ kommer fram till liknande resultat med det tillägget att kompetensutvecklande åtgärder visar en positiv effekt efter en längre tidsperiod.<sup>65</sup>

### **5.3 Sysselsättningsstatistik**

Två typer av sysselsättningsstatistik presenterar, dels sysselsättningsgraden, dels andelen arbetslösa. Tillsammans kompletterar de varandra, men de kan dock inte ge en fullständigt rättvisande bild av ungdomars etablering på arbetsmarknaden. I graferna finns siffror rörande ungdomar specifikt och den totala arbetsföra befolkningen, sålunda kan konjunkturvariationers inverkan på ungdomars sysselsättning uteslutas.<sup>66</sup> Utifrån teorin om ”insiders” och ”outsiders” på arbetsmarknaden kan man således studera arbetsmarknadssegmenteringen i de båda länderna. Vidare återspeglar graferna statistik från de senaste fyra åren för att man ska kunna få ett begrepp över statistikens utveckling över en tidsperiod.

---

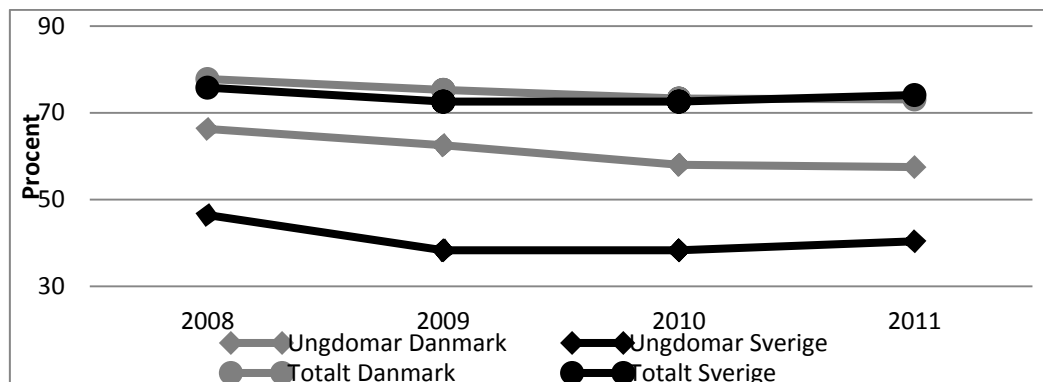
<sup>63</sup> Cockx, Bart och Göbel, Christian, Subsidized employment for young long-term unemployed workers – an evaluation, 2004, s. 15-16.

<sup>64</sup> Kluge, John, The effectiveness of European active labor market programs, Labour Economics, 2010, s. 904-905 och 915-916.

<sup>65</sup> Card, David, Kluge, Jochen och Weber, Andrea, Active labor market policy evaluations: a meta-analysis, National Bureau of economic research, Working Paper 16173, 2010, s. 27-29.

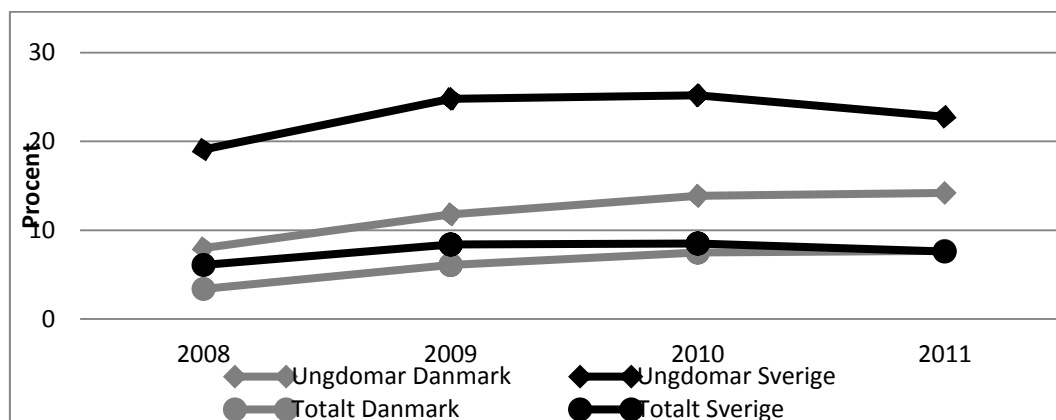
<sup>66</sup> SOU 2010:88: bilaga 2, s. 121.

Figur 2. Sysselsättningsgraden bland ungdomar (15-24 år) och den totala arbetsmarknaden (15-65) i Sverige och Danmark mellan 2008-2011.<sup>67</sup>



Sysselsättningsstatistiken visar på att under en fyraårsperiod har sysselsättningen bland ungdomar varit mellan tjugofem till sjuttionio procentenheter större i Danmark än i Sverige. År 2011 hade Danmark 17,9 procentenheter större sysselsättningsgrad bland ungdomar än Sverige, samtidigt hade Sverige en procentenhet större sysselsättningsgrad totalt. Skillnaden i sysselsättningsgrad bland ungdomar var som störst 2009 (23,8 procentenheter) då hade Danmark 2,6 procentenheter större sysselsättningsgrad totalt än i Sverige.

Figur 3. Andelen arbetslösa bland ungdomar (15-24 år) och av totala arbetsmarknaden (15-65) i Sverige och Danmark mellan 2008-2011.<sup>68</sup>



Andelen arbetslösa var mellan tretton och åtta procentenheter större Sverige än i Danmark under 2008-2011. Sverige hade år 2011 8,6 procentenheter fler arbetslösa ungdomar än Danmark, samtidigt var det totala antalet arbetslösa i princip identiskt. Skillnaden i anställningsgraden bland ungdomar var som störst 2009 då den var tretton procentenheter.

<sup>67</sup> Sysselsättningsgraden definieras som kvoten ur antalet sysselsatta och totala antalet personer i arbetsför ålder. Definition och statistik hämtad från OECD databas, se: <http://stats.oecd.org/#> den 4 maj klockan 17:00. Se bilaga A.

<sup>68</sup> Arbetslös definieras den som är utan arbete, men som har möjlighet att arbeta och som söker arbete. Detta innebär t.ex att heltidsstudenter som söker arbete anses som arbetslösa. Definition och statistik hämtad från OECDs databas, se: <http://stats.oecd.org/#> den 3 maj klockan 16:00. Se bilaga A.

## 6 Analys

En analys och en slutsats av ett arbete av förevarande karaktär måste föregås av försiktighet. Anledningen till detta är att frågeställningen gäller huruvida den danska flexicuritymodellen kan antas främja ungdomars etablering på arbetsmarknaden. För att kunna svara på frågan krävs att det etableras ett samband mellan rätten och följderna. Detta samband måste dessutom vara kausalt, dvs. ett orsakssamband. Det är inte möjligt att inom ramen för en kandidatuppsats kartlägga alla faktorer som påverkar ungdomars etablering på arbetsmarknaden och därför är jag tydlig med att det självfallet också finns icke observerande som påverkar ungdomars sysselsättningsgrad, men som inte tas upp i detta arbete. Min diskussion ska därför inte tolkas som att jag endast ser anställningsskyddet och den aktiva arbetsmarknadspolitiken som faktorer som påverkar resultatet. Trots detta kommer jag ändå försöka peka på hur respektive modell förhåller sig till strukturen av arbetsmarknaden.

Utöver dessa problem finns det också problem med de rapporter som undersöker anställningsskyddets inverkan på ungdomsarbetslösheten. Vid genomförande av dessa rapporter krävs att man undersöker anställningsskyddets styrka. Detta har antingen gjorts genom OECDs värdering eller forskarnas egna värderingar av anställningsskyddsregleringen. Problemet består just i det faktum att någon subjektivt har värderat dem. Närmare bestämt kan det vara problematiskt att värdera hur den formella regleringen genomförs eller följs i praktiken, i hur stor omfattning semidispositiv lagstiftning kringgås eller hur kollektivavtalen reglerar arbetsmarknaden. Dessvärre finns det inte i någon större omfattning andra metoder att förlita sig på.

”Insider versus outsider”-teorin förutsätter att ett starkare anställningsskydd leder till en mer segmenterad arbetsmarknad där t.ex. ungdomar skulle kunna stängas ute från arbetsmarknaden till förmån för etablerade arbetstagare. Av det presenterade materialet skulle det kunna antas att denna teori bekräftas, i vart fall vad det gäller ungdomars situation på arbetsmarknaden. Vi kan konstatera att Danmark i generella drag har en mer flexibel arbetsmarknad än Sverige. Uppsägningstiderna och avgångsvederlagen i Danmark, i vart fall vad det gäller de arbetstagare som inte omfattas av funktionärloven, skulle kunna sägas leda till att anställningsomkostnaden blir lägre i Danmark, jämfört med i Sverige. Enligt teorin skulle även det långt mer flexibla uppsägningsreglerna i Danmark leda till en mindre anställningsomkostnad för arbetsgivarna, vilket i slutändan, enligt teorin, skulle kunna gynna ungdomars situation på arbetsmarknaden.

Utöver detta är det naturligt att argumentera för att senioritetsregler, såsom turordningsregler eller avgångsvederlag, missgynnar ungdomar på arbetsmarknaden. Turordningsregler i form av att de kan få arbetsgivaren att säga upp en yngre arbetstagare som har arbetat där längre istället för en arbetstagare med kortare anställningstid. Och regler om krav på avgångsvederlag på så sätt att de kan skapa incitament för arbetsgivaren att säga upp personer som har arbetat kortare tid på arbetsplatsen eftersom det annars skulle kunna bli mer kostsamt att säga en arbetstagare som arbetat där längre. Utifrån min valda teori skulle dock avgångsvederlag i förhållande till turordningsregler kunna ha mindre inverkan på anställningsomkostnaden på så sätt att de är ett ”pris” som arbetsgivaren får betala för att säga upp någon som arbetat kortare tid på arbetsplatsen. Arbetsgivaren kan dock välja att säga upp en arbetstagare med längre anställningstid än en arbetstagare med kortare anställningstid för att avgångsvederlaget är en lägre kostnad än den kostnaden som det skulle innebära att behålla en person som var mindre produktiv, men ändå arbetat längre på arbetsplatsen. Turordningsreglerna kan å sin sida vara tvingande och på så sätt vara mindre flexibla än regler om krav på avgångsvederlag. I förhållande till ungdomars etablering på arbetsmarknaden förutsätter en sådan här argumentation dels att teorin stämmer överens med verkligheten, dels att de som arbetat längre på arbetsplatsen också är äldre än de som arbetat där kortare, och så behöver givetvis inte alltid vara fallet.

Anställningsomkostnaden tar också sikte på kostnader som härrör till nyanställningar, exempelvis upplärningskostnader. Här skulle man kunna tänka sig att den aktiva arbetsmarknadspolitiken minskar denna kostnad eftersom den i vissa fall har till syfte att förbereda arbetstagaren för reguljärt arbete genom praktik eller utbildning. Empiriska studier ger dock knapert stöd för ett sådant resonemang, utan det är snarare så att den aktiva arbetsmarknadspolitiken är så icke önskvärd att den fungerar som ett hot som kan få arbetstagaren att öka sitt arbetssökande. Den erfarenhet som den arbetslöse får genom att delta i programmen verkar inte i någon större omfattning, förutom vid subventionerat arbete inom privat sektor, sänka personens tid som arbetslös. Observera dock att det som här benämns som utbildning är sådan som ges inom ramen för de arbetsmarknadspolitiska programmen och inte ska jämföras med den reguljära utbildningen som ges vid universitet, högskolor eller yrkesutbildningar.

Vidare finns det en risk att de arbetsmarknadspolitiska programmen ger en motsatt effekt och förstärker vissa arbetslösas roll som ”outsiders” eftersom de kan skapa en inlåsnings-effekt. Därför

är det klokt att programmen både Sverige och Danmark har fokus på ungdomen i reguljär utbildning eller närmare den reguljära arbetsmarknaden med hjälp av coachning eller liknande åtgärder. Detta ska dock inte tolkas så att programmen ska anses vara optimerade ur effektivitetshänsyn, utan snarare att programmen i hyfsad omfattning är anpassade efter den empiriska forskning som finns på området.

Visserligen kan vi se av den sysselsättningsstatistik som presenterats att arbetsmarknadssegmenteringen mellan ungdomar och vuxna inte är lika stor i Danmark som i Sverige, men en annan intressant aspekt av den danska modellen är den uppdelningen som finns av olika arbetstagare. Generellt brukar det danska anställningsskyddet beskrivas som flexibelt och inte särskilt strängt, vilket är en slutsats som jag också delar i detta arbete. Det bör dock påpekas, som ni säkert redan har observerat, att den danska arbetsmarknadsmodellens flexibilitet varierar mellan olika typer av arbetstagare. Generellt kan det sägas att för de personer som traditionellt sett har kategoriserats som "arbetare" är arbetsmarknaden flexibel, medan det för de personer som kategoriseras som "tjänstemän" är tryggheten större och flexibiliteten mindre. Exempelvis har funktionärer, i förhållande till den svenska regleringen, ett svagt anställningsskydd, men å andra sidan har de längre uppsägningstider och kan dessutom få tillgång till relativt omfattande avgångsvederlag. Således kan sägas att vad det gäller funktionärer, så tillhör de den mindre flexibla delen av det danska anställningsskyddet och i förhållande till övriga privata arbetstagare i Danmark blir gapet i anställningsskyddets styrka ganska stor. På så sätt kan man säga att det även inom "insidergruppen" på den danska arbetsmarknaden finns en segmentering av "insiders" och "outsiders" på så sätt att vissa arbetstagare får ett bättre skydd än andra. Skillnaden, jämfört med den presenterade teorin, är dock att man torde kunna anta att de inte konkurrerar med varandra i lika stor utsträckning som ungdomar och vuxna gör. Dock kan man fråga sig varför en sådan uppdelning är nödvändig och vilka följder den får för samhällsstrukturen.

Den ovan nämnda arbetsmarknadssegmentering skulle också kunna jämföras med uppdelningen av flexibla anställningar, såsom tidsbegränsade anställningar eller bemanningsanställda, och konventionella anställningsformer. Frågan uppstår om vi åter är på väg mot en än mer segmenterad arbetsmarknaden bland de så kallade "insiderserna"? Eller ska de också kanske klassas som "outsiders"?

## 7 Slutsats

Slutligen ska frågan om ungdomars etablering på arbetsmarknaden kan antas främjas av den danska flexicuritymodellen besvaras.

Till att börja med skulle jag vilja likna den triangelformade danska flexicuritymodellen vid en borg med medelhöga murar. Med detta menas att flexicuritymodellen delvis tar sikte på att underlätta för de som redan har arbete i form av arbetslöshetsersättning och aktiv arbetsmarknadspolitik när de blir arbetslösa. Dessa personer är ”insiders”: de lever ett fridfullt liv innanför borgens murar. Borgen kompletteras av portar och stegar under och över murarna som underlättar för de som står utanför borgen att komma in, t.ex. ungdomar. Portarna kan liknas vid en flexibel arbetsmarknad och stegarna med den aktiva arbetsmarknadspolitikerna.

För att studera om den danska flexicuritymodellen främjar ungdomars etablering på arbetsmarknaden har jag brutit ner den i två delar, anställningslagstiftning och aktiv arbetsmarknadspolitik inflytande på ungdomars etablering på arbetsmarknaden. Dessutom har sysselsättningsstatistik studerats.

Empirin kring anställningsskyddets inverkan på ungdomars etablering är i stora drag överensstämmande: en stark anställningsskyddslagstiftning kan antas missgynna ungdomar på arbetsmarknaden i förhållande till ett mer flexibelt anställningsskydd. Som ovan nämnts går det dock att ifrågasätta resultatet i dessa studier, men det övervägande, oberoende av varandra, samstämmiga resultaten torde dock kunna ge en vägledning om anställningsskyddets effekt på strukturen av arbetsmarknaden.

Den aktiva arbetsmarknadspolitikens roll är ännu svårare att bedöma. Jag tolkar forskningsresultaten kring den aktiva arbetsmarknadspolitikerna som att den framför allt hjälper de som redan är etablerade på arbetsmarknaden, men som på grund av arbetslöshet måste söka nytt jobb. Dock har både Danmark och Sverige försökt anpassa programmen så att de ska underlätta ungdomars etablering. Fördelen med den svenska modellen är att den i större utsträckning har fokus på jobbsökande, vilket enligt de redovisade studierna kan antas minska inlåsningseffekten i de aktiva programmen. Å andra sidan är det kortare tid till aktiva åtgärder än den danska modellen, vilket skulle kunna ge danska ungdomar tidigare incitament för en snabbare etablering om de

värderar åtgärderna som något negativt och således ökar sitt arbetssökande. Denna så kallade motivationseffekt har också stöd i forskning. Vidare har det inte redogjorts för hur pass effektiva förmedlingar är på att vägleda ungdomarna till passande reguljär utbildning, vilket också skulle kunna tänkas ha en effekt.

Slutsatserna kring sysselsättningsstatistiken är att under en period av fyra år har Danmark haft betydande större sysselsättningsgraden bland ungdomar än Sverige. Även under de år då Sverige hade större sysselsättningsgrad än Danmark var skillnaden markant. Det är oundvikligt att inte komma fram till slutsatsen att Danmark har lyckats etablera ungdomar i bättre grad än Sverige.

Som tidigare observerats, är det inte möjligt att uteslutande se den danska flexicuritymodellen som den enda anledning till varför Danmark har lägre ungdomsarbetslöshet än Sverige. Icke observerade faktorer, som t.ex. utbildning- och lärlingssystem, skattetryck eller åldersdiskriminering, har inte utretts i detta arbete, men kan kanske också antas ha en viss inverkan. Däremot är det ofrånkomligt att med det presenterade materialet inte komma fram till slutsatsen att den danska flexicuritymodellen i någon mån kan antas främja ungdomars etablering på arbetsmarknaden. Avslutningsvis vill dock jag påminna läsaren om att lagstiftningen fyller olika syften och ska tillfredsställa olika intressen. I denna uppsats har det redogjorts för ett perspektiv på ett rättsområde. Självfallet finns det fler andra perspektiv.



## Bilaga A

Figur 2 - Sysselsättningsgraden bland ungdomar (15-24 år) och den totala arbetsmarknaden (15-65) i Sverige och Danmark mellan 2008-2011.

	Ungdomar Danmark	Ungdomar Sverige	Totalt Danmark	Totalt Sverige
2008	66,3	46,4	77,8	75,8
2009	62,5	38,3	75,3	72,7
2010	58	38,4	73,3	72,6
2011	57,5	40,4	73,1	74,1

Figur 3 - Andelen arbetslösa bland ungdomar (15-24 år) och av totala arbetsmarknaden (15-65) i Sverige och Danmark mellan 2008-2011.

	Ungdomar Danmark	Ungdomar Sverige	Totalt Danmark	Totalt Sverige
2008	8	19,1	3,4	6,1
2009	11,8	24,8	6,1	8,4
2010	13,9	25,2	7,5	8,5
2011	14,2	22,8	7,7	7,6

## Käll- och litteraturförteckning

### Offentligt tryck

- Prop. 2009/10:100      2010 års ekonomiska vårproposition
- Prop. 2006/07:118      En jobbgaranti för ungdomar
- Prop. 1973:129      Kungl. Maj:ts proposition med förslag till lag om anställningsskydd m.m
- 
- SOU 2011:11      Långtidsutredningen 2011
- SOU 2010:88: Bilaga 2      Den gymnasiala yrkesutbildningen och inträdet på arbetsmarknaden
- 
- KOM(2007) 359      Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security
- KOM(2006) 708      Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century
- KOM(1997) 128      Partnership for a new organization of work
- 
- SFS 2007:813      Förordning om jobbgaranti för ungdomar
- SFS 2000:628      Förordning om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten
- SFS 1982:80      Lag om anställningsskydd

Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats

### Kollektivavtal

Bygningsoverenskomsten 2012 mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund.

Fællesoverenskomst herunder lærlingeoverenskomst 2012 – 2014.

Industriens overenskomst, 2012 – 2014.

Hovedaftale mellem LO og DA, Aftale af 31 oktober 1973 med ændringer pr. 1 januar 1993.

Kollektivavtal mellan Sveriges Bygginstrumenter och svenska byggnadsförbundet 2010.

Teknikavtalet IF Metall 1 april 2013 – 31 mars 2016.

## **Litteratur**

Auer, Peter, Efendioğlu, Ümit och Leschke, Janine, Active labour market policies around the world: coping with the consequences of globalization, 2 utgåvan., International Labour Office, Geneva, 2008.

Hasselbalch, Ole, Lærebog i ansættelseret og personalejura, 4. udg., Jurist- og Økonomforbundet, Köpenhamn, 2012.

Hasselbalch, Ole, Labour law in Denmark, 3 utgåvan, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2012 (2).

Hasselbalch, Ole, Den danske arbejdsret. Bind 2. Ansættelseretten, 1 utgåva, Jurist- og Økonomforbundet, Köpenhamn, 2009.

Hendrickx, Frank och Bekker, Sonja (red.), Flexicurity and the Lisbon agenda: a cross-disciplinary reflection, Intersentia, Antwerp, 2008.

Jørgensen, Henning och Kongshøj Madsen, Per (red.), Flexicurity and beyond: finding a new agenda for the European social model, DJØF Publishing, Köpenhamn, 2007.

Sigeman, Tore, Arbetsrätten: en översikt, upplaga 5, Norstedts juridik, Stockholm, 2010.

## **Artiklar och forskningsrapporter**

Amable, Bruno, Demmou, Lilas och Gatti, Donatella, Employment Performance and Institutions: New Answers to an Old Question, IZA DP No. 2731, 2007.

Bassanini, Andrea och Duval, Romain, Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions, Social, Employment and Migration Working papers no. 35, 2006.

Botero, Juan C, Djankov, Simeon, La Porta, Rafael, Lopez-de-Silanes, Florencio och Andrei, Shleifer, The regulation of Labor, National Bureau of economic research, Working Paper No. 9756, 2003.

Card, David, Kluve, Jochen och Weber, Andrea, Active labor market policy evaluations: a meta-analysis, National Bureau of economic research, Working Paper 16173, 2010.

Carlinga, Kenneth och Larsson, Laura, Does early intervention help the unemployed youth?, Labour Economics, 2003, s. 302-319.

Cockx, Bart och Göbel, Christian, Subsidized employment for young long-term unemployed workers – an evaluation, 2004.

Feldman, Horst, Labor Market Regulation and Labor Market Performance: Evidence Based on Surveys among Senior Business Executives, International Review for Social Sciences, 2003.

Forslund, Anders och Skans Nordström, Oskar, (Hur) hjälps ungdomar av arbetsmarknadspolitiska program för unga?, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, 2006:5, 2006.

Gayle, Allard och Lindert, Peter H., Euro-productivity and Euro-job since the 1960s: which institutions really mattered?, National Bureaus of Economic Research INC, 2006.

Heckman, James J, The cost of job security regulation: evidence from latin American labour markets, National Bureau of economic research, Working Paper No. 7773, 2000.

Hall, Caroline och Liljeberg, Linus, En jobbgaranti för ungdomar? Om arbetsförmedlingens ungdomsinsatser?, Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, Rapport 2011:1, 2011.

Lewis, Jan och Plomien, Ania, Flexicurity as a policy strategy: the implications for gender equality, Economy and Society, Volume 38, Number 3, 2009, s. 433-459.

Jimeno, Juan F och Rodriguez-Palenzeula, Diego, Youth unemployment in the OECD: demographic shifts, labour market institutions, and macroeconomic shocks, European Central Bank Working paper NO. 155, 2002.

Kluve, John, The effectiveness of European active labor market programs, *Labour Economics*, 2010, s. 904-918.

Lindbeck Assar och Snower Dennis J., Insiders versus Outsiders, *Journal of Economic Perspectives*, Volume 15, Number 1, Winter 2001, s. 165-188.

Madsen Kongshøj, Per, The Danish Model of “Flexicuirty” – A Paradise with some Snakes, European Foundation for the Improvement of living and Working Conditions, 2002.

Madsen Kongshøj, Per, Flexicurity in Danish - A model for labour market reform in Europe?. *Intereconomics*, Mars/April 2008, s. 74-78.

Madsen Kongshøj, Per, How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in Scandinavian welfare state, Centre for Labour Market Research (CARMA), 2005.

OECD Employment Outlook 1999: June.

Plougmann, Peter och Madsen Kongshøj, Per, Flexibility, Employment Development and Active Labour Market Policy in Denmark and Sweden in the 1990s, Center for Economic Policy Analysis, Working paper 2002.

Rosholm, Michael och Svarer, Michael, Effekter af virksomhedsrettet aktivering i den aktive arbejdsmarkedspolitik, Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2011.

Sandgren, Claes, Är rättsdogmatiken dogmatisk?, *TfR*, 2005, s. 648-656.

Wilthagen, Ton, Flexicurity: A New Paradigm for Labour Market Policy Reform, WZB, Berlin, 1998.

## **Internet**

Eric Ullenhag, "En svensk flexicuirty", hämtad den 29 april klockan 11:00:  
<http://www.folkpartiet.se/vara-politiker/ministrar-i-regeringen/erik-ullenhag/nyhetsbrevsarkiv/en-svensk-flexicurity/>

Hämtad den 15 maj klockan 19:00: <http://ams.dk/Viden/Indsatser/Kontakt-og-aktivering/Saerlige-regler-for-unge.aspx>

Statistik och definitioner från OECD hämtad den 3 och 4 maj, klockan 16:00, respektive 17:00  
<http://stats.oecd.org/#>

## **Rättsfallsförteckning**

### **Arbetsdomstolen**

AD 2008 nr 46

AD 2006 nr 83

AD 1994 nr 122

AD 1993 nr 101

AD 1993 nr 61

### **Faglig voldgiftskendelse**

FV 17/4 1996

### **Afskedigelsesnævnet**

AN 17/4 1998 (SAG 848/98)

### **Højesteret**

U 2003/1570 H

U 1981/355 ØL