

Håndheving av regler for midlertidig ansettelse

Kristin Alsos, forskningsleder ved Fafo
Fafofrokost 6. februar 2020



Regelbrudd og håndheving

- Brudd på arbeidsmiljøloven § 14-9 og § 14-12
 - Grunnlaget for midlertidig ansettelse og innleie
 - Ikke tre- og fireårsregelen
 - Samfunnsvitenskaplig – ikke juridisk tilnærming
- Arbeidstakernes håndheving av reglene
- Oppdragsgiver: Arbeids- og sosialdepartementet

Ann Cecilie Bergene, Kristine Nergaard
og Jørgen Svalund

Brudd på reglene om adgangen til midlertidig ansettelse og innleie

Delrapport



Fafo-rapport
2018:47

Jørgen Svalund,
Beate Sletvold Øistad
og Kristin Alsos

Håndheving av regler for midlertidige ansettelser og innleie



Fafo-rapport
2019:38

Datagrunnlag

- Spørreundersøkelse blant virksomheter 2019
- Reanalyse av tidligere spørreundersøkelser
- Analyse av data fra Arbeidskraftsundersøkelsen
- Fafos holdningsundersøkelse 2018
- Gruppeintervjuer med midlertidige ansatte og innleide.
- Intervjuer med arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, og fri rettshjelp-tiltak.
- Spørreundersøkelse blant tillitsvalgte i LO, Negotia og Sykepleieforbundet.

Tema for seminaret

- Hvor mange midlertidige ansettelses som er i strid med regelverket – mulige brudd?
- Blir saker om ulovlig midlertidige ansettelses tatt opp fra arbeidstakers side?

Adgangen til å ansette midlertidig

- Arbeidstaker skal ansettes fast.
- Midlertidig ansettelse
 - a) Når arbeidet er av midlertidig karakter
 - b) Vikariater – arbeid i stedet for andre
 - c) Praksisarbeid
 - d) Arbeidsmarktdstiltak
 - e) Idrettsutøvere med mer

Arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) og (2)

Noen praktiske tilfeller

Rekrutteringsproblemer

En midlertidig ansettelse av en arbeidstaker som ikke oppfyller de formelle kvalifikasjonskravene, i påvente av en som gjør det, kan være lovlig.

Rt. 1985 side 1141

Fast behov for vikarer

Ikke anledning til å inngå løpende kortvarige vikaravtaler for å dekke et konstant behov for vikarer innenfor f.eks en større virksomhet med noenlunde stabil fraværsprosent

Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) s. 165.

Adgangen til å ansette midlertidig

f) Det generelle unntaket

- Maks 12 måneder
- Men ikke mer enn 15 % av de ansatte
- Etterfølges av karanteneperiode
- Brukes i liten grad

Arbeidsmiljøloven § 14-9 (1) og (2)

Hvordan skal reglene håndheves

- Utgangspunkt: Arbeidsgivers ansvar
- Arbeidstaker kan kreve fast ansettelse og erstatning.

Arbeidsmiljøloven § 14-11 og § 14-14

