



Bacheloroppgave

ADM650 Jus og administrasjon

**En generell adgang til midlertidige ansettelser -
positivt eller negativt for nyutdannede ungdommer?**

Kirsten Lyster

Totalt antall sider inkludert forsiden: 31

Molde, 22.05.2015



Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/ dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens retningslinjer for behandling av saker om fusk	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider	<input checked="" type="checkbox"/>

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Åge Brekk

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven, §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja nei

Er oppgaven unntatt offentlighet?

ja nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. Jfr. Offl. §13/Fvl. §13)

Dato: 22.05.2015

Antall ord: 7157

Forord

Oppgaven omhandler midlertidige ansettelser i Norge. I juni 2014 la regjeringen Solberg frem et lovendringsforslag til arbeidsmiljølovens §14-9 om oppmyking av de gjeldende reglene. Denne oppmykingen skulle innføre av en generell adgang til å ansatte personer på midlertidige kontrakter. Dagens hovedregelen i arbeidsmiljøloven er fast ansettelse, men med mulighet for midlertidige ansettelser ved visse unntak. Den nye lovendringen kan føre med seg en økt bruk av midlertidige ansettelser, og det store spørsmålet er om dette vil få positive eller negative effekter på det norske arbeidslivet.

Lovendringsforslaget har skapt en heftig debatt. Arbeidsgiverorganisasjonene har støttet opp under lovendringen, mens arbeidstakerorganisasjonene har vært svært negative. Den 28 januar 2015 oppfordret LO, Unio og YS sine 1,5 millioner medlemmer å stille opp på en to timers streik for å vise sin misnøye til regjeringens lovendringsforslag. Dette er et tema som berører mange i Norge.

Målet med oppgaven var å komme med en vurdering av de konsekvensene som lovendringsforslaget ville kunne føre til, med et ekstra fokus på inngangsterskelen inn i arbeidslivet for ungdommene. Problemstillingen min ble som følger: *«En vurdering av om terskelen inn i arbeidslivet blir lavere eller høyere for nyutdannede ungdommer etter innføringen av den generelle adgangen til midlertidig ansettelse?»*

Lovendringen har på innleveringstidspunktet av oppgaven ikke tredd i kraft.

Dato for ikrafttredelse er 1 juli 2015.

Til slutt vil jeg vil rette en takk til Fafo-forsker Jon Erik Dølvik som for tiden er prosjektleder på prosjektet: *«Midlertidig arbeid: Blindgate eller springbrett til varig sysselsetting?»* Etter kontakt via mail kom han med verdifulle innspill i forbindelse med min analyse av lovendringen.

1.0	TEMA OG PROBLEMSTILLING	1
1.1	Bakgrunn for valg av tema	1
1.2	Avgrensing	1
1.3	Problemstilling	2
1.4	Oppgavens disposisjon	3
1.5	Kjernebegrep	3
2.0	ARBEIDSMILJØLOVEN OG ENDRINGENE AV §14-9	5
2.1	Fakta om arbeidsmiljøloven	5
2.2	Gjeldende regler om midlertidig ansettelse §14-9	5
2.3	Lovendringsforslaget	6
3.0	TEORI.....	8
3.1	Norges lover	8
3.2	Evaluering	8
4.0	METODE.....	10
4.1	Innledning.....	10
4.2	Innsamling av data.....	10
4.2.1	Dokumentundersøkelse	10
4.3	Kilder.....	11
4.3.1	Tall og statistikk.....	11
4.3.2	Offentlige dokumenter og publikasjoner	11
4.4	Etikk	12
5.0	ANALYSE OG VURDERINGER	14
5.1	Dagens situasjon.....	14
5.2	Mulige konsekvenser av lovendringen.....	16
5.2.1	OECDs Employment Outlook 2014	16
5.2.2	Regjeringen	18
5.2.3	Arbeidstakerorganisasjonene	19
5.2.4	Arbeidsgiverorganisasjonene	20
5.2.5	FAFO	21
5.3	Min vurdering av lovendringen	22
5.3.1	Utdanning.....	22
5.3.2	Arbeidserfaring	22
5.3.3	Motivasjonen til arbeidsgiverne.....	23
5.3.4	Todeling av arbeidsmarkedet og springbretteffekten.....	24
6.0	AVSLUTNING OG KONKLUSJON.....	26
7.0	KILDEHENVISNING	28
8.0	VEDLEGG.....	31
8.1	De nye reglene om midlertidig ansettelse	31

1.0 TEMA OG PROBLEMSTILLING

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Det å være i fast jobb er noe av det som er viktigst for mange her i livet. Det betyr personlig utvikling, et sosialt felleskap og ikke minst en trygghet for inntekt, hus og hjem. Da regjeringen Solberg la frem lovendringsforslag til arbeidsmiljøloven i juni 2014 ble jeg svært nysgjerrig på hvilke konsekvenser disse endringene vil kunne føre med seg. Jeg ble spesielt interessert i deres forslag til oppmykning av arbeidsmiljølovens §14-9, hvor de ønsket å innføre en generell adgang til midlertidige ansettelser.

Som tidligere aktivt medlem i LO har jeg alltid hatt en stor interesse for rettighetene til arbeidstakere. Jeg har deltatt på LOs sommerpatrulje, vært tillitsvalgt i tidligere jobber og deltatt på mange kurs i regi av LO og Handel og Kontor. Jeg har også lang erfaring fra forskjellige deltidsjobber innenfor butikk og utelivsbransjen. Arbeidsrett har alltid vært et tema som har vært spennende for meg da det er noe som direkte påvirker meg og min hverdag. Nå som jeg er på mitt siste semester i juss og administrasjon ved Høgskolen i Molde begynner det å nærme seg min inntreden i arbeidslivet. Jeg ble derfor svært nysgjerrig på hvordan lovendringen vil kunne påvirke mine muligheter for jobb og mine rettigheter i arbeidslivet.

Temaet for denne ble dermed midlertidige ansettelser og Solberg regjeringens lovendringsforslaget om oppmykingen av denne regelen, se Prop. 39 L (2014-2015).

1.2 Avgrensing

Da jeg bestemte meg for tema satte jeg meg ned for å se på konsekvensene av lovendringsforslaget. Denne lovendringen kan føre med seg både positive og negative konsekvenser i det norske samfunn og vil rokke ved noe som er en stor del av livet til mennesker, nemlig deres tilknytning til arbeidslivet. Det å bli ansatt i en midlertidig stilling kan få konsekvenser for både privatlivet og arbeidslivet for den ansatte, spesielt med tanke på personens rettigheter. For å avgrense oppgaven har jeg valgt å kun se på hvilke konsekvenser dette vil få for inngangsterskelen inn i arbeidslivet for *jobbsøkere*. Vil denne terskelen bli høyere eller lavere for de personer som skal ut i jobb.

For å avgrense oppgaven enda mer bestemte jeg meg for å se nærmere på en bestemt gruppe i samfunnet, nemlig *ungdommen*. Dette er en gruppe som kan ha lite arbeidserfaring og i mindre grad har et fotfeste i arbeidslivet, noe som kan være med på å skape en høy inngangsterskel. En av grunnene til at mitt valg falt på denne gruppen er at Regjeringen Solberg selv har satt fokus på ungdommen i Prop. 39 L (2014-2015). Regjeringen ønsker å gjøre det lettere for dem gjennom å senke inngangsterskel til arbeidslivet gjennom mer bruk av midlertidige stillinger.

Som student ved Høyskolen i Molde ble jeg veldig interessert i hvilke konsekvenser denne lovendringen vil kunne få for meg og mine medstudenter den dagen vi skal ut å søke etter jobb. Ferdigutdannede ungdommer vil som oftest vil ha lite arbeidserfaring innenfor feltet de er utdannet innen, og kan bli nedprioritert til fordel for arbeidssøkere med mye erfaring og referanser fra tidligere arbeidsgivere. Mitt fokus vil være på ungdommer med universitets- og høyskoleutdanning med varighet opptil 4 år.

1.3 Problemstilling

Ut fra avgrensingen kom jeg frem til følgende problemstilling:

«En vurdering av om terskelen inn i arbeidslivet blir lavere eller høyere for nyutdannede ungdommer etter innføringen av den generelle adgangen til midlertidig ansettelse?»

Målet med denne oppgaven er å skape en oversikt over hvilke positive og negative konsekvenser en endring av arbeidsmiljølovens §14-9 kan føre med seg. Jeg vil deretter si ut de funnene som er relevant for problemstillingen, og diskutere disse nærmere. Det er viktig å huske på at lovendringen ikke har tredd i kraft under arbeidet med denne oppgaven. Dette vil føre til at jeg baserer meg mye på funn som ikke er empiri. Jeg vil komme med min vurdering og mine antakelser basert på andres vurdering av lovendringen.

1.4 Oppgavens disposisjon

I del 2 av oppgaven tar jeg for meg arbeidsmiljøloven, dagens bestemmelser om midlertidige ansettelser og gangen i lovendringsforslaget. I del 3 forteller jeg litt om lovgivningsprosessen i Norge. Jeg ser også på lovevaluering og kommer med en kort begrunnelse for valg av evalueringsmetode. Metodevalg blir omtalt i del 4.

Den største delen av oppgaven er å finne i del 5. Her ser vi nærmere på hvordan situasjonen er i Norge i dag. Jeg presenterer funn fra de forskjellige offentlige dokumentene og publikasjonene som relevant til problemstillingen, og de ulike konsekvensene blir belyst. Deretter min egen vurdering. Del 6 består av sammendrag, samt videre forskning på temaet.

1.5 Kjernebegrep

Forklaringer på ord og begrep som blir benyttet i oppgaven:

Midlertidig ansettelse: En midlertidig ansettelse forutsetter at arbeidsforholdet avtales for et bestemt oppdrag eller for en bestemt tidsperiode. Eksempel på dette kan være sesongarbeid, ekstrahjelp/tilkallingshjelp, prosjektarbeid og vikariater.

Arbeidsstyrken: Summen av de sysselsatte og de arbeidsledige, altså personer som tilbyr arbeidskraften sin på arbeidsmarkedet.

Arbeidsledige: Personer uten inntektsgivende arbeid som forsøkte å skaffe seg slikt arbeid i løpet av de siste fire ukene, og som kunne ha påtatt seg arbeid i løpet av omkring to uker.

Sysselsatte: Personer som utførte inntektsgivende arbeid av minst én times varighet i referanseuka, samt personer som har et slikt arbeid, men som var midlertidig fraværende på grunn av sykdom, ferie, lønnet permisjon eller lignende. Personer som er inne til førstegangsmilitærtjeneste, regnes som sysselsatte.

Proposisjon: En proposisjon er et forslag fra Norges regjering til Stortinget om å fatte et vedtak.

Innstilling: Når en komité har slutført sitt arbeid med en sak, avgir komiteen en innstilling. Innstillingen blir deretter behandlet i Stortinget. Gjennom innstillingen markerer partiene sine politiske standpunkter, og fremmer forslag til vedtak.

Stillingsvern: Regler som sikter mot å styrke rettighetene til de ansatte i arbeidslivet. Brukes i denne oppgaven spesielt om reglene som beskytter arbeidstaker mot uberettiget oppsigelse og avskjed.

Springbretteffekten: I denne oppgaven vil springbretteffekten representere en overgang fra en midlertidig ansettelse til en fast ansettelse (en posisjon som fører videre).

2.0 ARBEIDSMILJØLOVEN OG ENDRINGENE AV §14-9

2.1 Fakta om arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven av 16 juni 2005 nr. 62 (heretter kalt aml.) er en vernelov for arbeidstakerne i Norge og blir sett på som arbeidslivets «grunnlov». Loven gjelder for de fleste arbeidsforhold i private og offentlige virksomheter, med noen få unntak.

Den første arbeidervernloven kom på midten av 1800-tallet og den har gått igjennom mange endringer siden den tid.

Formålet til dagens lov er å bidra til et inkluderende arbeidsliv gjennom å sikre et godt arbeidsmiljø, trygge ansettelsesforhold, likebehandling, medvirkning og innflytelse på arbeidsplassen.

Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for å overholde reglene i arbeidsmiljøloven, og overtredelse kan straffes med bøter eller fengsel, jf. lovens §2-1 (Regjeringen.no, 2015).

2.2 Gjeldende regler om midlertidig ansettelse §14-9

Når det kommer til midlertidige ansettelser er det aml. §14-9 (1) som blir gjeldende.

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at alle skal ansettes i en fast stilling, og at arbeidsforholdet avsluttes ved oppsigelse fra enten arbeidstaker eller arbeidsgiver.

Det finnes derimot noen unntak til denne regelen som gir adgang til å ansette arbeidstakere for et bestemt tidsrom eller et bestemt oppdrag. Her er det b.la. snakk om ansettelse av sesongarbeidere, ekstrahjelp /tilkallingshjelp /ringevikar og ansettelse av arbeidstakere til spesielle prosjektarbeider eller vikariater.

Hovedregelen for opphør av arbeidsforholdet ved midlertidig ansettelse er at det avsluttes etter den avtalte tidsperioden. Fortsetter arbeidsforholdet utover avtalt tidsrom eller oppdrag, kan dette tyde på at arbeidet ikke lenger er av midlertidig art slik loven krever.

Hvis dette forekommer kan arbeidstakeren kunne ha krav på fast ansettelse, jf. aml. §14-11 (1). En annen regel som også kan føre til fast ansettelse er «fireårsregelen», jf. aml, §14-9 (5). Denne regelen sier at dersom en arbeidstaker har vært sammenhengende midlertidig ansatt i fire år kan arbeidstaker ha krav på fast ansettelse.

2.3 Lovendringsforslaget

På en pressekonferanse den 11 juni 2014 presenterte arbeidsminister Robert Eriksson regjeringens endringsplaner for arbeidsmiljøloven, bl.a. forslag om oppmykning av reglene rundt midlertidig ansettelse (Lofstad, 2014). Den 25. samme måned sendte Arbeids- og sosialdepartementet ut en høring på endringsforslagene i desember ble lovforslaget lagt frem. Grunnlaget for lovforslaget var Prop. 39 L (2014-2015). Denne proposisjonen omhandlet bl.a. forslag til endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige ansettelser. Fagkomiteen som fikk tildelt oppgaven med å utarbeide en innstilling var Arbeids- og sosialkomiteen, og Innst. 208 L (2014-2015) ble lagt frem til Stortinget 19 mars 2015. Fem dager senere ble første behandling gjennomført i Stortinget og Lovvedtak 54 (2014-2015) ble fattet. Andregangsbehandlet ble gjennomført i april og loven vil tre i kraft fra 1 juli i år.

Innholdet i lovendringsforslaget

Regjeringen vil fortsatt at hovedregel i det norske arbeidslivet skal være fast ansettelse, men de ønsker nå å innføre en generell adgang til bruk av midlertidige ansettelser i inntil 12 måneder uten vilkår, men i kombinasjon med ulike typer begrensninger og reguleringer. Med denne lovendringen vil arbeidsgiver ha mulighet til å ansette personer midlertidig uten at krav som midlertidig behov, fravær eller type arbeid må oppfylles. Når tolv måneders perioden er over må arbeidstakeren enten forlate arbeidsforholdet, eller videreføres som fast eller midlertidig ansatt på annet grunnlag.

Begrensninger på den generelle adgangen til midlertidig ansettelse

Regjeringen har foreslått at den generelle adgangen til midlertidig ansettelse skal få tre ulike begrensninger som skal være med på å motvirke omgåelser og misbruk. Disse begrensningene vil fungere som en beskyttelse for den midlertidige ansatte (Prop. 39 L (2014-2015)). Den første begrensningen kommer i form av en karantene. Dersom arbeidstaker ikke får videre ansettelse i virksomheten i gjeldende stilling, foreslås en karanteneperiode på 12 måneder før samme eller en annen arbeidstaker kan ansettes for å utføre arbeidsoppgaver av samme art. Den neste begrensningen foreslår en kvote hvor ikke mer 15% av arbeidstakerne i virksomheten kan være ansatt på det generelle grunnlaget, men det vil alltid være tillatt at minst én arbeidstaker er ansatt på det generelle grunnlaget. Den siste begrensningen sier at det ikke skal være adgang til å inngå individuelle avtaler om

gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for personer som er midlertidig ansatt på generelt grunnlag (Regjeringen, 2014).

3.0 TEORI

3.1 Norges lover

I Norge er lovgivning et av mange virkemiddel som blir brukt for å ivareta den statlige styringen i samfunnet. Den brukes som et verktøy for å ivareta samfunnsmessige formål eller gjennomføre politiske målsettinger.

Norges rettsregler blir gitt ved vedtak av lovgivende forsamling (Stortinget) eller andre som har kompetanse til det, vanligvis andre offentlige organer. Når lovforslag skal behandles må de behandles i Stortinget i plenum, og forslaget må vedtas to ganger for at loven skal bli en realitet.

3.2 Evaluering

Et eksempel på evaluering kan være «*en systematisk datainnsamling, analyse og vurdering av et tiltak*». Fokuset ligger på resultater og konsekvenser av tiltak og beslutninger, og sammenholder disse med formålet bak evalueringen. Det viktig å skaffe seg oversikt og dypdekunnskap om tiltaket for å gjennomføre en god evaluering.

Evalueringen kan skje på forskjellige stadier i et tiltak. Den kan gjennomføres før et tiltak iverksettes, underveis i gjennomføringen, eller etter at tiltaket er avsluttet. Siden jeg har valgt å se på en lovendring som ikke har tredd i kraft, må jeg benytte meg av en prospektiv evaluering, eller *før-evaluering* som det også kalles.

Før-evalueringer kan deles inn i utredning og nytte-kostanalyse. Sistnevnte har et stort fokus på nytte og kostnader og vil ikke være et godt alternativ for meg å bruke.

Utredninger fokuserer derimot på hvilke konkrete virkninger ulike alternativer kan ventes å ha. Siden jeg benytter meg av på forsknings- og erfaringsbasert informasjon i min vurdering av konsekvensene av lovendringen, tilsier dette at min evaluering er en utredning (Jenthof m.fl, 2013).

Lovevaluering

Lovevaluering defineres som «*en systematisk datainnsamling, analyse og vurdering av et regelverk med tanke på utforming, målrealisering, effekter og/eller utvikling og anvendelse*». (Finansdepartementet, 2005).

På begynnelsen av 2000-tallet var ikke lovevalueringer svært utbredt. Stortinget påpekte i en innstilling at det på dette tidspunktet ikke skjedde noen systematisk gjennomgang eller vurdering av vedtatte lover, jf. Innst. S. nr. 252 (2004-2005) s. 33. Med tanke på den omfattende bruken av – og tiltroen til lover, ville en evaluering av i disse lovene kunne tilført mye viktig kunnskap. I nyere tider har lovevaluering blitt gitt mer oppmerksomhet og blir ofte benyttet (Jenthof, m.fl, 2013).

4.0 METODE

4.1 Innledning

Som nevnt tidligere ønsker jeg å se på terskelen inn i arbeidslivet for ungdom med høyere utdanning. For å kunne komme med en vurdering av hvordan dette kan bli, må jeg se på hvordan det er i dag når det kommer til midlertidige ansettelse. For å finne data om dette har jeg valgt å benytte meg av sekundærdata, altså empiri innsamlet av andre.

4.2 Innsamling av data

Når det kommer til innsamling av data kan dette skje ved bruk av primærdata, sekundærdata eller i en kombinasjon av dette.

Primærdata er data som samles inn av forskeren selv og skal gi svar på en klart avgrenset og aktuell problemstilling. Her bruker forskeren å gå ut i feltet og spørre brukerne om de spørsmålene han vil ha besvart. Som oftest benytter forskeren seg av observasjon, eksperiment eller intervju, og disse kan brukes hver for seg eller i kombinasjon for å få et best mulig bilde av virkeligheten. Det blir vanskelig for meg å gjennomføre denne oppgaven ved bruk av primærdata da lovendringen ikke har tredd i kraft enda, og min oppgave vil omhandle enn såpass stor del av Norges befolkning at det hadde blitt vanskelig å gjennomføre med tanke på tid og ressurser.

Det jeg vil benytte meg av er sekundærdata og jeg ønsker å se på offentlige dokumenter og statistikker. Dette er dokumentundersøkelse, også kalt kildegransking, og betyr at dataene som blir benyttet i oppgaven ikke vil være samlet inn av meg (Jacobsen, 2005 s. 124).

4.2.1 Dokumentundersøkelse

De viktigste valgene ved dokumentundersøkelse er knyttet til hvilke dokumentert som blir benyttet, og hvor stor troverdighet de enkelte dokumentene har. Det er viktig å være kritisk til de kildene som blir benyttet, og hvilke styrker og svakheter disse kildene har. Siden jeg benytter meg av empiri innsamlet av andre er det viktig å huske på at dette er tiltenkt et annet formål enn det jeg ønsker å sette fokus på (Jacobsen, 2005). Store organisasjoner som driver med innsamling, bearbeiding og formidling av offisiell statistikk har et helt annet hensikt enn det jeg har i denne oppgaven. Det er også viktig å huske på at ofte vet vi

ikke hva som har skjedd under innsamlingsprosessen av empirien og vi får ikke presentert rådata, men resultatene av innsamlingen.

4.3 Kilder

Jeg vil benytte meg av flere kilder for å prøve å danne et så helhetlig bilde som mulig på hvordan situasjonen er i dag, og hvordan den kan komme til å bli etter lovendringen trer i kraft (Jacobsen, 2005 s. 181-183). Når jeg skal se på dagens situasjon vil jeg benytte meg av tall og statistikk, men når jeg kommer med min vurdering av terskelen inn i arbeidslivet vil jeg i hovedsak bygge på offentlige dokumenter og publikasjoner publisert av arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, Regjeringen og andre store organisasjoner som er spesialisert innenfor arbeidslivet.

4.3.1 Tall og statistikk

Når det kommer til dagens situasjon ønsker jeg hovedsakelig å benytte meg av empiri fra Statistisk Sentralbyrå (SSB). SSB er den sentrale institusjonelle organisasjonen som driver med innsamling, bearbeiding og formidling av offentlig statistikk i Norge. De har som hovedansvar å dekke behovet for statistikk om det norske samfunn, og har en stor database som består i all hovedsak av tall. SSB er en offentlig kilde som publiserer sine funn til et stort publikum, og er en nøytral organisasjon med høy troverdighet.

SSB utgir kvartalsvis noe som kalles *Arbeidskraftsundersøkelsen* (AKU). Formålet med AKU er å gi informasjon om utviklingen innen sysselsetting og arbeidsledigheten, og om ulike befolkningsgruppers tilknytning til arbeidsmarkedet i Norge (SSB, 2015).

4.3.2 Offentlige dokumenter og publikasjoner

Som nevnt tidligere vil jeg benytte meg av offentlige dokumenter og publikasjoner for å kunne komme med en vurdering av fremtidige konsekvenser for studentene.

Publikasjonene jeg har benyttet meg av blir utgitt av organisasjoner som sitter med en enormt stor kunnskap om sitt felt innenfor arbeidslivet. Et eksempel på dette er publikasjoner som blir utgitt av *Landsorganisasjonen i Norge* (LO). Dette er Norges største arbeidstakerorganisasjon med over 900 000 medlemmer. Deres formål er å fremme lønnsstakernes faglige, økonomiske, sosiale og kulturelle interesser, og å drive med

opplysningsarbeid. Organisasjoner som LO representerer bare en part av arbeidslivet, nemlig arbeidstakerne, og vil dermed ikke være nøytrale. Selv om det optimale hadde vært å kun benytte seg av helt nøytrale kilder, ønsker jeg å bruke organisasjoner som dette, da deres kunnskap vil være svært relevant. De kan ikke spå fremtiden, men det er ingen tvil om at de vet mer enn noen andre om konsekvensene som kan oppstå.

En annen svært viktig organisasjon er *Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling* (OECD). OECD er industrilandenes samarbeidsforum for økonomiske og sosiale spørsmål, og produserer viktig bakgrunnsmateriale for utformingen av norsk politikk i form av statistiske data og økonomiske analyser. Formålet for organisasjonen er stimulere økonomisk utvikling og verdenshandel. OECD vil i dette tilfelle være en mer nøytral kilde enn LO da de har en generell kunnskap b.la. arbeidslivet innad i de forskjellige medlemslandene. OECD utgir årlig en publikasjon som kalles *Employment Outlook* (*oversatt: Perspektiv på sysselsetting*) hvor de overvåker utviklingen i arbeidsmarkedet i medlemslandene. *Employment Outlook* fra 2014 har blant annet forsket på hvordan midlertidige ansettelser blir benyttet i medlemslandene, og hvilke konsekvenser bruken av dette får disse landene.

Hovedgrunnen for bruk av offentlige dokumenter og publikasjoner som kilder er et ønske om å skape et mer helhetlig bilde av situasjonen som kan komme til å oppstå. Det vil være flere sider av en sak, og det er viktig å belyse alle sidene, ikke bare vise til tall og statistikk. Informasjonen som jeg har tilgjengelig om eventuelle konsekvenser vil være basert på antakelser, ikke på fakta. Det vil ikke være mulig å finne empiri på konsekvensene av lovendringen da den ikke har tredd i kraft enda.

4.4 Etikk

Etikk er det samme som morallæren, med andre ord hva som blir definert som rett og galt. Innenfor forskningsetikk viser det til et mangfold av verdier og normer som forskerne burde forholde seg til. Noen av de viktigste aspektene ved forskningsetikk er informert samtykke fra de som undersøkes, krav til privatliv, integritet og personvern, og krav til riktig presentasjon av data (Jacobsen, 2005 s. 43-51).

Jeg har i min oppgave kun benyttet meg av sekundærdata og dermed vil jeg ikke støte på noen av disse etiske prinsippene. Jeg benytter meg ikke av private personer meninger eller synspunkt, men av offisiell statistikk og publiseringer. De nasjonale Forskningsetiske Komiteene har utgitt en veileder for forskning på internett som sier at forskere kan som hovedregel fritt benytte materiale fra åpne fora uten å innhente samtykke fra dem opplysningene gjelder. Dette gjelder også det å benytte opplysninger som er hentet fra nettavisers dekning av et saksforhold.

5.0 ANALYSE OG VURDERINGER

Til å begynne med måtte jeg danne meg et bilde av hvordan arbeidsmiljølovens §14-9 fungerer i dagens samfunn ved hjelp av tall, statistikker og publikasjoner. Videre har jeg sett på offentlige dokumenter og publikasjoner utgitt av Regjeringen og diverse organisasjoner om hvilke konsekvenser lovendringen kan føre til. Ved hjelp av disse og andre studier har jeg kommet med mine egne vurderinger og antakelser for hva som kan komme til å skje med inngangsterskelen til arbeidslivet for nyutdannede studenter.

5.1 Dagens situasjon

Sysselsettingssituasjonen i Norge er god og tallene viser høy sysselsetting og lav arbeidsledighet sammenlignet med nivået i EU og det langsiktige gjennomsnittet i Norge. I følge Arbeidskraftundersøkelse (SSB) fra 1. kvartal 2015 var 2 746 000 personer en del av arbeidsstyrken i Norge. 2 628 000 (95,7%) av disse er sysselsatte, mens 118 000 (4,3%) er arbeidsledige. Sammenliknet med gjennomsnittet i EU er sysselsettingen høyere i alle grupper og særlig er den høy blant ungdom og eldre.

Selv om tallene er positive har vi av grunner som høy innvandring, økningen av eldre i samfunnet og en svakere økonomisk vekst enn gjennomsnittet etter finanskrisen, sett en klar tendens til utflating av sysselsettingsandelen de siste femten årene, jf. Prop. 39 L (2014-2015).

Midlertidige kontrakter

Andelen av de sysselsatte som har midlertidige kontrakter er lav. I dag er det 177 000 som er ansatt i midlertidige stillinger, noe som utgjør 7,2% av de ansatte i alt (SSB, 2015). Selv om det er få ansatte i midlertidige stillinger, er det en gruppe som er overrepresentert; ungdommen. Når vi ser på aldersgruppe 25-29år var det 34 000 personer (13,2%) som var ansatt i midlertidige stillinger.

Ungdom

Sammenlignet med resten av Europa er ungdomsledigheten i Norge lav, men også her kan det være vanskelig for ungdommen å få et fotfeste inn i arbeidslivet. For å komme med et

eksempel var det i 2014 var det 35 000 (10%) personer mellom 25-29år verken var sysselsatt eller under utdanning (SSB).

Faktorer som lite arbeidserfaring og økt arbeidsinnvandring kan være med på å gjøre ungdomsledigheten større, men selv om dette er tilfelle varierer ikke arbeidsledigheten på samme måte som i andre grupper i samfunnet. Mange ungdommer velger å utdanne seg fremfor å sitte arbeidsledig, jf. Prop. 39 L (2014-2015).

Studenter

Tall fra SSB viser at i 2004 var det 224 158 studenter i høyere utdanning.

Frem til 2014 økte antallet studenter som studerte i inn- og utland med drøyt 48 000, til ca. 272 500 studenter. Antallet personer med høyere utdanning har økt jevnt i mange år, og det virker ikke som om denne trenden vil snu i nærmeste fremtid.

Stillingsvern

I følge tall fra OECD i 2013 er Norge er blant de landene som har den strengeste reguleringen av adgangen til midlertidig ansettelse. Hovedregel i Norge er fast ansettelse, men avtale om midlertidig ansettelse kan inngås hvis når visse vilkår er oppfylt jf. aml. §14-9 (1) bokstav a til e. Oppsigelsesvernet for faste ansatte derimot er omtrent på OECD-gjennomsnittet. Her sier loven at arbeidstaker ikke kan sies opp uten at det er saklig begrunnet i virksomhetens, arbeidsgivers eller arbeidstakers forhold, jf. aml. §15-7 (1).

5.2 Mulige konsekvenser av lovendringen

For å kunne komme med en egen vurdering av konsekvensen av lovendringen, har jeg forsket på forskjellige publikasjoner og offentlige dokumenter som har blitt utgitt.

Jeg har valgt å se nærmere på noen få publikasjonene og dokumenter, og trukket fram noen punkter jeg synes er relevant for å belyse min problemstilling. Jeg vil til slutt komme med mine vurderinger av lovendringen i lys av det jeg har gått igjennom.

5.2.1 OECDs Employment Outlook 2014

Regjeringen Solberg og de andre organisasjonene har bygd sine standpunkt på forskningsbasert publikasjoner, og en publikasjon som har utmerket seg er OECDs Employment Outlook fra 2014. De bygger sine standpunkt på den samme forskningen, men jeg føler de tolker empirien som blir lagt frem i rapporten svært forskjellig. Regjeringen Solberg bruker den for å bygge opp under sitt argument om at midlertidige ansettelser vil fungere som et springbrett inn i arbeidslivet, mens LO motviser dette argumentet med hjelp av den samme empirien. Så hva sier egentlig denne rapporten?

I OECDs Employment Outlook 2014 er det et eget kapittel som heter «*non-regular employment, job security and the labour market divided*». Her viser OECD til at mange myndigheter begynte i de to tiårene før den globale krisen å lempe på forskriftene til midlertidige ansatte (ikke-vanlig kontrakter) for å skape et mer fleksibelt arbeidsmarked. Samtidig opprettholdt de relativt strenge forskrifter for de faste ansatte (vanlige kontraktene). OECD går i rapporten igjennom konsekvensene av denne trenden av økt bruk av midlertidighet, og hva det vil ha å si for medlemslandene. Jeg vil kort gå igjennom noen av punktene i Employment Outlook 2014.

Positive konsekvenser

OECD mener at midlertidige ansettelser kan gi fleksibilitet for bedrifter til å justere arbeidsstyrken når økonomiske omstendigheter er i endring. Et arbeidsmarked med store muligheter for midlertidige kontrakter kan også være positivt for arbeidere som foretrekker fleksibiliteten som følger med disse typene av kontrakter. OECD viser også at midlertidige ansatte har større sjanse for fast stilling noe fram i tid enn de som er ledig, jf. springbretteffekten i punkt 1.5.

Negative konsekvenser

OECD mener at for stor avhengighet av midlertidig arbeid er skadelig for både enkeltpersoner og økonomien. Når det kommer til arbeidstakerne har de midlertidige ansatte lavere lønn, betydelig større jobbusikkerhet og dårligere arbeidsmiljø enn de faste ansatte. Bedrifter har en tendens til å investere mindre i ikke-vanlige arbeidere, som igjen kan hemme deres produktivitet og utvikling av menneskelig kapital.

Basert på data fra 23 land anslår OECD risikoen for å miste jobben til å være over fem ganger høyere for midlertidige enn faste ansatte.

OECD påpeker en økende bekymring til en todeling av arbeidsmarkedet og at kløften mellom fast og midlertidig ansettelse økes. Selv om en midlertidig ansettelse kan fungere som et springbrett for enkelte arbeidstakere, og spesielt blant ungdommen, er midlertidig overgangsraten så lav at skillet befester seg over tid.

Hva kan gjøres for å bedre situasjonen?

OECD virker ikke ensidig negativ til midlertidige ansettelser, men de mener at en for stor avhengighet av det kan skape problemer for landene. De ønsker heller at landene skal prioritere sysselsettings- og opplæringstiltak for de langtidsledige fremfor mer bruk av midlertidige kontrakter. Disse personene er ofte de som vanligvis står ovenfor betydelige hindringer til å finne arbeid, og som det er størst sjans for at vil forlate arbeidsmarkedet. En fot innom arbeidslivet gjennom midlertidige ansettelse vil ikke bety at en person er sikret til jobb i fremtiden. Jobbusikkerheten rundt midlertidige ansettelser er svært mye høyere enn hos de faste ansatte.

De ønsker også redusere kløften mellom arbeidere i midlertidige og faste ansatte gjennom strengere regulering av midlertidige kontrakter og en lemping av oppsigelsesreglene for faste ansatte. Et annet forslag er innføring av en enkelt eller felles kontrakt. Dette kan være med på skape et samsvar mellom oppsigelseskostandene til bedriftene på tvers av kontrakter.

Videre ønsker OECD at det bør fremmes bedre jobbkvalitet innenfor landene.

Jobbkvaliteten kan måles gjennom tre dimensjoner; distribusjonsnivå og inntjening, arbeidsmarkedssikkerhet og kvalitet på arbeidsmiljøet. Ungdom med lave ferdigheter og personer med midlertidige ansettelser ender ofte opp skadelidende i forhold til jobber med

god kvalitet og fast ansettelse. De med høye ferdigheter blir prioritert til jobber, og spesielt til jobbene med best kvalitet, og dette kan være med på å skape en ond sirkel for de som står utenfor. OECD vil at arbeidslivspolitikken innenfor medlemslandene bør prøve å fremme flere og bedre jobber, så flere har muligheten til en jobb av god kvalitet.

5.2.2 Regjeringen

Regjeringen har i Prop. 39 L (2014-2015) lagt frem de konkrete lovforslagene de ønsker, i kombinasjon med en omfattende meldingsdel. Jeg vil gå kort igjennom noe av innholdet i proposisjonen.

Hva er målet til regjeringen?

Hovedmålet med lovendringen er et ønske om et trygt, fleksibelt og familievennlig arbeidsliv med plass til alle, og som sikrer høy sysselsetting og lav arbeidsledighet. For å oppnå dette målet mener regjeringen det er nødvendig med endringer og reformer for å øke deltakelsen i arbeidsmarkedet, og i dette tilfelle innføre en generell adgang til å ansette folk i midlertidige stillinger. Regjeringen ønsker å mobilisere det ordinære arbeidslivet gjennom nye virkemidler – og forbedre eksisterende virkemidler – i arbeidet med å få flere i jobb. Når det kommer til gjeldene regelverk ønsker regjeringen å forenkle og tydeliggjøre det for å gjøre det enklere for både arbeidsgivere og arbeidstakere å forholde seg til regelverket.

Hva vil en generell adgang til midlertidige ansettelser oppnå?

En generell adgang til midlertidige ansettelser kan føre til at det blir enklere for folk å prøve seg i arbeid, og kan i en del tilfeller fungere som et springbrett inn i arbeidslivet for personer som står utenfor. Det kan også være med på å redusere arbeidsgivers usikkerhet og opplevd risiko ved nyansettelser da det er billigere å avslutte en midlertidig kontrakt enn en fast kontrakt. Arbeidsgivere kan med denne økte fleksibiliteten raskere tilpasse seg endringer i etterspørselen, noe som igjen vil kunne bidra til et mer velfungerende arbeidsmarked ifølge regjeringen Solberg.

Springbretteffekten

Regjeringen setter et stort fokus på «springbretteffekten», og viser til forskjellige studier gjort innenfor dette området. OECD Employment Outlook 2014 har kommet frem til at

midlertidige ansettelse kan være et springbrett til stabile ansettelsesforhold for mange arbeidstakere, særlig unge. Samtidig kan det for noen fungere som en felle dersom de blir værende på midlertidig ansettelse eller gående mellom arbeidsledighet og kortvarige tilknytningsformer i lang tid. Regjeringen påpeker her at disse erfaringene stammer fra land med strengere vern for fast ansatte enn her i landet, og vil ikke nødvendigvis være overførbart til norske forhold. Tall fra OECD viser at i de fleste europeiske land er overgangen mellom midlertidig og fast ansettelse lav, men Norge skiller seg ut ved å være det landet som har den høyeste andelen midlertidig ansatte som i løpet av en treårs periode er blitt ansatt i faste heltidsstillinger. Dette støttes opp av et studie om er utført for Nordisk Ministerråd og omhandler overganger i arbeidsmarkedet. Her viser studie til at Norge er det nordiske landet som har den høyeste prosentvise overgangen fra midlertidig til fast ansettelse.

Regjeringen viser også til andre studier som konkluderer med at midlertidige stillinger fungerer som et springbrett til faste stillinger. Et norsk studie som baserte seg på tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (fra 1990- til 2000-tallet) slo fast at springbretteffekten var særlig høy hos særlig blant unge og lavt utdannede. Et svensk studie fra 2001 finner at midlertidig ansettelse fungerer som et springbrett for personer som ble ansatt for utprøving (midlertidig ansettelse på generelt grunnlag i inntil seks måneder), menn og høyere utdannede. Til slutt viser regjeringen til tallmateriale fra OECD som sier at sannsynligheten for å få en fast heltidsstilling er klart større for personer som har hatt en midlertidig stilling enn sammenlignet med dem som har vært arbeidsledige. Mer informasjon om disse studiene finnes i regjeringens proposisjon på side 98 til 102.

5.2.3 Arbeidstakerorganisasjonene

Arbeidstakerorganisasjonene uttaler seg generelt mot forslaget.

Under høringsuttalelsene (Prop. 39 L (2014-2015) s. 109) stod LO, Unio og YS samlet mot regjeringens forslag. De legger vekt på at forskning viser til at økt bruk av midlertidige ansettelse ikke betyr økt sysselsetting. De mener også forskningen viser at en oppmyking av regelverket gir færre faste og flere midlertidige stillinger, noe som betyr at det blir flere midlertidig ansatte som konkurrerer om færre faste jobber, jf. Prop. 39 L (2014-2015) s. 109.

Landsorganisasjonen i Norge (LO)

LO advarte sterkt mot å vedta regjeringens forslag da de tror dette kommer til å endre arbeidslivet fundamentalt. LO-toppene mener forslaget - hvis det blir vedtatt - kan føre til mer usikkerhet for mange arbeidstakere og at mer enn hver fjerde arbeidstaker kan bli gående på midlertidige kontrakter. LO kritiserer også regjeringen for å legge liten vekt på de uheldige sidene for den enkelte arbeidstaker (Rønning og Svenning, 2014).

Konsekvensene av forslagene vil være en sterk begrensning på individets frihet da rammene rundt deres arbeidsliv, fritid og lønn blir uforutsigbart. De mener også at sysselsettingen ikke vil øke, at ungdom flest vil få en løsere tilknytning til arbeidslivet, at en større andel av ansatte blir ansatt i midlertidige kontrakter og at det kan bli en ond sirkel av midlertidighet for de ansatte.

LO mener at regjeringen ikke har lyttet til organisasjonene, forskning eller kunnskap, men har lagt egen ideologi og Sundvolden-erklæringen til grunn for forslaget. De viser til OECD Employment Outlook 2014 som sier at økt adgang til midlertidig ansettelse ikke øker samlet sysselsetting, men øker andelen midlertidig jobber og reduserer andelen fast ansatte. I et samfunnsnotat utgitt i januar 2015 skriver LO at «*Regjeringen argumentere i høringsnotatet at midlertidige stillinger vil være med på å skape flere arbeidsplasser og på lengere sikt føre til flere faste ansettelser. Regjeringen viser selv i proposisjonen til at flere midlertidige jobber internasjonalt ikke har bidratt til flere jobber*».

5.2.4 Arbeidsgiverorganisasjonene

Arbeidsgiverorganisasjonene er i all hovedsak for lovendringen.

Næringslivets hovedorganisasjon (NHO)

NHO er positiv til regjeringens lovendringsforslag og mener dette vil være med på å stimulere til innovasjon, verdiskapning og jobbskapning. Som de fleste andre viser NHO til springbretteffekten, men de fokuserer mest på de mulige positive effektene som mulighet for fast ansettelse, opparbeiding av arbeidserfaring og nødvendig kompetanse.

De mener også at en forenkling av arbeidsmiljølovens bestemmelser vil være med på å lage et enkelt og forutsigbart regelverk som er lett å håndtere for bedriftene. Det gir også bedriftene større handlingsrom til å justere arbeidsstyrken sin ved endringer i bedriften.

For å bekrefte dette viser de til NHOs arbeidstidsundersøkelse 2013 som sier at to av tre NHO-bedrifter har et udekket bemanningsbehov i avgrensede perioder.

«Nær 60 prosent av disse sier de vil ansette flere dersom loven åpner for enklere adgang til midlertidige ansettelser» (NHO, 2014). Lovendringen vil da ifølge NHO være med på å skape flere arbeidsplasser og hjelpe flere til å komme seg i arbeid.

Selv om NHO er skråsikker på at lovendringene vil gi flere arbeidsplasser er de villig til å snu hvis dette viser seg å ikke stemme. «Får ikke endringen ønsket effekt bør lovendringen reverseres. NHO har ingen ønske om midlertidighet per se» uttaler NHO-direktør Kristin Skog Lund (Rønning og Svenning, 2014).

5.2.5 FAFO

I 2013 publiserte Fafo en artikkel om midlertidige ansettelser basert på Fafo-forsker Jørgen Svalunds doktorgradsavhandling «*The impact of institutions on mobility, labour adjustments and cooperation in the Nordic countries*». I følge Svalunds forskning bidrar ikke en generell adgang til midlertidige ansettelser til økt sysselsetting. Han viser til en rekke undersøkelser gjort i ulike land som sier at det heller blir færre faste ansatte og et todelt arbeidsmarked.

Det er viktig å bemerke seg at forskning som er utført i andre land ikke er direkte overførbart til Norge. Selv om dette er tilfelle kan studier som dette være med på å gi en pekepinn på hvordan det kan bli her i landet.

5.3 Min vurdering av lovendringen

Hensikten med denne oppgaven har vært å komme frem til et svar om inngangsterskelen til arbeidslivet har økt eller minsket for nyutdannede ungdommer. Ovenfor har jeg vist til hva de forskjellige partene i arbeidslivet mener vil skje når lovendringen trer i kraft. Jeg ønsker nå å komme med en egen vurdering, og har valgt å belyse forskjellige faktorer som kan være med på å påvirke inngangsterskelen. Det er viktig å huske på at en lovendring kan føre til både planlagte og ikke-planlagte effekter på samfunnet.

5.3.1 Utdanning

Norge er et kunnskapssamfunn med et stort behov for personer med høyere utdanning, og regjeringen ønsker at alle skal ha tilgang til og muligheter for høyere utdanning. Ifølge Statistisk Sentralbyrå har antallet personer med høyere utdanning økt jevnt og trutt i mange år. Sammenlignet med andre europeiske land har vi i Norge en rimelig god balanse mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft, og det kan virke som om ungdommen tar inn over seg arbeidsmarkedets behov når de skal søke seg inn på høyere utdanning.

Arbeidsledigheten hos ungdommen er lav og det er et godt samsvar mellom tilbud og etterspørsel på arbeidsmarkedet (Kunnskapsdepartementet, 2015). Så lenge Norge er en kunnskapsnasjon som i dag, vil behovet for kvalifisert arbeidskraft føre til at disse ungdommene kommer seg i jobb.

En endring i adgangen til midlertidige ansettelse vil nok ikke skape store forskjeller i inngangsterskelen til arbeidslivet for høyt utdannende norske ungdommer. En grunn til dette kan være at ansettelse av høyt kvalifiserte arbeidstakere blir sett på som en investering av bedriftene og vil ofte føre med seg betydelige kostnader. Det er viktig for arbeidsgiver å finne den rette ansatte for jobben og dette fører med seg utsiling av arbeidstakere, intervjuer, opplæring mv.

5.3.2 Arbeidserfaring

De fleste ungdommene som er ferdig å studere har mest sannsynlig lite arbeidserfaring fra feltet de har studert innenfor. Det kan være vanskelig å kombinere fulltidsstudier med en jobb som er relevant til utdanning. Denne mangelen på arbeidserfaring kan gjøre terskelen inn i arbeidslivet høy, spesielt med tanke på at mange som søker jobber kan ha mer

arbeidserfaring enn ungdommen. Her synes jeg en adgang til midlertidige ansettelse kan være med på å senke inngangsterskelen. Arbeidsgiver har et større risikoelement ved å ansatte ungdommer rett fra skolebenken. Med tanke på oppsigelseskostandene rundt en fast ansettelse, kan det bli en risikoreduksjon ved å ansette dem i en midlertidig stilling der oppsigelseskostnadene er mye lavere.

Det positive med en lav terskel for midlertidige ansettelse vil være at ungdommen har en mulighet til å opparbeide seg verdifull arbeidserfaring gjennom slike stillinger. Litt arbeidserfaring ser bedre ut på cv' en enn ingen arbeidserfaring. Dette vil igjen være med på å gjøre det enklere for dem i neste runde av jobbsøking. Kanskje den midlertidige stillingen kan bli en fast stilling etter året med midlertidig ansettelse er omme.

5.3.3 Motivasjonen til arbeidsgiverne

En annen faktor som kan spille inn er arbeidsgivernes motivasjon for midlertidige ansettelse. Hva ligger bak deres beslutning av midlertidige ansatte? På dette område foreligger det lite forskning, men jeg ønsker å komme med noen av mine antakelser.

Med tanke på at mange ungdommer kommer rett fra skolebenken og har lite erfaring innen arbeidslivet, kan det være enkelt for arbeidsgiver å ansette ungdommer i midlertidig stilling for å «teste dem ut». Som nevnt i punkt 5.2.2 vil kostandene ved en eventuell feilansettelse være mye lavere ved midlertidige ansettelse grunnet deres svake stillingsvern. Dette er med andre ord en risikooverføring fra arbeidsgiverne til arbeidstakerne og er med på å endre maktforholdet i arbeidslivet.

Dette kan komme til å skape et problem for de minst «attraktive» arbeidstakerne da de kanskje vil havne i en uendelig loop med midlertidige ansettelse. Dette kan igjen føre til at det gjør det enda vanskeligere for en arbeidstaker å få fast jobb da det ikke ser bra ut på cv 'en med mange korte arbeidsforhold.

Hvis midlertidige kontrakter bli mye benyttet i større grad enn i dag, tror jeg det vil være i sammenheng med endringer i bedriftene eller i markedet. Jeg tror ikke utbredelsen av midlertidige kontrakter blir veldig utbredt da rask og stor utbytting av arbeidskraft vil som oftest ikke være optimalt for en bedrift da dette kan komme til å kreve mye ressursers (tid,

pengar o.l.). Mange bedrifter med et behov for arbeidstakere i midlertidige ansettelser vil nok heller benytte seg av bemanningsbyråer for å forenkle prosessen.

5.3.4 Todeling av arbeidsmarkedet og springbretteffekten

Jeg mener det er sannsynlig at vi får en se en senkning av inngangsterskelen til arbeidslivet. Dette synes jeg er meget positivt da midlertidige ansettelser er å foretrekke fremfor arbeidsledighet, men det er også en annen side ved dette som jeg synes er svært viktig å være oppmerksom på. Denne siden er ikke direkte relevant for min problemstilling, men jeg mener dette er viktige temaer å belyse for å få forstå helheten i hva lovendringsforslaget kan føre til.

De fleste partene i arbeidslivet er enige om at et mål om økt sysselsetting i arbeidslivet er noe å strebe etter. Enigheten slutter derimot når det kommer til springbretteffekten. Her er det store spørsmålet om en generell adgang til midlertidige ansettelser vil virke integrerende eller ekskluderende for arbeidstakerne. Med andre ord, vil dette føre til faste ansettelser eller en ond sirkel av midlertidighet. Det er ingen tvil om at det optimale er fast ansettelse. Dette er med på å gi de ansatte en sikkerhet rundt personlig økonomi, karriere og privatliv. I *"The challenge of promoting youth employment in the G20 countries"* peker OECD i 2012 på at ungdommer, som er nye aktører i arbeidsmarkedet, ender ofte opp med midlertidige stillinger av dårlig kvalitet som kan svekke deres fremtidige karrieremuligheter. Det må understrekes at springbretteffekten kan slå inn og føre til stabile arbeidsplasser som tilbyr karrieremuligheter, men i en kunnskapsoppsummering fra Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) blir det konkludert med at det ikke finnes noe entydig svar på hva slags effekt midlertidige ansettelser har. De viser til studier i flere europeiske land som sier at *«omlag halvparten av midlertidige ansatte får fast ansettelse i løpet av ett år»* (Ødegård, 2015).

En konsekvens av dette igjen kan bli en todeling av arbeidsmarkedet. Som vist til tidligere har Norge en relativt streng regulering av oppsigelsesvernet av de faste ansatte (omtrent på OECD-gjennomsnitt), mens med den nye loven får de midlertidige ansatte en svak regulering. Dette kan gjøre det vanskelig å gå fra midlertidighet til fast ansettelse, og vil være med på å skape et segmentert arbeidsmarked. OECD anbefaler et balansert oppsigelsesvern for faste og midlertidige stillinger kombinert med rimelig lange prøvetider

for å unngå denne typen segmentering, men dette er noe Norge nå går enda mer bort fra. Selv om dette ikke er med på å endre på selve inngangsterskelen inn i arbeidslivet, vil dette kunne skape en svært høy terskel fra midlertidighet til faste ansettelse.

6.0 AVSLUTNING OG KONKLUSJON

Konklusjon

Jeg tror en generell adgang til midlertidige ansettelser kan være med på å senke inngangsterskelen inn i arbeidslivet for høyt utdannede ungdommer. Selv om terskelen blir senket tror jeg ikke vi får se de helt store forskjellene mellom den nye og den gamle lovgivningen med henhold til flere ansettelser da endringene i aml. §14-9 er moderate, og kommer med begrensinger.

Avslutning

Min konklusjon er basert på all kunnskap jeg har tillært meg i løpet av oppgaveskrivingen, men som student og ungdom vil oppgaven også være preget av mine inntrykk og formeninger. Konklusjonen baserer seg på min vurdering og vil ikke gi et fullgodt svar på hva som faktisk vil komme til å skje. Det har vært veldig spennende å fordype seg i lovendringen av arbeidsmiljøloven, og jeg føler jeg har lært mye om mine rettigheter og framtidsutsikter innen arbeidslivet.

Grunnet oppgavens rammeverk har jeg dessverre ikke muligheten til å gå inn på alle faktorene som kan være med på å påvirke min problemstilling. Det er mange faktorer som kan spille inn ved en lovendring som dette, og det er umulig å forutsi hva som vil skje etter den trer i kraft. Forskningen på området er svært usikker og har blitt tolket forskjellig av partene i arbeidslivet. Det er også viktig å huske på at overgangsratene regjeringen viser til som argument for springbretteffekten, kan ikke forutsettes å forbli uendret når reglene endres og antallet midlertidige ansatte øker. Hvis det er en ting som er sikkert er det at lovendringen vil føre til forandringer, om det så er små eller store. Dermed kan man ikke bruke dagens situasjon når man skal argumentere for at en generell adgang til midlertidige ansettelser vil gi flere fast jobb i fremtiden. Man kan komme med antakelser, men ingen kan spå fremtiden.

Noe annet som også kan komme til å påvirke bruken av midlertidige ansettelser er konjunktursvingningene i Norge. Hvis etterspørselen i norsk økonomi reduserer kan dette føre til færre ansettelser og mindre mobilitet i arbeidsmarkedet. Dette kan igjen redusere behovet for midlertidige ansatte i bedriftene.

Det er ingen tvil om at effektene av midlertidige ansettelse ikke er ferdig forsket på. Som nevnt tidligere er forskningsfunnene svært usikre, og det har vært lite forskning på temaet i Norge. Arbeids- og sosialdepartementet har derfor satt i gang et flerårig forskningsprosjekt der ulike tilknytningsformer til arbeidsmarkedet og effekter av endringer i regelverk er tema, jf. Prop. 39 L (2014-2015) s. 67. Det skal bli svært spennende å følge denne forskningen videre nå som lovendringen straks trer i kraft.

7.0 KILDEHENVISNING

Arbeidsmiljøloven. 2005. *Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*

<https://lovdata.no/pro/#document/NL/lov/2005-06-17-62>

Arbeidstilsynet. Uten dato. *Midlertidig ansettelse.*

<http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=220966>

Arbeids- og sosialdepartementet. 2014. *Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak.* Oslo.

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/dokumenter/2014/horing_ams/midlertidig_ansettelse_mm.pdf

De Nasjonale Forskningsetiske Komiteene. 2014. *Etiske retningslinjer for forskning på internett.* (Lest 08.05.2015).

<https://www.etikkom.no/globalassets/documents/publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-forskning-pa-internett.pdf>

Finansdepartementet. 2005. *Veileder til gjennomføring av evalueringer.* Oslo.

https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fin/vedlegg/okstyring/veileder_til_gjennomforing_av_evalueringer.pdf

Forskning.no. 21.12.2013. *En artikkel fra Fafo: Flere midlertidige blir færre fast ansatte.* (Lest 21.04.2015).

<http://forskning.no/arbeid-politikk-statsvitenskap/2013/12/flere-midlertidige-blir-faerre-fast-ansatte>

Innst. 208 L (2015-2015). *Innstilling til Stortinget fra arbeids- og sosialkomiteen.* Oslo: Arbeids- og sosialkomiteen.

<https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/innstillinger/stortinget/2014-2015/inns-201415-208.pdf>

Jacobsen, Dag Ingvar. 2005. *Hvordan gjennomføre undersøkelser: Innføring i samfunnsvitenskapelig metode.* Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Jenthof, Nina, Anne Halvorsen og Einar Lier Madsen. 2013. *Evaluering: Tradisjoner, praksis, mangfold.* Bergen: Fagbokforlaget.

Kunnskapsdepartementet. 2015. Tilstandsrapport: *Høyere utdanning 2015.*

https://www.regjeringen.no/contentassets/1a81fe62f566483295c41a0b9d789010/tilstandsrapport2015_medforside.pdf

Lofstad, Ralf. 11.06.2014. *Vil myke opp reglene for midlertidig ansettelse*. Oslo: Dagbladet. (Lest 07.05.2015).

http://www.dagbladet.no/2014/06/11/nyheter/robert_eriksson/innenriks/politikk/arbeidslivet/33777102/

Lovvedtak 54. 2015. *Førstegangsbehandling av lovvedtak*. Oslo: Stortinget.

<https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/lovvedtak/2014-2015/vedtak-201415-054.pdf>

NHO – Næringslivet Hovedorganisasjon. 05.12.2014. *Endelig en fot innefor*. (Lest 10.05.2015)

<https://www.nho.no/Politikk-og-analyse/Arbeidslivspolitik/2014/endelig-en-fot-innefor/>

OECD. *About OECD*. (Lest 09.05.2015).

<http://www.oecd.org/about/>

OECD. 2012. The challenge of promoting youth employment in the G20 countries.

<http://www.oecd.org/employment/emp/50304960.pdf>

OECD Employment Outlook 2014. *Chapter 4: Non-regular employment, job security and the labour market divide*.

http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2014/non-regular-employment-job-security-and-the-labour-market-divide_empl_outlook-2014-7-en#page42

OECD Employment Outlook. 2014. *Multilingual Summaries: OECD Perspektiv på Sysselsetting 2014*.

http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/oecd-employment-outlook-2014/summary/norwegian_6325fea0-no#page1

Prop. 39 L (2014-2015). *Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven*. Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/17b37405feca4028a1ea5c83f68809b4/no/pdfs/prp201420150039000dddpdfs.pdf>

Regjeringen.no. 08.12.2014. *Fakta om forslagene til endringer i arbeidsmiljøloven – midlertidig ansettelse*. (Lest 07.05.2015)

<https://www.regjeringen.no/nb/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/Fakta-om-forslagene-til-endringer-i-arbeidsmiljolooven--midlertidig-ansettelse/id2343191/>

Regjeringen.no. 19.02.2015. *Arbeidsmiljøloven*. (Lest 07.05.2015)

<https://www.regjeringen.no/nb/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/id447107/>

Rønning, Frode og Lene Svenning. 08.12.2014. FriFagbevegelse: Både LO og YS vil streike mot regjeringen. (Lest 20.05.2015).

http://frifagbevegelse.no/politikk/i_dag_f%C3%A5r_eriksson_svar_fra_lo_306987.html

Statistisk Sentralbyrå. 2013. *Studenter i høyere utdanning i Norge og studenter i utlandet, etter kjønn, alder og skoleslag.*

<http://www.ssb.no/174417/studenter-i-h%C3%B8yere-utdanning-i-norge-og-norske-studenter-i-utlandet-etter-kj%C3%B8nn-alder-og-skoleslag.absolutte-tall-og-prosent>

Statistisk Sentralbyrå. 2015. *Arbeidskraftundersøkelsen 1.kvartal 2015.* (Lest 09.05.2015).

<https://www.ssb.no/aku>

Stortinget. Uten dato. *Saksgang: endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven.* Oslo.

<https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Saker/Sak/?p=61460>

Tornes, Kristin, red. 2012. *Evaluering i teori og praksis.* Trondheim: Akademika forlag.

Ødegård, Anne Mette. 06.02.2015. *Fafo: Kunnskapsoppsummering: Ingen klare svar på at midlertidighet fungerer.* (Lest 14.05.2015)

<http://www.arbeidslivet.no/Lonn/Stillingsvern/Kunnskap-om-midlertidige-ansettelser/>

8.0 VEDLEGG

8.1 De nye reglene om midlertidig ansettelse

I Lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer (jf. Prop. 39 L (2014-2015)):

§ 14-6 første ledd bokstav e skal lyde:

e) forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig, *samt grunnlaget for ansettelsen, jf. § 14-9,*

§ 14-9 første ledd bokstav a skal lyde:

a) når *arbeidet er av midlertidig karakter,*

§ 14-9 første ledd bokstav d, bokstav e og ny bokstav f skal lyde:

d) *med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten,*

e) *med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten,*

f) *for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan ikke omfatte mer enn 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, men kan likevel inngås med minst én arbeidstaker (kvote).*

§ 14-9 første ledd tredje punktum skal lyde:

Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelsene i dette ledd med de tillitsvalgte, *blant annet grunnlaget for og omfanget av slike ansettelser, samt konsekvenser for arbeidsmiljøet.*

§ 14-9 fjerde ledd andre punktum skal lyde:

Dette gjelder likevel ikke deltaker i arbeidsmarkedstiltak som omfattes av andre ledd, *jf. første ledd bokstav d.*

§ 14-9 fjerde ledd nytt siste punktum skal lyde:

Bestemmelsen i fjerde punktum gir likevel ikke grunnlag for ansettelse utover tolv måneder ved ansettelse etter første ledd bokstav f.

§ 14-9 femte ledd nytt andre punktum skal lyde:

I avtaleperioden gjelder lovens regler om opphør av arbeidsforhold.

§ 14-9 nåværende femte ledd andre og tredje punktum blir nytt sjette ledd og skal lyde:

Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter første ledd bokstav a, b og f, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Ved beregning av ansettelsestid skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.

§ 14-9 nytt syvende ledd skal lyde:

(7) Reglene i åttende ledd gjelder ansettelser etter første ledd bokstav f for arbeidsoppgaver av samme art innenfor virksomheten. Arbeidsgiver kan regne enheter med minst 50 ansatte som en egen virksomhet. Når en arbeidstaker som er midlertidig ansatt etter første ledd bokstav f, ikke får videre ansettelse ved avtaleperiodens utløp, starter en karanteneprosedyre på tolv måneder for arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren kan i karanteneprosedyren ikke foreta nye ansettelser som nevnt i første punktum.

§ 14-11 første ledd nytt tredje punktum skal lyde:

Ved brudd på bestemmelsen om kvote i § 14-9 første ledd bokstav f, kan retten avsi dom etter første punktum når særlige grunner tilsier det.

§ 14-12 første ledd skal lyde:

Innleie av arbeidstaker fra virksomhet som har til formål å drive utleie, er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse etter § 14-9 første ledd *bokstav a til e.*

§ 14-12 fjerde ledd skal lyde:

Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene i § 14-9 *sjette ledd* tilsvarende.