

En feilslått reform?

Virksomheter av endringene i regelverket for midlertidige ansettelse i Norge fra 2015

Beate Sletvold Øistad, forsker ved Fafo

11. april 2018



Disposisjon

- Det nye regelverket for midlertidige ansettelses
- Politiske kontroverser
- Hva har skjedd etter lovendringen?
- Hva synes arbeidsgiverne om det nye regelverket?

Midlertidige ansettelser i arbeidsmiljøloven fra 1. juli 2015, § 14-9 (1) f

1. Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås ved:
 - a. arbeid av midlertidig karakter
 - b. vikariat
 - c. praksisarbeid
 - d. arbeidsmarkedstiltak
 - e. for idrettsutøvere, trenere og andre i idretten
 - f. for en periode på 12 måneder

Midlertidig ansettelse på generelt grunnlag (f'en): Uten vilkår, men med begrensninger

- **Karantene**

Karanteneperiode på 12 måneder før den samme eller en annen arbeidstaker kan ansettes for å utføre arbeidsoppgaver av samme art

- **Kvote**

Maks 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten kan være midlertidig ansatt på generelt grunnlag

Argumenter for midlertidig ansettelse uten vilkår

- Gi bedriftene mer fleksibilitet og lavere risiko ved nyansettelser
- Gjøre det lettere for unge og uerfarne arbeidstakere å få en fot innenfor arbeidslivet



«Sjansen er større for å få fast plass på laget om du først får noen innhopp som innbytter»

- Robert Eriksson (FrP), kronikk i VG 22.09.2014

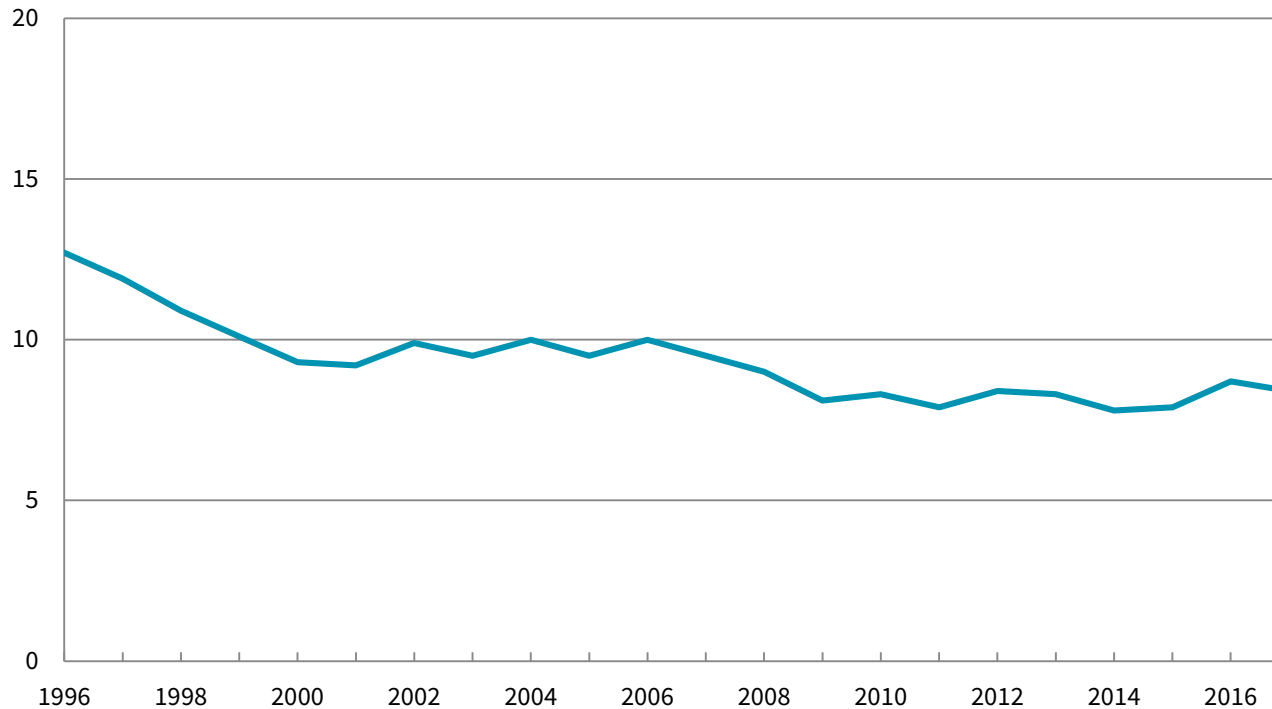
Stor politisk motstand

«– Hvis regjeringens forslag vedtas kan mer enn hver fjerde arbeidstaker bli midlertidig ansatt. Det er et fullt frislipp, som vi må reagere på.»

Gerd Kristiansen (LO) i Dagbladet, 08.12.2014

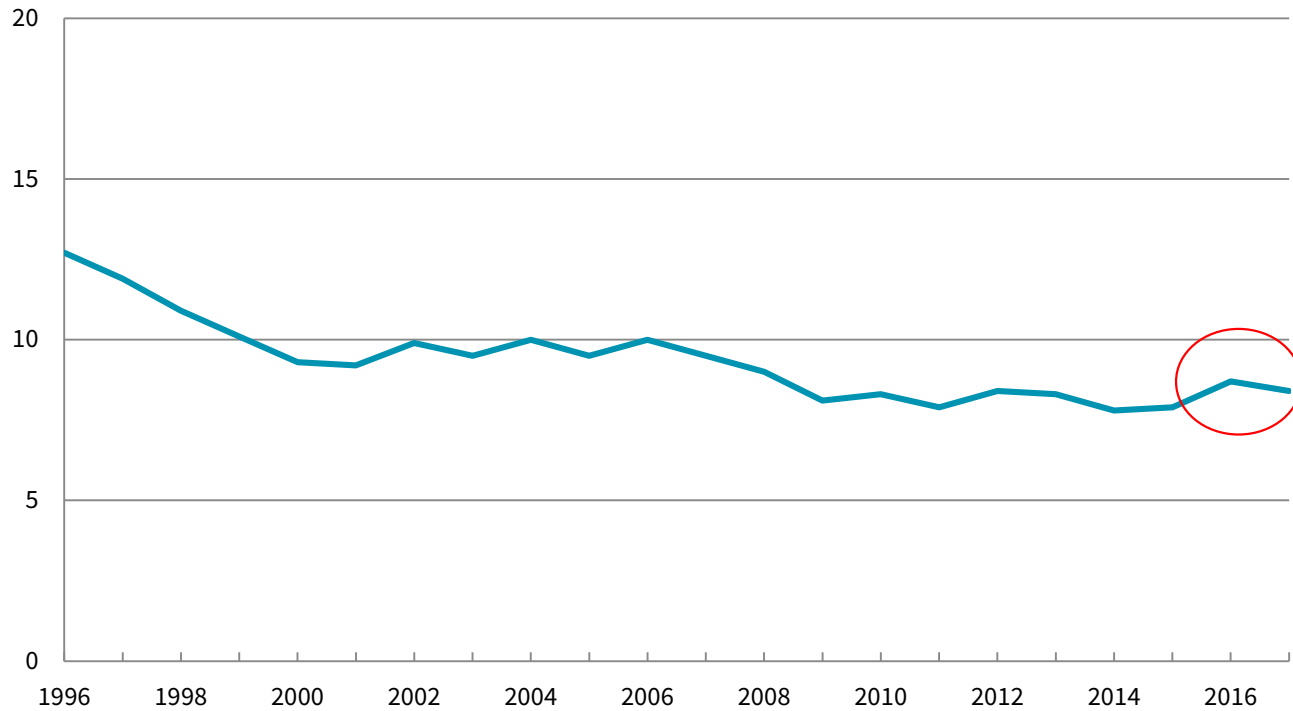


Etter lovendringen: Stabil andel midlertidig ansatte



Prosent midlertidig ansatte per år, AKU/SSB 1996-2017

Etter lovendringen: Stabil andel midlertidig ansatte



Prosent midlertidig ansatte per år, AKU/SSB 1996-2017

Etter lovendringen: Økt usikkerhet for utsatte grupper

- Personer i utsatte grupper har ikke fått økte jobbmuligheter
- Flere midlertidige jobber i lavlønnsyrker og i bransjer med allerede høy midlertidighet
- Dårligere jobbsikkerhet

(Strøm mfl. 2018)

En feilslått reform?

- Andelen midlertidige ansatte er stabil
- Ingen springbrett-effekt for utsatte grupper
- Arbeidsgivere har i svært liten grad tatt bestemmelsen i bruk

Hvorfor bruker ikke arbeidsgivere f'en?

- Ikke behov
- For komplisert og ressurskrevende regelverk
- Normativ motstand

Fort kort virkningstid?

Hvorfor arbeidsgivere ikke bruker f'en:

1. Ikke behov

- De øvrige grunnlagene oppleves som fleksible nok
- Trenger arbeidssøkere med relevant kompetanse
- Reduserer ikke risikoen nok ved ansettelse av utsatte grupper

Hvorfor arbeidsgivere ikke bruker f'en:

2. For komplisert og ressurskrevende

- Karantene- og kvotebestemmelsene fordrer sentral administrering
- Arbeidsgiverne er redde for å trå feil

“De nye lovtekstene er [...] noe vanskelig tilgjengelig ved at oppbygningen er usammenhengende, bestemmelsene er til dels detaljerte og innbyr til tolkningstvil”

Jurist Gerd Engelsrud i Arbeidsrett, nr. 1 2016



Hvorfor arbeidsgivere ikke bruker f'en:

3. Normativ motstand

- Normen om faste ansettelses står sterkt
- Politiske vedtak mot bruk i mange kommuner
- Økt bevissthet om midlertidighet generelt etter lovendringene – både blant arbeidsgivere og fagforeninger

For kort virkningstid?

- Lovendringen sammenfalt med nedgangskonjunkturer i arbeidsmarkedet
- Arbeidsgivere endrer ikke ansettelsespraksiser over natta

Midlertidige ansettelses på generelt grunnlag. En feilslått reform?

- Ikke frislipp av midlertidige ansettelses
- Ingen springbrett-effekt for utsatte grupper
- Arbeidsgivere foretrekker andre alternativer

