

Forslag til endringer i AML - Prop. 39 L

Midlertidig ansettelse –
Framlagt 12.12.2014

Kommentarer

Innhold

Midlertidig ansettelse – Regjeringens forslag	2
Kommentarer:.....	2
Generelt	2
Springbrett inn i faste stillinger	4
Utsatte grupper	6
Middel for å øke sysselsettingen	7
Karanteneperiode på 12 måneder	7
Kvotepå at maks 15 prosent	8
Midlertidig ansettelse og den enkelte	9
Helse, miljø og sikkerhet.....	10
Forskning, utvikling og kompetanse	10
Likestilling	11

Midlertidig ansettelse – Regjeringens forslag

- Generell adgang til å ansette midlertidig i inntil 12 måneder uten vilkår, men med tre begrensninger:
- En karanteneperiode på 12 måneder før samme eller en annen arbeidstager kan ansettes for å utføre arbeidsoppgaver av samme art.
- En kvote, slik at maks 15 prosent av arbeidstagerne i en virksomhet kan være ansatt midlertidig på det generelle vilkåret.
- Det skal ikke være adgang til å inngå individuell avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for personer som er midlertidig ansatt på generelt grunnlag.

Kommentarer:

Generelt

- Arbeidsmiljøloven skal bøte på det ujevne styrkeforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. De foreslåtte lovendringene svekker prinsippet loven hviler på ved å gi mer makt til arbeidsgiver.
- Regjeringen hevder at faste ansettelser fortsatt skal være normen, men åpner i praksis for at det blir lovlig at nyansettelser kan være midlertidige i 12 måneder. Dette bidrar til å omdefinere midlertidighet til normalordning.
- Det er viktig å se bruk av midlertidig ansatte i sammenheng med økt bruk av innleid arbeidskraft.
- Forslaget er et frislepp for løsarbeid – økt makt til arbeidsgiver. Flexibilitet for **arbeidsgiverne** er tilstrekkelig ivaretatt i gjeldende arbeidsmiljølov.
- Midlertidig ansettelse på generelt grunnlag er i realiteten en prøvetidsansettelse uten stillingsvern.
- Det er viktigere for regjeringen å verne arbeidsgiver mot å måtte gi en begrunnelse når folk mister arbeid enn å verne arbeidstakerne mot alle negative konsekvenser ved en midlertidig ansettelse.

I sitt hørings svar har både LO og Unio reist spørsmålet om å utvide perioden hvor det kan avtales prøvetid som et alternativt forslag. Reglene om prøvetid gir arbeidsgiver en periode til å vurdere om arbeidstaker er egnet til stillingen. Den som er ansatt på prøvetid kan sies opp hvis det viser seg ikke å være behov for stillingen (arbeidsmangel) og den prøvetidsansatte får i slike tilfeller heller ikke rett til å stå i

stilling, og de vanlige oppsigelsesregler for prøvetidsansatte kommer til anvendelse, ergo svarer det alternative forslag om utvidelse av prøvetiden på regjeringens begrunnelse for å liberalisere reglene. Den eneste forskjellen er at arbeidsgiver må gi en begrunnelse for avslutning av arbeidsforholdet ved bruk av prøvetid.

Regjeringen svarer i proposisjonen med at *"..prøvetidsreglene svarer ikke i tilstrekkelig grad på bedriftenes utfordringer når det er usikkerhet knyttet til ansettelsen. Regjeringens forslag vil føre til at flere får anledning til å prøve seg på arbeidsmarkedet, samtidig som at virksomhetene får noe større mulighet til å prøve ut sitt arbeidskraftbehov."*

Arbeidsgiverforeningen Virke takket for pakken i Klassekampen, med å si at "Det er en belastning for arbeidsgiver å måtte gi en begrunnelse når folk mister arbeid".

- Forslagene til endringer går stikk i strid med Arbeidsmiljølovens formålsparagraf om å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. Forslagene gjør arbeidslivet mer utrygt og det blir vanskeligere å få fast jobb.
- Økt bruk av midlertidige ansettelser vil svekke muligheten for å organisere arbeidskraft, og også dermed undergraves de store fordelene Norge har av et godt organisert og velfungerende arbeidsliv.
- Regjeringen trekker frem hensynet til en forutsigbar og klar regulering som en av hovedbegrunnelsene for endringene. Dette hensynet er kun ivaretatt når det gjelder å møte arbeidsgivers behov gjennom å innføre en i utgangspunktet vilkårsløs og generell adgang til midlertid ansettelser.
Når det gjelder begrensningene og rettighetene til de ansatte, benytter loven to skjønnsmessige og vage kriterier som det er overlatt til domstolene å konkretisere. Loven åpner på denne måten for betydelige omgåelser all den tid gjennomføring av domstolprosess for å få prøvd lovligheten av midlertidig ansettelse er for kostbar for svært mange arbeidstakere.
- Lovforslaget innebærer en kraftig liberalisering av regelverket og makt flyttes fra den ansatte og over til arbeidsgiver. Konsekvensen er at den nyansatte bærer all risiko for utviklingen av arbeidsforholdet og er ikke beskyttet mot usaklige oppsigelser. Det er et sterkt varsko for den kommende stortingsdebatt at lovforslaget synes mer liberalt enn det EU-retten åpner for og at H/FrP regjeringen utfordrer EU sin minimumsregulering av arbeidstakerbeskyttelse, ref. EU domstolens dom fra november 2014.
- 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 irregularet i arbeidslivet. Det er svært betenkelig å åpne for at arbeidsgiver vilkårsfritt kan ansette arbeidstaker midlertidig når utviklingen i arbeidslivet viser at kriminaliteten øker og flere useriøse aktører inntar markedene.
- Fremfor å utvide adgangen til å ansette midlertidig, trenger vi et arbeidsliv som er preget av trygghet og forutsigbarhet omkring egen ansettelsessituasjon slik at ansatte tør å si fra om lovbrudd og kritikkverdige forhold.

- Flere midlertidige stillinger kan for mange arbeidsgivere gi raske penger i banken og kortsiktig gevinst, men det vil på lang sikt bidra til å rive ned grunnmuren for den høye sysselsettinga og produktiviteten vi har i dag.
- Det er ikke et "folkekrav" å lette tilgangen til midlertidige ansettelser. De foreslåtte liberaliseringene er imøtekommelser av arbeidsgivernes ønsker i tillegg til rent ideologisk basert. Verken de funksjonshemmedes organisasjoner, arbeidstakerorganisasjonene eller de offentlige tilsynsetater ønsker en slik utvikling av arbeidslivet.

I 2011 ble det i tilknytning til Arbeidskraftundersøkelsen gjennomført en spørreundersøkelse om midlertidige ansettelser. Kun 27 prosent av de spurte ønsket å liberalisere regelverket. 30 prosent ønsket å stramme inn, mens 37 prosent ønsket å beholde regelverket uendret.

I 2013 hadde LOs tillitsvalgtpanel spørsmålet om regelverket for midlertidige ansettelser: Kun 3 prosent ønsket at regelverket skal løses opp, 54 prosent ønsker at regelverket bør strammes inn og 37 prosent mener at det ikke er behov for endring i regelverket.

- Regjeringen ignorerer alle advarsler mot liberalisering av midlertidig ansettelser og er i ferd med å styre arbeidslivet i fullstendig feil retning. Å være midlertidig ansatt gir permanent usikkerhet. Regjeringens forslag vil føre til at vi får et B-lag i arbeidslivet.
- Både regjeringen og arbeidsgiversiden argumenterer med at vi må ha en mer moderne arbeidsmiljølov. Det er ikke moderne å ønske seg tilbake til et løsarbeidersamfunn! Det er ikke moderne at arbeidsgiver kan kvitte seg med ansatte i løpet av de første 12 månedene, uten å bli avkrevd noen begrunnelse!

I 1935 avga Høyesterett en dom som sa at arbeidsgiver kunne avslutte ansettelsen uten å måtte gi arbeidstaker noen begrunnelse. Det tok under ett år før Stortinget, som en reaksjon på dommen, vedtok en lov som sa at arbeidsgiver i visse tilfeller måtte ha saklig grunn til oppsigelse. Regjeringens "moderne" forslag er nærmere tankegods fra før 1935 enn tilpasset 2014.

- Det har vært enorme omveltninger i Norge gjennom hele 1900-tallet, fra industri, jordbruk og fiske som dominerende, til service og velferd – og kvinners inntog i arbeidslivet. Det som ikke er forandret, er at arbeidstakere selger sin tid og arbeidskraft mot betaling. Forslaget er et frislepp for løsarbeid og et skritt tilbake til et gammeldags arbeidsliv hvor arbeidsgiver har all makt og arbeidstakere opplever mer utrygghet og er derfor villig til å godta forringede lønns- og arbeidsvilkår.

Springbrett inn i faste stillinger

- Regjeringens motivasjon for forslaget om å innføre en generell adgang til å ansette midlertidig er at man skal lette tilgangen til arbeidsmarkedet.
- OECD Employment Outlook 2014 avviser helt argumentet om "springbretteffekt"

- Det er svært påfallende at proposisjonen, som trekker mye på OECDs arbeid overhodet ikke refererer til OECDs krystallklare vurdering når det gjelder argumenter om "springbretteffekten". Regjeringen peker fortsatt på at økt midlertidighet vil tjene som et springbrett for svake grupper.
- Robert Erikssons retorikk er å sammenligne midlertidig ansatte med de som står utenfor arbeidslivet. Alle de negative konsekvensene ved midlertidig ansettelse blir satt til side fordi det er enda verre å stå utenfor. I stedet for å satse på trygge og stabile jobber for de som står utenfor, er det, i følge Eriksson, OK å gi arbeidsledige, unge og utsatte grupper svekkede rettigheter og manglende stillingsvern.
- Argumentet med at midlertidig ansettelse er et springbrett inn i faste stillinger er reelt for noen, men dette må ses opp mot ulempene ved å myke opp reglene. For de fleste vil det i stedet for å være en inngangsport til arbeidslivet, bli en felle som skaper usikkerhet og utrygghet. Det er forskjell på målrettede tiltak for enkelte grupper, og en generell adgang til midlertidig ansettelse for alle.
- Springbretteffekten, slik den omtales av regjeringen fokuserer på overgang fra midlertidige til faste stillinger under dagens regler, og sier ikke noe om virkningen av en reform. For å vurdere virkningen av en reform må en sammenlikne situasjonen før og etter reformen. Det er alvorlig at regjeringen fullstendig misbruker argumentet om springbretteffekt.
- Argumentet om at midlertidig ansettelse er et springbrett inn i faste stillinger og gir økt tilgang til arbeidslivet, viser at hensikten er å bruke midlertidig ansettelse som prøvetid. Midlertidig ansettelse skal ikke brukes som prøvetid.
- SSB-tallene viser at folk som har vært i midlertidige stillinger har stor sannsynlighet for å gå over i faste stillinger. Men det er med dagens lovverk. Det er ikke overførbart å bruke de positive konsekvensene av dagens lovverk, til tenkte konsekvenser av et svekket lovverk.
- Erfaring fra andre land viser at i stedet for å gå over i faste stillinger, er faren for å gå over i ny midlertidig ansettelse stor. De går da inn i seriemidlertidighet i stedet for fast ansettelse, og sjansen for dette øker betraktelig med regjeringens forslag. Det er ikke overførbart å bruke de positive konsekvensene av dagens lovverk, til tenkte konsekvenser av et svekket lovverk.
- Bruk av midlertidige tilsetninger ved varige arbeidsoppgaver hindrer fast ansettelse. Det blir ikke flere jobber – men faste erstattes av midlertidige. Erfaringen fra andre land er helt klare. I praksis blir det mer løsarbeid, svakere rettigheter for innleide arbeidstakere og et mer tydelig A- og B-lag i arbeidslivet.
- 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.¹
- Økt mulighet for midlertidighet gir den enkelte arbeidsgiver større spillerom og mindre risiko for "uheldige ansettelser". Samtidig har midlertidige ansatte mye større risiko for å miste jobben og falle ut av arbeidslivet. Både i Norden og OECD har midlertidig ansatte 5 ganger større risiko for å bli ledige en fast ansatte.
- Forslagene til endringer skaper ikke flere jobber, men er tiltak som først og fremst er med på å bestemme hvem som får jobb. Forskningen det vises til i høringsnotatet fra departementet underbygger betydningen av en stram regulering på adgangen til midlertidig ansettelse for at de berørte arbeidstakerne i neste omgang skal bli fast ansatt.

Utsatte grupper

- Regjeringen skyver svake og utsatte grupper foran seg. Et arbeidsliv med mer usikkerhet rammer de utsatte gruppene hardest. Vi har i dag seks måneders prøvetid med to ukers oppsigelsestid, som kan forlenges på visse vilkår eller etter forskrift. Det er nok tid å prøve seg på? Hensynet til ungdom og utsatte grupper er bare vikarierende argumenter for å svekke ansettelsesvernet. De trenger mer målrettet innsats, ikke generelt svekket oppsigelsesvern som samtidig bidrar til et mer todelt arbeidsliv mer preget av hurtige jobbskifter.
- Regjeringen argumenterer for at økt adgang til midlertidig ansettelse kan være et springbrett inn i arbeidslivet for ungdom og utsatte grupper. Gjennom forslaget om generell adgang til å kunne ansette midlertidig, vil det være utsatte grupper som låses fast i midlertidige og ufaglærte jobber og får større problemer med å bli en del av det ordinære arbeidslivet.
- Økt tilgang til å bruke midlertidig ansatte vil bidra til å stigmatisere de fra før mest diskriminerte gruppene på arbeidsmarkedet.
- Funksjonshemmedes egne organisasjoner er i mot forslagene. FFO mener utvidet adgang til midlertidige ansettelser ikke er riktig løsning for at flere funksjonshemmede skal komme i arbeid..

Spesielt Unge Funksjonshemmede har gått sterkt ut og påpekt at også funksjonshemmede arbeidstakere har rett på ordentlig stillingsvern. De ser det ikke som hensiktsmessig med flere midlertidige ansettelser og har andre forslag til tiltak². Midlertidighet går dårlig sammen med folks behov for trygghet i hverdagen. Og er det én gruppe som er avhengig av trygghet i sitt forhold til arbeidsgiver, så er det funksjonshemmede, bruker generalsekretær Liv Arum i FFO som argument³.

Midlertidighet er ikke riktig virkemiddel for å øke sysselsettingen blant

¹

http://www.arbeidslivet.no/Documents/L%C3%B8nn%20og%20tariff/nr%2014_Midletidige%20ansettelser%20og%20sysselsetting.pdf

² <http://www.ungefunksjonshemmede.no/nyheter/skeptisk-til-oekt-bruk-av-midlertidige-ansettelser>

³ <http://www.velferd.no/strid-om-midlertidige-ansettelser.5343618.html>

funksjonshemmede. Tvert i mot gir slike ordninger signaler om at arbeidsgivere bør være forsiktede med å ansette funksjonshemmede, mener Norges Handikappforbund.

- I følge Likestillings- og diskrimineringsombudet vil utvidet bruk av midlertidige ansettelser føre til at flere får en usikker posisjon i arbeidslivet. Midlertidighet gjør arbeidstakere mer avhengighet av arbeidsgivers velvilje. Terskelen for å si ifra om diskriminering blir dermed høyere. Ombudets saker viser at det å være midlertidig ansatt gjør deg ekstra utsatt for diskriminering.

Middel for å øke sysselsettingen

- Et av de forholdene ekspertene er enige om er at økt midlertidighet ikke øker den samlede sysselsettingen. Når andelen midlertidig ansatte øker reduseres antallet faste stillinger, og konkurransen om faste stillinger øker. I sin egen innstilling sier regjeringen: *I den forskningen som er gjennomført har en ikke kunnet finne effekt på sysselsettingsnivået generelt av økt adgang til midlertidig ansettelse eller endret stillingsvern.*"
- Studier av de nordiske landene forut for finanskrisen, publisert i 2013, viser at i Sverige, som har mer liberale regler og dobbelt så stor andel midlertidig ansatte som Norge, er sjansen for en overgang fra midlertidig til fast stilling langt mindre enn i Norge. I tillegg er det mye lettere for arbeidsledige i Norge å komme i jobb, og en langt større andel av de ledige endte i faste stillinger enn det som var tilfellet i Sverige. I Sverige fant man også at andelen midlertidige tilsetninger økte blant unge kvinner i fertil alder, noe som vil være en veldig uheldig konsekvens av forslaget. Sverige har omtrent dobbelt så mange midlertidige (16 %) som i Norge. Samtidig har de dobbelt så mange arbeidsledige og stor ungdomsledighet. Paradokset er at svenske ungdommer kommer til Norge for å arbeide.
- Forskning på OECD-land, rapportert i OECDs Employment Outlook 2013, viser tydelig at det ikke finnes bevis for at økt adgang til midlertidig ansettelser øker sysselsettingen, men at faste jobber erstattes med midlertidige. Det skyldes en kombinasjon av at tidligere faste jobber blir utlyst som midlertidige, og at midlertidig ansatte har mye høyere risiko for å bli ledige enn fast ansatte.
- Faren er at de flere midlertidige ansatte kommer fra de fast ansattes rekke via jobbskifter, kombinert med at midlertidig ansatte blir låst inne i et større korttidsarbeidsmarked. Samtidig vil fast ansatte arbeidstakere antakelig i større grad velge å holde på de jobbene de har, noe som svekker mobiliteten i arbeidsmarkedet.

Karanteneperiode på 12 måneder

- Tiltakene som skal hindre ytterligere misbruk og omgåelse er skuebrød. I proposisjonen brukes en ansatt transportarbeider eksempel i forhold til karantenebestemmelsene. Konklusjonen er at det overlates til domstolene å trekke opp grenser i forhold til spørsmålet om ulike sjåførstillinger innenfor en bedrift rammes av karantenebestemmelsen.
- Det er svært høy terskel for den enkelte å saksøke egen arbeidsgiver. Det kan hindre videre arbeid hos denne eller andre arbeidsgivere og få, eller ingen, midlertidige

ansatte vil bruke 2-3 år og 200-300 000 kr på advokat for å bevise omgåelse av korttidsavtaler.

- Det er åpenbart at mange midlertidig ansettelsesforhold som skulle vært faste kommer til å bli akseptert avsluttet fordi arbeidstaker ikke har en klar lovbestemmelse å støtte seg på.
- En og samme ansattkategori innenfor en og samme virksomhet kan utføre svært forskjellige oppgaver. Arbeidsgiver kan, innenfor rammene av styringsretten, endre fast ansattes oppgaver og den midlertidig ansattes oppgaver for å omgå begrensningen.
- Lovforslaget åpner for at karantenebestemmelsen kun skal gjelde deler av en bedrift, eksempelvis en avdeling på mer enn 50 ansatte. Den midlertidig ansatte vil i praksis være avskåret fra å kunne vurdere hvorvidt den midlertidige ansettelsesavtalen er lovlig eller ikke ettersom virksomhetsbegrepet i denne sammenhengen er så vagt og skjønnsmessig.
- 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.

Kvotepå at maks 15 prosent

- Forslaget begrenser antall midlertidige til 15 prosent som kan være ansatt midlertidig på generelt vilkår. Kvoten omfattes ikke av de andre grunnlagene for midlertidig ansettelse (de som gjelder i dag). Regjeringens forslag kommer på toppen av dagens midlertidige ansatte, som utgjør omlag 8 prosent av antall sysselsatte. Det vil si at omlag en fjerdedel av de ansatte kan gå på midlertidige kontrakter. I tillegg kommer innleide og selvstendige oppdragstakere. Når regjeringen åpner for at virksomhetene kan sjonglere ved å dele opp virksomheten i flere enheter, og ikke legger noen begrensninger på innleie etter dagens regler, så er regjeringen på kollisjonskurs med en samlet norsk fagbevegelse.
- Det tillates at virksomheter har **minst en midlertidig** ansatt, noe som gjør at små virksomheter kommer over 15 prosent.
- Regjeringen legger selv opp til at reglene kan omgås og sier at dette, som den klare hovedregel, ikke skal tillegges rettslig betydning:
"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.⁴

⁴ Prop. 39 L 115 Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold) – s. 116

- Bl.a. Venstre⁵ og Virke mener denne kvoten kan bli for liten for små og mellomstore bedrifter.

Midlertidig ansettelse 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.
- Som fast ansatt står man sterkere overfor arbeidsgiver ved en uenighet, og det er lettere å stille krav om et bra arbeidsmiljø.
- Flere midlertidige stillinger er valgfrihet for de mest privilegerte. Regjeringa griper direkte inn i hverdagen til folk flest og tar fra dem muligheten til et stabilt arbeidsforhold og et forutsigbart privatliv. Det er ikke frihet å måtte jobbe år etter år uten fast ansettelse.
- For den enkelte vil en midlertidig ansettelse oppleves som negativt på flere måter:
 - Ikke rett til fastsatt jobb. Sjefen avgjør lengden på jobbavtalen og om du kan få forlengelse.
 - Verre å få fast jobb. Summen av jobber øker ikke. Når flere jobber blir midlertidige, må færre jobber bli faste.
 - En føler mindre økonomisk trygghet og vil vanskeligere kunne kjøpe bolig og oppta lån (bankene krever fast arbeid)
 - Usikkerhet omkring personlig økonomi gjør det vanskelig å planlegge både karriere og privatliv
 - Boliglån i det blå. Uten boliglån, ingen egen bolig.
 - Stadige korttidsjobber og ledighet. Ikke minst hvis du er ung, kan framtiden din bli preget av ulike korttidsjobber avbrutt av arbeidsledighet.
 - 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. Både bedriften og du selv får lite igjen for kompetansebygging hvis du snart må slutte igjen.
 - Tøffere å varsle. Å ta opp sosial dumping, farlige situasjoner og mobbing kan gjøre at du går glipp av ny arbeidskontrakt
 - Økt fare for ulykker og uførhet. Et arbeidsmiljø med mer gjennomtrekk og et yrkesliv med mange korttidsjobber, kan øke risikoen for helsa og sikkerheten.
 - En vil generelt stå svakere overfor arbeidsgiver og sjefer når det oppstår problemer.
 - Lettere skaltet og valtet med. Det kan bli mer press for uventet overtid, kvelds-, natt- og søndagsarbeid og risikofylte oppdrag.

⁵ <http://www.vl.no/samfunn/eriksson-forslag-splitter-venstre-og-krf-1.303915>

Helse, miljø og sikkerhet

- I regjeringens proposisjon står det: *"Forskningen tyder på at midlertidig ansatte opplever større problemer med arbeidsmiljø og helse sammenlignet med fast ansatte, og viser klart at disse i mindre grad får delta i opplæringstiltak finansiert av arbeidsgiver."*
- Midlertidig ansatte har i følge studier, høyere forekomst av psykiske plager på tvers av studier fra ulike land, men nasjonale forskjeller ser ut til å ha betydning. Studier fra henholdsvis Sverige og Finland har funnet henholdsvis en vesentlig økt risiko for selvrappporterte psykiske plager og en økt risiko for bruk av reseptbelagt medisin mot depresjon⁶.
- OECD Employment Outlook 2014 presenterer nye analyser av sammenhengen mellom midlertidighet og dårlig arbeidsmiljø langs flere dimensjoner. 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 får 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.
- Midlertidig ansatte har en forhøyet risiko for yrkesskade. I gjennomgangen av litteratur⁷ vises det til en del undersøkelser som rapporterer at midlertidig ansatte hadde høyere terskel for å bli hjemme ved sykdom enn fast ansatte. Det er naturlig å anta at dette henger sammen med frykt for ikke å få videre ansettelse.
- Både Arbeidstilsynet og Petroleumsstilsynet er bekymret for bruk av midlertidig ansettelser relatert til HMS-arbeid, arbeidsulykker og andre helsebelastninger.
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) viser også til helseeffekter i sin høringsuttalelse: *"Jobbusikkerhet er en veldokumentert psykologisk risikofaktor, og hvis arbeidsmarkedsforhold bidrar til økt grad av midlertidige stillinger også assosiert med økt grad av jobbusikkerhet, vil dette bidra til økt risiko for uhelse. STAMI mener dette bør tillegges vekt i totalvurderingen av effekten av lovendringsforslag knyttet til midlertidighet"*.
- Arbeidstilsynet og Petroleumsstilsynet viser i sin høringsuttalelse til at mange midlertidig ansatte er unge arbeidstakere. Dette er en arbeidstakergruppe som ønsker å arbeide mye. De påpeker at forslagene ikke i tilstrekkelig grad vurderer konsekvensene av kombinasjonen unge arbeidstakere, usikre ansettelsesforhold og lang arbeidstid.

Forskning, utvikling og kompetanse

- Et rimelig oppsigelsesvern er viktig for å motivere arbeidsgivere til langsiktighet i personalpolitikken med vekt på kompetansebygging og annen utvikling av de ansatte.

⁶ Både STAMI og P-tilsynet bruker dette som argument i sine høringssvar.

⁷ Samlet i Virtanen (2005) – Fra LOs høringssvar

Dette er dermed viktig når det gjelder videreutvikling av ferdigheter i jobbsammenheng.

- Faste ansettelser er med på å sikre akademisk/faglig frihet og uavhengighet. Midlertidige ansettelser kan medføre det motsatte. Dette er i dag et problem innen offentlig sektor (spesielt innen oppdragsforskning), men kan også utvikle seg til å bli et større problem både innen offentlig og privat sektor.
- Forskning viser at midlertidig ansatte ikke får ta del i kompetansehevingen på samme måte som faste ansatte. En liberalisering av adgangen til å ansette midlertidig understøtter ikke den framtidige kompetanseutviklingen Norge er avhengig av for å ha høy sysselsetting i årene som kommer, snarere vil den samlede kompetanse i norsk arbeidsliv vil på sikt reduseres. Økt satsing på midlertidig ansettelser vil også svekke bedriftenes produktivitet.
- Innen offentlig sektor er "lufting" ganske omfattende, spesielt ved universitetene. Like før fireårsregelen kommer til anvendelse, «luftes» arbeidstakeren før han eller hun eventuelt får en ny kontrakt, for å unngå at vedkommende får krav på fast stilling. Dette blir i dag ikke slått ned på, og med oppmykning av lova er det grunn til å tro at det vil bre om seg enda mer. Det vi trenger er helt klart en innstramning for å få bukt med dette.
- Økt satsing på midlertidig ansettelser vil på lang sikt svekke muligheten til å videreutvikle bedriftenes/virksomhetenes produktivitet og langsiktige kompetanseutvikling. Kompetanseutviklingen til midlertidig ansatte er ikke like bra som for fast ansatte. Den samlede kompetanse i norsk arbeidsliv vil gå ned med flere midlertidig ansatte, det kan medføre økt byråkrati og mindre innovasjon.
- Under ILOs regionale møte i Oslo i 2013 advarte toppsjefen i OECD, Ángel Gurría, mot et stort innslag av midlertidige ansettelser: "Folk som kan miste jobben i morgen, har ikke incentiver til å øke sin kompetanse, og bedriften har ingen incentiver til å gi dem opplæring."

Likestilling

- Det er ca. dobbelt så mange kvinner som menn i midlertidige stillinger og det er grunn til å tro at denne fordelingen vil opprettholdes når det blir flere midlertidige stillinger. Økt bruk av midlertidige ansettelser vil derfor ramme kvinner spesielt hardt. Derfor krever til og med Likestillingsminister Solveig Horne (Frp) i høringsuttalelsen fra BLD at det utarbeides en likestillingsmessig konsekvensutredning i det videre arbeidet med forslaget. Dette er ikke gjennomført.
- Graviditetsdiskriminering kan øke med økt tilgang til midlertidige ansettelser.. Kvinner i fertil alder forventes av mange arbeidsgivere å skulle ha ett eller flere barn og allerede med dagens regler medfører det for mange vanskeligheter. Dersom arbeidsgiver har økt adgang til å ansette midlertidig frykter vi at mange kvinner i fertil alder vil få tilbud om midlertidig stilling i frykt for at de skal bli gravide.

- Med mer midlertidighet, vil årene etableringsfasen varer strekke seg enda lengre enn i dag, og det kan fort forsinke den allerede høye alderen for førstegangsfødende.

