

Midlertidige ansettelser og sysselsetting

En oppdatering etter endelig forslag

1. Regjeringens forslag
2. Oppsummerte erfaringer studert av OECD
3. OECD: Ikke påvist springbretteffekt av liberalisering
4. Effekter av liberaliseringen i Sverige
5. Karantenereregler virker ikke
6. OECD om midlertidighet og jobbkvalitet
7. Midlertidighet og den enkelte
8. Midlertidighet og norsk arbeidsliv
9. Bransjevise og yrkesmessige variasjoner

Januar 2015

* * *

Regjeringen foreslår endringer som kan få stor virkning for arbeidslivet. Her ser vi på konsekvenser av forslagene om midlertidige ansettelser.

I dag kan det ansettes midlertidig når arbeid er av midlertidig karakter som vikar, sesong, opplæring og tiltak. Over 8 prosent av ansatte er i dag midlertidige. Nå foreslås det at alle kan ansettes midlertidig uten begrunnelse. Regjeringen foreslår en **kvoteregul** og en **karanteneregel** som ikke vil hindre at andelen midlertidige øker kraftig:

- **Kvoteregul.** I tillegg til de som kan ansettes midlertidig under dagens regelverk, foreslås at 15 prosent av arbeidsstokken i en virksomhet kan ansettes midlertidig uten begrunnelse, og at minst en arbeidstaker kan være er midlertidig ansatt uten begrunnelse. Andelen midlertidige og det samlede antallet kan dermed bli svært høyt i små virksomheter. 111 000 virksomheter i Norge har 1-4 ansatte. Regjeringens forslag gir også insentiver til oppdeling av en virksomhet, slik at flere kan ansettes midlertidig. Regjeringen foreslår at kvoteregulene ikke håndheves strengt.
- **Karanteneregel.** En arbeidstaker kan være midlertidig ansatt på generelt grunnlag i 12 måneder. Om vedkommende skal fortsette må vedkommende ansettes fast. Om arbeidsforholdet avsluttes er det ikke tillatt å ansette noen midlertidig i en periode på 12 måneder for å utføre "arbeidsoppgaver av samme art". Dersom den generelt midlertidige fortsetter som midlertidig på annet grunnlag (dvs. i en «ekte» midlertidig jobb) avsluttes ikke arbeidsforholdet og det inntreffer ingen karantene, og en ny kan ansettes som midlertidig i jobben vedkommende hadde.

OECD mener det **er nær umulig å håndheve karanteneregler**. Mens oppsigelse av en fast ansatt er lett å påvise, løper kontrakten til en midlertidig bare ut. Vedkommende har ikke lenger tilknytning til jobben og kan følge med på hva som skjer der. En rettssak vil være kostbar og ta lang tid og vanskeliggjøre muligheten for jobb andre steder.

Forskning oppsummert av OECD viser at økt mulighet for midlertidige ansettelser **ikke øker samlet sysselsetting**, bare andelen midlertidig ansatte. Regjeringens hovedargument for "oppmyking" er å peke på at i dag har personer med midlertidig ansettelse større sjanse for å ha fast jobb i framtiden enn de som er arbeidsledige (en såkalt springbretteffekt). Dette gjør de til tross for at OECD avviser at det er et argument for reform. OECD peker på at det viktige ikke er ikke muligheten til fast jobb før reformen, men hvordan reformen påvirker denne muligheten og risikoen for å falle ut av arbeidslivet. OECD mener erfaringene er dårlige.

Økt midlertidighet endrer balansen i arbeidslivet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, gir økt usikkerhet for den enkelte og manglende låneadgang. Erfaringene fra Sverige, hvor nå 17 prosent er midlertidig ansatt og 2/3 av kvinnelige ansatte under 25 år er midlertidige, er klart negative.

1. REGJERINGENS FORSLAG

Endrede argumenter

Regjeringen er gått vekk fra å argumentere for at det blir flere jobber, også faste. Regjeringen mener imidlertid fortsatt at økt mulighet for midlertidige ansettelser vil tjene som et springbrett for svake grupper. Det er påfallende at proposisjonen, som trekker mye på OECDs arbeid, overhodet ikke refererer OECDs krystallklare avvisning av regjeringens argument om "springbretteffekten". Se omtale lenger bak i notatet.

Regjeringen har argumentert med at blir flere jobber av økt mulighet for midlertidige ansettelser, til og med flere faste jobber. I høringen om utvidet adgang til midlertidige ansettelser sendte ut i juni2014 står det på side 28: «Departementet legger til grunn at dette kan bidra til å skape flere arbeidsplasser og på lengre sikt føre til flere faste ansettelser.»

Som beskrevet lenger bak i samfunnsnotatet viser forskning rapportert av OECD at økt adgang til midlertidig ansettelse ikke øker samlet sysselsetting, men øker andelen midlertidig jobber og reduserer andelen fast ansatte.

Nærmere om forslaget

I dag er det tillatt å ansette midlertidig kun når arbeidet er av midlertidig karakter som vikar, sesong, opplæring og tiltak. Over 8 prosent av ansatte er i slike jobber. I proposisjon forslår regjeringen å tillate og ansette midlertidig uten begrunnelse. Regjeringen foreslår en **kvoteregulering** og en **karantenerule** for å legge begrensninger på bruken av midlertidige. Reglene vil ikke hindre at andelen midlertidige øker kraftig fra dagens nivå.:

Kvoteregulering. På toppen av de som kan ansettes midlertidig i dagens regelverk (dvs. de som har arbeid av midlertidig karakter som vikar, sesong, opplæring, tiltak.), foreslår regjeringen at 15 prosent av arbeidsstokken i en virksomhet kan ansettes midlertidig uten begrunnelse. Dette kommer også i tillegg til innleide arbeidstakere.

Det tillates også at minst en arbeidstaker er midlertidig ansatt på generelt grunnlag i en virksomhet. Dette innebærer at prosenten kan bli svært høy i små virksomheter. I Norge var det 204 000 virksomheter med ansatte 1. januar 2014. Av disse hadde flertallet, 111 000, bare 1-4 ansatte. Det dreier seg om bl.a. om 14 000 virksomheter innen bygg- og anlegg, 18 000 i handelsnæringen, 7000 i transport, 4 000 i servering/overnatting, 9 000 i helse- og omsorg og 3 000 i personlig tjenesteyting.

Det kan dermed bli svært mange midlertidige ansatte i små virksomheter. Forslaget til regelverk gjør også at eierne av den enkelte virksomhet kan ha insentiv til å splitte opp virksomheten for dermed å kunne ansette flere midlertidig.

Kvoteregelen vil være vanskelig å håndheve og regjeringen legger ikke opp til at kvoteregelen skal håndheves effektivt. På side 116 i proposisjonen står det: "Utgangspunktet bør være at ved brudd på kvoteregelen har arbeidstaker ikke krav på fast ansettelse, men foreligger det "særlige grunner" vil retten likevel kunne avsi dom for fast ansettelse. Slike "særlige grunner" er ment å omfatte klare misbrukstilfeller og vil bero på en konkret vurdering." Regjeringen legger med andre ord opp til omgåelser ved å foreslå at brudd på reglene ikke skal ha rettslig betydning.

Karantenerregel. En arbeidstaker kan være midlertidig ansatt på generelt grunnlag i 12 måneder. Dersom vedkommende skal fortsette i jobben må vedkommende få fast ansettelse. Dersom arbeidsforholdet avsluttes er det ikke tillatt å ansette noen midlertidig på generelt grunnlag i en periode på 12 måneder for å utføre "arbeidsoppgaver av samme art". Dette er den såkalte karantenerregelen. Det vil i seg selv være svært problematisk å vurdere hva som er "arbeidsoppgaver av samme art." Bare dette gjør karantenerregelen lett å omgå.

Karantenerregelen er lett å omgå på andre måter også. Det er tillatt at den generelt midlertidige fortsetter som midlertidig på annet grunnlag (dvs. i en «ekte» midlertidig jobb som for eksempel, vikar). Da avsluttes ikke arbeidsforholdet, og det inntreffer ingen karantene, og en ny kan ansettes som midlertidig i den jobben vedkommende hadde.

Regelverket legger heller ikke begrensning for langvarig midlertidighet hos samme arbeidsgiver gjennom veksling mellom ulike kategorier midlertidig ansatt som generelt midlertidig, vikar, sesong, generelt midlertidig osv. slik at en kommer rundt begrensningen på generelt midlertidig ansettelse og karantenetid på 12 måneder. Det er også lett å se for seg veksling mellom nærliggende virksomheter under samme eierparaply, for å komme rundt regelverket.

OECD har pekt på at karanteneregler ikke virker. Erfaringene fra Sverige tyder på det samme. Mens oppsigelse av en fast ansatt er lett å påvise, løper kontrakten til en midlertidig bare ut. Vedkommende har ikke lenger tilknytning til jobben og kan følge med på hva som skjer der. En rettssak vil være kostbar og ta lang tid og vanskeliggjøre muligheten for jobb andre steder. I Norge vil en sak lett ta et par år og koste noen hundre tusen kroner. Dette er helt uaktuelt for de fleste.

Regjeringen vil også utvide muligheten for å ansette midlertidig for arbeidsoppgaver som kan oppfattes som midlertidige. I dagens AML tillates i tillegg til vikariat, praksis og tiltak, at midlertidig arbeidsavtale kan inngås "når arbeidets karakter tilsier det **og arbeidet atskiller seg fra det som ellers foregår i bedriften.**" Hensikten med det siste leddet i setningen har bl.a. vært å

avgrense dette mot gjentatte prosjektansettelser innenfor bedriftens ordinære virksomhet. Regjeringen vil ta vekk det siste leddet i setningen.

Konsekvenser av regjeringens forslag

- Forslagene vil berøre mange og sterkt.
- Sysselsettingen vil ikke øke.
- Ungdom flest vil få enda løsere tilknytning til arbeidslivet slik som i Sverige.
- En større andel av ansatte blir midlertidige med de konsekvensene det har.
- Regelverket om karantene vil være umulig å håndtere. Det legger også opp til å gå fra en type midlertidighet til en annen.
- Regelverket om at alle virksomheter uansett hvor små, kan ha en generell midlertidig ansatt åpner opp for enda mer problemer av typen «Lime» og annen arbeidskriminalitet.

2. OPPSUMMERTE ERFARINGER STUDERT AV OECD

OECD peker på at oppsigelsesvern - reglene som styrer ansettelse og oppsigelse av ansatte - kan begrunnes i behovet for at bedriftene tar inn over seg noe av de sosiale kostnader ved oppsigelser, samt det å beskytte ansatte mot vilkårlighet fra arbeidsgiverne.

Ulike studier, rapportert av OECD, tyder på at det ikke er noen klar sammenheng mellom nivå på oppsigelsesvern i et land og samlet sysselsetting. Et svært sterkt vern for faste stillinger kan redusere antallet faste ansettelser. En risikerer å få mange midlertidige jobber, og et todelt arbeidsmarked.

OECD Employment Outlook 2013 peker på flere analyser som viser at når muligheten for å ansette midlertidig øker, vil det lønne seg for bedriftene å erstatte faste stillinger med midlertidige, fordi kostnadene ved oppsigelser er mindre. Sysselsettingen endres ikke.

OECD viser til en omfattende studie av 9 europeiske land som gjennomgikk effekten av å gjøre det lettere å ansette midlertidig. Det kunne ikke påvises at dette økte sysselsetting. Det bare skiftet sysselsettingen fra faste stillinger til midlertidige.

OECD viser også til studier som viser at et svært strengt oppsigelsesvern for faste stillinger kan redusere produktivitetsveksten fordi det reduserer muligheten for omstillinger. Økt omfang av midlertidige ansatte reduserer også produktivitetsveksten. Det kan bl.a. ha sammenheng med at arbeidsgivere investerer mindre i midlertidige ansatte.

I "The challenge of promoting youth employment in the G20 countries" peker OECD i 2012 på at strengt oppsigelsesvern og høye krav til sluttpakke i faste stillinger kan hindre sysselsetting av ungdom. Midlertidige kontrakter kan da være en inngang til arbeid, men kan bli en felle som låser ungdommen til langvarig midlertidighet, når forskjellen mellom faste og midlertidige stillinger er store. OECD anbefaler derfor et balansert oppsigelsesvern for faste og midlertidige stillinger kombinert med rimelig lange prøvetider.

Norge ligger midt på treet i OECD for "formelt" oppsigelsesvern. I følge OECD er det noe strengere prosedyrer for oppsigelser i Norge enn i de fleste land, det stilles høyere krav (til saklighet) og er større mulighet å få tilbake jobb, men det er mindre krav til sluttpakke (noe som bl. a. reflekterer et godt utbygd offentlig system for ledighetstrygd og sosiale ytelser). For kollektive oppsigelser er reguleringen noe under gjennomsnittet i OECD.

Danmark og Norge ligger på samme nivå. Finland har svakere og Sverige sterkere oppsigelsesvern. De 5 med sterkeste vern for faste stillinger er Tyskland,

Belgia, Nederland, Frankrike og Italia, Sverige er på 11.plass, Danmark på 17. og Norge på 18. plass.

Det er en begrensning ved OECDs indikatorer for oppsigelsesvern at de kun fokuserer på formelle regler. Det gode partssamarbeidet i Norge og den sterke vekten på full sysselsetting, gjør at det norske arbeidsmarkedet er mer fleksibelt enn det som kan reflekteres i OECDs indikatorer

Indikatoren for regulering av midlertidige ansettelser består av ulike elementer: Betingelser for når man kan bruke midlertidig kontrakter, maksimalt antall år på midlertidig kontrakt og maksimalt antall påfølgende midlertidige kontrakter.

Land med sterkeste begrensninger, slik som Norge, skiller seg ut med strenge krav til når midlertidige kontrakter kan brukes. Norge ligger på 4 plass. Sverige ligger i motsatt ende med små begrensninger. Norge har en forholdsvis restriktiv linje sett i OECD-sammenheng, overfor selskaper som leier ut arbeidskraft, mens Sverige og Danmark har svakere regler.

Tabell 1 Andel midlertidig ansatte i 2012

Sverige	16%
Finland	16%
Tyskland	14%
Italia	13%
Danmark	9%
Norge	8%
Belgia	8%

Kilde OECD og Eurostat

Andelen sysselsatte i midlertidige kontrakter i et land, reflekterer en kombinasjon av hvor lett det er å ansette i faste stillinger i forhold til å ansette midlertidig. Land som Sverige, som har et sterkt stillingsvern for faste stillinger og lite strenge krav til midlertidige ansettelser får dermed en høy andel midlertidige ansatte.

3. OECD: IKKE PÅVIST SPRINGBRETTEFFEKT VED LIBERALISERING

Det er lav overgang fra midlertidige til faste kontrakter i OECD-landene. I følge OECD har mindre enn halvparten i midlertidige jobber fulltids fast jobb etter tre år. Et delt arbeidsmarked med mye midlertidige ansatte øker konjunktursvingninger i arbeidsmarked og budsjetter i følge OECD.

OECD peker på at det i de fleste landene er betydelig større risiko for å være ledig et år fram i tid hvis en har midlertidig kontrakt enn fast ansettelse. De fleste analysene viser også at det å være midlertidig ansatt i stedet i for arbeidsledig øker muligheten noe for en fast stilling fram i tid.

Dette sier imidlertid ingenting om virkningen av en reform av regelverket for midlertidig ansettelse. En liberalisering vil gi flere midlertidige og færre faste stillinger. Dermed blir det vanskeligere å gå fra midlertidig til fast stilling. Flere midlertidige ansettelser vil også gjøre at flere ansatte lettere mister jobben.

Henvisningen til "springbretteffekten" som regjeringen bruker, som argument for reform fokuserer på overgangen fra midlertidig til fast under dagens regler. OECD avviser direkte at dette argumentet er relevant for vurdering av reformer: " *Det ville imidlertid være feilaktig å utlede politikkimplikasjoner når det gjelder reguleringer som fremmer eller hindrer midlertidige jobber basert på resultatene fra denne litteraturen.*" Employment Outlook 2014 s182.

For å vurdere om en reform gir et springbrett, må en sammenlikne situasjonen før og etter reformen. OECD peker på at det er svært få studier av langtidsvirkninger for de som direkte blir utsatt for reform.

OECD peker på at samlet viser studier at en betydelig andel som starter yrkeskarrieren i midlertidige stillinger ikke greier å ende opp i faste stillinger, men fortsetter yrkeskarrieren i midlertidige stillinger. En årsak kan i følge OECD være at arbeidsgivere satser mindre på utdanning av midlertidige ansatte.

Vi kan illustrere OECDs poeng ved å sammenlikne Norge og Sverige før finanskrisen. Sverige hadde dobbelt så høy andel midlertidige som Norge. I begge land var det lettere å gå til fast stilling hvis en var midlertidig ansatt enn hvis en var arbeidsledig (regjeringens springbretteffekt).

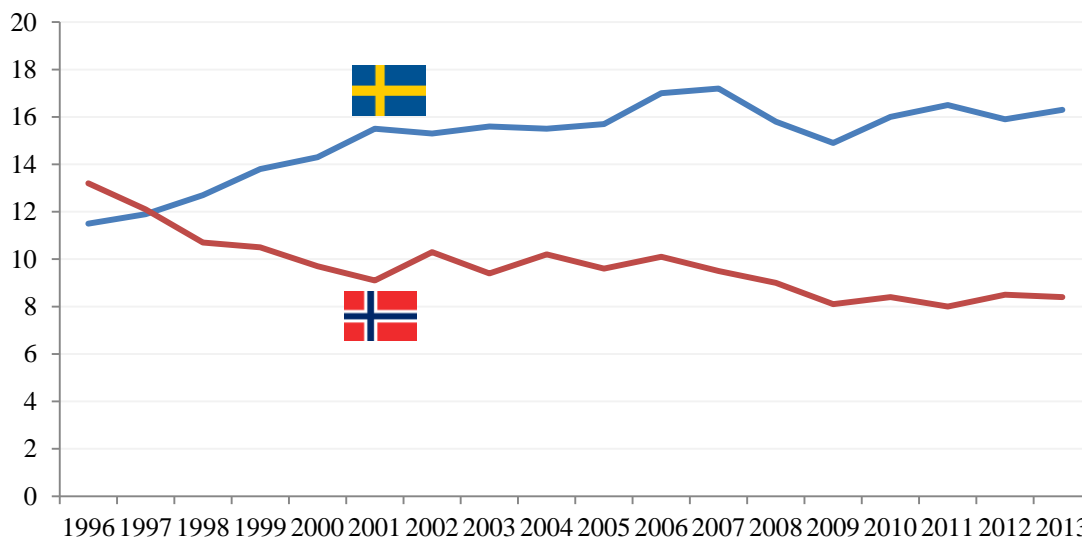
- I Sverige hadde midlertidig ansatte en sannsynlighet på 34 prosent, og arbeidsledige en sannsynlighet på 20 pst. for fast ansettelse ett år senere.
- I Norge var tallene 55 prosent og 43 prosent.

(Kilde: J. Svalund (2013) Nordic journal of working life studies vol 3, number 1, 123-144.) Det høye norske tallene er knyttet til dagens ordning, og ikke noe argument for å liberalisere og bevege seg i svensk retning.

4. EFFEKTER AV LIBERALISERINGEN I SVERIGE

Adgangen til å ansette midlertidige er økt i flere runder i Sverige. I 1997 ble det mulig å ansette midlertidig uten begrunnelse, men maksimalt 5 per arbeidsgiver. I 2007 fjernes begrensningen i antall stillinger per arbeidsgiver. Alle stillinger kan utlyses som midlertidige. Andelen midlertidige ansatte har økt kraftig, se figur 1.

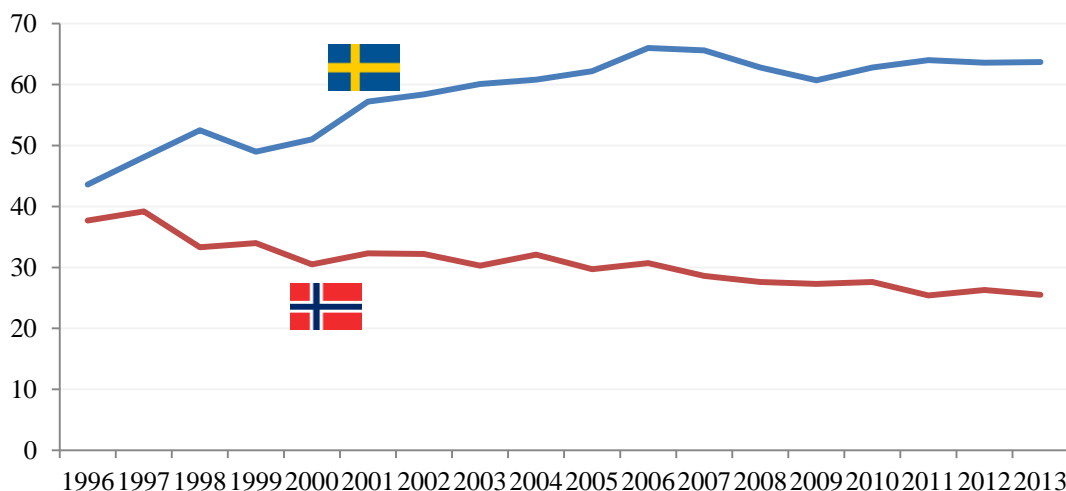
Figur 1 Andel ansatte 15-64 år med midlertidig ansettelse



Kilde: Eurostat

Finanskrisen reduserte sysselsettingen mest blant midlertidige i Sverige. Uten stillingsvern forsvant slike jobber først. Nå er andelen på vei oppover. 56 prosent av ansatt svensk ungdom var midlertidige i 2013 mot 24 prosent i Norge. Midlertidighet er spesielt utbredt i tjenestesektoren. Nesten 2/3 av unge kvinner i Sverige er midlertidig ansatt.

Figur 2 Andel av kvinnelige ansatte 15-24 år med midlertidig ansettelse



Kilde: Eurostat

Endret næringsstruktur i retning tjenester, og flere studenter er drivkrefter for mer midlertidighet, men midlertidig ansettelser er ikke økt i Norge og Danmark.

Fra 2000 til 2008 falt ledighetsnivået for de over 25 år fra 5 prosent til 4 prosent. Samtidig ble ungdomsledigheten doblet fra 10 prosent til 20 prosent. Dette er svært vanskelig å forklare.

Figur 3 Ledighet i Sverige. Prosent



Kilde: Eurostat

En rapport til det svenske finanspolitiske rådet i 2009 om ungdomsledigheten peker på sammenhengen mellom utviklingen i ungdomsledighet og midlertidige ansettelser. Den pekte på at det er uklart om økningen i midlertidige stillinger over tid er en årsak til, eller konsekvens av den økte ungdomsledigheten.

Forskyving av makt

Mange studier viser at midlertidig ansatte har betydelig dårligere økonomi og høyere sykkelighet enn fast ansatte. Studier fra Statistiska Centralbyrån viser at midlertidige ansatte har betydelig mindre innflytelse på planlegging av arbeid og arbeidstempo, er langt mer forsiktige med kritikk av arbeidsforhold enn fast ansatte (tross i at arbeidsforholdene er mye dårligere).

- Fire av ti midlertidig ansatte uroer seg for husholdningens økonomi mot to av ti fast ansatte.
- 45 prosent er urolige for å bli arbeidsledige, sammenliknet med 13 prosent av fast ansatte.
- Svensk AKU i 2010 viste at 7 av 10 midlertidige ansatte ønsker fast arbeid.
- En betydelig andel av midlertidige ansatte ønsket mer arbeid.

5. KARANTENEREGLER VIRKER IKKE

OECD peker i Employment Outlook 2014 på at regler om begrensning av fornyelse av midlertidige kontrakter er spesielt vanskelig. Gjennomføring av stillingsvern er i hovedsak avhengig av individer som anser seg behandlet feil, og dermed fremmer en klage. OECD peker på at mens mulige saksøkere er klart identifisert og kan reagere i en situasjon med urettferdig oppsigelse, er brudd på lovgivningen når det gjelder midlertidige kontrakter langt vanskeligere å identifisere.

I Sverige kan en ikke være ansatt i mer enn 2 år i generell tidsbegrenset stilling i en 5-årsperiode før en får fast ansettelse. Tilsvarende 2-årsregel gjelder også for vikariat. Det er imidlertid ikke mulig å legge sammen tiden i tidsbegrenset stilling, vikariat og sesongarbeid. Det gjør at en kan fortsette i over 4 år i vikariat og generell tidsbegrenset stilling før en får fast ansettelse. Dersom en stabler generell tidsbegrenset stilling, vikariat, sesongarbeid oppå hverandre, kan dette gi mer enn fire år. Det finnes ingen grenser for summen av ulike typer midlertidig ansettelser hos en og samme arbeidsgiver.

Tjenestemannsorganisasjonen TCO anmeldte i 2010 den svenske regjeringen til EU for brudd på direktiv 1999/70/EC om tidsbegrenset arbeid, som skal begrense muligheten til å stable midlertidige ansettelser oppå hverandre.

I en spørreundersøkelse i 2013 svarte 11 pst. av midlertidige ansatte i Sverige under 65 år at de hadde vært ansatt hos samme arbeidsgiver i mer enn 5 år. Det dreier seg om 60-70 000 personer. I og med at loven først kom i 2007, og 5 år først begynte å inntreffe i 2012, virker det sannsynlig at andelen med over 5 år vil øke i framtiden.

TCO peker på at sesongarbeid i praksis kan pågå i et helt år, og vikariater erstatter hverandre. Det er svært høy terskel for den enkelte å saksøke egen arbeidsgiver. Det kan hindre videre arbeid hos denne eller andre arbeidsgivere.

Med utgangspunkt i direktivet rettet EU-kommisjonen for andre gang i april 2014 kritikk mot Sverige for muligheten til å stable midlertidige ansettelser oppå hverandre, og truer med domstolen. I juni svarte den svenske regjeringen at den ikke vil endre regelverket.

6. OECD OM MIDLERTIDIGHET OG JOBBKVALITET

I Employment Outlook 2014 presenteres en analyse av jobbkvalitet, med tre hoved-variable:

- **Inntektskvalitet** sammensatt av lønnsnivå og fordeling.
- **Arbeidsmarkedssikkerhet** sammensatt av ledighetsrisiko (sannsynlighet for å bli ledig, multiplisert med varighet) og kompensasjonsgrad i ledighetstrygd.
- **Kvaliteten på arbeidsmiljøet** sammensatt av forhold mellom jobbstress (tidspress, fysisk helserisiko, mobbing) og ressurser (arbeidsautonomi og læremuligheter, god ledelse, gode arbeidsplassrelasjoner).

Tabell 2 Rangering etter de 3 områdene for jobbkvalitet innen OECD.

Rangering	Inntektskvalitet 2010	Arbeidsmarkedssikkerhet 2010	Kvalitet arbeidsmiljø 2005
1	Danmark	Norge	Sverige
2	Norge	Sveits	Norge
3	Sveits	Nederland	New Zealand
4	Belgia	Finland	Irland
5	Irland	Luxemburg	Finland
6	Nederland	Østerrike	Sveits
7	Luxemburg	Frankrike	Danmark
8	Tyskland	Tyskland	Australia
9	Finland	Korea	Storbritannia
10	Sverige	Australia	Nederland

Kilde: OECD Employment Outlook 2014, Table 3.3

Norge er på 1. og 2. plass på rangeringene. Sverige er nr. 1 på arbeidsmiljø. Dette er målt før regjeringsskiftet i Sverige i 2006 og siste endringer i svensk AML og omfattende konkurranseutsetting.

Det presenteres også analyser av sammenhengen mellom midlertidige ansettelser og indikatorene basert på undersøkelser av 23 land, inklusive de nordiske. OECD peker på at midlertidige ansettelser er forbundet med dårlig jobbkvalitet langs alle tre dimensjoner. Midlertidige har lavere lønn, større jobb-usikkerhet, og dårligere arbeidsmiljø.

OECD peker på at midlertidige ansatte rapporterer om å være mer utsatt for fysisk helserisiko på jobb, mer mobbing, ha mindre autonomi og læremuligheter, og få mindre støtte fra kolleger. Fysisk helserisiko anslås å være 10 pst. høyere, mobbing 20 pst. høyere, mulighet for autonomi og læring nesten 20 prosent lavere. OECD anslår risikoen for å miste jobben til å være 5,6 ganger høyere for midlertidige enn fast ansatte.

7. MIDLERTIDIGHET OG DEN ENKELTE

Sammen med regulering av lønn og arbeidstid er ansettelseskontrakten helt grunnleggende for arbeidstakernes trygghet og rettighet overfor arbeidsgiver. Risikoen for å bli arbeidsledig er flere ganger høyere for midlertidige enn for fast ansatte. I tillegg har midlertidige ansatte en svakere posisjon enn fast ansatte overfor arbeidsgiver.

At arbeidstakeren er sikret vern mot vilkårlige oppsigelser og betydelige rettigheter ved nedbemanning er et kjernepunkt i arbeidslivsordningen i Norge. Denne beskyttelsen er svært viktig for den enkelte. Uten kan man plutselig miste økonomisk eksistensgrunnlag og det er stor forskjell på å søke lån om en har fast jobb eller ikke. Økt bruk av midlertidige ansettelser har også stor betydning for samlede balansen mellom partene i arbeidslivet, og vil forskyve maktforholdet kraftig i arbeidsgivers favør. Som vist i mange studier gjør økt omfang av midlertidige kontrakter at mange ikke kommer over i faste stillinger, men forblir midlertidig ansatte.

Et rimelig oppsigelsesvern er også viktig for å motivere arbeidsgivere til langsiktighet i personalpolitikken med vekt på kompetansebygging og annen utvikling av de ansatte. Dette er dermed viktig når det gjelder videreutvikling av ferdigheter i jobbsammenheng.

For den enkelte vil en midlertidig ansettelse oppleves som negativt på flere måter:

- En føler mindre økonomisk trygghet og vil vanskeligere kunne kjøpe bolig og oppta lån (bankene krever fast arbeid)
- En vil sjelden tjene opp tjenestepensjon
- En vil vanskeligere opptjene grunnlag for sykelønn, fødselspermisjon og dagpenger.
- En vil i mindre grad få tilbud om opplæring (bedriften satser ikke på de som snart slutter)
- En vil generelt stå svakere overfor arbeidsgiver og sjefer når det oppstår problemer; en vil stå mer med lua i handa

Det hevdes at midlertidighet skal være egnet for funksjonshemmede og innvandrere. Nettopp disse har et særlig behov for trygge rammevilkår. En stor del av ungdommen har allerede et løst forhold til arbeidsmarkedet

8. MIDLERTIDIGHET OG NORSK ARBEIDSLIV

Reduksjon av oppsigelsesvernet gjennom mulighet for midlertidige ansettelse kan skje gjennom:

- Større adgang til å ansette midlertidig
- Større rom for utleie av arbeidskraft og mindre kontroll med utleiefirmaer

I makrosammenheng kan en også se på oppsigelsesvernet som en måte å fordele risiko på. I perioder med svak økonomisk utvikling vil oppsigelser både redusere de berørtes inntekter og redusere skatteinntektene. Dette forverrer en økonomisk krise. Oppsigelsesvernet er dermed også viktig for ikke å forsterke økonomisk nedgang.

Arbeidsgiverne har allerede stor fleksibilitet gjennom:

- Midlertidige etter dagens regler (vikarer, sesongarbeidere og prosjektansatte) rundt regnet 10 prosent
- Plikt til overtid
- Oppsigelse når det er mindre å gjøre
- Permittering ved midlertidig produksjonsstans

En rekke studier viser også at det norske arbeidsmarkedet generelt er svært fleksibelt.

Norge er i verdenstoppen når det gjelder andel i jobb, også blant ungdom. Ungdomsledigheten er også klart lavere enn i de fleste andre land. Norge er kjennetegnet av et fleksibelt og omstillingsdyktig arbeidsliv.

Som vist over har Norge høy overgang fra ledig til sysselsatt sammenliknet med for eksempel Sverige og Finland der en i større grad gjør bruk av midlertidige ansettelse.

Det at midlertidighet svekker ansattes tilknytning til jobben, og bedriftenes investeringer i ansatte, kan bidra til lav produktivitet. Norge har en av verdens høyeste nivåer av arbeidsproduktivitet. Økt midlertidighet vil trolig svekke dette.

Økt bruk av midlertidige ansettelse vil svekke muligheten for å organisere arbeidskraft, og også dermed undergraves de store fordelene Norge har av et godt organisert og velfungerende arbeidsliv. Norsk arbeidsliv er under press, og økt bruk av midlertidighet, enten det skjer gjennom kontrakter eller bemanningsbyråer vil legge til rette for mer sosial dumping og irregularitet i arbeidslivet.

9. BRANSJEVISE OG YRKESMESSIGE VARIASJONER

Jobbtryggheten for den enkelte vil avhenge av mange faktorer i tillegg til selve regelverket for oppsigelser og midlertidige ansettelser. På individnivå vil den enkeltes posisjon overfor arbeidsgiver avhenge av vedkommendes kompetanse og graden av økonomisk soliditet og seriøsitet i den aktuelle bedrift og bransje.

Som et gjennomgående trekk vil oppsigelsesvernet oppleves sterkere i bransjer preget av høy utdanning og høy organisasjonsgrad og avtaledekning. Når det gjelder regelverkssituasjonen (lov og avtaleverk), finnes det lite tall når det gjelder oppsigelsesvern eller innslag av midlertidige ansettelser.

Det finnes imidlertid tall som viser stor ulikhet bransjene imellom når det gjelder organisasjonsgrad. Det er langt høyere organisasjonsgrad i offentlig enn i privat sektor.

Tabell 3 Organisasjonsgraden 2012

Offentlig sektor	82%
Privat vareproduksjon	50%
Privat tjenesteyting	35%

Kilde: SSB, AKU

Tallene viser også at organisasjonsgraden er lavere blant midlertidige enn fast ansatte arbeidstakere. Men også blant de som er midlertidige er organisasjonsgraden mye høyere i offentlig sektor enn blant privatansatte. Dette kan ha sammenheng med at karakteren av midlertidighet kan være ulik. Det er blant annet påvist at bruken av midlertidige stillinger i staten i virkeligheten dreier seg om langvarige tilknytninger. Dette kan bidra til at mange midlertidige her er organisert og at forskjellen i organisasjonsgrad blant faste og midlertidige er mindre enn blant privatansatte. Organisasjonsgraden er generelt svært høy i offentlig sektor.

Tabell 4 Organisasjonsgrad etter ansettelsesform

Privat	
Fast ansatte	41%
Midlertidig ansatte	26%
Offentlig ansatte	
Fast ansatte	85%
Midlertidig ansatte	60%

Kilde: SSB, AKU

Vedlegg

Vedleggstabell 1: Midlertidig ansettelse og arbeidsledighet

2012	Midlertidig ansettelse <i>% av alle sysselsatte</i>	Arbeidsledighet i pst. <i>Alle, 15-64 år</i>	Arbeidsledighet i pst. <i>Unge, 15-24 år</i>
Spania	24	25	53
Nederland	20	5	9
Sverige	16	8	24
Finland	16	8	18
Frankrike	15	10	24
Tyskland	14	6	8
Sveits	13	4	8
Danmark	9	8	14
Norge	8	3	9
Storbritannia	6	8	21

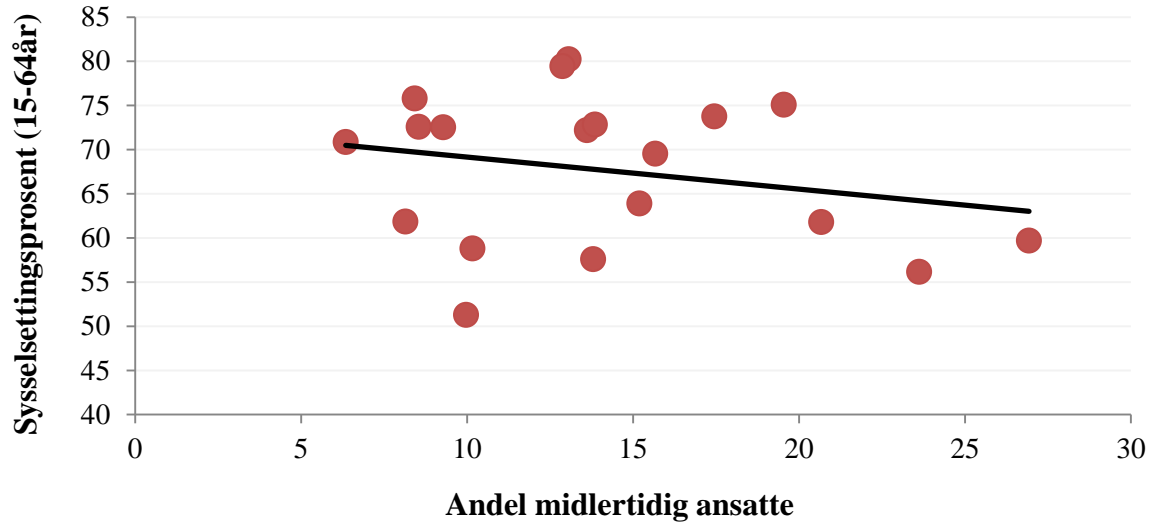
Kilde: OECD Employment Outlook 2013, Eurostat

Vedleggstabell 2: Midlertidig ansettelse og sysselsetting

2012	Midlertidig ansettelse <i>% av alle sysselsatte</i>	Sysselsettingsandel <i>Alle, 15-64 år</i>	Sysselsettingsandel <i>Unge, 15-24 år</i>
Spania	24	56	20
Nederland	20	75	63
Sverige	16	74	40
Finland	16	70	43
Frankrike	15	64	29
Tyskland	14	73	47
Sveits	13	79	62
Danmark	9	73	55
Norge	8	76	53
Storbritannia	6	71	50

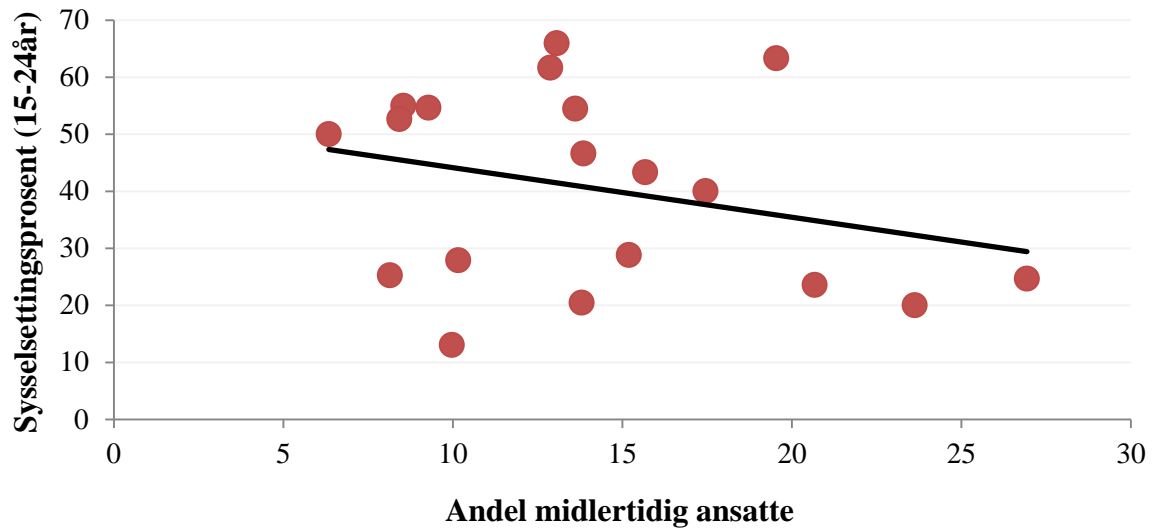
Kilde: OECD Employment Outlook 2013, Eurostat

**Andel midlertidig ansettelser og
sysselsettingsprosent (15-64 år)
2012, 19 OECD-land**



Datakilde: OECD

**Andel midlertidig ansættelse og
sysselsettingsprosent (unge 15-24 år)
2012, 19 OECD land**



Datakilde: OECD