



DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

# Prop. 35 L

(2021–2022)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

---

## Endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse)



# Innhold

<b>1</b>	<b>Proposisjonens hovedinnhold</b> .....	5	<b>6</b>	<b>Departementets vurdering og forslag</b> .....	12
<b>2</b>	<b>Bakgrunnen for lovforslaget</b> ....	5	<b>7</b>	<b>Økonomiske og administrative konsekvenser</b> .....	13
2.1	Et arbeidsliv der hele og faste stillinger er hovedregelen .....	5	<b>8</b>	<b>Merknader til de enkelte bestemmelsene</b> .....	14
2.2	Utvalget om fremtidens arbeidsliv og den norske modellen (Fougner-utvalget) .....	6		<b>Forslag til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse)</b> .....	15
2.3	Kartlegging og statistikk .....	6		<b>Vedlegg</b>	
2.4	Høring .....	8	1	Kildehenvisninger .....	16
<b>3</b>	<b>Gjeldende rett</b> .....	10			
<b>4</b>	<b>Fougner-utvalgets innstilling</b> ...	11			
<b>5</b>	<b>Høringsinstansenes syn</b> .....	11			





DET KONGELIGE  
ARBEIDS- OG SOSIALDEPARTEMENT

# Prop. 35 L

(2021–2022)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

## Endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse)

*Tilråding fra Arbeids- og sosialdepartementet 3. desember 2021,  
godkjent i statsråd samme dag.  
(Regjeringen Støre)*

### **1 Proposisjonens hovedinnhold**

Arbeids- og sosialdepartementet legger i denne lovproposisjonen frem forslag til endringer i arbeidsmiljøloven.

Departementet foreslår å oppheve den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav f. Forslaget er en del av regjeringens arbeid for å styrke arbeidstakeres rett til fast ansettelse og legge til rette for et trygt og organisert arbeidsliv. Forslag om å oppheve den generelle adgangen til midlertidig ansettelse ble også fremmet av flertallet i Fougner-utvalget, jf. NOU 2021: 9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv.

Den generelle adgangen til midlertidig ansettelse strider mot arbeidsmiljølovens sentrale prinsipp om faste ansettelser. Regjeringens syn er at midlertidige ansettelser bør begrenses til å være et supplement for å dekke midlertidige behov.

### **2 Bakgrunnen for lovforslaget**

#### **2.1 Et arbeidsliv der hele og faste stillinger er hovedregelen**

Regjeringen vil legge til rette for et trygt, seriøst og organisert arbeidsliv der hele og faste stillinger er hovedregelen. Midlertidige ansettelser og

andre former for løsere tilknytning til arbeid bidrar til å skape økte forskjeller i arbeidslivet og innebærer større grad av utrygghet for de som har slike stillinger. For regjeringen er det viktig å styrke arbeidstakernes rettigheter i et arbeidsliv i endring. Dette vil bli fulgt opp gjennom en samlet politikk for å fremme faste ansettelser, et organisert arbeidsliv og forsterket trepartssamarbeid for å møte nye utfordringer i arbeids- og samfunnsnivå.

I 2015 ble det innført en ny bestemmelse om generell adgang til midlertidig ansettelse i tolv måneder. Adgangen til bruken av bestemmelsen ble samtidig begrenset gjennom innføring av regler om karanteneplikt og kvote, jf. punkt 3.

Bestemmelsen skiller seg fra de øvrige av lovens grunnlag for midlertidig ansettelse ved at den ikke oppstiller krav om særskilt begrunnelse for å kunne ansette midlertidig. Innføringen ble særlig begrunnet med at en utvidet adgang til midlertidige ansettelser ville kunne fungere som et springbrett for personer i situasjoner hvor arbeidsgiver kan oppleve at det er risiko knyttet til ansettelsen. Regelendringen var også ment å bidra til et mer velfungerende arbeidsmarked og å gi virksomhetene noe mer fleksibilitet, jf. Prop. 39 L (2014–2015).

Regjeringens syn er at midlertidige ansettelser bør begrenses til å være et supplement for å dekke midlertidige behov. Den generelle adgangen til midlertidig ansettelse strider mot lovens

sentrale prinsipp om faste ansettelser. På denne bakgrunn fremmes det forslag om å oppheve den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav f.

Forslaget om å oppheve den generelle adgangen til midlertidig ansettelse er varslet i regjeringens politiske plattform. Regjeringen har også varslet en rekke andre tiltak med mål om å styrke arbeidstakerrettigheter og retten til fast ansettelse. Blant annet er det varslet at regjeringen vil gjeninnføre en kollektiv søksmålsrett for fagforeninger for å forhindre ulovlig innleie, og ha et lovarbeid for å begrense bemanningsbransjens omfang og rolle.

## 2.2 Utvalget om fremtidens arbeidsliv og den norske modellen (Fougner-utvalget)

I 2019 ble det oppnevnt et utvalg som skulle se på rammeverket for tilknytning og virksomhetsorganisering i arbeidslivet. Utvalget, her kalt Fougner-utvalget, ble oppnevnt ved kongelig resolusjon 23. august 2019, og hadde følgende sammensetning:

- Advokat Jan Fougner, leder
- LO-sekretær Trude Tinnlund, LO
- Advokat Henrik Dahle, Unio
- Utredningssjef Nina Sverdrup Svendsen, Akademikerne
- Advokat Ørnulf Kastet, YS
- Advokat Silje Stadheim Almestrand, NHO
- Advokat Gry Brandshaug Dale, KS
- Juridisk direktør Elin Spjelkavik, Virke
- Analyse- og utredningsdirektør Kristin Juliussen, Spekter
- Professor Karen Modesta Olsen, NHH
- Professor Kjell Gunnar Salvanes, NHH
- Administrerende direktør Dag Stokland, Agenda Kaupang AS

Utvalgets formål var å vurdere utviklingen i bruken av ulike tilknytningsformer for utføring av arbeid, og om endringer i bruken av alternative tilknytningsformer og virksomheters organisering kunne medføre behov for endringer i reguleringsreguleringene av arbeidslivet. Utvalget fikk et bredt mandat hvor det ble lagt vekt på beskrivelse av utviklingstrekk og utfordringer, med en samlet gjennomgang og vurdering av rammeverk og reguleringer for de som utfører arbeid og når det gjelder arbeidsgiveransvar og organisering av arbeid og virksomhet. I mandatet ble det særlig pekt på behovet for å vurdere om dagens rammeverk er tilstrekkelig tydelig, hensiktsmessig og til-

pasningsdyktig både for dagens og fremtidens arbeidsliv. Det ble videre pekt på at utvalget i sine vurderinger skulle avveie hensynene til forutsigbarhet, rettigheter og vern for dem som utfører arbeid opp mot hensynene til næringslivets behov for utvikling, fleksibilitet og muligheter for verdiskaping.

Utvalget var i arbeid fra september 2019 frem til innstilling ble levert 23. juni 2021. Utvalget la vekt på å samle et bredt kunnskapsgrunnlag, og vurderte ut fra dette hvordan den norske modellen med faste ansettelser og bredt samarbeid i arbeidslivet kan styrkes. Utvalget trakk særlig frem teknologisk utvikling, globalisering, endringer i befolkningssammensetningen og hensynene til miljø- og klimaendringer som sentrale drivkrefter som påvirker arbeidslivet på internasjonalt og nasjonalt nivå. Et flertall i utvalget, medlemmene fra arbeidstakerorganisasjonene og de uavhengige, foreslo flere lovendringer. Forslagene gjelder blant annet grensen mellom det å være arbeidstaker og selvstendig oppdragstaker, at det skal være verneombud i alle virksomheter og at det må trekkes en tydeligere grense mellom innleie av arbeidskraft og bruken av entreprisekontrakter mellom virksomheter. Et mindretall i utvalget, representantene fra arbeidsgiverorganisasjonene, støttet ikke disse forslagene.

Som en del av vurderingene om utvikling og bruk av alternative tilknytningsformer i arbeidslivet, gikk utvalget inn på enkelte sider ved dagens regulering av midlertidig ansettelse. Blant vurderingene som ble foretatt var om den generelle adgangen til å ansette midlertidig i ett år i § 14-9 andre ledd bokstav f bør videreføres, jf. punkt 4 nedenfor. Utvalget vurderte også om det bør innføres en generell adgang for partene i arbeidslivet til å avtale midlertidig ansettelse, om det bør gjøres endringer i tre-/fireårsregelen i § 14-9 sjuende ledd, og om det er behov for å gjøre endringer i de særskilte reglene og praksisen for bruk av midlertidige ansettelser i universitets- og høyskolesektoren, jf. NOU 2021: 9 kapittel 12.

## 2.3 Kartlegging og statistikk

Internasjonale studier tyder på at bruk av midlertidige ansettelser i liten grad påvirker sysselsettingsnivået eller fører til at det blir flere jobber, jf. beskrivelse i OECD Employment Outlook fra 2013 og hos Strøm og von Simson (2020). Ifølge OECDs indeks for stillingsvern er det mange land som har et strengt stillingsvern for fast ansatte, mens de har en lavere terskel for midlertidig ansettelse. Det kan bidra til økende todeling

av arbeidsmarkedet, hvor det er vanskelig å bevege seg fra midlertidige jobber til faste ansettelser. Norge skiller seg fra dette ved å ha et stillingsvern på om lag OECD-gjennomsnittet for fast ansatte, mens vi er blant landene som har en strengere regulering av midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak (OECD, 2020). Flere studier, også fra norsk arbeidsliv, viser at en midlertidig stilling for enkelte arbeidstakere kan fungere som en inngangsport eller et springbrett til å oppnå fast tilknytning til arbeidslivet, jf. Strøm og von Simson (2020), Engebretsen mfl. (2012) og Svalund og Berglund (2018). Dette gjelder særlig om den midlertidige tilknytningen er kortvarig og raskt fører over til en fast ansettelse. For andre kan langvarige midlertidige ansettelser fungere som en blindvei eller «felle» fordi man ikke kommer seg videre i arbeidsmarkedet.

Generelt er omfanget av midlertidig ansettelse i Norge lavere enn i de fleste andre europeiske land. Gjennomsnittet for OECD-landene var 11,8 prosent i 2020, mens det var 7,7 prosent i Norge ifølge SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU). Nye tall fra AKU viser at andelen midlertidig ansatte var 9,8 prosent i tredje kvartal 2021. Dette er høyere enn hva som har vært målt tidligere år. Det må ses i sammenheng med en større omlegging av AKU i 2021 som blant annet fører til at flere personer defineres som ansatte. På grunn av dette bruddet i statistikken kan tall for 2021 ikke sammenlignes med tall for midlertidig ansettelse fra tidligere år.

Bruken av midlertidige ansettelser er høyest i offentlig sektor. Det er særlig yngre arbeidstakere som er midlertidig ansatt, og andelen har over tid vært noe økende i denne gruppen og dessuten blant dem som har grunnskole som høyeste utdanning. Midlertidig ansettelse er mest vanlig blant deltidsansatte, og særlig blant dem som kombinerer en deltidsjobb med annen hovedaktivitet, for eksempel studier. I AKU svarer i overkant av 40 prosent av de midlertidig ansatte at de er vikarer, 20–25 prosent er ekstrahjelp, i underkant av 20 prosent sier de er på engasjement eller prosjektansatt, mens de resterende vel 20 prosentene fordeler seg på ulike typer opplæringsstillinger, arbeidsmarkedstiltak eller annet.

Undersøkelser som ble gjennomført et par år etter at den generelle regelen ble innført viser at det ikke hadde skjedd store endringer fra perioden før lovendringen. Det ble ikke funnet noen klare indikasjoner på at midlertidig stilling var blitt en vei inn i arbeid for flere eller for nye grupper. På den andre siden var det heller ikke tegn til

at færre enn tidligere gikk fra midlertidig til fast stilling (Nergaard, 2018).

Strøm mfl. (2018) vurderte hvilke effekter den generelle adgangen til midlertidig ansettelse hadde for utsatte grupper i arbeidslivet, basert på data fra 2015 og 2016. For de utsatte gruppene fant de ingen statistisk målbare endringer i overgangen mellom midlertidig ansettelse og fast ansettelse i perioden etter reformen. De fant videre at både utsatte grupper og majoritetsbefolkningen hadde en mer ustabil jobbsituasjon etter reformen. I deres kartlegging var det ikke mulig å skille effekter av regelendringen fra effektene av den økonomiske nedgangskonjunkturen i samme periode.

En analyse utført av Strøm og von Simson (2020) viser at 40–50 prosent av de midlertidig ansatte oppnår fast stilling etter ett år. Dette resultatet samsvarer med tidligere kartlegginger av slike overganger i arbeidsmarkedet. De fant imidlertid at utsatte grupper på arbeidsmarkedet, som innvandrere og personer med grunnskole som høyeste utdanning, har lavere sannsynlighet enn gjennomsnittet for å gå fra midlertidig jobb til fast jobb.

Det er i hovedsak unge arbeidstakere som har midlertidig ansettelse, og det er noen flere kvinner enn menn. Strøm og von Simson (2020) finner at den store majoriteten blant midlertidig ansatte befinner seg nederst i inntektsfordelingen, både når det gjelder timelønn og samlet inntekt. Dette er en utvikling som har forsterket seg over tid.

Svarene i SSBs levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø fra 2019 viser at de midlertidig ansatte opplevde noe svakere tilknytning til arbeidsplassen og noe mindre selvbestemmelse i jobben sammenlignet med fast ansatte. De er imidlertid like motiverte og tilfredse med jobben som de fast ansatte. Midlertidig ansatte er overrepresentert i yrker og næringer med høyere fysisk risiko, men innenfor samme yrke og næring har de ikke dårligere fysisk arbeidsmiljø enn fast ansatte. De midlertidig ansatte har mindre kjennskap til ordninger for medvirkning og medbestemmelse på arbeidsplassen og er i langt mindre grad organisert i fagforeninger. Deres organisasjonsgrad er 16 prosentpoeng lavere enn blant fast ansatte (Ingelsrud mfl., 2020).

En undersøkelse blant arbeidsgivere i kommunesektoren viste at den generelle adgangen til midlertidig ansettelse ble lite benyttet, at den ble oppfattet som lite nødvendig og at karantene- og kvotebestemmelsene ble opplevd som for krevende å administrere (Alsos mfl., 2017). Den viktigste forklaringen på at hjemmelen i liten grad

ble tatt i bruk var at kommunene fikk dekket sine midlertidige behov for arbeidskraft gjennom vikariater og prosjektstillinger. Rundt en tredjedel av kommunene i undersøkelsen hadde dessuten innført ulike former for politiske vedtak mot bruk av den generelle hjemmelen.

I en intervjuundersøkelse uttrykte arbeidsgivere i flere næringer at de foretrakk å benytte andre løsninger som innleie, bruk av overtid, deltidarbeid og tilkallingsvakter, samt at de allerede eksisterende hjemlene for midlertidig ansettelse ble oppfattet som tilstrekkelige for virksomhetens behov (Øistad mfl., 2019). Arbeidsgiverne opplevde også begrensningene knyttet til den generelle regelen som kompliserende. Det ble også vist til at regelen var omstridt og at fagforeninger var negative til bruk av den.

Svalund og Nielsen (2017) sammenligner ulike tilknytningsformer når det gjelder å oppnå en stabil tilknytning til arbeidsmarkedet. De finner blant annet at midlertidig ansatte i vikariater og prosjektstillinger har høyere sannsynlighet for dette enn dem som er ekstrahjelpere. De som er arbeidsledige har den laveste sannsynligheten for å oppnå fremtidig stabil tilknytning til arbeidsmarkedet, mens de som allerede har fast stilling har høyest sannsynlighet for å forbli i en slik tilknytning.

Sysselsettingsutvalget (NOU 2021: 2) pekte på at midlertidige ansettelser og formidling av arbeid gjennom vikarbyråer kan gi enkelte arbeidstakere mulighet til å oppnå fast ansettelse. Midlertidige ansettelser og vikarbyråer har imidlertid viktige ulemper sammenlignet med fast ansettelse ved at de opphører etter en bestemt tidsperiode, og medfører usikkerhet for arbeidstakere. Sysselsettingsutvalget mente det var ønskelig å øke mulighetene for å oppnå fast ansettelse for jobbsøkere med usikker produktivitet, og anbefalte tiltak som kan bidra til at prøvetiden ved ansettelse kan oppleves som mer reell enn i dag.

## 2.4 Høring

Arbeids- og sosialdepartementet sendte 24. juni 2021 Fougner-utvalgets innstilling NOU 2021: 9 Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv – Utredning om tilknytningsformer og virksomhetsorganisering på høring med høringsfrist 1. november 2021.

Innstillingen ble sendt til følgende høringsinstanser:

Departementene

Arbeids- og velferdsetaten (NAV)  
 Arbeidsretten  
 Datatilsynet  
 Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon  
 Direktoratet for arbeidstilsynet  
 Domstoladministrasjonen  
 Finanstilsynet  
 Forbrukerrådet  
 Forbrukertilsynet  
 Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)  
 Likestillings- og diskrimineringsombudet  
 Luftfartstilsynet  
 Petroleumstilsynet  
 Regelrådet  
 Regjeringsadvokaten  
 Riksmekleren  
 Statens arbeidsmiljøinstitutt  
 Statens helsetilsyn  
 Statens seniorråd  
 Statistisk Sentralbyrå  
 Statsforvalterne  
 Sjøfartsdirektoratet  
 Skatteetaten  
 Trygderetten  
 Tvisteløsningsnemnda  
 Utdanningsdirektoratet

Sametinget  
 Sivilombudsmannen (Sivilombudet)

Oslo kommune

Helse Midt-Norge RHF  
 Helse Sør-Øst RHF  
 Helse Vest RHF  
 Innovasjon Norge

Arkitektur- og designhøyskolen i Oslo  
 Handelshøyskolen BI Oslo  
 Høgskolen i Innlandet  
 Høgskolen i Molde – Vitenskapelig høgskole i logistikk  
 Høgskolen i Sørøst-Norge  
 Høgskulen på Vestlandet  
 Høgskulen i Volda  
 Høgskolen i Østfold  
 Høyskolen Kristiania  
 Institutt for offentlig rett (UIO)  
 Institutt for privatrett (UIO)  
 Kunsthøyskolen i Oslo  
 Nord Universitet  
 Norges Handelshøyskole  
 Norges Idrettshøgskole



Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU)	Jusshjelpa i Nord-Norge
Norges Musikkhøgskole	Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon (KA)
Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet	Kommunesektorens organisasjon (KS)
OsloMet – storbyuniversitetet	Kompetanse Norge
Samisk høgskole	Landsorganisasjonen i Norge (LO)
Universitetet i Agder	Lederne
Universitetet i Bergen	Maskinentreprenørenes Forbund
Universitetet i Oslo	Mental Helse
Universitetet i Stavanger	Norges Bondelag
Universitetet i Sørøst-Norge	Norges Farmaceutiske Forening
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet	Norges Fleridrettsforbund
Universitets- og høyskolerådet	Norges Handikapforbund
	Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO)
Arbeidsforskningsinstituttet (AIF) – Oslo Met	Norges Kommunerevisorforbund
By- og regionforskningsinstituttet NIBR	Norges Kvinne- og familieforbund
Chr. Michelsens Institutt for Videnskap og Åndsfrihet	Norges Lastebileier-Forbund
Forskningsinstituttet IRIS	Norges Rederiforbund
Forskningsstiftelsen Fafo	Norges Røde Kors
Frischsenteret	Norges Skogeierforbund
Institutt for samfunnsforskning (ISF)	Norges Taxiforbund
Nordlandsforskning	Norsk Bonde- og småbrukarlag
Samfunns- og næringslivsforskning	Norsk Brannvernforening
SINTEF AS	Norske Boligbyggelags Landsforening
Stiftelsen Rogalandsforskning	Norske Meierifolks Landsforening
	Norsk Elektrotekniske Komite
AFF	Norsk Flygelederforening
Akademikerne	Norsk Flytekniker Organisasjon
Aksjonærforeningen	Norsk Folkehjelp
ALT c/o Industri Energi	Norsk Journalistlag
AOF Norge	Norsk kritikerlag
Apotekforeningen	Norsk Kvinnesaksforening
Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening	Norsk Landbrukssamvirke
Arbeidsgiverforeningen Spekter	Norsk Regnesentral
Arbeidsmiljøseneteret	Norsk Sjøoffisersforbund
Arbeidssamvikernes Landsforening (ASVL)	Norsk Skuespillerforbund
Arbeidssøkerforbundet (AOF)	Norsk sosiologforening
Befalets Fellesorganisasjon	Norskog
Coop Norge SA Hovedkontor	Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
De samarbeidende organisasjoner	Næringslivets sikkerhetsorganisasjon
Den Norske Advokatforening	Oslo Economics
Den norske jordmorforening	Pensjonistforbundet
Den norske revisorforening	Private Barnehagers Landsforbund
Elevorganisasjonen i Norge	Profesjonelle Vergers Interesseorganisasjon
Finans Norge	Rådgivende Ingeniørers Forening
Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon	Samfunnsbedriftene
Forsvarsbygg	Simployer
HR Norge	SMB Norge
IKT-Norge	Sparebankforeningen i Norge
Junit	Transportbrukernes Fellesorganisasjon
Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)	Transportøkonomisk institutt
Jussbuss	Uføres Landsorganisasjon
Jussformidlingen i Bergen	Ungt Entreprenørskap
	Unio

Utdanningsforbundet  
 Velferdsalliansen  
 Virke  
 Yrkesorganisasjonenes sentralforbund (YS)

Høringen ble også lagt ut på regjeringens nettsider, hvor det ble gjort oppmerksom på at høringer er åpne, og at alle kan sende innspill.

Departementet mottok høringsuttalelser med realitetsmerknader knyttet til forslaget om å oppheve § 14-9 andre ledd bokstav f fra følgende instanser:

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon

Direktoratet for arbeidstilsynet  
 Kriminalomsorgsdirektoratet  
 Likestillings- og diskrimineringsombudet  
 Petroleumstilsynet

Oslo kommune

Helse Sør-Øst RHF

Akademikerne

Akademikerforbundet

Arbeidsgiverforeningen Spekter

Coop Norge SA Hovedkontor

Delta

Den Norske Advokatforening

Det norske maskinistforbund

Dramatikerforbundet

Finans Norge

Forskerforbundet

Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon

Juridisk rådgivning for kvinner (JURK)

Jussbuss

Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon (KA)

Kommunesektorens organisasjon (KS)

Landsorganisasjonen i Norge (LO)

Lederne

Negotia

Norges Bondelag

Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon (NITO)

Norges Rederiforbund

Norsk Flyverforbund og kabinansattes forbund

Norsk Industri

Norsk Journalistlag

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

Parat

Pensjonistforbundet

Rettspolitisk forening

Samfunnsbedriftene

Unge funksjonshemmede

Unio

Virke

Yrkesorganisasjonenes sentralforbund (YS)

Yrkestrafikkforbundet

### 3 Gjeldende rett

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er fast ansettelse, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd. Arbeidsmiljøloven gjør unntak fra hovedregelen ved at det åpnes for midlertidige ansettelser i enkelte tilfeller, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav a-f. Midlertidig ansettelse er for eksempel tillatt når det foreligger arbeid av midlertidig karakter (bokstav a) og ved vikarbehov når andre arbeidstakere er fraværende (bokstav b). Det er også anledning til midlertidig ansettelse ved praksisarbeid (bokstav c), for deltakere i arbeidsmarkedstiltak (bokstav d) og innen den organiserte idretten (bokstav e). I tillegg åpner loven for midlertidig ansettelse av visse arbeidstakergrupper der dette følger av tariffavtale inngått mellom en landsomfattende arbeidstakerorganisasjon og arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 fjerde ledd.

Med virkning fra 1. juli 2015 ble det innført en adgang til å ansette midlertidig uten krav om særskilt begrunnelse i § 14-9 andre ledd bokstav f, jf. Prop. 39 L (2014–2015) og Innst. 208 L (2014–2015). Bestemmelsen gir adgang til å ansette midlertidig i maksimalt tolv måneder, regnet fra tiltredelsestidspunktet. Avtaler på generelt grunnlag kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, men kan uansett inngås med minst én arbeidstaker. Beregning av kvoten skal skje med utgangspunkt i antall arbeidstakere i virksomheten på tidspunktet for den midlertidige ansettelsen.

Dersom en arbeidstaker som er midlertidig ansatt på generelt grunnlag ikke får fast ansettelse eller ansettelse på et annet midlertidig grunnlag ved avtaleforholdets utløp, inntreffer en karanteneperiode på tolv måneder, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 åttende ledd. I karanteneperioden kan arbeidsgiver ikke foreta nye midlertidige ansettelser på generelt grunnlag for arbeidsoppgaver av samme art innenfor virksomheten.

Arbeidstilsynet har myndighet til å føre tilsyn med at antall midlertidige ansatte ikke overstiger kvoten i den enkelte virksomhet, jf. arbeidsmiljøloven § 18-6 første ledd første punktum.

Det kan ikke inngås individuell avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden med arbeids-

taker som er midlertidig ansatt på generelt grunnlag, jf. arbeidsmiljøloven § 10-5 første ledd siste punktum.

#### 4 Fougner-utvalgets innstilling

Som en del av vurderingene om utvikling og bruk av alternative tilknytningsformer i arbeidslivet gikk utvalget inn på enkelte sider ved dagens regulering av midlertidig ansettelse, jf. NOU 2021: 9 kapittel 12. Blant vurderingene som ble foretatt var om den generelle adgangen til å ansette midlertidig i ett år i § 14-9 andre ledd bokstav f bør videreføres.

Det var ulike oppfatninger i utvalget av hvordan reglene for midlertidig ansettelse fungerer, og behovet for å foreta endringer. Flertallet, som bestod av representantene fra arbeidstakersiden og de uavhengige, foreslo å oppheve bestemmelsen om generell midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav f. Mindretallet, representantene fra arbeidsgiversiden, ønsket å beholde gjeldende regelverk.

Forslaget fra flertallet begrunnes særlig med at bestemmelsen bryter med lovens systematikk om at midlertidige ansettelser i utgangspunktet skal dekke midlertidige arbeidskraftsbehov. Det vises også til at bestemmelsen ikke synes å virke etter sin hensikt. Flertallet peker på at bestemmelsen er lite brukt, og at virksomhetenes behov i all hovedsak synes å være ivaretatt gjennom de øvrige hjemlene for midlertidig ansettelse. Det fremheves også at bestemmelsen ikke ser ut til å ha gitt ønsket springbretteffekt for personer i situasjoner hvor arbeidsgiver kan oppleve at det er risiko knyttet til ansettelsen, ettersom utsatte grupper fortsatt har lavere sannsynlighet enn gjennomsnittet for å gå fra midlertidig til fast jobb.

#### 5 Høringsinstansenes syn

Arbeidstakerorganisasjonene støtter utvalgsflertallets forslag om å oppheve den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav f. *LO*, *YS*, *Unio*, *Akademikerne*, *Akademikerforbundet*, *NITO* og *Negotia* fremhever særlig at bestemmelsen bryter med det grunnleggende prinsippet om at faste ansettelser skal benyttes med mindre det foreligger et midlertidig arbeidskraftbehov. Forslaget støttes også av blant annet *Oslo kommune*, *Likestillings- og diskrimineringsombudet* og *Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon*.

Arbeidsgiversiden er i all hovedsak imot forslaget. *NHO*, *KS*, *Virke* og *Finans Norge* mener bestemmelsen bør videreføres ut fra et inkluderings- og sysselsettingsperspektiv. Det vises til at bestemmelsen vil kunne senke terskelen for å prøve ut arbeidstakere som tradisjonelt har vanskelig med å komme seg inn på arbeidsmarkedet, og på denne måten kan bidra til at flere kommer i arbeid. *KS* understreker at kommunene bør ha arbeidsrettslige virkemidler for å motvirke utenforskap som ikke må skje i regi av NAV.

*NHO* og *Spekter* mener bestemmelsen også vil kunne ha en viktig funksjon i situasjoner der virksomhetens behov for arbeidskraft er uavklart, for eksempel i en etablerings- eller omstillingsfase, eller i forbindelse med innovasjonsprosjekter. *NHO* peker på at alternativene til midlertidig ansettelse i slike situasjoner ikke er fast ansettelse, men at virksomheten unnlater å ansette overhodet eller kjøper inn tjenestene. *Spekter* og *Rederiforbundet* peker på at det er særlig uheldig at bestemmelsen fjernes nå, i en tid der flere virksomheter er sterkt rammet av pandemien og det fremdeles foreligger usikkerhet rundt fremtidig bemanningsbehov.

*NHO*, *KS*, *Spekter*, *Virke*, *Finans Norge* og *Rederiforbundet* trekker frem kartleggingene som tyder på at bestemmelsen ikke har medført en økt bruk av midlertidige ansettelser samlet sett, og at bestemmelsen synes å være lite brukt. Når det ikke foreligger indikasjoner på at bestemmelsen har medført en dreining fra faste ansettelser og over til midlertidige, tilsier det at det ikke er nødvendig å fjerne bestemmelsen. *NHO*, *Finans Norge* og *Rederiforbundet* understreker at det at bestemmelsen er lite benyttet, ikke i seg selv er et argument som taler for opphevelse. *NHO* mener tvert om at den beskjedne bruken tilsier at begrensningene som ligger i bestemmelsen fungerer etter sin hensikt. *Virke* mener at det er vanskelig å se direkte konsekvenser ved å fjerne bestemmelsen, og mener det heller bør vurderes om bestemmelsen kan innrettes slik at flere tar den i bruk. *Finans Norge* viser til at bestemmelsen fremdeles er relativt ny, og bør få tid til å virke.

*Advokatforeningen* peker på at det at bestemmelsen er lite benyttet kan være et argument både for og imot opphevelse, og gir uttrykk for at departementet bør tydeliggjøre hva som er de utslagsgivende grunnene for opphevelse.

*Arbeidstilsynet* støtter forslaget og mener midlertidige ansettelser bør begrenses til tilfeller der det er et reelt behov for midlertidig arbeidskraft. Arbeidstilsynet påpeker at deres tilsyn viser at bruk av midlertidige ansettelser har betydning for

arbeidsmiljøet, blant annet når det gjelder opplæring om risikoforhold i virksomheten. De påpeker også at deres oppsummering av tilsynsdata viser at midlertidig ansatte og innleide har høyere risiko for arbeidsskader og ulykker.

*Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon* og *Unge Funksjonshemmede* er av den oppfatning at bestemmelsen ikke bidrar til å lette adgangen til arbeidsmarkedet for funksjonshemmede og andre grupper som tradisjonelt har vansker med å komme i arbeid. Dette gjelder også dersom bestemmelsen ville blitt anvendt i større grad enn i dag.

*Helse Sør-Øst* er enig i at bestemmelsen bryter med lovens systematikk, men ser ikke at det er noe prinsipielt galt ved en slik unntaksbestemmelse. De fremhever at hjemmel for ansettelse i inntil tolv måneder vil kunne være nyttig i relasjon til ulike samfunnsoppdrag. Det vises særlig til «Inkluderingsdugnaden» som pålegger helseforetakene å arbeide for at minst fem prosent av nyansettelser skal foretas blant kandidater med nedsatt funksjonsevne eller lengre fravær fra arbeidslivet. Det påpekes videre at dette vil utløse behov for midlertidige stillinger til blant annet utprøving av arbeidsevne, kvalifisering for fast ansettelse og trainee-tiltak.

## 6 Departementets vurdering og forslag

Hovedregelen om fast ansettelse er et grunnleggende prinsipp i norsk arbeidsliv. Faste ansettelser gir den enkelte arbeidstaker trygghet og forutsigbarhet med hensyn til fremtidig arbeidssituasjon og inntekt. Høy grad av faste ansettelser kan også bidra til mer produktive, omstillings- og konkurransedyktige virksomheter blant annet som følge av at det investeres i de ansattes kompetanse. Et arbeidsliv preget av trygge, faste arbeidsforhold gagnar både arbeidstakerne, virksomhetene og samfunnet som helhet. Regjeringen ønsker å styrke arbeidstakernes rettigheter i et arbeidsliv i endring, og vil aktivt motvirke en utvikling i retning av økende forskjeller og bruk av løsere tilknytningsformer.

Målsetningen om å fremme bruk av faste ansettelser i størst mulig grad tilsier at adgangen til midlertidig ansettelse begrenses mest mulig til situasjoner der det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov.

Bestemmelsen om generell adgang til midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav f ble innført fra 1. juli 2015, jf. Prop. 39 L (2014–2015). Et sentralt formål var å lette inn-

gangen til arbeidsmarkedet for personer som av ulike årsaker har redusert arbeidsevne og dermed usikker produktivitet, eller som av andre grunner lettere faller utenfor arbeidslivet enn andre. Videre var utvidelsen antatt å gi virksomhetene noe større grad av fleksibilitet, jf. Prop. 39 L (2014–2015) side 111. Ved behandlingen i Stortinget uttalte flertallet i arbeids- og sosialkomiteen at bestemmelsen burde evalueres opp mot hensikten med innføringen, samt at eventuelle negative effekter burde evalueres, som økt bruk av midlertidighet på bekostning av faste stillinger eller at enkelte grupper «fanges» i midlertidige stillinger selv om det burde finnes faste stillinger til dem, jf. Innst. 2018 L (2014–2015).

Etter at bestemmelsen ble innført er det foretatt flere kartlegginger av bruken av midlertidige ansettelser, jf. omtale i punkt 2.3.

De kartleggingene som er gjort, jf. blant annet Strøm og von Simson (2020), gir ikke holdepunkter for å konkludere med at bestemmelsen bidrar til å lette inngangen til arbeidslivet for personer som tradisjonelt har vansker med å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Omlag 40–50 prosent av midlertidig ansatte går over til fast ansettelse i løpet av ett år. Dette gjelder alle typer midlertidig ansettelse, uten hensyn til hvilket grunnlag det er for denne. En betydelig andel av de midlertidig ansatte er i vikariater, som ifølge Svalund og Nielsen (2017) kan ha en høyere sannsynlighet for å oppnå fast ansettelse og stabil tilknytning til arbeidsmarkedet. De kartleggingene som er gjort viser imidlertid at overgangen til fast ansettelse er mindre blant utsatte grupper i arbeidslivet. Personer med lite utdanning eller innvandringsbakgrunn har i gjennomsnitt høyere sannsynlighet for å være i en midlertidig ansettelse. Etter departementets syn indikerer dette at bestemmelsen i § 14-9 andre ledd bokstav f ikke har virket etter det formålet som ble fremhevet som den mest sentrale begrunnelsen for innføringen.

Videre tyder foreliggende statistikk og kartlegginger på at bestemmelsen benyttes i liten grad. Blant de arbeidsgivere som har deltatt i undersøkelsene ble dette begrunnet dels med at bestemmelsen oppfattes som vanskelig å anvende i praksis, og dels med at den anses som lite nødvendig ut fra virksomhetenes behov. Det ble også påpekt at regelen har vært svært omstridt.

Departementet viser til at det kan være ulike årsaker til at den generelle adgangen til midlertidig ansettelse er blitt lite benyttet. Utformingen av bestemmelsen kan også ha hatt betydning. En beskjeden bruk er ikke i seg selv et argument for at bestemmelsen bør oppheves, men kan trekke i

retning av at arbeidstakernes og virksomhetenes behov for midlertidig arbeidskraft i tilstrekkelig grad er ivaretatt gjennom lovens øvrige hjemler for midlertidig ansettelse. Det at regelen i liten grad synes å ha medført endringer i virksomhetenes bruk av midlertidige ansettelser, trekker etter departementets syn i denne retning.

Enkelte høringsinstanser på arbeidsgiversiden har påpekt at bestemmelsen kan ha betydning for virksomheter i en etableringsfase og i andre situasjoner der det er usikkerhet rundt det økonomiske grunnlaget for å starte nye prosjekter eller lignende. Flere peker på at dette kan ha betydning i en periode hvor det fortsatt er usikkerhet om økonomisk utvikling og markedsforhold etter koronapandemien. Departementet viser her til regjeringens målsetning om å styrke retten til fast ansettelse. Et mer varig arbeidskraftbehov bør primært dekkes ved hjelp av faste stillinger, også i tilfeller der det foreligger usikkerhet rundt fremtidig økonomi og utvikling. Erfaringene viser at bestemmelsen benyttes i liten grad. Etter departementets syn tilsier dette at virksomhetenes behov for fleksibilitet i tilstrekkelig grad er ivaretatt gjennom lovens øvrige bestemmelser.

For regjeringen er det viktig å ivareta det grunnleggende prinsippet om at ansettelser som hovedregel skal være faste, og at midlertidig ansettelse kun benyttes som et supplement i tilfeller der arbeidsgiver kan vise til et reelt behov for midlertidig arbeidskraft. Den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i § 14-9 andre ledd bokstav f bryter med dette prinsippet. Selv om bestemmelsen har en tidsbegrensning på ett år, åpner den i prinsippet for midlertidig ansettelse der arbeidskraftsbehovet er av varig karakter.

Bruk av midlertidige stillinger som fortrenger faste ansettelser skaper økte forskjeller i arbeidslivet og utrygghet for dem det gjelder. Departementet viser også til Arbeidstilsynets merknader om at midlertidige ansettelser vil kunne ha negativ betydning for arbeidsmiljøet, og gi økt risiko for arbeidsskader og -ulykker. Det er også få indikasjoner på at målene med bestemmelsen om enklere tilgang til arbeidsmarkedet for sårbare grupper, er nådd.

Regjeringen vil fremme et inkluderende arbeidsliv. Selv om enkelte arbeidstakere kan komme inn i arbeidslivet gjennom en midlertidig jobb, har slike ansettelser også klare ulemper ved at de opphører etter en bestemt tidsperiode, og medfører usikkerhet for arbeidstakere. Etter departementets syn er ikke økt midlertidighet riktig løsning for å inkludere flere i arbeidslivet. Regjeringens mål er å legge til rette for at flest

mulig kan delta i arbeidslivet gjennom hele og faste stillinger.

På denne bakgrunn foreslår departementet at den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav f, oppheves.

Som en følge av dette foreslås også oppheving av § 14-9 åttende ledd om karantene ved ansettelser etter andre ledd bokstav f, samt oppheving av øvrige deler av loven som henviser til bestemmelsen.

Forslaget er ment å få innvirkning på avtaler om midlertidig ansettelse som inngås etter at endringen trer i kraft.

## 7 Økonomiske og administrative konsekvenser

Departementet viser til at forskning tyder på at bruken av midlertidige ansettelser ikke fører til økt sysselsetting samlet sett. Forslaget om å fjerne den generelle adgangen til midlertidig ansettelse forventes derfor ikke å påvirke yrkesdeltakelsen samlet sett.

Kartleggingene som er blitt gjort av den generelle adgangen til midlertidig ansettelse tyder på at den er blitt lite benyttet og at utsatte grupper på arbeidsmarkedet har lavere sannsynlighet enn andre for å gå fra en midlertidig til en fast jobb. Det kan imidlertid ikke utelukkes at en strammere adgang til midlertidige jobber kan trekke i retning av at det kan bli vanskeligere å få jobb for noen utsatte grupper. På den annen side er det rimelig å anta at både virksomhetene og den enkelte investerer mer i kompetanse når arbeidstaker er fast ansatt.

For virksomhetene vil endringen innebære en begrensning i forhold til dagens regulering ved at muligheten til å benytte den generelle adgangen faller bort. Det kan få konsekvenser for enkelte virksomheters muligheter til midlertidige ansettelser i situasjoner hvor det for eksempel kan være usikkerhet om deres økonomiske grunnlag ved oppstart av nye prosjekter og lignende. Med tanke på de erfaringene som er høstet med bruken av denne bestemmelsen siden den ble innført, er det imidlertid rimelig å anta at konsekvensene samlet sett blir små. Kartlegginger tyder på at de øvrige grunnlagene for midlertidig ansettelse vil være tilstrekkelige for mange virksomheters behov. I hovedsak benyttes faste ansettelser. Her er regelverket uendret og virksomhetene har samme muligheter som tidligere til ansettelser og oppsigelser innenfor rammen av lov og avtaleverk.

Forslaget bidrar til å videreføre et arbeidsliv som bygger på faste ansettelser. Det skaper trygghet for arbeidstakere og gir forutsigbare rammer for virksomhetene. Faste ansettelser er et sentralt grunnlag for den norske modellen, preget av samarbeid i virksomhetene og mellom partene i arbeidslivet og myndighetene. Reguleringer som legger til rette for å bruke faste ansettelser i størst mulig grad kan bidra til å forhindre økende ulikheter i samfunnet og gi stabile rammebetingelser for utvikling av produktivitet, verdiskaping, kompetanseutvikling og omstillingsevne i samfunnet.

## 8 Merknader til de enkelte bestemmelsene

---

### *Til § 10-5 første ledd*

Som følge av at § 14-9 andre ledd bokstav f oppheves, fjernes tredje punktum som fastslår at avtale om gjennomsnittsberegning ikke kan inngås med arbeidstakere som er midlertidig ansatt på dette grunnlaget.

### *Til § 14-9 andre ledd*

Den generelle adgangen til midlertidig ansettelse i tolv måneder etter bokstav f oppheves. Som følge av dette, fjernes også bestemmelsen om kvote i bokstav f andre punktum.

### *Til § 14-9 femte ledd*

Som følge av at § 14-9 andre ledd bokstav f oppheves, fjernes femte punktum som presiserer at unnlattelse av å gi arbeidstakeren skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden, ikke gir grunnlag for ansettelse utover tolv måneder ved ansettelse på dette grunnlaget.

### *Til § 14-9 syvende ledd*

Som følge av at bokstav f i § 14-9 andre ledd oppheves, tas henvisningen til bokstav f ut av første og andre punktum.

### *Til § 14-9 åttende ledd*

Som følge av at bokstav f i § 14-9 andre ledd oppheves, fjernes åttende ledd om karantene.

### *Til § 14-11 første ledd*

Som følge av at bokstav f i § 14-9 andre ledd oppheves, fjernes tredje punktum om rettsvirkningen ved brudd på bestemmelsen om kvote.

### *Til § 18-6 første ledd*

Henvisningen til § 14-9 andre ledd bokstav f tas ut som følge av at bestemmelsen oppheves. Endringen berører ikke Arbeidstilsynets kompetanse til å føre tilsyn med drøftingsplikten, jf. det som etter endringen blir § 14-9 andre ledd andre punktum.

I forslaget til endring i § 18-6 er det tatt hensyn til endring i bestemmelsen som ble vedtatt i juni 2021 og trer i kraft 1. januar 2022, jf. lovvedtak 161 (2020–2021), Prop. 153 L (2020–2021) og Innst. 520 L (2020–2021).

### *Til ikrafttredelse*

Departementet foreslår at lovendringene trer i kraft fra den tiden Kongen bestemmer.

Arbeids- og sosialdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse).

---

Vi **HARALD**, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse) i samsvar med et vedlagt forslag.

---

## Forslag

### til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (midlertidig ansettelse)

#### I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 10-5 første ledd tredje punktum oppheves.

§ 14-9 andre ledd bokstav f oppheves.

§ 14-9 femte ledd femte punktum oppheves.

§ 14-9 syvende ledd første og andre punktum skal lyde:

Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter andre ledd bokstav a, eller i mer enn tre år etter andre ledd bokstav b, skal anses som fast ansatt, slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Det samme gjelder for arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter andre ledd bokstav a og b i kombinasjon.

§ 14-9 åttende ledd oppheves.

§ 14-11 første ledd tredje punktum oppheves.

§ 18-6 første ledd første punktum skal lyde:

Arbeidstilsynet gir de pålegg og treffer de enkeltvedtak ellers som er nødvendig for gjennomføringen av bestemmelsene i og i medhold av § 1-7, kapittel 2, § 2 A-6, kapittel 3 til kapittel 11, samt §§ 14-1 a, 14-5 til 14-8, § 14-9 *andre ledd andre* punktum, § 14-12 første til tredje ledd, § 14-12 a første ledd, § 14-12 b første ledd, § 14-15 andre og sjette ledd og §§ 15-2, 15-15, 18-5 og 18-8.

#### II

Loven trer i kraft fra den tiden Kongen bestemmer.

---

**Vedlegg 1****Kildehenvisninger**

- Alsos, K., Oldervoll, J. og Øistad, B. S. (2017). *Bare plunder og heft: Erfaringer med midlertidig ansettelse og deltidsansattes rett til utvidet stilling i kommunal sektor*. Fafo-rapport 2017:26.
- Engebreetsen, L. S., Salvanes, K. G. og Vassengen, J. F. (2012). *Midlertidige stillinger – et springbrett til permanente stillinger?* Statistisk sentralbyrå, Økonomiske analyser 5/2012.
- Ingelsrud, M. H., Hansen, P. B. og Underthun, A. (2020). *Konsekvenser av atypiske tilknytningsformer for arbeidsforhold og partssamarbeid*. Rapport 2020:08. Arbeidsforskningsinstituttet.
- Nergaard, K. (2018). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport*. Fafo-rapport 2018:38.
- OECD (2013). *OECD Employment Outlook*.
- OECD (2020). *OECD Employment Outlook*.
- Strøm, M., von Simson, K. og Østbakken, K. M. (2018). *Midlertidige ansettelser og grupper med svak tilknytning til arbeidslivet*. Rapport 2018:2. Institutt for samfunnsforskning.
- Strøm, M. og von Simson, K. (2020). *Atypisk arbeid i Norge 1995–2018*. Rapport 2020:12. Institutt for samfunnsforskning.
- Svalund, J. og Nielsen, R. A. (2017). *Midlertidig ansettelse i Norge – en vei inn i stabilt arbeid?* I Søkelys på arbeidslivet 01-01/2017.
- Svalund, J. og Berglund, T. (2018). *Fixed-term employment in Norway and Sweden: A pathway to labour market marginalization?* I European Journal of Industrial Relations nr. 24.
- Øistad, B. S., Svalund, J., Dølvik, J. E. og Jesnes, K. (2019). *Liberalisering av reglene for midlertidige ansettelser: Hvorfor har virkningene uteblitt?* I Søkelys på arbeidslivet 03/2019.