

Donald Storrie

Reglering och tillväxt av tillfälliga anställningar i EU

Det finns en föreställning om att arbetsmarknaden i västvärldens industrialiserade länder tidigare karaktäriserades av långa och fasta anställningar men att nu en övergång skett till fler korta anställningar med betydligt otryggare villkor. I artikeln redovisas data som belyser utvecklingen inom EU-länderna under 1990-talet. Dessutom beskrivs några av de arbetsrättsliga diskussioner som pågår när det gäller de ”nya” arbetsformerna. Artikeln avslutas med en diskussion av olika samband mellan tidsbegränsade anställningar, arbetslöshet och arbetslöshetsförsäkring.*

Det finns en föreställning att arbetsmarknaden i industrialiserade länder tidigare karaktäriserades av långa anställningar men att utvecklingen under de senaste två decennierna visar tendenser mot betydligt kortare anställningar under betydligt otryggare villkor. Om denna bild överensstämmer med verkligheten skulle detta innebära viktiga konsekvenser för såväl a-kassan som socialförsäkringarna.

Det har visat sig finnas stora statistiska problem när man försöker avgöra om anställningarna har blivit av kortare varaktighet. Den existerande forskningen tyder ändå på att den genomsnittliga anställningsvaraktigheten troligen inte har minskat.

Donald Storrie är ekonomie doktor vid Centre for European Labour Market Studies (CELMs), National-ekonomiska institutionen och universitetslektor vid Institutionen för socialt arbete, Göteborgs universitet.
Donald.Storrie@economics.gu.se

Farber (1995) visar detta för USA mellan 1973 och 1993. Auer och Cazes (2000) kom fram till ungefär samma slutsatser för EU-länderna, USA och Japan under 1990-talet. De visar dock att det har skett en förändring i fördelning av anställningslängd. Farber (1995) finner att särskilt för lågutbildade män finns en klart lägre sannolikhet till ett långvarigt jobb jämfört med 20 år innan, men för högutbildade kvinnor finns en klart högre sannolikhet till ett långvarigt jobb. Auer och Cazes (2000) visar på tendenser till en viss polarisering där ett ökande antal anställningar är mycket korta medan de flesta andra jobb är minst lika stabila som tidigare.

Anställningar kan dock definieras att vara av kort varaktighet i praktiken (*de facto*) eller rättsligt (*de jure*). Det står klart att tidsbegränsade anställningar *de jure* har ökat kraftigt i EU-länderna sedan åtminstone mitten av 1980-talet (och något senare i Sverige).

* Författaren vill tacka Henry Ohlsson och Rune Åberg för kommentarer och synpunkter.

Enligt skattningar från Eurostat uppgick andelen av tidsbegränsade anställningar till 8,5 procent 1985. Vid sekelskiftet hade andelen ökat till 11,5 procent.

Denna artikel ska först presentera regleringar av dessa anställningar i de olika EU-länderna samt deras omfattning under nittio-talet. Särskild vikt läggs på bemanningsarbete eftersom det är ett relativt nytt fenomen (helt nytt i Sverige sedan 1993) och som har ökat mycket kraftigt i samtliga EU-länder. Artikeln redogör också för regleringen av tidsbegränsade anställningar i EG-rätt och det pågående arbetet med ett direktiv för bemanningsarbete. Artikeln avslutas med en diskussion om olika samband mellan tidsbegränsade anställningar, arbetslöshet och arbetslöshetsförsäkring.

Distinktion mellan tidsbegränsad och kortvarig anställning

En tidsbegränsad anställning behöver inte vara kortvarig och en tillsvidareanställning är inte nödvändigtvis långvarig. Distinktionen är viktig inte minst om man är intresserad av att studera konsekvenserna av den ökande omfattningen av tidsbegränsade anställningar ur ett socialförsäkringsperspektiv. I de flesta länder är den juridiska definitionen av en tidsbegränsad anställning inte det viktiga, utan hur länge anställningen har varit *de facto*.

Vad beträffar anställningsvaraktighet finns enligt lag i de flesta EU-länderna två huvudkategorier, nämligen tillsvidare- och tidsbegränsade anställningar.¹ Tillsvidareanställningar är av obestämd varaktighet och kan sägas upp av arbetsgivare enbart då det föreligger saklig grund och genom att arbetsgivaren observerar vissa procedurer, t ex uppsägningstider. Tidsbegränsade anställningar är begränsade i varaktighet an-

tingen i kalendertid eller till dess ett visst bestämt arbete har utförts.

En tillsvidareanställning innebär ett betydligt svagare skydd mot uppsägning än vad som tycks vara den allmänna uppfattningen. Till exempel, arbetsbrist utgör saklig grund i svensk lagstiftning och det är arbetsgivaren ensam som avgör om arbetsbrist föreligger.² Flera EU-länder har dock en betydligt strängare motsvarighet till arbetsbrist. Anställningsskyddet är särskilt svagt för de med korta anställningsperioder. Detta gäller enligt lag i Sverige och i kollektivavtal i många EU-länder. I Storbritannien gäller för alla slags anställningar överhuvudtaget inte stora delar av den arbetsrättsliga lagstiftningen under det första anställningsåret. Forskning i många länder visar att sannolikheten för såväl uppsägningar som frivilliga avgångar är högst i början av en anställningsperiod (se Farber 1999). Slutatsen av detta är att även om det inte fanns något som heter tidsbegränsad anställning (*de jure*) skulle ändå många anställningar vara kortvariga.

Dessutom behöver inte en tidsbegränsad anställning vara kortvarig. *Tabell 1* visar att

1. Så är dock inte fallet i Storbritannien, Irland och Danmark.

2. Thorn-fallet (AD 1993 nr 61) belyser mycket klart hur brett begreppet "arbetsbrist" kan tolkas i Sverige. TV-uthyrningsföretaget Thorn erbjöd ett engångsbelopp mot att de anställdas biförmån utslöts ur anställningsavtalen. De som inte accepterade erbjudandet blev uppsagda pga arbetsbrist och erbjudna återanställning men utan biförmånen. Den fackliga organisationen yrkade i Arbetsdomstolen (AD) att uppsägningarna inte var sakligt grundade eftersom det inte förelåg arbetsbrist. AD fann att "det står arbetsgivaren i princip fritt att genom uppsägning frigöra sig från anställningsavtalets innehåll och erbjuda ny anställning på ändrade villkor".

16 procent av alla män som hade en tidsbegränsad anställning inom EU år 2000, hade haft jobbet i mer än tre år. Det finns stora skillnader länderna emellan. I Spanien är en tidsbegränsad anställning mycket kort medan de i grannlandet Portugal är av relativt lång varaktighet. Sverige ligger kring EU-genomsnittet och med relativt små skillnader mellan könen.

När man ska betrakta tillfälligheten ur ett funktionellt perspektiv (dess roll för arbetsgivaren) står det klart att det finns fler kategorier än enbart det som definieras rättsligt som tidsbegränsade anställningar, dvs de som vanligtvis studeras i forskningslitteraturen. Alla sysselsatta är inte anställda. Såväl egna företagare som medhjälpande familjemedlemmar räknas som sysselsatta och båda kategorier kan tänkas fylla samma funktion som tidsbegränsade anställda för "arbetsgivaren".

I Storbritannien har begreppet "beroende egenföretagare" (*dependent self-employed*) myntats för att beskriva en anställningsliknande situation eftersom dessa egna företagare i mycket hög utsträckning är beroende av en kund (se Burchell m fl 1999 och Davies & Freeland 2000). Eftersom situationen liknar en anställning men det överhuvudtaget inte finns något anställningskontrakt saknar den "anställda" någon som helst form av anställningsskydd. Socialförsäkringssituationen för dessa individer kan vara mycket problematisk. Socialförsäkringsperspektivet har också varit centralt i den tyska debatten där begreppet "falsk egenföretagare" (*Scheinselbständigkeit*) används. Det uppskattas att mellan 0,6 och 1,2 procent av den aktiva befolkningen i Tyskland är "falska egenföretagare" (se Schmid & Storrie 2001). Från statsmakternas sida har intresset främst varit kopplat till obetalda sociala avgifter.

Man borde också notera att de många olika anställningsformer som har dykt upp under senare år har orsakat en del rättsliga oklarheter och statistiska svårigheter. I Storbritannien har oklarheter om vem som är anställd på en arbetsplats gjort att lagstiftaren (*Employment Rights Act 1996*, s 230 (3)) i flera fall har använt begreppet *worker* (dvs inte anställd) för att inkludera personer

Tabell 1. Varaktigheten av tidsbegränsad anställning i EU 2000, procent. Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningarna, Eurostat.

Land	Kön	varaktighet (månader)			
		0-6	7-12	13-36	>36
Belgien	Kvinnor	50	30	10	10
	Män	46	30	13	12
Danmark	Kvinnor	40	24	24	13
	Män	26	15	21	38
Tyskland	Kvinnor	16	27	49	9
	Män	15	22	43	20
Grekland	Kvinnor	28	38	22	13
	Män	34	28	21	17
Spanien	Kvinnor	64	27	7	3
	Män	61	26	11	2
Frankrike	Kvinnor	38	38	15	10
	Män	49	26	14	11
Irland	Kvinnor	42	22	24	12
	Män	42	24	26	8
Italien	Kvinnor	38	32	23	7
	Män	41	20	29	9
Nederländerna	Kvinnor	47	34	16	4
	Män	48	27	17	8
Österrike	Kvinnor	30	19	47	3
	Män	21	14	62	3
Portugal	Kvinnor	22	24	4	51
	Män	17	18	3	62
Finland	Kvinnor	44	23	22	11
	Män	55	17	18	9
Sverige	Kvinnor	45	26	18	10
	Män	53	21	13	13
Storbritannien	Kvinnor	30	27	32	10
	Män	32	27	26	16
EU	Kvinnor	35	29	26	10
	Män	36	23	25	16

med en mycket tillfällig eller beroende relation till "arbetsgivaren".³ Detta gäller bl a för minimilön- (1998) och arbetstidslagstiftning (1999).

Reglering av tillfälliga anställningar

Det finns många utmärkta redogörelser för reglering av tidsbegränsade anställningar i de olika EU-länderna (se Vigneau 1999 för en systematisk översikt, Ds 2002:56 för en mer selektiv genomgång på svenska och Numhauser-Henning 2002 för de nordiska länderna). Genomgången av tidsbegränsade anställningar här blir således något selektivt med viss fokus på betydelsen av reglering för tillväxten av tidsbegränsade anställningar i allmänhet och Sverige i synnerhet samt några funderingar kring vad en strängt rättslig reglering egentligen kan innebära. Det finns dock få jämförande beskrivningar av regleringen av bemanningsarbete i EU. Detta föranleder en mer utförlig presentation. Detta bygger på Storrie (2002). Det bör dock påpekas att arbete i bemanningsföretag behöver varken vara med ett tidsbegränsat kontrakt eller vara kortvarigt. Till exempel i Tyskland är bemanningsarbete i regel en tillsvidareanställning och i Sverige är en tillsvidareanställning vanligt förekommande, enligt utsagor från arbetsmarknadsparterna. I de allra flesta EU-länderna är dock arbete i ett bemanningsföretag tidsbegränsat och, i alla länder där det finns tillförlitlig statistik, är det *de facto* av mycket kort varaktighet, och betydligt kortare än andra former av tidsbegränsade anställningar i genomsnitt (se Storrie 2002).

Reglering av tidsbegränsade anställningar

De flesta EU-länderna, däribland Belgien, Frankrike, Italien, Luxemburg, Nederlän-

derna, Portugal, Spanien och Tyskland har, i likhet med Sverige, två huvudsakliga anställningsformer, "tillsvidare" och "för viss tid". I likhet med Sverige finns det i lag ett antal särskilda skäl som bör uppges för att motivera anställning för viss tid. Dessa inkluderar vikariat, provanställning, vid tillfällig arbetsanhopning och till dess ett visst bestämt och begränsat arbete har utförts. För vissa av dessa anställningar finns det varaktighetsbegränsningar i kalendertid, t ex högst sex månader för provanställningar. Lagstiftaren har också försökt att begränsa möjligheten för upprepade tidsbegränsade anställningar, med blandad framgång, genom att införa en ramtid inom vilken upprepningar inte får ske.

Tre EU-länder skiljer sig markant från normen. Enligt lag har Storbritannien, Irland och Danmark ett nästan obefintligt anställningsskydd vad beträffar arbetsgivarens rättsliga möjligheter att säga upp sina anställda. I dessa länder saknar således begreppet tidsbegränsad anställning reell innebörd och lagstiftningen gör ingen säker distinktion mellan tillsvidare och tidsbegränsade anställningar. Begreppet tidsbegränsad anställning har likväl en betydelse i praktiken eftersom det kan finnas reglering i kollektivavtal. Vidare kan arbetsgivare och den anställde komma överens om att anställningen gäller för begränsad i tid.

När det gäller betydelsen av reglering för tidsbegränsade anställningars omfattning på arbetsmarknaden, bör man inte enbart fokusera på reglering av tidsbegränsad anställning utan på skillnad i regleringsstyrka i relation till tillsvidareanställningar. Till ex-

3. Forskning av Burchell m fl (1999) visar att de brittiska arbetskraftsundersökningarna kraftigt underskattar antalet tidsbegränsade anställningar.

empel, i Storbritannien finns det knappast någon reglering av tidsbegränsade anställningar men eftersom också anställningskydd av tillsvidareanställningar är svagt finns det ett litet incitament för arbetsgivaren att anställa på viss tid. Således är omfattningen av tidsbegränsade anställningar i Storbritannien mycket blygsam. Spanien är (eller framförallt var) det klaraste exemplet på en starkt tudelad reglering. Tidigare krävdes uppsägningar av alla tillsvidareanställningar godkännande från myndigheterna. Om uppsägningarna bedömdes "skäliga" fick den uppsagde tolv månaders lön och upp till 42 månadslöner om de var "oskäliga". År 1984 infördes mycket liberala grunder för arbetsgivaren att använda sig av tidsbegränsade anställningar. Konsekvensen av lagändringen var mycket dramatisk och andelen tidsbegränsade anställningar mer än fördubblades upp till 33 procent fram till 1992.

Det föreligger dock inte en enkel entydig relation mellan reglering och omfattning av tidsbegränsade anställningar. 1990-talets utveckling i Spanien exemplifierar en aspekt av detta. Trots en liberalisering av tillsvidareanställningar och en något strängare reglering av tidsbegränsade anställningar har nivån förblivit mycket hög. Dessutom finns det flera fall då ett land har infört till synes signifikanta liberaliseringar av tidsbegränsade anställningar utan att antalet tidsbegränsade anställningar har ökat. Detta var fallet i Tyskland 1984 då de tog bort kravet att arbetsgivaren skulle ange ett särskilt skäl för att anställa på viss tid. Detsamma tycks också ha varit fallet vid införandet av samma sak i Sverige 1997, dvs så kallade överenskomna tidsbegränsade anställningar. Holmlund och Storrie (2002) finner lite stöd för att lagändringar skulle ha haft stor betydelse för ökningen av tidsbegränsade anställ-

ningar i Sverige under 1990 talet. Reformen 1994 som förlängde provanställningar från sex till tolv månader fick nästan inget genomslag i kollektivavtalen och återställdes 1995 (se också Storrie 1995). Reformen 1997 som införde överenskommen visstidsanställning var potentiellt av större vikt men enligt SKr (1999/2000), ledde det till mycket få anställningar. Dessutom innehöll 1997 års lagstiftning begränsningar när det gäller vikariat som är den i särklass viktigaste tidsbegränsade anställningen i Sverige. Vidare innebar avregleringen av bemanningsarbete 1993 betydligt större möjligheter för arbetsgivaren att använda sig av denna anställningsform relativt till tidsbegränsade anställningar.

Man bör också fundera på vad en sträng reglering av tidsbegränsad anställning enligt lag faktiskt innebär. I ett svenskt sammanhang är det innehållet i kollektivavtalet och inte nödvändigtvis lagen det som tillämpas på arbetsplatsen. Med tanke på kollektivavtalens täckningsgrad och möjligheten för parterna att avtala såväl starkare som svagare skydd för de anställda är detta av särskild vikt i Sverige.⁴ I detta sammanhang är det den delen av 1997 års lagstiftning som innebar nedflyttning av förhandlingsnivån för avsteg från LAS från central till lokal nivå som troligen hade störst betydelse för reglering av tidsbegränsade anställningar. Det var dessutom denna del av reformen som orsakade de mest högljudna protesterna från fackföreningarna.

Forskning kring sambandet mellan reglering av tidsbegränsad anställning och dess omfattning försvaras av att det är mycket

4. I de flesta andra EU-länder utgör lagstiftningen enbart ett golv av rättigheter som fackföreningar kan bygga på men de kan inte minska skydd och rättigheter för de anställda.

vanskligt att kvantifiera regleringen. OECD publicerar regelbundna mått (index) på styrkan av anställningsskydd. För tidsbegränsade anställningar inkluderas faktorer som tillåtna skäl och varaktighet, se *tabell 2*.

Man kan ifrågasätta dessa mått (se Bertola m fl 2000). En svaghet är att måtten inte inkluderar konsekvenserna av lagöverträdelser. Till exempel Glasgow m fl (2003) påpekar att under senare år har skadestånd för olika arbetsrättsliga överträdelser i delstaten Kalifornien uppgått till, i genomsnitt, över en halv million dollar. När man dessutom lägger till den osäkerhet som domstolspraxis innebär bör detta leda till mycket större inverkan än den relativt blygsamma *case law*-skydd som finns i USA.

Sverige har hamnat ganska högt upp på denna lista. Man bör ifrågasätta detta eftersom den anställdes möjligheter att säkerställa sina rättigheter bör vara relativt stort i ett land där de allra flesta är fackligt an-

slutna och fackföreningen är närvarande på ett mycket stort antal arbetsplatser. Detta ger den anställda dels möjligheter att känna till sina rättigheter, dels ha en talesman som för fram dessa rättigheter på arbetsplatsen och om det behövs även i arbetsdomstol. Detta är naturligtvis beroende på den fackliga förhandlingsstyrkan. En orsak till ökningen i tidsbegränsade anställningar i Sverige under 1990-talet kan bero på en minskning av den fackliga förhandlingsstyrkan pga den stora ökningen av arbetslöshet.

På senare år kan man skönja en viss konvergens av reglering av anställningsskydd i många OECD-länder i och med att flera länder med ett relativt svagt skydd har fått starkare skydd. De främsta exemplen är USA och Storbritannien. I USA⁵ har anställningsförhållanden betecknats som "employment at will" dvs principen att när som helst kan någon part säga upp anställningsavtalet. Men 1990 kom den första riksomfattande lagstiftningen om uppsägningstider och rättspraxis i de allra flesta delstater har etablerat regler som begränsar arbetarsgivarens rätt att säga upp arbetskraft (se Glasgow m fl 2003).⁶ I de allra flesta länder med ett strängare anställningsskydd har uppluckring av skyddet skett främst genom liberalisering av tidsbegränsade anställningar. Sverige är ett mycket tydligt exempel på detta.

Tabell 2. Rangordning av reglering av tillfälliga jobb (tidsbegränsade anställningar och bemanningsarbete) i EU, USA och Norge. Källa: OECD (1999).

Rangordning	
Irland	1
Storbritannien	1
USA	1
Danmark	4
Nederländerna	5
Sverige	6
Österrike	7
Finland	8
Tyskland	9
Belgien	10
Norge	10
Portugal	12
Spanien	13
Frankrike	14
Italien	15
Grekland	16

5. Vad gäller Storbritannien se diskussion om begreppet *worker* och *employee* ovan. År 2000 ändrades lagen om anställningsskydd som tidigare krävt två års anställning för att gälla redan från ett års anställning.

6. I enlighet med argumentationen om att det är skillnad mellan regleringen av tillsvidare- och tillfälliga anställningar som är det viktiga uppfattar Autor (2003) ökningen i bemanningsarbete i USA som ett resultat av den ökande anställningstryggheten för vanliga anställningar.

Reglering av bemanningsarbete

Reglering av personaluthyrning inom bemanningsföretag sker huvudsakligen på två sätt. Dels reglering av näringsidkande och den arbetsrättsliga regleringen av anställningskontrakt och uppdrag hos kundföretaget. Näringsregleringen främst genom etableringstillstånd och genom olika övervakningsprocedurer. Dessutom finns det begränsningar av omfattningen av bemanningsföretagets verksamhet, som t ex i Frankrike där det är förbjudet för bemanningsföretag att bedriva rekyteringstjänster och i Tyskland där bemanningsarbete inte är tillåtet inom byggsektorn. I de flesta länder inriktas den arbetsrättsliga lagstiftningen inte i första hand på anställningskontrakt mellan arbetstagare och bemanningsföretag utan på uppdraget hos kundföretaget. Kollektivavtal spelar också en viktig roll för reglering av anställningskontrakt och villkor under uppdraget särskilt i Nederländerna och Sverige men också i Belgien och Frankrike. Man kan identifiera tre regleringsmodeller i EU-länderna.

1. De kontinentala länderna: Belgien, Frankrike, Italien, Luxemburg, Portugal, Spanien och Tyskland

Dessa länder har en mycket detaljerad reglering av bemanningsarbete. I såväl arbetsrätt som i andra sammanhang ses det som en distinkt anställningsform och verksamhet. Företag måste söka tillstånd för att starta verksamhet och är övervakat av särskilda statliga organ. Arbetsrätten riktar sig huvudsakligen till att begränsa varaktighet och skälen till uppdraget hos kundföretaget. Tillåtna skäl påminner om de för tillåtna tidsbegränsade anställningar. Lagstiftningen i dessa länder bör ses som bland den mest detaljerade inom EU. Det finns dock många rapporterade fall då lagen inte efterlevs (se

Storrie 2002). I Belgien och Frankrike finns en ganska omfattande reglering i kollektivavtal, det börjar komma i Spanien, Tyskland och Italien medan det knappast existerar i Portugal. Tyskland är något av ett specialfall då den arbetsrättsliga regleringen sker främst genom att varaktigheten av anställningskontraktet inte får gälla för endast ett uppdrag.

2. Öarna: Storbritannien och Irland⁷

Såväl Storbritannien som Irland har ett arbetsrättsligt system som baseras på *common law* och har lett till ett annorlunda koncept av arbete i bemanningsföretag. Till exempel, i Storbritannien är många som räknas som arbetande i bemanningsföretag betraktade i många sammanhang som anställda i kundföretaget eller t o m egna företagare. Trots en ganska liberal reglering finns en del särregleringar för bemanningsarbetare i flera arbetsmarknadslag, till exempel i arbetstidslagen i Storbritannien och anställningsskyddslagen på Irland. Men eftersom regleringen är begränsad och framförallt på grund av den liberala regleringen av anställningsskydd i allmänhet, har dessa personer ett blygsamt rättsligt skydd. En ovanlig rättslig egenskap av bemanningsarbete på Irland är att kundföretaget tvingas ta på sig många förpliktelser som vanligtvis hör till arbetsgivaren och kan till och med stämmas för osaklig uppsägning. I Storbritannien finns få centrala (bransch) kollektivavtal. Visserligen har de stora företagen t ex Manpower och Adecco, kollektivavtal som täcker de flesta av sina anställda. Men eftersom de stora företagen ändå har en relativt liten del av den nationella marknaden i Storbritannien är täckningsgraden begränsad.

7. Också USA tillhör denna grupp.

3. Skandinavien (Norden): Danmark, Finland och Sverige

Eftersom de nordiska länderna nästan inte har någon särskilt rättslig reglering av bemanningsföretag skulle man kunna frestas att påstå att regleringen är den mest liberala i hela EU,⁸ OECD betraktar de nordiska länderna på detta sätt. Saken är dock något mer komplicerad. För det första, eftersom det inte finns arbetsrättsliga särregleringar ska bemanningsarbete följa den arbetsrättsliga reglering som finns för alla andra slags anställningar. Detta innebär att trots att det finns färre särregleringar i Sverige jämfört med Storbritannien är anställningstryggheten bland svenska anställda betydligt högre. Dessutom täcker regleringen genom kollektivavtal särskilt i Sverige nästan hela sektorn. Den viktigaste aspekten av avtalen i Sverige är att de garanterar de flesta anställda en lön motsvarande cirka 80 procent av den normala månadslönen oavsett om det finns uppdrag hos kundföretag eller ej.

Tre EU-länder passar inte in i de ovanstående grupperna. Nederländerna har en distinkt modell där det finns en viss reglering av själva branschen och en mycket speciell reglering, i lag och avtal, av kontrakt vid bemanningsföretag där anställningsstatus (och trygghet) ökar med anställningstid. Österrike har en liberal reglering, men bemanningsarbete definieras som en särskild anställningsform. I Grekland är bemanningsarbete inte tillåtet.

I de kontinentala länderna betraktas bemanningsarbete som ett distinkt fenomen, vad beträffar såväl arbetsrätt som näring. I motsats till detta finns främst det svenska fallet där bemanningsarbete behandlas i lag som vilken som helst anställning och näring. Det nederländska fallet ligger mellan dessa två, då bara efter ett visst antal månader den anställde får samma an-

ställningsvillkor som andra arbetstagare. Avsaknaden av specifik reglering i de icke-kontinentala länderna innebär att rättslig status och graden av anställningsskydd beror helt och hållet på den arbetsrättsliga regleringen i allmänhet. Till exempel, den specifika regleringen av bemanningsarbete i Sverige och Storbritannien är ganska lika men pga att den arbetsrättsliga regleringen generellt skiljer sig i väsentliga delar i dessa två länder blir rättsligt status för bemanningsarbete väldigt olika. Därmed är det inte möjligt att bedöma anställningstrygghet för bemanningsarbetare enbart genom att betrakta den specifika regleringen av bemanningsarbete. I de kontinentala länder där särreglering är mycket mer omfattande är betydelsen av den generella arbetsrättsliga regleringen av mindre betydelse.

EU:s Likabehandlingsdirektiv

På senare år har EU stiftat direktiv om deltidarbete och tidsbegränsade anställningar genom en procedur som infördes i Amsterdamtraktatet 1993. Proceduren börjar med ramöverenskommelser mellan arbetsmarknadsparterna på europeisk nivå som sedan får status som EU-direktiv. Proceduren fick till stånd direktiv om deltids- och visstidsanställningar. Parterna kunde dock inte nå en överenskommelse om bemanningsarbete och i mars 2002 lade Kommissionen själv fram ett direktivförslag. Direktivet uppfattas som kontroversiellt och har ännu inte antagits.

Utgångspunkten för lagstiftningen är "likabehandlingsprincipen". Detta är en

8. Notera att detta inte är fallet i Norge. Fram till år 2000 var det mycket strängt reglerat och sedan dess är regleringen lik den i den kontinentala modellen.

viktig princip i EG-rätt och har ursprungligen haft stor betydelse för lagstiftning om icke-diskriminerande först pga nationalitet och sedan pga kön.⁹ Strategien med lika behandling har även förespråkats av de Europeiska fackföreningarna. Logiken bakom detta ställningstagande är troligen att lika behandling är ett mycket direkt och framkomligt sätt att säkerställa att lön och arbetsvillkor för de med en mer marginell anknytning till arbetsplatsen inte ska leda till ett underminerande av villkor för andra anställda.

Del- och visstidsdirektiven

Förhandlingar mellan Samarbetsorganisationen för europeiska arbetsgivarföreningar och industriförbund (UNICE), Europeiskt centrum för offentliga affärsverk och företag (CEEP) och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) ledde till ett ramavtal om deltidarbete. Detta blev i december 1997 deltidsskiftet (direktivet 97/81/EG). Efter samma procedur med samma parter antogs i juni 1999 visstidsdirektivet (direktivet 1999/70/EG).

Direktivet implementerades i svensk lag genom SFS 2002:293 om förbud mot diskriminering av deltidarbete och arbetstagarare med tidsbegränsad anställning. Den nya lagen ska använda samma diskrimineringsbegrepp som i jämställdhetslagen och andra svenska lagar mot diskriminering i arbetslivet, som också är baserade på EG:s lagstiftning. Förbudet omfattar både sk direkt diskriminering och indirekt diskriminering. Direkt diskriminering innebär att en arbetstagarare som arbetar deltid eller har en tidsbegränsad anställning inte får missgynnas genom att en arbetsgivare tillämpar mindre förmånliga löne- eller andra anställningsvillkor än för en arbetstagarare i en likartad situation som

arbetar heltid respektive har en tillsvidareanställning. Missgynnandet ska ha samband med arbetstagararens deltidarbete respektive tidsbegränsad anställning. Om arbetsgivarens tillämpning av villkoret är berättigat av sakliga skäl gäller dock inte förbudet. Förbudet mot indirekt diskriminering innebär att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagarare som arbetar deltid eller en arbetstagarare som har en tidsbegränsad anställning genom att tillämpa löne- eller andra anställningsvillkor som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar deltidarbete eller arbetstagarare med tidsbegränsad anställning.

Enligt Berg (2002) innehöll den tidigare svenska lagstiftningen inga diskriminerande åtgärder. Lagen är dock inte dispositiv, dvs parterna kan inte göra avsteg från lagens bestämmelser i kollektivavtal. Lagstiftningen har lett till förändringar i kollektivavtalen på stora delar av det kommunala avtalsområdet. Bland annat har den tidigare indelningen av arbetstagararna i två olika förmånsgrupper utmönstrats ur avtalet. Vidare har pensionsbestämmelserna förändrats (se Medlingsinstitutet 2001).

Förslag till direktiv om arbete i bemanningsföretag

Förhandlingarna mellan de europeiska parterna avbröts i maj 2001 och Kommissionen lade sitt förslag till direktiv kort därefter. Förslaget bygger vidare på icke-diskrimineringsprincipen och innebär att en utlyrd arbetstagarare inte får behandlas på ett mindre förmånligt sätt när det gäller löne- och arbetsvillkor än anställda med likartat arbete i kundföretaget, om inte särbehandling är

9. Vigneau (1999) beskriver den rättsliga grunden för de arbetsrättsliga direktiven.

motiverad av objektiva skäl. Det finns dock tre undantag:

1. Tillsvidareanställda undantas om den anställde erhåller lön mellan uppdrag.
2. Undantag kan göras genom kollektivavtal så länge dessa kan garantera en adekvat skyddsnivå.
3. En sexveckors karensperiod kan införas, vilket innebär att undantag från icke-diskrimineringsprincipen kan göras.

Den svenska regeringen, LO och TCO är i stort sett positiva till förslaget och det poängteras att möjligheten att göra undantag från direktiven i kollektivavtal är mycket viktigt.¹⁰ De verkar dock mindre positiva till en sexveckors karensperiod. De flesta arbetsgivarorganisationer (och bemanningsbranschorganisation SPUR) är emot likabehandlingsprincipen så som den är utformad i förslaget.¹¹ Jag ser det huvudsakliga problemet med Kommissionens förslag vara att tvinga bemanningsföretagen att tillämpa likabehandlingsprincipen i förhållande till anställda i *andra företag*. I fallet tidsbegränsade anställningar uppkommer inte detta problem.

Omfattningen av tillfälliga arbeten i EU

Det finns inte tillförlitlig statistik om alla slags korta jobb som finns på den europeiska arbetsmarknaden. Här redovisas enbart tidsbegränsade anställningar och arbete i bemanningsföretag. Både har ökat under 1990-talet.

Ökning av tidsbegränsade anställningar i EU

Det framgår av *tabell 3* att år 2000 14,5 procent av de anställda kvinnorna och 12,5 procent av männen hade en tidsbegränsad anställning. Andelen har ökat mellan 1992 och

2000 med 2,3 procentenheter för kvinnor och 2,6 enheter för män.¹²

Man kan observera en klar ökning i de flesta länder med undantag för Irland, Storbritannien, Tyskland och Spanien. Den stora ökningen i Spanien kom under 1980-talet som trots en minskning under 1990-talet har i särklass den största andelen tidsbegränsade anställningar. Andelen är också stor i Portugal och Grekland och lägst på Irland, i Österrike och Storbritannien. Sverige (och Finland) antar en medel till hög nivå. Ungdomar och kvinnor är överrepresenterade.

Det finns tidsbegränsade anställningar med bra arbetsvillkor och några föredrar en tidsbegränsad anställning (se OECD 2002). Det står dock mycket klart att de flesta tidsbegränsade anställningar inom EU har relativt dåliga arbetsvillkor, se Paoli och Merlli (2001) och Aronsson m fl (2000). OECD (2002) visar att man även har lägre lön, även när man kontrollerar för de flesta andra faktorer som bestämmer lön. I Sverige finns en mycket stark preferens för tillsvidareanställningar, (se Holmlund och Storrie 2002 för en redovisning av den svenska forskningen).

Kraftig ökning av bemanningsarbete under 1990-talet

Sedan 1992 har bemanningsarbete fördubblats i alla EU-länder (med undantag av Grek-

10. Se t ex Pressmeddelande från EU nämnd 3, mars 2003.

11. Se remissvaren i Ministerrådspromemoria Näringsdepartementet 2002-11-20.

12. Antal tidsbegränsade anställningar som procent av alla anställda. Notera att data för 1992 syftar till 1995 för de nya medlemmerna Österrike, Finland och Sverige. Eftersom siffrorna för 1992 för Sverige enligt AKU var 12,0 procent för kvinnor och 7,2 procent för män är ökningen i tabellen något underskattad.

Tabell 3. Tidsbegränsade anställningar i EU som procent av alla anställningar 1992 och 2000. Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningarna, Eurostat.

År	1992 (1995)		2000									
	Alla		Alla		15-19		20-29		30-49		50-64	
	Kvinnor	Män	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Spanien	39,2	30,8	34,6	30,7	83	86,6	54,4	53,2	25,4	23,3	14,9	13,4
Portugal	12,7	9,7	22,7	18,4	52,5	40,3	36,9	29,7	15,5	12,8	12,4	9,6
Grekland	10,2	10,3	20,9	14,5	59,9	64,8	44,5	29,4	15,6	8,2	8	5,6
Sverige	14,8	11,0	15,8	14,3	78	86,2	33,5	30	10,8	8,2	5,1	4,9
Frankrike	12,2	9,1	13,1	12,5	77,7	84,1	24,6	25,5	7,5	6,1	4,7	4,3
Finland	19,5	13,4	16,5	12,1	61,8	64,4	33,6	23,9	13,1	8,5	7,3	6
Nederländerna	13,9	6,7	15,6	11,5	39,7	44,6	23,5	19,3	12	9	11,7	6,8
Italien	9,7	6,2	17,1	11,3	44,7	45,9	22,4	18,2	12,2	6,7	9,7	3,5
Tyskland	11,2	10,1	12,2	8,8	35,7	34,9	20,9	16,5	9,7	6,5	5,6	5,4
Danmark	12,1	9,9	11,7	8,7	17,3	35	24,4	18	8	3,7	5,6	3,5
Storbritannien	6,7	4,4	8,4	7,6	63,7	76,1	8,9	6,4	4,5	2,9	2,2	1,7
Belgien	7,6	3,1	12,1	6,6	46,7	50,6	22,6	15,2	8,3	3,3	6,3	3
Österrike	6,4	5,7	7,6	5,7	15,7	15,8	9,3	8,1	6,7	3,7	5,7	5,3
Irland	9,7	6,2	5,9	3,6	29,8	18,6	5,8	4,8	3,4	1,3	4,9	1,5
EU-15	12,2	9,9	14,5	12,5	48	55,5	26	23,6	10,2	7,7	6,3	5,7

land där det är förbjudet).¹³ Det har åtminstone femdubblats i Danmark, Spanien, Italien och Sverige. Frankrike med drygt 623 000 anställda svarar för 30 procent av den totala i EU följt av Storbritannien. Nederländerna har högsta andel av anställda inom bemanningsbranschen följt av Luxemburg, Frankrike, Storbritannien och Belgien.

Andelen är låg i Österrike, Tyskland och de nordiska och sydeuropeiska länderna. Medan tillväxten har varit mycket kraftig fram till 2000 finns det klara tecken på en viss minskning sedan dess.

I likhet med tidsbegränsade anställningar är bemanningsanställda relativt unga och andelen under 25 år varierar mellan 20 och 50 procent av alla i branschen. I motsats dock till tidsbegränsade anställningar är majoritet av bemanningsanställda inom EU

män. Detta förklaras av att bemanningsarbete är överrepresenterat i den manligt dominerade industrin.¹⁴

Tidsbegränsade anställningar och arbetslöshetsförsäkring

I Sverige, och i de flesta andra EU-länder, är rätten till arbetslöshetsersättning och ersättningsnivån kopplad till tidigare arbete med avseende på såväl varaktighet (arbetsvillkoret) och inkomster. Att en tidsbegränsad anställning upphör är en mycket vanlig väg till

13. Se Neugart och Storrie (2002) för ett försök att förklara tillväxten av bemanningsarbete i EU under nittiotalet.

14. Ett undantag är dock Sverige där de flesta är kvinnor och arbetar inom tjänstesektorn.

Tabell 4. Arbete i bemanningsföretag i EU, 1999. Källa: Storrie (2002).

	Antal personal- uthyrda	Procentandel av personaluthyrda i EU	Personaluthyrd som procent av alla anställda
Österrike	24 277	1,2	0,7
Belgien	62 661	3,0	1,6
Danmark	18 639	0,9	0,7
Finland	15 000	0,7	0,6
Frankrike	623 000	29,9	2,7
Tyskland	243 000	11,7	0,7
Grekland	0	0,0	0,0
Irland	9 000	0,4	0,6
Italien	31 000	1,5	0,2
Luxemburg	6 065	0,3	3,5
Nederländerna	305 000	14,7	4,0
Portugal	45 000	2,2	1,0
Spanien	109 000	5,2	0,8
Sverige	32 000	1,5	0,8
Storbritannien	557 000	26,8	2,1
EU totalt	2 080 642	100,0	1,4

Anm: Dessa siffror baseras på 15 nationella rapporter från flera olika källor, av varierande kvalitet, som presenterades till European Foundation for the Improvement of Working Life and Living Conditions, Dublin 2001. I Storrie (2002) finns ett försök att standardisera dessa siffror. Det borde påpekas att i flera länder, däribland Sverige, finns ingen som helst officiell statistik om bemanningsarbetets omfattning. De svenska siffrorna i tabell 4 kommer från SPUR som är branchorganisationen. Forskare har försökt att förbättra kunskapen om omfattningen av bemanningsarbete i Sverige. Se Fridén m fl (2000) och Andersson och Wadensjö (2002). I USA har bemanningsarbete också fördubblats under 1990-talet och uppgick till cirka 2,6 procent av alla anställningar år 2000, se Houseman m fl (2001).

arbetslöshet i alla EU-länder.¹⁵ Det framgår av *figur 1* att hela 40 procent av de arbetslösa inom EU år 2000 blev arbetslösa pga att en tidsbegränsad anställning upphörde. Att den största andelen finns i Spanien är inte så förvånande eftersom Spanien har en så hög andel av tidsbegränsade anställningar (se tabell 3). Det är dock anmärkningsvärt att det är en så vanlig väg till arbetslöshet i Finland.

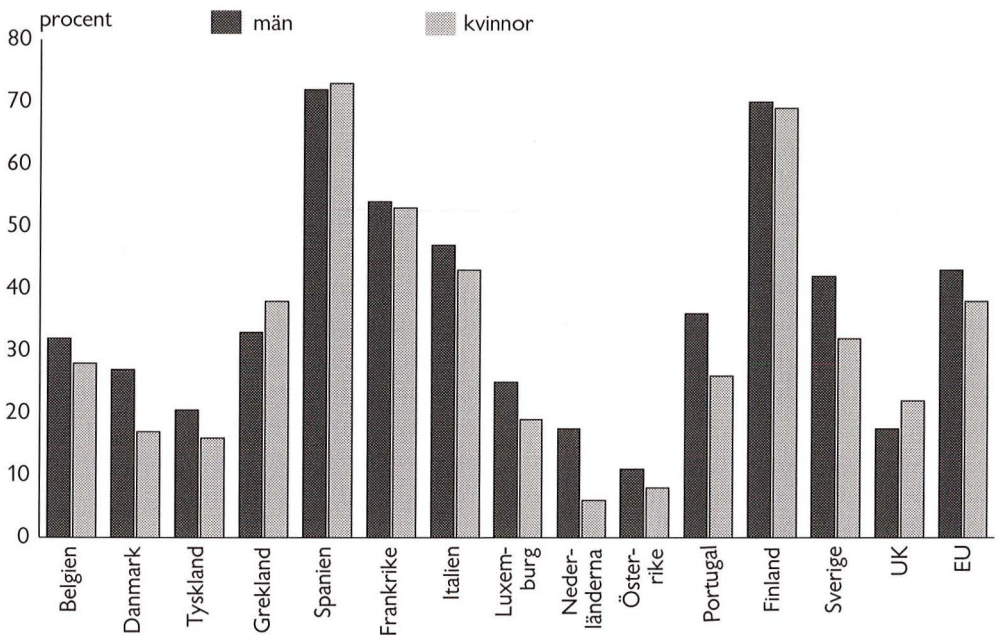
Figur 2 visar att en tidsbegränsad anställning också är en viktig väg ut ur arbetslöshet. Figuren visar att för de som var arbetslösa 1999 inom EU och som fick ett nytt

jobb 2000 var ca 50 procent av dessa jobb tidsbegränsade anställningar.

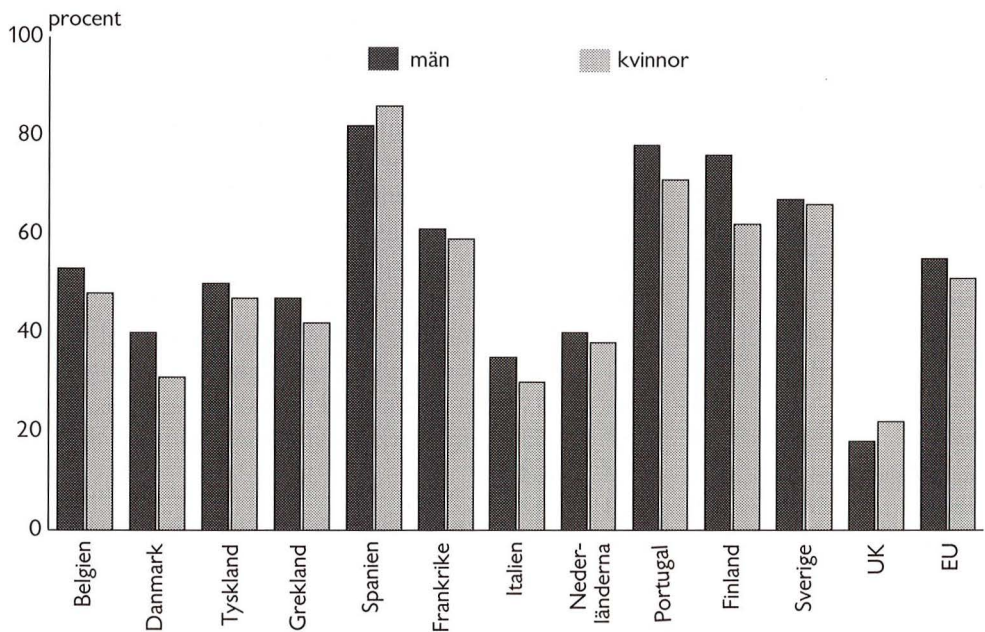
Man kan undra om det finns någon koppling mellan andel tidsbegränsade anställningar och a-kassans täckningsgrad? Standing (2002) noterar att många länder har infört flera begränsningar om rättigheten till a-kassa, bl a vad beträffar arbetsvillkoret. *Tabell 5* visar att andel arbetslösa

15. Holmlund och Storrie (2002) ger en detaljerad presentation av flödet mellan arbetslöshet och tidsbegränsade anställningar i Sverige under 1990-talet.

Figur 1. Andel arbetslösa män och kvinnor år 2000 som blev arbetslösa pga att en tidsbegränsade anställning upphörde. (Data för Irland saknas.) Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningarna, Eurostat.



Figur 2. Andel män och kvinnor som var som var arbetslösa 1999 och anställda 2000 och som fick en tidsbegränsade anställning som procent av alla anställningar. (Data saknas för Österrike, Irland och Luxemburg.) Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningarna, Eurostat.



(enligt AKU-definition) som uppger att de få a-kassa (täckningsgrad) varierar kraftigt mellan länderna och har minskat något under de få år för vilket det finns statistik. Låg täckning finns i Italien (5 procent), Grekland (8 procent), Spanien (17 procent) och Portugal (22 procent). Högst täckning finns i Belgien (78 procent), Tyskland (74 procent), Österrike (70 procent) och Sverige (63 procent). Även om de tre länderna med högst andel tidsbegränsade anställningar också har lägst täckningsgrad,¹⁶ finns det inte någon tydlig korrelation mellan täckningsgrad och andel tidsbegränsade anställningar.

Det är dock anställningens faktiska varaktighet som är det avgörande (arbetsvillkoret) för berättigande till a-kassa, och som nämndes tidigare är anställningsformen och dess varaktighet inte nödvändigtvis samma sak. *Figur 3* visar att även om det tycks vara ett visst samband mellan andel tidsbegränsade anställningar och jobb

av kortare varaktighet än ett år, är det långt ifrån entydigt. Till exempel såväl Storbritannien som Danmark har relativt många anställningar med kort varaktighet men har relativt få tidsbegränsade anställningar.

Det vore således mer lämpligt att undersöka kopplingen mellan täckningsgrad och den faktiska anställningsvaraktigheten. Även om det finns många andra faktorer som påverkar täckningsgrad (t ex ersättningsperiodens längd) tyder *figur 4* på att anställningens längd är viktig. Detta framgår om man undantar Italien (som nämndes tidigare har Italien ett mycket speciellt ersättningssystem), Portugal (som har det längsta arbetsvillkoret i EU – 540 dagar under en tvåårsperiod) och Luxemburg.

Avslutande kommentarer

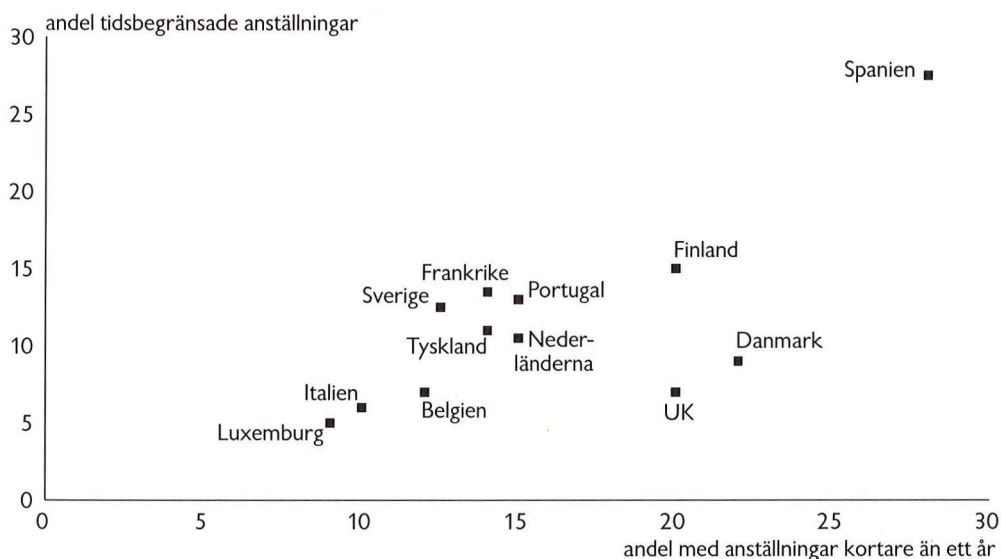
Även om föreställningen om en kraftig minskning av den genomsnittliga anställningens längd inte verkar stämma överens med den faktiska utvecklingen på arbetsmarknaden inom EU finns det klara tecken på en ökande andel av anställda med mycket korta anställningar. Detta gäller såväl *de jure* som *de facto*. Under nittioalet har det dessutom uppkommit en mängd nya ”anställningsformer” med otrygga anställningsförhållanden och ofta med oklar arbetsrättslig status och socialförsäkringsrättigheter. Den begreppsliga komplexiteten tillsammans med den korta varaktigheten av dessa innebär stora svårigheter för såväl forskare som berörda myndigheter när det gäller att få en klar bild av utvecklingen. Paradoxalt nog verkar det således som att det trots

Tabell 5. Andel arbetslösa som mottar a-kassa. Källa: Standing (2002) som baseras på beräkning från Europeiska arbetskraftsundersökningarna, Eurostat.

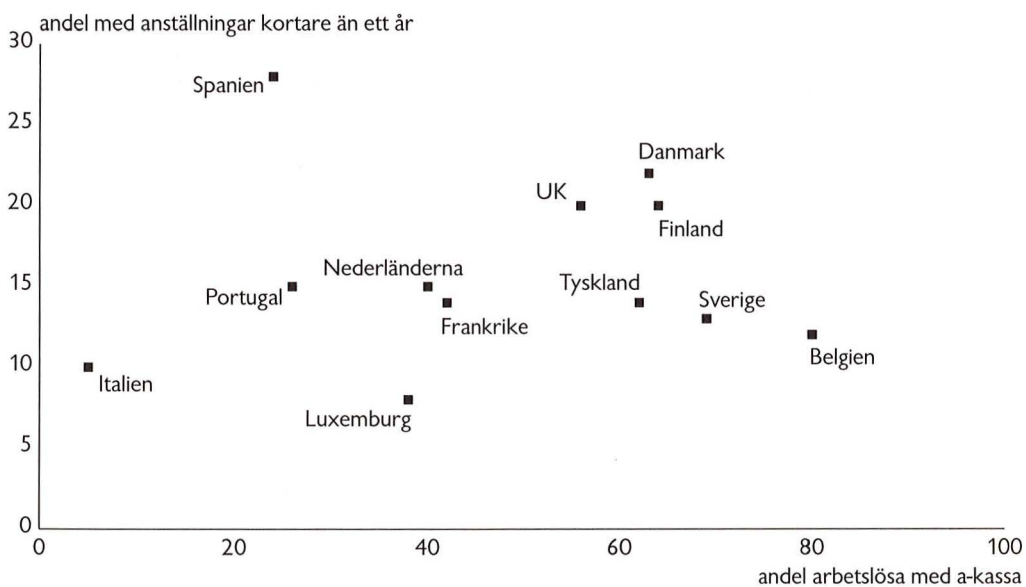
Land	1995	1996	1997	1998
Österrike	63,1	68,9	65,9	69,7
Belgien	81,1	82,6	80,3	77,9
Tyskland (västra)	63,2	68	73,0	73,5
Danmark	65,4	55,1	59,0	61,9
Spanien	23,5	20,4	19,1	17,4
Finland	67,6	60,4	55,7	53,3
Frankrike	43,6	43,6	44,2	43,6
Grekland	8,1	5,8	6,4	8,0
Italien	5,8	5,1	5,7	5,1
Nederländerna	40,8	42,2	38,4	32,4
Portugal	27,9	25,5	25,3	21,8
Sverige	70,3	68,7	66,0	63,6
Storbritannien	56,4	55,6	48,9	38,9
EU	40,0	39,7	39,2	37,8

16. Undantaget är Italien som har ett ganska speciellt arbetslöshetsersättningssystem som i praktiken enbart täcker de som blir uppsagda från större företag, se Grubb (2000).

Figur 3. Andel tidsbegränsade anställningar och andel anställningar kortare än ett år i några EU-länder 1998. Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningarna, Eurostat och Auer och Cazes (2000).



Figur 4. Täckningsgrad i a-kassa och andel anställningar med varaktighet kortare än ett år, 1998. Källa: Europeiska arbetskraftsundersökningar, i Standing (2002) och Auer och Cazes (2000).



ständiga förbättringar i t ex Arbetskraftsundersökningar har vi idag sämre kunskaper om anställningsformer än för trettio år sedan.

I de flesta OECD-länderna har lagen om anställningsskydd uppluckrats något under det senaste årtiondet Detta har skett främst genom utökad möjlighet till alternativ till

tillsvidareanställningar såsom tidsbegränsade anställningar och bemanningsarbete. Sverige är ett mycket tydligt exempel på detta. Avreglering har dock inte varit fallet i alla länder. Några länder med ett relativt svagt anställningsskydd har fått ett något starkare skydd (t ex USA och Storbritannien). Således kan man skönja en viss konvergens i reglering av anställningsskydd i OECD-länderna. I Europa har EG-rätt spelat en viss roll för denna konvergens.

Erfarenheter från många europeiska länder har visat att när arbetslösheten väl har uppnått en hög nivå har den visat tendenser att permanentas på en hög nivå. En av de stora framgångarna på den svenska arbetsmarknaden under senare delen av 1990-talet är således den snabba minskningen av arbetslösheten till under fyra procent fram till år 2000. Frågan är dock om antalet tidsbegränsade anställningar kommer att permanentas på en hög nivå. Så har varit fallet i Spanien och utvecklingen i Sverige tyder på en liknande utveckling – om än på en lägre nivå.

Upphörande av en tidsbegränsad anställning är en mycket vanlig väg in i arbetslöshet i de allra flesta EU-länder. Enkla kortsiktiga avskaffningar av a-kassans täckningsgrad och omfattningen av korta anställningar verkar förklara en stor del av variationen i täckningsgrad mellan de olika EU-länderna. Ökning av tidsbegränsade anställningar och uppkomsten av nya, något ovanliga, anställningsformer ställer nya krav på arbetslöshetsförsäkring.

Om arbetsmarknaden karaktäriseras av att fler personer har korta anställningar som varvas med arbetslöshet finns det uppenbarligen en risk att de inte kommer att bli berättigade till arbetslöshetsersättning. Å andra sidan, om ersättningsregler täcker dessa personer kan detta leda till stats-

finansiella problem. Frågan är vem som ska betala för en flexibel arbetsmarknad – individen, företaget eller staten?

Referenser

- Andersson P & Wadensjö E (2002) "Vem arbetar i bemanningsbranschen"? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årgång 8, nummer 4, s 257–271.
- Aronsson G, Gustafsson K & Dallner M (2000) *Anställningsformer, arbetsmiljö och hälsa i ett centrum-periferiperspektiv*. Arbete och Hälsa 2000:9, Arbetslivsinstitutet, Stockholm.
- Auer P & Cazes S (2000) "The Resilience of the Long-term Employment Relationship: Evidence from the Industrialized Countries" *International Labour Review*, vol 139, nr 4.
- Autor D (2003) "Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal Doctrine to the Growth of Employment Outsourcing" *Journal of Labor Economics*, 2003, 21(1), January, 1–42.
- Berg A (2002) "Part-timers and Fixed-term Workers – An Inquiry into National Strategies for Implementing Two EU Directives" s 203–220 i Zeytinoglu I (red) *Flexible Work Arrangements*. Kluwer Law International.
- Bertola G, Boeri T & Cazes S (2000) "Employment Protection in Industrialized Countries. The Case for New Indicators" *International Labour Review* vol 139, s 57–72.
- Burchell B, Deakin S & Honey S (1999) *The Employment Status of Workers in Non-standard Employment*. EMAR Research Series nr 6, DTI, London.
- Davies P & Freeland M (2000) "Labour Markets, Welfare, and the Personal Scope of Employment Law" *Oxford Review of Economic Policy*, vol 16, nr 1.
- Ds 2002:56 *Hållfast arbetsrätt för ett föränderligt arbetsliv*. Fritzes, Stockholm.
- Farber HS (1995) "Are Lifetime Jobs Disappearing? Job Duration in the United States: 1973–1993" i Haltiwanger J, Manser M & Topel R (red) *Labor Statistics Measurement Issues*. University of Chicago Press, Chicago, IL.
- Farber HS (1999) "Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labor Markets" i Ashenfelter O & Card D (red) *Handbook of Labor Economics*. Vol 3B, Elsevier.

- Fridén L, Hedén Y & Wadensjö E (2000) *Personalthyrningsföretag – en bro till arbetsmarknaden?* Bilaga 2 till Mångfaldsprojektet, Näringsdepartementet, Stockholm.
- Glasgow K, Ellis R & Glasgow D (2003) "Contingent and Alternative Employment in the U.S." i Bergström O & Storrie D (red) *Contingent Employment in Europe and the United States*. Edward Elgar, Cheltenham.
- Grubb D (2000) *Eligibility Criteria for Unemployment Benefits*. OECD Economic Studies nr 31, 2000/II, OECD, Paris.
- Holmlund B & Storrie D (2002) "Temporary Work In Turbulent Times: The Swedish Experience" *Economic Journal*, vol 112, nr 480, s F245–F269 June 2002.
- Houseman S, Kalleberg A & Erickcek B (2001) "The Role of Temporary Help Agencies in Tight Labor Markets" Upjohn Institute Staff Working Paper nr 01–73.
- Medlingsinstitutet (2001) *Avtalsinstitutet och lönebildning 2000*. Medlingsinstitutets årsrapport 2001.
- Neugart M & Storrie D (2002) "Temporary Agency Work and Equilibrium Unemployment" Center for European Studies Working Paper Series, nr 02.6, Harvard University.
- Numhauser-Henning A (2002) "Fixed-term Work in Nordic Labour Law" *Scandinavian Studies in Law*, vol 43.
- OECD (1999), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2002) *Employment Outlook*. OECD, Paris.
- Paoli P & Merlli D (2001) "Third European Survey on Working Conditions and Second European Survey on Working Conditions" Office for Official Publications of the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Schmid G & Storrie D (2001) "Employment Relationships in the New Economy" i Röller L-H & Wey C (red) *Die Soziale Marktwirtschaft in der neuen Weltwirtschaft*. Yearbook of the Social Science Research Berlin (WZB) Centre, Sigma, Berlin.
- SKr (1999/2000), Regeringens skrivelse 1999/2000:146, Anställningsformen överenskommen visstidsanställning.
- Standing G (2002) *Beyond the New Paternalism*. London, Verso.
- Storrie D (1995) *Reglering av Visstidsanställningar i kollektivavtal: konsekvenser av 1994 års lagstiftning*. Rapport nr 30 från Expertgruppen för arbetsmarknadspolitiska utvärderingsstudier (EFA), Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm.
- Storrie D (2002) *Temporary Agency Work in The European Union*. Consolidated Report, European Foundation for the Improvement of Working Life and Living Conditions, Dublin.
- Storrie D (2003) "Contingent Employment in Europe and the Flexibility Security Trade-off" i Bergström O & Storrie D (red) *Contingent Employment in Europe and the United States*. Edward Elgar, Cheltenham.
- Vigneau C (1999) "The Principal of Equal Treatment of Temporary and Permanent Workers" i Vigneau C, Ahlberg K, Bercusson B & Bruun N *Fixed-term Work in the EU, A European Agreement Against Discrimination and Abuse*. Arbetslivsinstitutet, Stockholm.