

Kandidatnr:

2248

2422

2458

Bacheloroppgave ved Høyskolen Kristiania

BCR3103

Vår 2020

Antall ord: 16797



«Try and Hire»

*En oppgave om utprøving av arbeidstakere
før fast ansettelse*

*«Denne oppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høyskolen Kristiania.
Høyskolen Kristiania er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner
eller anbefalinger»*

Forord

Denne oppgaven er skrevet som en avsluttende del av vårt studium i HR og personalledelse ved Høyskolen Kristiania. Det har vært en krevende men også svært spennende og lærerik prosess.

Tre fine år ved Høyskolen Kristiania er nå over. Vi er tre takknemlige studenter for tiden vi har hatt her sammen med dyktige forelesere og gode medstudenter. Vi har hatt en bratt læringskurve og studiet har krevd mye hardt arbeid. Vi kan se tilbake på de siste tre årene med nye vennskap, ny kunnskap og erfaringer som vi tar med oss videre. Vi leverer nå med stor lettelse og glede vår siste oppgave ved Høyskolen Kristiania.

Vi ønsker å gi en stor takk til alle informantene som deltok i undersøkelsen. Vi setter stor pris på at de frivillig tok seg tid og viste interesse for vår oppgave. Videre vil vi takke vår veileder Kjetil Vedøy for god faglig hjelp og konstruktive tilbakemeldinger underveis i prosessen. Forelesere, alle venner og familie som har støttet oss gjennom denne prosessen. Tusen takk!

God lesing!

Bergen, 1. juni 2020

Sammendrag

Formålet med denne oppgaven har vært å rette søkelyset på et område knyttet til leie av arbeidskraft som befinner seg i en gråsoner i regelverket og som er gjort relativt lite forskning på. Vi har sett på hvorvidt det å gi arbeidsgivere mulighet til å teste arbeidstakere før en eventuell fast ansettelse er tjenester som tilbys av bemanningsbransjen og hvorvidt regelverket knyttet til dette håndheves. Vi har også undersøkt i hvilken grad det er aksept for denne praksisen blant arbeidstakere. Med dette ønsker oppgaven og belyse følgende problemstilling: «*Omgår bemanningsbransjen lovverket for midlertidig ansettelse ved å tilby try and hire?*»

Metodene vi har benyttet er både en kvalitativ og kvantitativ tilnærming, ettersom vi så det mest hensiktsmessig for å kunne innhente tilstrekkelig data for å kunne besvare problemstillingen. Vi har gjennomført tre dybdeintervjuer og to spørreundersøkelser med informanter som kunne belyse både arbeidstaker og arbeidsgiver siden av temaet.

Hovedfunnene våre viser at «try and hire» er en praksis som er lite kjent blant befolkningen forøvrig og lite forsket på av eksperter. Det er en praksis som kan være vanskelig å fange opp da brudd på loven er knyttet til hensikten med ansettelsen. Lite kunnskap om regelverket knyttet til midlertidig ansettelser og at det ikke foreligger noen reelle sanksjoner ved brudd på regelverket er faktorer som kan knyttes til at en praksis som try and hire forekommer.

Innhold

1.0 INNLEDNING	5
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA	5
1.2 PROBLEMSTILLING.....	6
1.3 AVGRENSNING OG HYPOTESE	8
2.0 BEMANNINGSBRANSJEN	9
2.1 BEMANNINGSBRANSJENS HISTORIE.....	9
2.2 EØS AVTALEN	10
2.3 VIKARBYRÅDIREKTIVET	10
2.4 BEMANNINGSBRANSJEN UTVIKLING.....	11
2.5 BEMANNINGSBRANSJEN – POSITIVT ELLER NEGATIVT?	12
2.6 SERIØSE OG USERIØSE BEMANNINGSBYRÅ	14
3.0 TRY AND HIRE	15
3.1 REGELVERKET	15
3.2 UMLEIE OG INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT	17
3.2.1 INNLEIE AV ARBEIDSKRAFT.....	17
3.2.2 UMLEIE AV ARBEIDSKRAFT.....	17
3.4 LOVENS HISTORIE	18
3.5 HÅNDHEVING AV REGELVERKET	19
3.6 «MULIGHET FOR FAST ANSETTELSE»	21
4.0 METODE	22
4.1 METODISK TILNÆRMING.....	22
4.2 FORSKNINGSDESIGN	22
4.3 DATAINNSAMLINGSMETODE	23
4.3.1 INTERVJU.....	23
4.3.2 SURVEYUNDERSØKELSE	24
4.4 UTVALGSSTRATEGI.....	24
4.4.1 KVALITATIV METODE.....	24
4.4.2 KVANTITATIV METODE OG UTVALGSSTØRRELSE	25
4.5 INTERVJUGUIDE OG ETISKE HENSYN	25
4.6 GJENNOMFØRING	26
4.7 DATAANALYSE	27
4.8 METODEREFLEKSJON.....	27
4.9 KVALITETSSIKRING AV DATA	28

4.10 GYLDIGHET	29
4.11 PÅLITELIGHET	29
4.12 ETIKK	30
4.12.1 ANONYMISERING	31
5.0 ANALYSE	32
5.1 INNLEDNING.....	32
5.2 GRUPPE 1: RESPONDENTER	32
5.2.1 «TRY AND HIRE»	33
5.2.2 OM DET ER ØNSKELIG FOR ARBEIDSGIVER Å BENYTTE SEG AV «TRY AND HIRE»	34
5.2.3 MULIGHET FOR FAST ANSETTELSE	34
5.2.4 LOVENS TYDELIGHET.....	34
5.2.5 SERIØSE OG USERIØSE BEMANNINGSBYRÅ.....	35
5.2.6 UHELDIGE SIDER AV BEMANNINGSBRANSJEN	36
5.2.7 HÅNDHEVING AV REGELVERKET – HVEM PASSER PÅ?	36
5.2.8 MANGEL PÅ FORSKNING.....	37
5.3 GRUPPE 2: INFORMANT	38
5.3.1 KORT HISTORIE	38
5.3.2 KJENNSKAP TIL LOVVERKET	39
5.3.3 OMGÅELSE AV REGELVERKET	39
5.3.4 «TRY AND HIRE»	40
5.3.5 BEMANNINGSBYRÅ – POSITIVT ELLER NEGATIVT?	40
5.4 SPØRREUNDERSØKELSER.....	41
5.4.1 SVAR FRA BEFOLKNINGEN	41
5.4.2 SVAR FRA BEMANNINGSBRANSJEN.....	45
6.0 DRØFTING	49
7.0 KONKLUSJON	52
8.0 VIDERE FORSKNING	52
LITTERATURLISTE.....	53
VEDLEGG 1: ARBEIDSTILSYNET	58
.....	58
VEDLEGG 2 INTERVJU NHO	60
VEDLEGG 3: INTERVJU KRISTIN ALSOS.....	68
VEDLEGG 4: INTERVJU ANONYM KILDE	74
VEDLEGG 5: SVAR SPØRREUNDERSØKELSE BEMANNINGSBYRÅ	78
VEDLEGG 6: SPØRREUNDERSØKELSE BEFOLKNING	83

1.0 INNLEDNING

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Se for deg at du er i en situasjon der du er helt avhengig av å få deg en jobb så raskt som mulig. Du går gjennom utallige jobbannonser og finner en annonse for en fast stilling som beskriver akkurat deg og dine ferdigheter, så du sender en søknad. Annonsen lyses ut via et bemanningsbyrå, så noen dager etter at du har sendt søknaden din blir du innkalt til et intervju der du snakker med en representant fra bemanningsbyrået. Her blir du grundig informert om stillingen og du føler at jobben er midt i blinken for deg. Representanten fra bemanningsbyrået er fornøyd med intervjuet og sender deg videre til et nytt intervju med bedriften som ønsker å leie inn. Dette intervjuet går også strålende og du får vite at du skal starte sammen med tre andre kandidater som skal jobbe sammen med deg.

Noen dager senere får du tilsendt en kontrakt for å inngå arbeidsforholdet, men i det du går gjennom kontrakten ser du at oppdraget er satt til å vare i bare 14 dager. Du stusser litt over dette og lurer på om det er gjort en feil med datoene, så du kontakter bemanningsbyrået for å høre hvorfor oppdragstiden er så kort. Representanten forteller at dette er fordi kunden bare ønsket å benytte seg av bemanningsbyrået for å få hjelp til å finne aktuelle kandidater slik at de kunne ansette kandidaten fast så raskt som mulig og at dette var helt normalt. Du synes fremdeles dette er litt rart, men siden du ikke er i en situasjon der du har mulighet til å være kravstor slår du deg til ro med svaret du får.

Uken etter begynner du på din nye arbeidsplass med dine nye kollegaer. Første dagen går fint, men du føler at du fremdeles har litt å lære for å gjøre jobben perfekt, og sjefen beroliger deg med at det er god tid til å lære seg hvordan alt skal gjøres. Det blir samme dag opprettet en egen gruppechat med deg, sjefen og dine nye kollegaer, der sjefen deler et sammendrag av dagen og fremhever den som har fått best resultat.

Etter noen dager snakker du med en av dine nye kollegaer som forteller at de har fått vite at sjefen bare planlegger å beholde to av de fire som er innleid. Dette gjør deg litt engstelig da du vet at selv om du har gjort en god jobb så er du ikke den som har oppnådd de beste resultatene, og du har også merket at sjefen ikke har virket veldig fornøyd med dette. Du går derfor for å snakke med sjefen og forteller at du trives veldig godt og at du gjerne ønsker å bli

enda bedre. Du forteller også at du er åpen for å gjøre annet arbeid dersom det er behov for det, og sjefen uttrykker glede for dette og forteller at de skal se på saken og ringe deg fredagen samme uke, også for å fortelle når du skal jobbe uken etter.

Fredagen kommer uten at du hører noe, og på slutten av dagen får du en SMS der du får beskjed om at du vil bli kontaktet på mandag istedenfor. På mandag ringer derimot representanten fra bemanningsbyrået og forteller at sjefen ikke ønsker å fortsette arbeidsforholdet og at du ikke vil bli satt opp på noen nye vakter, selv om det er en uke igjen av oppdraget. Ikke lenge etter blir du fjernet fra gruppechatten uten noen videre kontakt fra sjefen, og du står brått igjen uten arbeid og uten å helt forstå hva som har skjedd.

Denne historien fant sted høsten 2019 og ble videre det som inspirerte denne oppgaven. Vi stusset over at dette var noe som kunne skje i det norske arbeidsmarkedet og lurte på hvilke regler det var som gjorde at dette kunne være mulig. Vi hadde tidligere hørt om begrep som «try and hire» der man kan leie inn kandidater for å teste de ut i en periode før de blir tilbudt fast ansettelse, men vi hadde aldri hørt om en slik historie. Siden slik praksis er ulovlig i Norge ble vi derfor nysgjerrige på om denne arbeidstakeren var blitt utsatt for en try and hire prosess og om dette eventuelt var et engangstilfelle eller om det er noe som er vanlig.

1.2 Problemstilling

Relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker har aldri vært likeverdig og er preget av at arbeidsgiver har hatt mer makt og sterkere innflytelse enn det arbeidstaker har (Johansen og Sætersdal 2017, 167). Frem til den industrielle revolusjonen var forholdet mer eller mindre preget av private avtaler som ble inngått mellom arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker, et bytteforhold mellom arbeidsoppgaver på den ene siden og lønn på den andre. Ingen andre parter blandet seg inn i det og kjøp og salg av arbeidskraft kunne fritt gjøres til den pris og med de betingelsen som man ønsket (Johansen og Sætersdal 2017, 167). Denne tiden førte med seg svært ujevne maktforhold som følge av større tilgang på arbeidskraft enn behov, arbeidsgivere kunne derfor fritt regulere lønns og arbeidsforhold. Et uregulert arbeidsliv var med dette i sterk fremvekst og forholdene var ikke bærekraftige. Dette var opphavet for at lovgiving og reguleringer kom på banen for å skape mer verdige arbeidsvilkår og like konkurransevilkår (Johansen og Sætersdal 2017, 168).

Et område som skiller Norge fra andre land er idealet om at alle skal ansettes fast, dette står veldig sterkt og er nedfelt i arbeidsmiljøloven (Johansen og Sætersdal 2017, 262). I andre

europiske land er det lettere å basere seg på midlertidig ansatte. Tar man Frankrike som eksempel er 90 % av nyansettelser midlertidige ansettelser, fordi arbeidsgivere ikke ønsker å forplikte seg med faste ansettelser (Johansen og Sætersdal 2017, 262). «Try and hire» er en prosess som innebærer at man tester ut en arbeidstaker i en periode før en eventuell fast ansettelse og er en praksis som er i strid med lovverket i Norge.

Fremveksten av bemanningsbyråer skjedde hovedsakelig i Norge etter år 2000 da forbudet mot arbeidsutleie ble opphevet. Negaard et al. 2011 intervjuet 43 kundebedrifter og fant her ut at 18 av virksomhetene benyttet innleie som en strategi for å rekruttere nye arbeidstakere (Nergaard m.fl. 2011, 121) En presentasjon av bemanningsbransjen og dens historie i Norge følger senere i oppgaven.

Begrepet «Try and Hire», eller «prøv ut og ansett», kommer opprinnelig fra utlandet og er en praksis hvor arbeidsgiver kan prøve ut en arbeidstaker i en periode for å vurdere om en vil tilby vedkommende fast ansettelse (Vedlegg: Arbeidslivet.no) Da vi begynte å undersøke temaet fant vi ut at det å praktisere try and hire ikke er særlig gjennomførbart for en vanlig arbeidsgiver, vi rettet derfor blikket mot bemanningsbransjen for å se om det i det hele tatt kunne være mulig å gjennomføre en slik prosess via en tredjepart.

Vi fant etter hvert ut at det regelverket som ligger til grunn for midlertidig ansettelse i Norge, til en viss grad gjør det mulig å benytte seg av «try and hire». Vi vet imidlertid at det at noe er mulig å gjøre ikke dermed betyr at det faktisk blir gjort. Men manglende håndheving av regelverket gir gode grunner til å undersøke videre. Det tok ikke lang tid før vi innså at temaet vi hadde valgt å skrive om kunne by på utfordringer. Det har vært forsket generelt lite på dette temaet og stadige endringer i regelverket kunne gjøre det vanskelig i forhold til teorien vi ønsket å benytte oss av. Vi mente likevel at dette var et viktig tema å belyse og tok utgangspunkt i problemstillingen:

«Omgår bemanningsbransjen lovverket for midlertidig ansettelse ved å tilby try and hire?»

Med dette ønsker vi å avdekke hvorvidt reglene knyttet til midlertidig ansettelse i Arbeidsmiljøloven omgås for å gi bedrifter muligheten til å teste ut arbeidstakere før fast ansettelse. Vi mener da hovedsakelig de tilfellene der en arbeidsgiver har et reelt behov for å ansette noen fast, men istedenfor velger å leie inn en kandidat på oppdrag via et

bemanningsbyrå for så å tilby kandidaten fast stilling dersom de er fornøyde etter endt oppdrag.

1.3 Avgrensning og hypotese

Temaet «try and hire» er bredt og mulig å tolke på flere måter. Man kan ha to prosesser som ser tilsvarende like ut, der den ene er en fullt lovlig prosess, mens den andre er ulovlig bruk av «try and hire». Det er altså selve *hensikten* bak prosessen som avgjør om arbeidsgiver bryter loven, det kan derfor være vanskelig å vurdere hvorvidt det faktisk er ulovlig bruk av midlertidig arbeid. I tillegg kan det være utfordrende å kartlegge dersom noen gjør noe ulovlig, da de aller fleste vil vegre seg for å vedkjenne dette og vil unngå å stille seg selv i et dårlig lys.

På bakgrunn av at det er arbeidsgivers hensikt som avgjør om en prosess er lovlig eller ikke, vil vi derfor ikke forsøke å avdekke i hvor stor grad «try and hire» forekommer, men heller fokusere på *hvorfor* bemanningsbyråer og arbeidsgivere gjør dette og hvorfor arbeidstakere aksepterer at det skjer. Vi har da falt på følgende hypotese:

«Lovbrudd skjer fordi regelverket ikke blir håndhevet, og fordi arbeidstakerne forstår motivene til arbeidsgiveren, selv om begge parter vet at dette ikke er lovlig praksis».

2.0 BEMANNINGSBRANSJEN

2.1 Bemanningsbransjens historie

I 1970 fantes det rundt 20 bemanningsbyråer i Norge og disse hadde sin fremvekst i verkstedindustrien. På denne tiden var det mangel på faglært arbeidskraft i Norge og bemanningsbyråene kuppet faglærte fra bedriftene ved å tilby de høyere lønn, noe som førte til at bedrifter ble tvunget til å leie tilbake sine tidligere ansatte for å kunne utføre oppdrag (Hasås, 2017). Misnøyen var derfor stor knyttet til bedriftene som drev med utleie av arbeidskraft, da ansatte kunne se sine tidligere kollegaer utføre samme jobb som seg selv og få utbetalt en mye høyere lønn for samme arbeid. Dette resulterte i at ansatte organiserte aksjoner for å oppnå lik lønn som de innleide, og blant verftene var det stor enighet om at man ønsket et forbud mot bemanningsbyråer (Hasås, 2017). De fikk etterhvert med seg Norsk Arbeidsgiverforening (NAF), forløperen til NHO på laget. NAF kom så med innvending om at de ønsket at man skulle kunne søke dispensasjon til innleie innen bransjen Handel og Kontor, noe som senere ble godkjent (Hasås, 2017).

Den 19. juni 1971 skrev Statens informasjonstjeneste et skriv i alle landets aviser hvor de informerte om at det fra og med 1. juli samme år ville være forbudt å drive virksomhet som stilte egne arbeidstakere til disposisjon til en annen oppdragsgiver (Hasås, 2017).

På denne tiden fantes det eksempler på store oljeselskaper som bygde brakkerigger for et større antall innleide arbeidere som hovedsakelig kom fra utlandet, og omfanget av denne typen praksis var betydelig når problemet senere ble tatt opp av Arbeiderpartiet i 1986. (Hasås, 2017). Den private arbeidsformidlingen hadde nå blitt like stor som den offentlige, og man begynte å se tendenser som ville true Norske arbeidsplasser. Tariffavtaler ble undergravd og det var mindre respekt for sysselsettingsloven. Ansatte ble tilbudt lav timesats og høy kost og losji, noe som på mange måter var i strid med skatteloven. Samtidig tapte Den norske stat flere hundre millioner i skatter og avgifter (Hasås, 2017). Selv om det var forbud mot privat arbeidsutleie fikk mange likevel dispensasjon til å drive med dette. Fylkesarbeiderkontorene var de som kunne innvilge dispensasjoner og gav i 1997 ut 1800 dispensasjoner til innleie av arbeidskraft til tross for at det var kjent at det foregikk ulovlig innleie som arbeidsdirektoratet ikke gikk til politiet med. Dette hadde sammenheng med at det ikke fantes noen tilfeller hvor bedrifter alene hadde blitt dømt for å drive ulovlig arbeidskraft utleie (Hasås, 2017).

2.2 EØS avtalen

Norge valgte i 1992 å signere EØS avtalen og ble dermed underlagt EFs konkurranseregler. I 1997 avsa EFs domstol en dom som slo fast at Italias monopol for arbeidsformidling var forbudt, og samme år ble ILO konvensjon 181 vedtatt der det fremkom at medlemslandene som forpliktet seg til å følge avtalen skulle tillate privat arbeidsformidling (Hasås, 2017). Dette året trådte også Kjell Magne Bondevik inn som statsminister i Norge, og Blaalid-utvalget som skulle vurdere privat arbeidsformidling ble satt. Utvalget ble ledet av Johan Blaalid som hadde representanter fra flere departementer, og sidene for både arbeidsgiver og arbeidstaker fikk tildelt tre representanter. I ettertid har Liv Undheim, som var representant for LO, uttalt at det var LO som gikk inn for å endre loven da de så at den ville komme, og at de derfor ønsket å være i forkant. September 1998 var innstillingen klar og Blaalid-utvalget konkluderte med at privat arbeidsformidling og arbeidsutleie skulle være lovlig (Hasås, 2017).

1. juli 2000 trådte de nye reglene i kraft og det var nå tillatt å leie ut arbeidskraft. De nye endringene er regulert i arbeidsmiljøloven § 14-12 som skiller mellom to typer av utleie: Den ene handler om bemanningsbyrå hvor bedrifter som leier inn må ha tariffavtale og en skriftlig avtale med tillitsvalgt om innleie. Den andre omhandler andre bedrifter som ikke har til hensikt å drive med utleie. Dette er noe vi vil se nærmere på senere i oppgaven (Hasås, 2017).

2.3 Vikarbyrådirektivet

Vikarbyrådirektivet ble vedtatt av EU september 2008. Direktivet har to hensikter, der den ene å verne om arbeidstakeren, og den andre er å anerkjenne vikarbyråer som arbeidsgivere. For arbeidstakeren betyr direktivet at man har krav på samme lønn og at man skal behandles på lik linje med de andre på arbeidsplassen hvor man er innleid. For mange utgjorde direktivet at de gikk opp i lønn. I Norge var det uenighet om avtalen og LO ønsket at stortinget skulle bruke reservasjonsretten og si i fra seg avtalen. Den sittende regjeringen ønsket derimot ikke dette og direktivet ble i 2012 en del av arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven (Arbeidstilsynet, Hasås 2017).

2.4 Bemanningsbransjen utvikling

I dag er det registrert litt under 2000 bemanningsbyrå hos arbeidstilsynet hvor rundt halvparten av bedriftene opererer aktivt med utleie av arbeidskraft. 221 av disse er registrert som medlem hos NHO Service og Handel, og disse står for rundt 80% av bransjens inntjening (Hasås, 2017). Dette tilsvarer 27 000 årsverk, noe som da tilsier at hele bransjen totalt produserer 34 000 årsverk. Dersom man ser på arbeidsstyrken i Norge består den av 2 650 000 personer. Av det totale timeantallet står bemanningsbransjen for mellom 1-2 % av disse (Hasås, 2017). I det følgende har vi vedlagt en tabell som gir en oversikt over hvordan bemanningsbransjen har vokst fra 1999 til 2010.

ÅR	Antall bemanningsbyrå
1999	207
2000	264
2001	327
2002	405
2003	483
2004	466
2005	531
2006	663
2007	807
2008	926
2009	949
2010	927

(Nergaard m.fl. 2011)

2.5 Bemanningsbransjen – positivt eller negativt?

Bemanningsbransjen er ofte oppe i den offentlige debatten. I de fleste fløyer er det enighet om at både det offentlige og private næringslivet har behov for hjelp til å løse midlertidige behov når det kommer til arbeidstopper og vikarer ved sykefravær (NHO, 2019). Det er dog uenighet om hvorvidt dette skal gjøres med private bemanningsbyrå eller via det offentlige. Før stortingsvalget 2017 gikk både AP, SV, Rødt og Senterpartiet hardt ut mot bemanningsbransjen. Rødt ønsket på sin side å totalforby bemanningsbyrå, mens SV ville ha byråene ut av norsk arbeidsliv. AP ville stramme inn regelverket og Senterpartiet ønsket at det offentlige ikke skal benytte seg av bransjen (Amundsen, 2017).

Fellesforbundet sier også at de vil jobbe aktivt for å avvikle bransjen i sin nåværende form og ønsker at arbeidsformidling skal bli en sterkere offentlig oppgave (Fellesforbundet, 2019). Ann-Cecilie Kalternborn, Adm. direktør i NHO Service og Handel uttaler derimot at en slik avvikling av bemanningsbransjen vil bety at bedrifter måtte takke nei til oppdrag og at dette vil føre til tap et av Norske arbeidsplasser (NHO, 2019).

Blant ledere i Norske bedrifter som har benyttet seg av bemanningsbyrå de tre siste årene uttalte 63 % at bemanningsbyråene tilførte mer fleksibilitet, og 4 av 10 mente at bemanningsbyråene tilførte bedriftene større konkurranseevne (Manpower, 2018). Det er dog viktig å bemerke at denne undersøkelsen ble gjennomført i regi av Manpower, og ikke av en uavhengig og objektiv forskningsinstitusjon. I en studie gjennomført i regi av NHO fremlegges det hvilke nytteverdier bemanningsbyrå har for ulike parter. Her fremkommer det følgende:

Nytten for arbeidsgiver	Nytten for arbeidstaker	Nytten for økonomien
Gir hjelp i oppgangs og nedgangstider, samt bedre utnyttelse av ressurser og konkurransefordeler	Lettere tilgang til arbeidsmarkedet, kompetansebygging, fleksibilitet og positiv effekt for senere arbeidsliv.	Gir mindre risiko og raskere ansettelse.

(NHO Service og Handel 2018)

Arbeidsmarkedet i Norge blir mer velfungerende. Norske bedrifter kan relativt raskt regulere arbeidsstokken til etterspørselen i markedet, og for den ansatte kan dette være en inngangsdør til fast ansettelse. NHO hevder at bemanningsbransjen fører til at studenter, unge og de uten arbeidserfaring kommer seg lettere inn og får fotfeste i arbeidslivet og at Norge får mer fleksibel og tilgjengelig arbeidskraft, noe som gir økt produksjon over tid (NHO Service og Handel 2018). Når en bedrift benytter seg av innleid arbeidskraft kan dette åpne en dør til fast ansettelse. Studenter kan få prøve forskjellige yrker, noe som gjør man kan bli trygg på valg av yrker/studier. For mange kan det være vanskelig å få sin første jobb, men via bemanningsbyrå kan man få mulighet til å vise sin markedsverdi. Dette kan gjelde folk med hull i sin CV, eller arbeidsledige som bedrifter kan være skeptisk mot å ansette. NHO og bemanningsbransjen argumenterer for at fordelene med bransjen ligger i faktorene som nevnt over (NHO Service og Handel 2018).

Rundt 51% av de som er midlertidig ansatt oppnår fast jobb innen 12 mnd. mens 59% oppnår fast jobb innen 21 måneder (Nergård 2018). Dette gjelder hovedsakelig Norske arbeidstakere. For østeuropeere jobber fortsatt 40 % av dem via et bemanningsbyrå etter 5 år, mens blant nordmenn gjelder dette bare for 14 % (Friberg 2016, Eldring og Ørjasæter 2018, 41) Friberg har konkludert med at «innfødte» blir leid inn til å fylle reelle vikariater og topper, mens migranter blir brukt som hyperfleksibel arbeidskraft for bemanningsbyrå og innleie bedrifter (Eldring og Ørjasæter 2018, 41).

Tidligere kunne bemanningsbyrå ansette uten garantilønn eller noen form for stillingsprosent, men 1 januar 2019 kom det nye regler som pålegger bemanningsbyrå å ansette med både stillingsprosent og fast grunnlønn. Samtidig har den ansatte nå rett til å vite når en skal jobbe. Etter reglene trådte i kraft har man dog sett tilfeller hvor bemanningsbyråene har delt ut stillingsprosenter til sine ansatte, hvor den ansatte ikke får opplyst når de skal jobbe samtidig som vedkommende nektes å ta seg jobb andre steder før det er godkjent av bemanningsbyråene (Strand 2019). Selv om mange som blir innleid via et bemanningsbyrå senere blir tilbudt fast stilling hos bedriften, har man også tilfeller hvor folk ikke har andre alternativer enn å fortsette å jobbe via byrået, og disse blir derfor ikke en del av det faste arbeidslivet, noe som er svært uheldig for den det gjelder (Amundsen 2017). Ifølge NAV valgte 4 av 10 bedrifter å ikke utlyse stillinger eksternt i 2017 (NAV 2017). Stillingene blir besatt enten internt, via nettverk eller via bemanningsbyrå, og for ansatte som ikke har tilgang til de to førstnevnte vil bemanningsbyråene sørge for at man når en større del av

arbeidsmarkedet (NHO Service og Handel 2018).

2.6 Seriøse og useriøse bemanningsbyrå

Bemanningsbransjen opplever stadig nye reguleringer og tiltak som skal gjøre opp for useriøsitet i bransjen. Reglene kan oppleves som omfattende og det krever store HR-ressurser dersom man skal gjøre ting på riktig måte. Flere hevder at jo vanskeligere reglene er å praktisere desto større konkurransefortrinn har de useriøse (Eldring og Ørjasæter 2018, 39). Nestleder i Fellesforbundet, Steinar Krogstad, ytrer også at reglene kan være vanskelig å forstå og uttaler at medlemmer daglig tar kontakt med spørsmål om hvordan nye regler skal tolkes. Samtidig uttaler han at det forekommer flere brudd på avtalen mellom LO og NHO hvor bedriftene må inngå skriftlig avtale med de tillitsvalgte før de leier inn arbeidskraft (Hasås, 2019). I realiteten kan det dog være vanskelig å skille mellom seriøse og useriøse bemanningsbyrå da det ikke er noen klar definisjon på hva som ansees som en avgjørende faktor for å bli sett på som en seriøs aktør.

3.0 TRY AND HIRE

Begrepet «Try and Hire», eller «prøv ut og ansett», kommer opprinnelig fra utlandet og er en praksis hvor arbeidsgiver kan prøve ut en arbeidstaker i en periode for å vurdere om en vil tilby vedkommende fast ansettelse (Vedlegg: Arbeidslivet.no). På regjerings hjemmesider fremkommer det at try and hire innebærer at bemanningsbyråene tilbyr sine oppdragsgivere å leie vikar for et nærmere angitt tidsrom, slik at oppdragsgiver kan prøve ut den aktuelle kandidaten og så velge å ansette dersom det er ønskelig for begge parter ved utgangen av det opprinnelige oppdraget (NOU 1998, 15).

I denne oppgaven ser vi på bemanningsbyråenes rolle og hvorvidt de tilbyr en try and hire praksis til sine kunder. Negaard et al. 2011 intervjuet 43 kundebedrifter og fant her ut at 18 av virksomhetene benyttet innleie som en strategi for å rekruttere nye arbeidstakere (Nergaard m.fl. 2011, 121). Som tidligere nevnt er 221 av de 1000 aktive bemanningsbyråene medlem av NHO Service og Handel, og NHO gir tydelig beskjed til sine aktører om at de ikke skal benytte seg av try and hire og at lovverket skal følges (Hagen 2009). Slik regelverket står i dag er bruk av try and hire en ulovlig praksis i Norge, dette vil komme tilbake til i det følgende. Det er dog en vanlig praksis i andre land og man trenger ikke reise lengre enn til nabolandet Sverige for at dette er lovlig (Svalund m.fl. 2018).

3.1 Regelverket

Norsk arbeidsliv kjennetegnes i dag av at det er høy produktivitet i industrien, lav arbeidsledighet og lik representasjon av begge kjønn på de fleste områder i samfunnet. Norske arbeidstakere har en rekke velferdsordninger og omfattende rettigheter i arbeidslivet gjennom arbeidsmiljøloven (Johansen og Sætersdal 2017, 165). Loven har som formål å sikre trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet, samt sikre et helsefremmende og inkluderende arbeidsliv (Regjeringen 2018). Arbeidsmiljøloven danner grunnlaget for å kunne svare på vår problemstilling.

Ifølge arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd er hovedregelen at det skal ansettes fast, med dette menes at arbeidsforholdet ikke skal ha tidsbegrensning og at den er gjeldende til oppsigelse gjøres av en av partene. Det åpnes for at avtale om *midlertidig ansettelse* likevel kan inngås dersom en av følgende vilkår er oppfylt jf. § 14-9 andre ledd:

- a) Når arbeidet er av midlertidig karakter
- b) For arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) For praksisarbeid
- 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 omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.

Adgangen til å inngå avtaler om midlertidig ansettelse, har vært og er fremdeles et omdiskutert arbeidspolitisk spørsmål som ved flere anledninger har blitt endret i lovverket (Skjønberg, Hognestad og Hotvedt 2017, 123).

Praksisen «try and hire» i norsk arbeidsliv vil på bakgrunn av overnevnte være i strid med lovens bestemmelser ettersom det ikke er lovlig å ansette midlertidig for å teste ut arbeidstakeren, dersom man i realiteten har et fast behov (Ernes, Neumann, Sundet 2018).

3.1.2 Tre og fire års regelen

Arbeidsmiljøloven har klare begrensninger på hvor lenge en person lovlig kan jobbe midlertidig. For arbeidstakere som er ansatt i midlertidige stillinger etter overnevnte bokstav a, b og f gjelder det absolutte grenser for hvor lenge vedkommende kan være midlertidig ansatt jf. Arbeidsmiljøloven § 14-9 (6). Dette er også kalt «tre og fire års reglene» og innebærer at maksgrensen for å ha en ansatt i en midlertidig stilling er 3 og 4 år, avhengig av grunnlaget for den midlertidige ansettelsen. For ansatte som er sammenhengene midlertidig ansatt etter bokstav a (arbeid av midlertidig karakter) er grensen fire år. For ansatte som er sammenhengende ansatt med grunnlag i bokstav b (vikariat) eller bokstav f (generell adgang) er grensen tre år. Dersom grensene overstrides anses den ansatte som fast ansatt etter loven (Skjønberg, Hognestad og Hotvedt 2017, 124).

3.2 Utleie og innleie av arbeidskraft

Utleie av arbeidskraft reguleres i to ulike lover – arbeidsmarkedsloven og arbeidsmiljøloven. Bestemmelsene knyttet til å *leie ut* arbeidskraft finnes i arbeidsmarkedsloven kapittel 8 og adgangen til å *leie inn* arbeidskraft er regulert av arbeidsmiljøloven kapittel 14.

3.2.1 Innleie av arbeidskraft

Innleie av arbeidskraft deles etter arbeidsmiljøloven i to former. Den første er virksomheter som har til formål å drive utleie jf. Aml. §14-12. Dette er det som normalt kalles bemanningsbyråer og vikarbyråer. Ved denne bestemmelsen kan virksomheter leie inn arbeidskraft fra bemanningsbyrået dersom virksomheten har et midlertidig behov for arbeidskraft. Denne typen innleie vil altså ha samme utgangspunkt som at virksomheten skulle ansatt midlertidig selv og faller inn under rammene av Arbeidsmiljøloven § 14-9, andre ledd. I tillegg til dette kan virksomheter også avtale lokale tidsbestemte avtaler med tillitsvalgt om innleie, selv om det ikke foreligger et midlertidig behov. Dette gjelder dersom virksomheten er bundet av en tariffavtale, og etter nye bestemmelser av 1.januar 2019 må virksomheten være bundet av tariffavtaler inngått med fagforeninger med innstillingsrett (over 10 000 medlemmer) for å kunne inngå slike lokale avtaler om innleie (Alsos og Jensen 2013, 8).

Den andre formen for innleie kalles produksjons innleie, som vil si innleie fra virksomheter som ikke har til formål å leie ut arbeidskraft og reguleres i Arbeidsmiljøloven § 14-13. Ved denne typen innleie vil arbeidstakeren være fast ansatt hos utleier. For at en virksomhet ikke skal ha til formål å drive utleie, er det et vilkår at utleie skjer innenfor de samme fagområdene som er virksomhetens hovedbeskjeftigelse, og som ikke overstiger halvparten av de ansatte hos utleier. Denne formen for innleie vil ikke falle inn under rammene av denne oppgaven (Alsos og Jensen 2013, 9).

3.2.2 Utleie av arbeidskraft

Arbeidsmarkedsloven kapittel 8 definerer hva som innebærer utleie av arbeidskraft. Av loven fremkommer det at arbeidstakere leies ut fra en utleier til en innleier som er underlagt oppdragsgivers ledelse jf. Arbeidsmarkedsloven § 25 (Ernes, Neumann, Sundet 2018). Det fremkommer av forskrift av arbeidsmarkedsloven at alle virksomheter som har som formål å

drive utleie i Norge skal melde fra til arbeidstilsynet, og det er en rekke bestemte krav som må foreligge for at bemanningsselskapet skal kunne registreres som godkjent til å drive utleie. Først og fremst må selskapet være organisert som et aksjeselskap eller tilsvarende dersom det er registrert i et EØS-land. Dersom selskapet ikke er registrert slik kan det stilles en bank garanti tilsvarende det norske kravet til aksjekapital. Utenlandske foretak som ikke har fast forretning eller hjemsted i Norge må ha en fast representant i landet med fullmakt til å foreta rettslige handlinger på vegne av foretaket. Virksomheten må også være registrert i enhetsregisteret hos norske skattemyndigheter. Dersom virksomheten oppfyller disse kravene samt krav til organisering og økonomi vil arbeidstilsynet legge virksomheten inn i bemanningsforetak registeret, et register over godkjente bemanningsforetak (Alsos og Jensen 2013, 9).

3.4 Lovens historie

Etter at sysselsettingslovens endring trådte i kraft 1. juli 2000 og forbudet mot arbeidsutleie ble opphevet har det som nevnt vært flere endringer i regelverket som har påvirket handlingsrommet til aktørene i bemanningsbransjen. Det stilles stadig nye lovpålagte krav til kontroll både for den som leier inn og den som leier ut arbeidskraft. (Alsos og Jensen, 2013) 1. september 2008 vedtok EU vikarbyrådirektivet med formål å sørge for like vilkår for den innleide arbeidstaker som arbeidstakere ansatt hos bedriften. I 2013 trådte forskrift om bemanningsforetak i kraft og likebehandlingsprinsippet fremkommer av arbeidsmiljøloven §14-12. (Alsos og Jensen, 2013) 1. januar 2019 skjedde en ytterligere innstramming av regelverket knyttet til bemanningsbransjen, deriblant:

- Kun virksomheter knyttet til en fagforening med innstillingsrett har adgang til å avtale lokale avtaler om midlertidig ansettelse.
- Begrepet fast ansatt er ytterligere spesifisert, det stilles krav til at avtalen er løpende og tidsbegrenset og avtaleformer som «fast ansettelse uten garantilønn» faller bort.
- Ved arbeid periodevis skal arbeidsavtalen fastsette eller angi grunnlag for å beregne når arbeidet skal utføres etter krav om et reelt stillingsomfang

(Johansen 2013, NHO 2018)

Endringene som gjøres i regelverket har som formål å øke forutsigbarheten til dem som er ansatt gjennom et bemanningsbyrå og øke andelen faste ansatte (Moxnes 2019). Et resultat av dette er at aktiviteten i bransjen sank 4,5 % i første kvartal 2019 (Hagelien 2019, 2). De ulike endringene i regelverket vil kunne medføre økte kostnader for de ulike aktørene. En Fafo rapport fra 2013 fremlegger at de ulike virksomhetene i bransjen vil tilpasse seg disse endringene gjennom ulike strategier. Noen vil tilstrebe å følge regelverket, andre vil være villig til å omgå regelverket til sin egen fordel (Alsos og Jensen 2013, 7).

3.5 Håndheving av regelverket

Å skulle kartlegge hvorvidt reglene om adgang til midlertidig ansettelse og innleie er fulgt vil være en vurdering av hvorvidt vilkårene i bestemmelsene over er oppfylt. Arbeidskontrakten er en privatrettslig avtale mellom den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver. Det betyr at dersom det er brudd på reglene vil det være opp til den enkelte arbeidstaker å håndtere dette (Svalund, Øistad og Alsos 2019, 9). Vurderingen om et behov er av varig eller forbigående karakter vil i noen grad kunne være et skjønnsspørsmål (Svalund, Øistad og Alsos 2019, 8). En rapport fra Fafo om håndheving av regler for midlertidig ansettelser og innleie fremlegger at det er to måter å måle mulige brudd på arbeidsmiljøloven. Den første innebærer å spørre arbeidstaker om hvorfor vedkommende er midlertidig ansatt eller innleid. Den andre metoden er å spørre arbeidsgiver etter en begrunnelse for hvorfor de benytter seg av midlertidig ansettelser eller innleie. Begge disse metodene har mulige feilkilder og vil ikke kunne gi et eksakt svar på hvorvidt ansettelsen er i strid med loven eller ikke (Svalund, Øistad og Alsos 2019, 8). Analyser gjort på bakgrunn av Arbeidskraftundersøkelsen viser at mellom 23 og 35 prosent av midlertidige ansettelser ikke kan begrunnes i lovverket. Virksomhetsundersøkelsen 2019 tyder på at mellom 23 og 35 prosent av virksomhetene har oppgitt begrunnelser for bruk av innleie som synes å være i strid med arbeidsmiljøloven §14-11, jamfør § 14-9 (2), bokstav a-e, uten at det har vært en avtale med tillitsvalgte om dette (Svalund, Øistad og Alsos 2019, 10). Det fremkommer også av rapporten at 9 prosent av virksomhetene oppgir at de har befunnet seg i en gråsoner eller brutt reglene for midlertidig ansettelse de siste to årene. Dette er klart færre enn hva som kommer frem av begrunnelsene i Arbeidskraftundersøkelsen (Svalund, Øistad og Alsos 2019, 11).

Brudd på regelverket kan håndteres på forskjellige måter. Den ansatte kan ta opp saken med sin arbeidsgiver, eventuelt med støtte fra tillitsvalgt. Dersom dette ikke løser saken kan

arbeidstakere som er organisert bringe saken inn for forbundet som videre kontakter en advokat eller annen rådgiver for bistand. Dersom saken ikke løses her er neste nivå rettsapparatet, hvor saken kan løses gjennom mekling eller en dom (Svalund, Øistad og Alsos 2019, 11).

Fra Fafos rapport fremkommer det ulike årsaker til at regelverket ikke håndheves, deriblant at arbeidstakere ikke kjenner til lovverket og hvorvidt de er ansatt på lovlig eller ulovlig vis og dermed ikke tar saken opp. Kunnskapen om hvorfor saken ikke tas opp er basert på fokusgruppeintervjuer med midlertidig ansatte og innleide i bemanningsforetak og kvalitative intervjuer med ansatte i arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner (Svalund, Øistad, Alsos 2019, 11). Resultatene fra fokusgruppene støttes av LOs tillitsvalgtpanel som høsten 2019 viser at kjennskap til regelverket (45 prosent) og frykten for å miste arbeidsoppdrag (43 prosent) er de to viktigste årsakene til at innleide sjeldent eller aldri tar kontakt med de tillitsvalgte (Svalund, Øistad, Alsos 2019, 12).

De som er innleide og midlertidig ansatt går ofte på korte kontrakter og har en svak stilling på arbeidsplassen. Dette fører til at de ansatte har et kortsiktig perspektiv og er mest opptatt av å beholde jobben sin fremfor å sette seg inn i regelverket. Det å ta opp brudd eller mistanke om brudd på lovverket vil være knyttet til en viss risiko og ofte vil denne risikoen med å kreve fast stilling være for høy (Svalund, Øistad, Alsos 2019, 12).

Resultatene fra fokusgruppeintervjuene støttes også av spørreundersøkelsene blant tillitsvalgte i LO hvor 69 prosent av disse er helt eller delvis enig i at arbeidstakere ikke vil ta ulovlig bruk av midlertidig ansatte videre, i frykt for å ikke få forlenget kontrakten. De som har kunnskap om arbeidsmiljøloven uttrykker at loven i *praksis* ikke gjelder for dem, fordi risikoen forbundet med å kreve fast jobb anses som for stor (Svalund, Øistad, Alsos 2019, 12).

Nergaard (2018, 130) viser at en høy andel (51 prosent) går fra midlertidig til fast jobb i løpet av ett år. Simson (2009, 2012) har studert hvorvidt jobber via bemanningsbyrå kan være et springbrett inn i andre deler av arbeidsmarkedet for innvandrere og ungdom uten fullført videregående utdanning. Her kommer det frem at innvandrere som har hatt en slik jobb i større grad enn de som ikke har hatt jobb i det hele tatt, er sysselsatt på et senere tidspunkt (Simson 2009, Svalund, Øistad og Alsos 2019, 15). Samlet sett tyder disse studiene på at midlertidige stillinger og jobber via bemanningsbedrifter øker sjansen for sysselsetting senere, men det finnes også de som ikke kommer seg ut av midlertidigheten og utryggheten det

medfører. Midlertidige kontrakter er som nevnt en svak stilling i arbeidsmarkedet og det er derfor avgjørende at reglene følges og at det finnes noen som håndhever dette. Det fremkommer av rapporten at tillitsvalgte har en viktig rolle og det taler for at problemet med håndheving er størst i bransjer der organisasjonsgrad og avtaledekning er lavest. Det kan derfor tenkes at myndighetene i fremtiden må ta et større ansvar for å sikre håndheving av reglene (Svalund, Øistad, Alsos 2019, 16).

I Norge har det hittil vært en god balanse mellom fast ansatte, midlertidig ansatte og ekstrahjelper. Den siste gruppen har riktig nok vært lite behandlet i rettspraksis, noe som kan knyttes til at ekstrahjelper sjeldent er organisert og det er kostbart å ta opp saken selv (Johansen og Sætersdal 2017, 262). En høyesterettsdom fra 2005 setter dog søkelys på dette temaet, der en lagerarbeider som var ansatt som ekstrahjelp, men jobbet hver dag på lik linje som de andre, krevde fast ansettelse og fikk medhold i retten. Dette fremhever at det er *realiteten* i arbeidsforholdet som spiller en rolle, og ikke ordene man bruker (Johansen og Sætersdal 2017, 263).

3.6 «Mulighet for fast ansettelse»

Flere stillingsannonser på Finn.no viser til at det søkes etter midlertidige stillinger med mulighet for fast ansettelse. Eksempler som «Stillingene er faste, men det benyttes innleie i prøveperioden på 6 måneder», «søker dyktig bilmekaniker til engasjement/fast stilling» og «mulighet for fast ansettelse for rett person» finnes både hos lokale, mindre bemanningsbyråer, men også hos større sentrale bemanningsbyråer. Selv om det kan være en legitim grunn bak slike formuleringer kan det også signalisere at arbeidsgiver ønsker å prøve ut kandidaten, og det er innleier som bærer ansvaret dersom innleien viser seg å være i strid med vilkårene i § 14-9, andre ledd (Aamo, 2012). Konsekvensen av ulovlig midlertidig ansettelse er at den ansatte kan kreve fast ansettelse i bedriften jf. § 14-11 første ledd. Etter loven skal det benyttes fast stilling med prøvetid, en prøvetidsperiode kan vare inntil 6 mnd. og det er denne tiden arbeidsgiver har til å vurdere kandidaten. Vedkommende er fortsatt fast ansatt og en eventuell oppsigelse skal foregå etter bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven § 15-3. Kravene til oppsigelse vil være noe lavere enn utenfor prøvetiden jf. Aml § 15-6 (Ernes & Neumann 2018, Aamo 2012).

4.0 METODE

«Gode ideer til forskning oppstår gjerne fra et konkret problem, spørsmål eller fenomen man blir nysgjerrig på. Ofte er det først gjennom et teoretiske perspektiv at fenomenet blir interessant som forskningstema» (Tjora 2018, 16).

4.1 Metodisk tilnærming

Når man planlegger og gjennomfører en undersøkelse handler det ikke om å følge minste motstands vei, men å la alle valg gjøres på bakgrunn av faglig begrunnelse, uten snarveier og uten premature konklusjoner (Tjora 2018, 17). Når man søker svar på en problemstilling er det metodevalget som danner grunnlaget for hvilken innsikt og forståelse man får av fenomenet. Ettersom vi søker å forstå et fenomen hvor det finnes forholdsvis lite forskning fra før vil det være naturlig at deler av vår oppgave baserer seg på kvalitativ forskning. En kvalitativ metode søker innsikt og forståelse og bærer preg av nærhet og åpen interaksjon mellom forsker og informant. Forsker søker å forstå informantens virkelighet eller meningsdanning og datainnsamlingen består av tekst. Metoden er eksplorerende og har en empiridrevet fremgangsmåte (Tjora 2018, 17).

I kvalitativ forskning vil to uavhengige forskere kunne komme frem til forskjellig svar. For å oppnå tilstrekkelig mengde data valgte vi derfor også å benytte oss av kvantitativ metode i form av Survey spørreundersøkelser. Det som kjennetegner denne metoden er at man som forsker har avstand til informanten og man søker svar i form av tall, mens fremgangsmåten er teori og hypotesedrevet. Dersom to uavhengige forskere gjennomfører metoden korrekt så vil man kunne oppnå samme resultat (Tjora 2018, 24)

4.2 Forskningsdesign

Forskningsdesignet beskriver hvordan forskningen skal legges opp for å kunne svare på problemstillingen. Det første vi gjorde her var derfor å se på analyseformålet og valg av tema. Neste skritt var å få en god oversikt over eksisterende kunnskap på feltet. Problemstillingen eller forskningsspørsmålet danner grunnlag for hvilket forskningsdesign og metodevalg man skal gå for. Teorien skiller mellom tre typer design, eksplorativt design (utforskende),

deskriptivt design (beskrivende) og kausalt design (årsak-virkning) (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2017, 46).

I vår oppgave har vi hovedsakelig benyttet oss av et eksplorativt design, som er det eneste av de tre nevnte som går under kvalitativ forskningsmetode. Vi har dog også noen element av kvantitativ forskningsmetode med i våre undersøkelser, da vi ser at det vil være hensiktsmessig å benytte seg av mer enn bare én metode for å få reliable svar på vår problemstilling.

Det som kjennetegner et eksplorativt design er at det er utforskende, og man vet på forhånd lite om teorien eller fenomenet. Dette kjennetegner også vårt tema da det som nevnt ikke er gjort mye forskning på det vi undersøker. Vi startet prosessen med et litteraturstudie for å se om det var skrevet noe om temaet og om det fantes data som var utviklet av andre (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2017, 47). Vi fant raskt ut at det var lite litteratur på temaet “try and hire” da det ikke er gjort noen nyere forskning med unntak av en Fafo rapport fra 2019. Dette gjorde at vi selv måtte benytte ulike metoder for å innhente data som ville være relevant for vår oppgave, og det var også dette som var grunnen for at vi valgte å benytte oss av både kvalitativ og kvantitativ forskningsmetode.

I tillegg til å benytte oss av kvalitative metoder vil vi ved hjelp av kvantitative metoder få et mer oversiktlig og beskrivende bilde av temaet. Vi har derfor valgt å ta i bruk spørreundersøkelser der vi har forsøkt å nå ut til arbeidstakere og bemanningsbyråene, hver for seg.

4.3 Datainnsamlingsmetode

4.3.1 Intervju

Innen kvalitativ forskning er forskjellige former av intervju mest utbredt som datagenererings metode, og man skiller blant annet mellom semistrukturerte intervju, dybdeintervju og fokusgrupper. I denne oppgaven baserte vi oss på semistrukturerte intervju, som er en kombinasjon av det strukturerte intervjuet der man har forhåndssatt alle spørsmål, og det ustrukturerte der ingenting er bestemt på forhånd. Fordelen med denne metoden er at man klarer å beholde en form for objektivitet til intervjuet (Skorstad 2018, 98). Alle intervjuene foregikk via Skype eller Zoom. Selv om dette var noe uvant klarte vi å opprettholde en

avslappet atmosfære som ga rom for tenkepause, tolkning og refleksjon over svar og meninger for respondenten (Tjora 2018, 113). Intervjuene våre varte fra 25 minutter til 1 time.

4.3.2 Surveyundersøkelse

Videre gjennomførte vi to forskjellige anonyme spørreundersøkelser via spørreundersøkelses portalen Survey Monkey. Her utarbeidet vi en undersøkelse som rettet seg mot befolkningen og her nådde vi ut til over hundre respondenter. I den andre spørreundersøkelsen rettet vi oss mot bemanningsbyråene hvor vi henvendte oss til ledere i 20 ulike bemanningsbyrå og spurte om de kunne dele undersøkelsen med sine medarbeidere.

4.4 Utvalgsstrategi

4.4.1 Kvalitativ metode

Det som skiller en kvalitativ undersøkelse fra den kvantitative er at den kvalitative ikke er basert på statistisk tilfeldighet. Når man skal foreta et utvalg må man kartlegge hvilken informasjon man ønsker å innhente, og utvalget blir så valgt ut i form av en hensiktsmessighet (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2017,167). Vi ønsket å belyse ulike sider av vår problemstilling der vi får undersøkt ulike synspunkt fra forskjellige aktører som enten har god kjennskap til bransjen eller er direkte involvert. Vi tok derfor først kontakt med NHO for å få deres syn på saken, og ble videre henvist til Even Hagelien som representerer bemanningsbransjen i NHO Service og Handel. Siden vi nå hadde noen som representerte arbeidsgivers side tok vi også kontakt med Fellesforbundet for å få synspunkt fra noen som representerer arbeidstakerne. Det viste seg at dette ikke skulle bli så enkelt å la seg gjennomføre, noe vi kommer tilbake til senere i oppgaven. For å få et mer objektivt syn på temaet tok vi også kontakt med Fafo som videre henviste oss til en av sine forskere som har vært delaktig i flere undersøkelser og rapporter knyttet til temaet i vår oppgave.

En annen kategori av vurderingsutvalg er snøballmetoden. Det som kjennetegner denne metoden er at respondenter blir vervet ved at andre tipser om noen som innehar innsikten eller spesielle egenskaper som kan karakterisere populasjonen man forsker i. (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2017, 176). Underveis i prosessen ble vi også tipset om en person som selv hadde jobbet i et bemanningsbyrå og som ønsket å dele sine erfaringer med oss da dette kunne være

relevant for vår oppgave.

4.4.2 Kvantitativ metode og utvalgsstørrelse

I den kvantitative delen av oppgaven måtte vi finne ut hvem vi ønsket å innhente informasjon fra for å kunne foreta et utvalg (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2017, 167). Det var viktig for forskningen vår at dataene skulle kunne si noe om populasjonen til problemstillingen. (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2017, 166). Vi utviklet derfor to undersøkelser hvor den ene rettet seg mot bemanningsbyråene og den andre rettet seg mot befolkningen forøvrig, for å undersøke om noen hadde opplevelser rundt tematikken. Ved å innrette oss mot to forskjellige målgrupper håpet vi å kunne se om det var noen form for samvariasjon.

Som vi allerede har vært inne på gikk den ene spørreundersøkelsen ut bemanningsbyråene, hvor vi delte ut spørreskjema til 20 ulike byråer. I undersøkelsen som rettet seg mot befolkningen la vi ut undersøkelsen på SurveyMonkey og delte denne på våre Facebook og LinkedIn profiler med oppmuntring til å svare og dele videre. Vi delte også undersøkelse med våre medstudenter. Ved å legge ut undersøkelsen på SurveyMonkey var vi av oppfatning at respondentene ville være et tilfeldig utvalg, og dermed kunne representere populasjonen. Vi ser i ettertid at metoden faller under bekvemmelighetsutvalg og dermed faller under kategorien ikke-sannsynlighetsutvalg ettersom vi valgte de plattformene på bakgrunn av at det var det lettest å nå ut til folk. Utvalget vil derfor ikke kunne si noe om populasjonen når det kommer til resultatene i undersøkelsen (Gripsrud, Olsson og Silkoset 2017, 177), men for vår forskning var dette den måten som ble mest hensiktsmessig for å kunne generere tilstrekkelig data på relativt kort tid.

4.5 Intervjuguide og etiske hensyn

Når vi utarbeidet våre spørsmål til intervju formulerte vi disse slik at informanten selv måtte belyse faktorer i forhold til bemanningsbransjen og forskningsspørsmålet vårt. På denne måten håpet vi å kunne generere ny innsikt og bedre datainnsamling til å kunne svare på problemstillingen. Spørsmålene ble oppdelt i tre faser, hvor vi startet med å fortelle bakgrunnen vår og stille noen oppvarmingsspørsmål som er enkle, konkrete og ufarlige. Deretter gikk vi over til refleksjons spørsmålene hvor informanten hadde mulighet til å gå i dybden på materien. Her stilte vi oppfølgingsspørsmål hvor det var naturlig og i siste fasen gikk vi over på avrundings spørsmål hvor spørsmålene ble enkle og normaliserte situasjonen.

Når vi var ferdig med spørsmålene snakket vi litt om undersøkelsen, om de hadde noe mer de ville tilføye og veien videre. Respondentene var interessert i forskningen og ytret ønske om å lese oppgaven når den var ferdigstilt (Tjora 2018, 145).

4.6 Gjennomføring

Denne våren har vært preget av COVID-19 viruset, og dette medførte en del endringer i prosessen for vår del. I begynnelsen hadde vi ønske om å gjennomføre intervju hos ulike bemanningsbyrå, noe vi etter hvert innså ville bli problematisk på grunn av karantener og delvis nedstenging av landet. Fokuset ble derfor å innhente informasjon fra den generelle befolkningen, NHO, Fagforbundene, senere Fafo og til slutt en anonym kilde fra bemanningsbransjen. Vi kom raskt i dialog med NHO og Fellesforbundet gjennom e-post og avtalte møter via Skype eller Zoom, hvor flere av disse ble avlyst grunnet hektiske tider gitt av situasjonen. Vi lyktes etterhvert med å få til et møte med Even Hagelien i NHO, men vi fikk vi dessverre ikke gjennomført møte med Fellesforbundet. Selv om vi gjerne skulle hatt deres syn på temaet har vi selvsagt full forståelse for at det ikke lot seg gjøre, da de på grunn av den pågående situasjonen er inne i en unormalt hektisk periode.

Senere kom vi kontakt med en av forskerne i Fafo hvor vi gjennomførte intervjuet via Zoom. Vi benyttet oss også av samme plattform når vi intervjuet vår informant fra bemanningsbransjen.

Når man skal gjennomføre et intervju er det en god ide å la informanten få bestemme hvor og når det skal gjennomføres, dette for at informanten skal kunne kjenne seg trygg og at man oppnår en avslappet stemning eller mulighet til at informanten skal kunne hente frem artefakter som kan belyse temaet man forsker på (Tjora 2018, 121). For vår del la COVID-19 føringer slik at vi ikke hadde mulighet til å møte informantene og dermed falt noe av denne tematikken bort. Intervjuobjektene valgte selv dato og klokkeslett for intervjuet og kunne bestemme hvor de var når intervjuet ble gjennomført. Vi var tre stykker i gruppen og alle tre var med når vi gjennomførte alle intervjuene. To av oss byttet på å stille spørsmål og observere kroppsspråk, mens den tredje noterte svar. Noen ganger kunne informanten snakke litt fort og da kunne det være vanskelig å få med seg alle ordene som ble sagt, men intervjuet ble transkribert rett etter slik at eventuell viktig informasjon ikke skulle forsvinne fra minnet.

4.7 Dataanalyse

Gjennom innsamling av data er det mange hensyn som må tas, men det er i dataanalysen det store potensialet for forskningen ligger. Dataanalysen krever mye tankearbeid, kreativitet og sensitivitet for å se hva som finnes i empirien utenom problemstillingen, og det er her mange forskningsprosjekter faller gjennom (Tjora 2018, 195). Etter hvert intervju ble dataene som nevnt bearbeidet ved at de ble transkribert. Svarene ble analysert, delt inn i kategorier og til slutt sammenlignet med de andre intervjuene. Vi lette blant annet etter hva som ble underkommunisert og motstridende, eller like svar i fra informantene. Tjora nevner tre grunner til at vi koder, å ekstrahere essensen i det empiriske materialet, å redusere materialets volum og å legge til rette for idégenerering på basis av detaljer i empirien (Tjora 2018, 197).

4.8 Metoderefleksjon

Vår kvalitative tilnærming bidro til økt forståelse og kunnskap om temaet. Ofte opplevde vi at vi snakket over i andre temaer, og vi måtte da minne hverandre på å fokusere på problemstillingen og temaet «try & hire» uten å gå for langt utenfor dette. Temaet vi forsket på ligger i en gråsoner og kan tolkes på ulike måter. Man kan ha to prosesser som ser tilsvarende like ut, der den ene er en fullt lovlig prosess, mens den andre er ulovlig. Det er altså selve *hensikten* bak prosessen som vil være med å avgjøre hvorvidt det er lovstridig eller ikke, og dette kan være vanskelig å kartlegge. Det var derfor til tider utfordrende å definere hva som skiller en lovlig og en ulovlig praksis.

I kvalitativ forskning kan man ikke si noe om mengde, men man kan si noe om det finnes empiri som man kan forske videre på. En annen erfaring som var interessant var hvor ulikt vi i gruppen tolket dataene. Vi var ofte uenig om hvorvidt enkelte svar kunne dokumentere eksisterende forhold eller ei. Vi kunne også tidvis være uenige i om spørsmålene våre kunne forstås som en del av tematikken «try & hire», eller om det kunne oppfattes annerledes av respondentene. Hvor Tjora argumenterer med at forskerens forståelse er farget av forskerens personlige bakgrunn eller erfaring og dermed svekke forskningens troverdighet, mener vi at våre ulike syn her bidrar som en styrke i forskningen, da vi hele veien stilte spørsmål til den tolkningene som ble gjort (Tjora 2018, 25).

I en intervjusituasjon kommer man ikke unna det faktum at man vil påvirke og bli påvirket av personen man snakker med, og i vår forskning har vi derfor prøvd å være bevisst på å ikke

påvirke de svarene vi får (Skorstad 2015, 74). Vi har snakket med folk som er eksperter innen sine fagområder og som er godt vant til å svare på utfordrende spørsmål, dette kan også bidra til at ikke spørsmålene påvirkes av oss som forskere. Det som derimot kan oppfattes problematisk er at svar kan fremstå som politisk korrekt. Hvorvidt dette bunner i lovverket eller om det er manglende forskning på feltet er vanskelig å si. Forskningen kunne oppleves som at man gikk i sirkel uten å finne noe håndfast frem til vi snakket med informanten fra bemanningsbyrået, hvor vi fikk konkrete tilbakemeldinger på praksisen. I ettertid kan det synes synd at vi ikke har gjennomført intervju med bemanningsbyråene, da dette muligens kunne gi oss et rikere informasjons bilde av problemstillingen.

Den kvantitative delen består av to undersøkelser. Begge disse består av 6-7 spørsmål hvor man kan velge mellom 5 grader av enig- uenighet og noen steder et felt hvor man kan svare med egne ord. Utfordringen med undersøkelsen er hvorvidt respondenten tolker spørsmålene slik vi ønsker. I undersøkelsen til folket fikk vi 134 respondenter mens vi fra bemanningsbyråene ikke fikk mer enn 7 svar. Den lave responsen i fra bemanningsbyråene kan virke negativt for forskningen vår da vi i den kvantitative delen søkte oversikt og forklaring (Tjora 2018, 28).

4.9 Kvalitetssikring av data

I den kvalitative delen av forskningen fulgte vi hovedregelen som sier at man skal velge informanter som vil kunne inneha kompetanse og uttale seg reflektert om det aktuelle temaet. (Tjora 2018, 130). Utvalgsstrategien vår var å skaffe informanter som kunne belyse arbeidstakersiden og arbeidsgiversider, slik at begge sider skulle bli belyst. I studien har vi valgt å forholde oss til troverdige kilder som innehar høy kompetanse i sitt fagfelt. En kvalitativ tilnærming vil likevel ha sine svakheter da man søker innsikt i noe man ikke har mye informasjon eller kunnskap om. Informantene våre er individer som på lik linje med oss ikke er ansatt i et bemanningsbyrå med unntak av en som var det tidligere, derfor kan det tenkes at dataene ville vært bedre dersom vi gikk rett på kilden.

I den kvantitative delen av undersøkelsen var vi usikker på hva bemanningsbyråene ville svare. Dersom byråene svarte i retning av «try and hire» ville de sette seg selv i et dårlig lys, noe som ville være uheldig med tanke på presset som ligger på bransjen. Som allerede nevnt fikk vi lav responsrate fra bemanningsbyråene, og det vites ikke om dette skyldes den pågående situasjonen med COVID-19, eller at det ikke har vært ønskelig å uttale seg om

temaet. Vi ser derimot at de svarene vi fikk peker de i retning av «try and hire» er noe som til en viss grad foregår, noe som for oss oppfattes som troverdig da ingen ønsker å sette seg selv i et dårlig lys. I undersøkelsen til folket tenker vi at kvalitetssikringen ligger i at undersøkelsen var anonym, samt at vi fikk en god responsrate. Det som kan diskuteres er hvorvidt informantene har tolket spørsmålene på samme måten som vi gjør.

4.10 Gyldighet

Gyldighet handler om hvorvidt svarene vi finner i undersøkelsen er svar på det vi ønsket å undersøke (Tjora 2018, 232). Bemanningsbransjen er et felt hvor det finnes mange temaer og det finnes mye annen forskning som er interessante å diskutere. Det som ble utfordringen i forhold til vår oppgave, var å ha fokus på den teoretiske forankringen og spørsmålet vi ønsket svar på. Det kan virke logisk, men dette var noe vi måtte minne hverandre på da det var veldig lett å skli over i andre temaer som var tett relatert til temaet, men som ikke ville svare på problemstillingen. Vi brukte mye tid på litteraturstudie før vi utviklet intervjuguiden, den teoretiske forankringen her oppfatter vi å bidra til gyldighet i undersøkelsen da spørsmålene er utviklet til å svare på forskningsspørsmålet. Informantene i undersøkelsen innehar ekspertkompetanse innen sitt fagfelt, dette underbygger at funn i analysen vil kunne representere virkeligheten til forskningsspørsmålet.

4.11 Pålitelighet

Innledningen i denne oppgaven var en historie om hvordan vi fant tema for bacheloroppgaven. Vi har valgt å være ærlig om dette vel vitende om at det viser at vi ikke gikk nøytral inn i forskningen. Tjora omtaler dette som «*støy i prosjektet*» da det kan bidra til å påvirke resultatet, men som Tjora fortsetter vil ikke full nøytralitet noen gang eksistere. For oss handlet det om å være bevisst rundt dette og ha en åpenhet for å justere forståelsen underveis (Tjora 2018, 235). Pålitelighet handler også om intervju effekter og om hvorvidt vi har påvirket de svarene som har kommet inn. Etersom informantene er eksperter inne sine fagfelt, anser vi det som mindre sannsynlig at vi har kunne påvirke disse svarene. Det som derimot kan forekomme er feiltolkninger av svar, men her vil oppfølgingsspørsmål bidra til å klarere hva som er ment. Samtidig var vi tre stykker i gruppen som gjennomførte intervjuene sammen, noe som minsker sannsynligheten for subjektiv tolkning da vi som nevnt tidligere har veldig ulik persepsjon i gruppen. Dette er noe som har bidratt til et kritisk blikk hvor det

har vært nødvendig. Vi vil presentere forskningen med full åpenhet og våre funn vil bli presentert med sitater i fra intervju og drøfting til deler av dette. Leseren vil bli presentert med det vi har av forskning slik at leseren selv har det som skal til for å trekke en slutning uavhengig av hva vi konkluderer med.

4.12 Etikk

Etisk sans bør ligge implisitt i all forskning, uavhengig av formelle juridiske krav til forskning (Tjora 2018, 46). Tillitt, konfidensialitet, respekt og gjensidighet er aspekter som bør prege kontakten med alle man er involvert med i forskningsprosessen og vanlig høflighet er et godt utgangspunkt for god etisk forskning (Tjora 2018, 47)

Det generelle kravet til etikk i samfunnsforskning er formulert av Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) og inneholder tre vesentlige elementer.

- *Forskningsprosjekter som forutsetter aktiv deltagelse setter i gang kun etter deltageres informerte og frie samtykke.*

I vår undersøkelse deltar alle respondentene frivillig via intervju eller spørreundersøkelse. Alle respondentene fikk spørsmål om vi kunne sitere dem i rollen de sitter i eller valg om anonymitet (Tjora 2018, 47).

- *Informantene har til enhver tid rett til å avbryte sin deltagelse, uten at dette får negative konsekvenser for dem.*

Alle informantene fikk informasjon om at de når som helst kunne velge å avslutte og/eller trekke seg fra undersøkelsen, velge å ikke svare eller be om at deler av samtalen ikke blir brukt i forskningen (Tjora 2018, 47).

Mye av etikken i forbindelse med intervjuer er knyttet til presentasjon av data. I vår oppgave gjelder dette anonymisering og transparens men også gjennomføringen av intervjuene (Tjora 2018, 175).

Transparens er knyttet til presentasjon av forskningen, vi søker å gi en så god innsikt som mulig i forskningen og funnene våre (Tjora 2018, 248) Forskningen skal formidles til ulike interessenter som blant annet, deltagerne i undersøkelsen, ansatte i bemanningsbransjen,

offentligheten og til andre forskere som undersøker liknende tema. For å oppnå en god formidling fra våre funn har vi blant annet brukt sitater fra intervjuene i analysen og utdrag av resultater fra spørreundersøkelsen i analysen for at leseren skal komme tettere på empirien

Ved selve gjennomføringen av intervjuet er forskningsetikken knyttet til kravet om at informanten ikke skal komme til skade. Dette kan bety både fysisk skade men også psykisk skade knyttet til ubehag i forbindelse med følsomme temaer. For å ivareta etiske hensyn i prosessen forhold vi oss til kravene til forskningsetikk formulert av NESH som nevnt over.

4.12.1 Anonymisering

For kandidaten som ønsket anonymitet ble dette også tydelig klarert i forkant av intervjuet. Vedkommende er tidligere ansatt i et bemanningsbyrå og ønsker ikke å bli sitert med navn i undersøkelsen, da de negative konsekvensene ved uttalelsene er av betydning for vedkommende. Vi respekterer valget om anonymisering og all informasjon fra informanten behandles anonymt.

5.0 ANALYSE

5.1 Innledning

Da det har vært lite informasjon å finne rundt temaet «try and hire» har vi som nevnt benyttet oss av flere intervju og spørreundersøkelser for å få svar på vår problemstilling, i denne delen av oppgaven vil vi gå nærmere inn på de svarene og funn vi har avdekket og diskutere og sammenligne de med hverandre.

Vi går først gjennom de tre intervjuene vi har gjennomført og presenterer kandidatene vi har intervjuet, vi deler her intervjukandidatene inn i to grupper: respondenter og informanter. Denne inndelingen har vi gjort fordi de to første kandidatene ikke har bedt om anonymitet, og de har enten selv forsket på ulike områder av bemanningsbransjen, eller de er godt kjent med bransjen som helhet. Den tredje kandidaten ønsker å være anonym og har selv jobbet i et bemanningsbyrå. Vedkommende ønsket å dele sine erfaringer med oss og fikk derfor snakke fritt om sine opplevelser i bransjen, der vi bare stilte oppfølgingsspørsmål for å få dypere innsikt.

5.2 Gruppe 1: Respondenter

Før vi startet intervjuet ble alle informert om at de kunne velge å være anonyme dersom det var ønskelig, at de kunne velge å la vær å svare på spørsmål, samt at de når som helst kunne trekke seg fra intervjuet. Kandidatene blir presentert i den rekkefølgen vi snakket med dem.

NHO SERVICE OG HANDEL – EVEN HAGELIEN:

NHO Service og Handel er en av de to største landsforeningene i NHO, og fra deres egne hjemmesider opplyser de at hele 6800 virksomheter har medlemskap foreningen. NHO har forsket mye på bemanningsbransjen og har strenge regler og retningslinjer for de bemanningsbyråene som er medlem. Even Hagelien er bransjedirektør for bemanningsbransjen og representerer de bemanningsbyråene som er medlem via organisasjonen. Han jobber også for å ivareta bransjens utvikling og dens næringspolitikk.

KRISTIN ALSOS

Kristin Alsos er forskningsleder ved Fafo og har arbeidsrett, tariffavtaler, lønnsforhandlinger, minstelønn og medbestemmelse som sine arbeidsområder. Hun har vært med på å utarbeide flere rapporter for Fafo som tar for seg temaet midlertidige ansettelse og innleie, samt bemanningsbransjens gråsoner. Fafo er en frittstående samfunnsvitenskapelig forskningsstiftelse og fra deres hjemmesider fremkommer det at de jobber med å utvikle kunnskap om vilkårene for deltakelse i arbeids- og organisasjonsliv, samfunn og politikk, samt sammenhengene mellom politikk og levekår, demokrati og utvikling og verdiskapning. Det er viktig å merke seg at Alsos bare uttaler seg på sine egne vegner, og ikke på vegne av Fafo.

5.2.1 «Try and hire»

Vi innledet intervjuene med å gjenfortelle historien fra innledningen i oppgaven, for så å spørre om de hadde hørt om lignende historier før. Hagelien presiserer at dette er et uheldig møte med bemanningsbransjen og at det som har skjedd i denne situasjonen er både useriøst og forkastelig, og ikke noe som burde forekomme. Han forteller videre at han ikke har hørt om en situasjon der man leier inn flere for å så ansette noen få av disse, men sier at det er nok slik at det forekommer at noen leier inn med tanke på å vurdere og ansette senere. Han sier dog også man da gjerne får lengre oppdrag, gjerne på et halvt år, og ikke bare noen uker og presiserer igjen at det som forekommer av vår historie er helt uakseptabelt. Videre ønsker Hagelien å understreke at dersom man leier inn med tanke på fast ansettelse og har et fast behov så vil det etter regelverket ikke være lovlig å leie inn, og han mener at det da er innleier selv, og ikke bemanningsbyrået, som må vurdere hvorvidt det vil være lov å leie inn. Han understreker så at det meste av try and hire er ulovlig og at det da er selve innleien som er ulovlig, ikke utleien, og at det da er innleier som bryter loven.

Alsos forteller på sin side at hun har hørt om lignende historier og mener at bemanningsbransjen er en bransje som er todelt, der slike situasjoner vil bære preg av hvem man leier ut til. Hun understreker at hun ikke har noen håndfaste bevis, men antar at slike hendelser vil være mer vanlig innenfor bransjer som kontor, salg og tilsvarende oppdrag, og at det nok ikke forekommer i like stor grad innenfor industri og bygg og anlegg.

5.2.2 Om det er ønskelig for arbeidsgiver å benytte seg av «try and hire»

På spørsmål om respondentene kan tenke seg at det kan være ønskelig for arbeidsgiver å benytte seg av «try and hire» mener begge at det er klart at det vil være en fordel for arbeidsgiver dersom de får prøvd ut en kandidat før de blir fast ansatt, da dette vil minske risikoen for feilansettelser, noe som kan ende opp å koste mye. Hagelien ønsker også her å presisere at NHO er klinkende klar på at man ikke kan bryte loven, selv om man kanskje føler man har en god begrunnelse for det.

5.2.3 Mulighet for fast ansettelse

Når vi forteller om våre funn av annonser fra bemanningsbyrå som benytter seg av setninger som «mulighet for fast ansettelse» mener begge respondentene at det å ordlegge seg på en slik måte i seg selv ikke er ulovlig. Hagelien trekker likevel frem at det kan være en indikasjon på at det er snakk om en «try and hire» situasjon:

«Det er i hvert fall bedre enn så si «try and hire», for å si det sånn, men det er klart at når det står «mulighet for fast ansettelse» så er ikke dette ulovlig, men det gir jo selvfølgelig en indikasjon på at det er noen som leier inn og vurderer å kanskje ansette fast senere.»

Begge respondentene mener at det er selve motivet bak en slik ordlegging som vil avgjøre om det er ulovlig eller ikke, og at dette kan være vanskelig å avgjøre uten at man har mer informasjon. Alsos mener at så lenge man har et reelt behov for å ansette noen midlertidig så er det ikke ulovlig å ha to motiv samtidig, der man får dekt sitt behov og samtidig får prøvd ut en kandidat. Hagelien trekker også frem at man har tilfeller av lovlig innleie der en kandidat har fått fast ansettelse senere i bedriften, og mener selv at dette derfor kan være en positiv mulighet for kandidaten som blir innleid.

5.2.4 Lovens tydelighet

Når det kommer til spørsmål om hvorvidt regelverket for midlertidige ansettelser er tydelig nok er det noe uenighet. Hagelien sier at loven er tydelig, men mener at regelverket ikke blir håndhevet fordi partene ofte opplever at det er en fordel for alle at man gjør det slik, og at mange da tenker at det er greit å bryte regelverket. Han trekker også frem at man i tillegg har

sanksjoner som er fullstendig ufarlige, da den største faren man opplever her er at den ansatte kan kreve å bli fastsatt, noe som forekommer ytterst sjelden.

Alsos mener dog at det kan oppstå noen misforståelser i forhold til hvor grensen går for hva som er lov og ikke, og at man generelt sett alltid kan si at loven kunne vært tydeligere.

Personlig mener hun at det nok er flere arbeidsgivere som ikke setter seg godt nok inn i lovverket og derfor kanskje handler i god tro og tror at de driver med lovlig innleie, mens de i realiteten kanskje bryter loven. Selv om hun mener at loven kunne vært tydeligere understreker hun at det også kan være problematisk å tydeliggjøre regelverket, da loven skal være generell nok til å dekke alt og at man derfor ikke nødvendigvis kan gå i detaljer i en slik lovtekst. Hun mener derfor at det kanskje vil være like viktig å sørge for at det kommer ut mer informasjon om hva som er lovlig og ikke lovlig, istedenfor å endre lovteksten.

5.2.5 Seriøse og useriøse bemanningsbyrå

Når vi spør hva respondentene mener skiller seriøse bemanningsbyrå fra de useriøse er begge enige i at et seriøst bemanningsbyrå driver lovlig og følger reglene. Hagelien nevner at det er flere måter man her kan drive ulovlig på og trekker blant annet frem at det er viktig at man har et riktig lønssystem, lovlige arbeidskontrakter og at man har kontroll over arbeidstiden til arbeidstakerne. Likevel mener han ikke at alle bemanningsbyrå som leier ut arbeidere til bedrifter som vurderer å ansette fast, der de gjennomgår en prosess som ligner en try and hire situasjon, er useriøse. Han går videre med å forklare at et bemanningsbyrå er en bedrift på lik linje med alle andre bedrifter, og at det som er det viktigste er at man er en god arbeidsgiver som ivaretar sine ansatte og sørger for at de er trygge og har det bra. Han understreker så at NHO har strenge krav for sine medlemmer der alle bedriftene gjennomgår en vurdering hvor de blant annet må fremlegge dokumentasjon på at de har lovlige kontrakter og riktig lønssystem, innen ett år etter at de ble medlem. Dette er krav de har fremlagt da de, etter deres mening, har sett at det har vist seg å være litt for enkelt å etablere et bemanningsbyrå, og dersom en bedrift ikke møter kravene som blir fremstilt av NHO vil de bli fratatt sitt medlemskap. Hagelien sier at dette gjøres fordi de ikke ønsker å ha medlemmer som forsøker å lure systemet og legger til at de fleste bemanningsbyrå, etter hans mening, er seriøse. Also mener også at det skal mer til enn å bare følge loven for å bli sett på som et seriøst bemanningsbyrå, og likhet med Hagelien trekker hun frem viktigheten av å følge opp og ivareta sine ansatte på lik måte som alle andre bedrifter, og at bedriften aktivt jobber for å være en god arbeidsgiver som følger sine arbeidsplikter. Derimot understreker hun at et

seriøst bemanningsbyrå også bør ta ansvar for at innleiebedriften forholder seg til regelverket, og at man bør ha en god dialog sammen der man er tydelig på at kunden vet hvor grensene går. Videre er hun klar på at dette selvsagt kan føre til problemer for bemanningsbyrået da de kan ende opp med å miste kunder dersom de er strenge på dette, men hun mener likevel at man bør kontraktfeste ulike vilkår for innleie av arbeidskraft og at man ikke bør tilby løsninger som gjør det enkelt for kunden å bryte regelverket.

5.2.6 Uheldige sider av bemanningsbransjen

På spørsmål om hva de mener kan være en uheldig side av bemanningsbransjen trekker begge respondentene frem at det å være ansatt gjennom et bemanningsbyrå kan føre til økonomisk usikkerhet. Hagelien mener dog at de som er ansatte gjennom bemanningsbyrå nå har en mye større forutsigbarhet enn før, etter at det nye regelverket trådte i kraft 01.01.19. Han understreker også at når bemanningsbransjen driver på en ordentlig måte innenfor de rammene som er satt så vil det være en fordel for mange å jobbe gjennom et bemanningsbyrå, da dette kan fungere som en inngangsport. Han trekker også frem at det er en fordel for norsk næringsliv da det gir en forutsigbarhet for å kunne bemanne opp og ned i perioder, og også fordi man mangler arbeidskraft på en del vitale områder i Norge.

Alsos utdyper her litt mer og viser til at en arbeidstaker som er leid inn via et bemanningsbyrå i realiteten ikke har noe stillingsvern, da det er innleier som bestemmer om man får jobbe eller ikke. Det vil si at dersom innleier ikke er fornøyd med arbeidstaker kan man sende denne tilbake og be om en ny uten at det blir gjort noen vurdering om hvorvidt det er en saklig grunn for dette, slik som det ville blitt gjort ved et ordinært arbeidsforhold. Hun trekker også frem at mye av det norske arbeidsliv reguleres gjennom tariffavtaler, og at dette er noe det finnes lite av i bemanningsbransjen.

5.2.7 Håndheving av regelverket – Hvem passer på?

Når det kommer til hvem som har ansvar for å passe på at regelverket for innleie av arbeidskraft blir håndhevet forteller begge respondentene at det er arbeidstaker selv som må passe på dette. Alsos forteller at reglene for midlertidig ansettelse legges under privatrettslig håndheving og mener at dette har fungert på grunn systemet man har med tillitsvalgte i bedrifter som passer på og gir råd til de ansatte. Hun viser til at dette kan være problematisk da bemanningsbransjen nesten ikke har tillitsvalgte som den ansatte kan gå til dersom de lurer

på om noe er riktig, og mener at man er avhengig av at det foreligger et system som gjør det lettere for arbeidstaker å selv heve sine rettigheter.

Hagelien sier at regelverket egentlig ikke blir håndhevet fordi det er vanskelig å avklare om innleier har et midlertidig eller fast behov, og legger til at regelverket rundt midlertidig ansettelse heller ikke blir så godt håndhevet. Han legger også til at de eneste som har brukt energi på akkurat dette er fagbevegelsen og ikke kandidaten som har blitt innleid, da de ofte føler det er en mulighet og ikke et problem. Han understreker dog at en ansatt som er medlem i en fagforening vil få veldig god hjelp dersom man har blitt benyttet i en «try and hire» prosess og ønsker å gå til sak.

5.2.8 Mangel på forskning

Vi forteller at vi har hatt problem med å finne forskning og teori på tematikken «try and hire» og spør hva respondentene tenker kan være en grunn for dette. Begge forteller at dette nok er fordi det rett og slett ikke er gjort særlig mye forskning på temaet fordi man heller har forsket på andre problemstillinger som har blitt ansett som mer problematisk enn bruk av «try and hire». Hagelien uttrykker også at han tror at ganske mange vil stille seg positiv til midlertidig innleie med mulighet for fast ansettelse, og mener at dersom det ble sendt ut en spørreundersøkelse til det norske folk der man spurte om dette burde være lovlig så ville de fleste svare ja på dette. Han legger også til at han skulle ønske det hadde vært forsket mer på akkurat dette og mener at dette også kunne føre til at man ble mer positiv til å endre reglene og åpne mer opp for dette, innenfor visse rammer. Han sier også at han synes det generelt har vært forsket for lite på bemanningsbransjen i seg selv og at han ønsker å oppfordre forskere til å se nærmere på dette, da han mener dette vil belyse hvilken verdi bemanningsbransjen har. Alsos trekker frem at i sin forskning har de sett at det er få prosjekt som har undersøkt det som har å gjøre med håndheving av og brudd på regelverket, og mener dette er fordi det er vanskelig å finne ut av da man gjerne ikke vil innrømme det dersom man ikke har fulgt regelverket. Hun legger også til at bemanningsbransjen er relativt ny, sett fra et lengre perspektiv, og at dette også kan ha vært med på å gjøre at den ikke blir sett på som like viktig å forske på som andre deler av arbeidslivet. Hun forteller også at forskning er avhengig av at noen ønsker å finansiere det og at myndighetene da gjerne velger andre tema som fremstår som mer viktig, og legger til at hun synes det er fint at vi har valgt å se på dette temaet.

5.3 Gruppe 2: Informant

ANONYMT BEMANNINGSBYRÅ – ANONYM KILDE

Vår informant er tidligere ansatt i et veletablert bemanningsbyrå og ønsket å dele sine erfaringer fra sin tid som ansatt der. Vedkommende har bedt om å være anonym, men har gitt oss informasjon om bedriften og hvilke rutiner og strategier som ble benyttet for inn- og utleie av arbeidskraft. Denne informanten fikk snakke fritt om sin opplevelse som ansatt i bemanningsbyrået og vi stilte bare oppfølgingsspørsmål for å få dypere innsikt. Vedkommende fikk derfor ikke samme spørsmål som de to andre intervju kandidatene. Vi vil her også legge til at bemanningsbyrået det er snakk om er medlem i NHO.

5.3.1 Kort historie

Informanten forteller kort om sin tid som ansatt i bemanningsbyrået og sier at det å jobbe i et bemanningsbyrå ble opplevd som spesielt da det i akkurat denne situasjonen var slik at alle som kom inn for å få jobb ønsket å få fast jobb og jobbet så hardt de kunne opp mot dette. Bemanningsbyråets kunder derimot ønsket ikke å ha noen på fast kontrakt, men vil kun ha vikarer som de kan benytte seg av når det er behov for det. Videre blir vi fortalt at bemanningsbyrået hele tiden passer på hvor lenge de har leid ut folk i vikariat, for å unngå at de overskrider reglene for hvor lenge man kan være ansatt slik før de har krav på fast stilling. De kandidatene som da nærmer seg denne grensen blir byttet ut og plassert i en annen bedrift, uten å få en forklaring på akkurat hvorfor dette gjøres. Informanten opplevde dette som at bemanningsbyrået utnyttet smutthull for å unngå at de som var utleid fikk krav på fast ansettelse. Informanten forteller også at de som var utleid står på så godt de kan for å få seg fast jobb, også fordi de gjerne ønsker å ha litt mer forutsigbarhet i forhold til når de skal på jobb, da de ofte ikke får beskjed før en uke før og derfor ikke vet om de skal jobbe en hel uke, én dag, eller ingenting. Informanten trekker frem at dette også skaper økonomisk usikkerhet da man ikke har fast inntekt å forholde seg til.

«Jeg personlig er ikke noen «fan» av dette opplegget, når jeg sier at jeg har jobbet der nå så får jeg litt vondt av det og av disse personene som man har så lyst å hjelpe, og så ser du hvordan selskapet du jobber for utnytter det.»

Videre forteller informanten om egne arbeidsforhold og at de selv var deltidsansatt, men at daglig leder for bedriften ikke hadde helt kontroll og mente at informanten måtte jobbe 100-110% i perioder med mye pågang, noe som ikke var mulig for vedkommende. Dette førte derfor til at informanten så seg nødt til å si opp stillingen sin unngå konflikt og beholde roen.

5.3.2 Kjennskap til lovverket

Vi spurte om informanten opplevde at de som er leid inn gjennom bemanningsbyrået kjente til sine rettigheter i forhold til lovverket. Vi fikk da som svar at det er ytterst få som kjenner til regelverket, men at det hender at det noen ganger er noen som har litt kontroll og følger med, noe som da igjen omtales som et problem for bemanningsbyrået.

«Det er veldig få som har kontroll på det, men da kan du si at den ene personen som har det setter ned foten, og så åpner dette øynene til resten, og det kan bli et problem.»

5.3.3 Omgåelse av regelverket

Informanten har allerede vært inne på hvordan bemanningsbyrået følger med og passer på at de som er innleid ikke blir værende så lenge at de får krav på fast ansettelse, og forteller videre at de selv har fått lister over kandidater som er ute på oppdrag, med instruks om å markere kandidatene med rødt dersom de nærmer seg grensen for å ha rett til fast ansettelse. Når vi spør hva som skjer når en kandidat nærmer seg denne grensen blir vi fortalt at de da avslutter kandidatens oppdrag hos kunden og sender de til ny kunde, mens den første kunden også får tilsendt en ny kandidat. Informanten forteller at dette er et smutthull som bemanningsbyrået, og kunden, benytter seg av slik at de kan omgå regelverket og slik sørge for at kunden ikke må ansette noen fast. Videre forteller informanten at det ofte er kunden som selv ønsker en slik ordning, og at de ønsker at bemanningsbyrået skal følge med og ha kontroll på dette, slik at de slipper å gjøre det selv.

«De ønsker ikke å få påtvunget en fast ansatt. Istedenfor å ha én fast ansatt vil de heller ha tre vikarer som de kan balansere etter behov.»

Informanten forteller så at de har opplevd at det er mer gunstig for en arbeidsgiver å benytte seg av innleie enn å ansette noen på fast kontrakt, da en slik ansettelse gjør at man får krav på et visst antall dager eller timer i uken, mens de ved å benytte seg av innleie bare kan bestille inn om de ser at det blir litt mye å gjøre neste dag, eller neste uke. Vi spør informanten om de

opplevde at dette også skjedde dersom det i realiteten var snakk om å dekke en fulltidsstilling, her svarer informanten at det ligger litt i gråsonen, fordi flere kunder heller vil ha flere på innleie som de kan rotere på, enn å forholde seg til én som er fast ansatt.

«Man har mer fleksibilitet med de vikarene som vil jobbe mye og som sitter på kanten og venter, så kan man bare velge og plukke for eksempel mellom fem stykker istedenfor å ha én å forholde seg til.»

5.3.4 «Try and hire»

På spørsmål om informanten opplevde at bemanningsbyrået tilbyr bruk av «try and hire», der en kunde fikk leie inn en kandidat spesifikt for å teste de ut før ble tilbudt fast stilling fikk vi som svar at dette var noe de gjorde, og som de gjør fortsatt. Vi blir gitt et eksempel der kandidaten blir ansatt på kontrakt via bemanningsbyrået og får en oppdragstid på en uke, og slik er midlertidig ansatt. Dersom kunden ikke er fornøyd med kandidaten får ikke de ikke forlenget oppdraget, men blir heller sendt ut til en ny kunde.

Videre forteller informanten at alle på en måte er ute på prøving uansett og at noen bare blir værende i en slags ekstrahjelp stilling gjennom bemanningsbyrået, mens noen står på og blir tilbudt fast kontrakt ganske raskt.

«Så det er klart at for noen [kunder] så kan det være at de har lyst å ansette noen, men de kan teste ut litt selv da før de velger å ansette direkte.»

Informanten legger også til at selv om dette skjer opplevde de oftere at bemanningsbyrået hadde vikarer som de sendte frem og tilbake. Vi spør videre om informanten vet om andre bemanningsbyrå som bevisst benytter seg av «try and hire», og her svarer informanten at de innbiller seg at de fleste gjør det. Det nevnes så flere navn på ulike bemanningsbyrå, både godt kjente og mindre kjente, og informanten føler seg ganske sikker på at det fungerer på samme måten hos dem.

5.3.5 Bemanningsbyrå – Positivt eller negativt?

Selv om informanten har belyst negative sider ved bemanningsbyrå legger de likevel til at det er positive sider ved denne bransjen og trekker frem at det kan gi en mulighet for arbeid til de som ellers har problem med å få seg jobb, for eksempel dersom man har arbeidserfaring fra et annet land og bedriften ikke får mulighet til å sjekke opp dette.

«Så sånn sett kan man se på det positive der ved at de som virkelig har vanskeligheter med å få seg jobb vil klare å få seg jobb der.»

Likevel legger informanten til at selv om man har samme rettigheter som andre når man er ansatt via et bemanningsbyrå så er det ikke alle som kan så mye om det, og at dette gjør at man lett kan misbruke dette og kaste rundt på de.

«Så man kan jo veie det opp både positivt og negativt.»

5.4 Spørreundersøkelser

Som allerede nevnt benyttet vi oss også av to spørreundersøkelser for å belyse vår problemstilling og få mer informasjon. Begge undersøkelsene ble utarbeidet via Survey Monkey, der den første ble sendt ut til så mange respondenter av den generelle befolkningen som mulig, mens den andre bare ble sendt ut til bemanningsbyrå. Begge undersøkelsene tok mellom 2-3 minutt og svare på og man fikk hovedsakelig 2-3 svaralternativ per spørsmål. I analysen skiller vi mellom de to spørreundersøkelsene for senere å sammenligne svarene.

5.4.1 Svar fra befolkningen

Den første spørreundersøkelsen ble som sagt sendt ut til den generelle befolkningen, der vi forsøkte å nå så mange som mulig, og til sammen var det 134 respondenter som svarte. Før undersøkelsen startet innledet vi med en kort definisjon av begrepet «try and hire» for å forsikre oss om at alle respondentene hadde nok informasjon til å svare på spørsmålene.

Spørsmål 1 – Egen erfaring med innleie av arbeidskraft

Har du selv vært ansatt gjennom et bemanningsbyrå, eller jobber du i en bedrift som har benyttet seg av innleie av arbeidskraft?	
Ja	53,73%
Nei	46,27%

Vi innledet med dette spørsmålet for å bedre innsikt i hvor mange som har opplevd å enten selv være ansatt gjennom et bemanningsbyrå, eller som jobber i en bedrift som benytter seg

av innleie av arbeidskraft. Som vi ser av svarene her har litt over halvparten av respondentene svart ja på dette, noe som kan være en indikasjon på at innleie av arbeidskraft er relativt utbredt.

Spørsmål 2 – Kjennskap til begrepet

Hadde du før denne undersøkelsen hørt om begrepet «try and hire»?	
Ja	16,42%
Nei	83,58%

Det var interessant for oss å se hvor mange av respondentene som faktisk hadde hørt om begrepet «try and hire» i forkant av undersøkelsen, da dette kan ha noe å si for hvor mye temaet blir forsket på og hvorvidt folk vil være klar over det dersom de selv blir utsatt for en slik prosess. Som vi ser fra undersøkelsen er det overraskende mange som sier at de ikke hadde hørt om begrepet i forkant av undersøkelsen da hele 83,58% svarer nei på dette spørsmålet.

Spørsmål 3 – Kjennskap til regelverket

I hvilken grad kjenner du til lovverket for midlertidig ansettelse?	
Ingen kjennskap	8,21 %
I liten grad	45,52 %
Middels	32,84%
I stor grad	13,43%

Vi mente også at det var viktig å få innsikt i hvorvidt folk var kjent med regelverket for midlertidig ansettelse da dette generelt sett er ansettelsesform som folk flest kjenner til. Vi ser her at de fleste svarer at de har kjennskap til regelverket enten i liten eller middels grad, mens 13,43% svarer at de kjenner til regelverket i stor grad. Vi ser også at 8,21% svarer at de ikke har noen kjennskap til regelverket.

Spørsmål 4 – Erfaring med «try and hire»

Har du selv, eller vet du om noen som har opplevd å bli ansatt på oppdrag sammen med flere andre, med viten om at bare noen få vil få tilbud om fast ansettelse i bedriften?	
Ja	31,34%
Nei	68,66%

Dette spørsmålet relaterer til historien fra innledningen i oppgaven, og vi ønsket å se om det var flere som enten hadde opplevd å selv bli utsatt for en situasjon som kunne ligne på historien, eller om de kjente til noen andre som hadde opplevd lignende. Vi hadde her forventet at et stort flertall ville svare nei, men vi ser at hele 31,34% har svart ja. Selv om flertallet her altså svarer nei er tallet på de som svarte ja likevel høyere enn det vi hadde antatt, noe som overrasket oss.

Spørsmål 5 – Mer rom for at man får prøve seg i en bedrift

Burde det være mer rom for at en kandidat kan få prøve seg i en bedrift, før det blir tilbudt fast stilling?	
Ja	68,66%
Nei	11,94%
Vet ikke	19,40%

Ut i fra svarene vi får her ser vi at det er stort flertall som mener at det burde være mer rom for at en kandidat kan få prøve seg i en bedrift før de blir tilbudt fast stilling. Dette *kan* indikere at folk ikke stiller seg helt negativ til prosesser som «try and hire». Vi kommer tilbake til akkurat det spørsmålet om litt.

Spørsmål 6 – Om det er ønskelig for arbeidsgiver

Skjønner du hvorfor det kan være ønskelig for arbeidsgiver å benytte seg av «try and hire»?	
Ja	91,79%
Nei	3,73%
Vet ikke	4,48%

Her ser vi at de aller fleste forstår hvorfor det kan være ønskelig for en arbeidsgiver å teste ut en kandidat før det blir tilbudt fast stilling. Det kan tilsi at folk er klar over ulempene det medfører for en arbeidsgiver dersom de ansetter feil kandidat, og at de har forståelse for dette.

Spørsmål 7 – Gjentakende innleie

Vet du om bedrifter som stadig har folk til innleie i samme stilling?	
Ja	46,27%
Nei	46,27%
Vet ikke	7,46%

Dette var igjen ett av de spørsmålene hvor vi forventet at flertallet ville svare nei, men som vi ser er det nøyaktig like mange som har svart ja og nei på dette spørsmålet. Vi tolker dette som en indikasjon på at det er noen som leier inn på oppdrag når det i realiteten kanskje hadde vært mer riktig med en fast ansettelse.

Spørsmål 8 – Reelt behov for fast ansettelse

Har du opplevd at det har vært leid inn personer i stillinger hvor det har vært et reelt behov for en fast ansatt?	
Ja	71,64%
Nei	22,39%
Vet ikke	5,97%

Dette spørsmålet relaterer direkte til spørsmål 7, og vi ser her at 71,64% svarer ja på at de har opplevd at det har blitt brukt innleid arbeidskraft når det egentlig har vært et reelt behov for

noen i fast stilling. Dette forsterker også vår tolkning av forrige spørsmål, der vi mener at dette kan indikere at noen benytter seg av innleie og midlertidig ansettelse når det er behov for en fast ansatt.

Spørsmål 9 – Burde «try and hire» være lovlig?

Mener du at «try and hire» burde være lovlig?	
Ja	44,03%
Nei	15,67%
Vet ikke	40,30%

Dette var ett av de spørsmålene vi var mest spent på å få svar på, og igjen ser vi at meningene er ganske delte. 44,03% svarer ja, mens 40,30% svarer at de ikke vet. Uten oppfølgingsspørsmål er det vanskelig å vite hvorfor så mange svarer at de ikke vet, men vi kan anta at det er fordi de ikke har nok kunnskap om temaet. Det kan også være at folk mener det burde være lov innenfor visse gitte rammer, slik at man ikke utnytter folk eller opptrer uetisk. Det kunne derfor vært interessant å forske videre på dette.

5.4.2 Svar fra bemanningsbransjen

Den neste undersøkelsen gikk ut til flere bemanningsbyrå, og vi var spent på om vi i det hele tatt ville få noen svar på denne. Vi var derfor ikke overrasket over at vi ikke fikk mer enn 7 respondenter, da vi både er inne i en situasjon der de fleste bransjer har en hektisk periode på grunn av COVID-19, men også fordi det er naturlig at bransjen vil være forsiktig med å potensielt stille seg selv i et dårlig lys. Selv om vi hadde håpet på flere svar har vi likevel fått et lite innsyn i hvordan bemanningsbransjen forholder seg til temaet, og vi velger derfor å presentere våre funn. I denne undersøkelsen inkluderte vi også noen spørsmål hvor respondentene kunne svare med egne ord.

Spørsmål 1 – Bedrifiers ønske om å teste ut kandidater

I hvor stor grad opplever dere at bedrifter ønsker å teste ut kandidater før fast ansettelse?	
Ingen grad	0,00%
Svært liten grad	28,57%
Middels grad	57,14%
Stor grad	14,29%
Svært stor grad	0,00%

Vi ønsket å få innsikt i hvorvidt bemanningsbyrå opplever at kunder har et ønske om å teste ut kandidater før fast ansettelse, og det som overrasket oss her var at ingen har svart at de ikke opplever dette. Vi ser altså at samtlige av respondentene i en eller annen grad opplever at kunder ønsker å teste ut kandidater før de tilbyr denne fast ansettelse.

Spørsmål 2 – Bedrifiers kunnskap om reglene for midlertidig ansettelse

Opplever du at bedrifter har kunnskap knyttet til regler om midlertidig ansettelse?	
Ja	14,29%
Nei	14,29%
Litt	57,14%
Vet ikke	14,29%

På spørsmål om det oppleves som at kunden/bedrifter har kjennskap til regelverket for midlertidig ansettelse ser vi at det er et stort flertall som svarer at de har litt kunnskap. Dette er noe vi vil gå nærmere inn på i drøftingsdelen.

Spørsmål 3 – Om det er ønskelig for arbeidsgiver

Kan du tenke deg at det er ønskelig for arbeidsgiver å benytte seg av «try and hire»?	
Ja	85,71%
Nei	14,29%
Vet ikke	0,00%

Vi ser igjen at det er et stort flertall som her sier at de kan tenke seg at det er ønskelig for arbeidsgiver å benytte seg av try and hire, slik at de får testet ut kandidater før de eventuelt tilbyr fast ansettelse. På dette spørsmålet var det også mulig å legge til kommentar, og her kommer det blant annet frem at arbeidsgiver kan føle seg usikker på om vedkommende passer til jobben og derfor ønsker å se hvordan de presterer, da dette minsker risikoen for å ansette feil. Det blir også trukket fram at ikke alle kjenner til lovverket, og at det derfor kan være at noen synes det er praktisk å leie inn først.

Spørsmål 4 – Hva man gjør dersom en kunde ønsker en ny kandidat

Hva gjør dere dersom en kunde/bedrift sender tilbake en kandidat og ønsker en ny person til akkurat samme stilling?

På dette spørsmålet ønsket vi å finne ut av hvordan bemanningsbyråene håndterer det dersom de opplever at en kunde sender tilbake en kandidat og ønsker å få tilsendt en ny til samme stilling. Det var derfor ingen svaralternativ her, og respondentene fikk selv skrive hvordan de håndterer en slik situasjon. Noen svarte enkelt og greit at de da erstatter kandidaten, mens noen forteller at det kommer an på situasjonen og at de tar en grundig gjennomgang over hva som gikk galt. Vi får også svar som sier at man i slike situasjoner forsøker å unngå «try and hire» av etiske årsaker, og at man følger arbeidsmiljøloven og saklig grunnlag.

Spørsmål 5 – Mer rom for utprøving

Burde det være mer rom for at en kandidat kan få prøve seg i en bedrift før det blir tilbudt fast stilling?	
Ja	85,71%
Nei	14,29%
Vet ikke	0,00%

I likhet med spørreundersøkelsen som gikk ut til befolkningen ser vi også her at det er et stort flertall som mener at det bør være mer rom for at kandidater kan få prøve seg ut i arbeid før de blir tilbudt fast stilling. Det ser altså ut til at det generelt er stor enighet om akkurat dette temaet.

Spørsmål 6 – Bemanningsbyrå som bevisst tilbyr «try and hire»

Finnes det andre bemanningsbyrå som bevisst tilbyr «try and hire»?	
Ja	28,57%
Nei	57,14%
Vet ikke	14,29%

På dette spørsmålet ser vi at svarene er delt. Det er helt klart at flertallet svarer nei på at det finnes bemanningsbyrå som bevisst tilbyr «try and hire» til sine kunder, men det er også noen som svarer ja på dette. Dette er et veldig interessant funn for oss da det knytter seg direkte til vår problemstilling og kan hjelpe oss å finne svar på denne.

6.0 DRØFTING

I vår forskning på temaet om hvorvidt bemanningsbransjen benytter seg av «try and hire» for å omgå regelverket for midlertidig ansettelse har vi gjort en del interessante funn.

Det viser seg at det er vanskelig å måle hvorvidt innleie av arbeidskraft blir gjort på en lovlig måte da det er vanskelig å måle selve baktanken med innleien. På den ene siden kan man ha et reelt behov for midlertidig arbeidskraft og derfor leie inn, og dersom det senere viser seg å være et behov for fast ansettelse kan man da velge å ansette den innleide kandidaten. Denne prosessen er helt lovlig og kan også vise seg å være en fordel for kandidaten som blir innleid.

På den andre siden ser vi derimot at man kan gå gjennom en prosess som fra utsiden ser ut til å være tilsvarende som den første, men hvor man i realiteten har behov for noen i fast stilling og bruker innleien som en måte å teste ut kandidaten på forhånd for å unngå å ansette noen feil. Denne prosessen er *ikke* lovlig.

Som vi kan se fra våre funn er det ganske tydelig at former for «try and hire» forekommer i bemanningsbransjen, da dataen vi har innhentet fra alle områder peker mot dette. Alle som har deltatt i våre intervju forteller at de enten har hørt om tilfeller som kan minne om historien fra innledningen, eller at de vet at «try and hire» er noe som skjer. Svarene fra begge spørreundersøkelsene er også med å underbygge dette, da respondentene fra bemanningsbyrå bekrefter at de vet om tilfeller der dette forekommer, samtidig som respondentene fra befolkningen forteller at de har opplevd eller vet om slike tilfeller.

Useriøse og seriøse bemanningsbyrå

I utgangspunktet kan man anta at det bare er useriøse bemanningsbyrå som tilbyr utleie i form av «try and hire». Vi har derimot sett at det ikke nødvendigvis er så lett å skille mellom seriøse og useriøse bemanningsbyrå da det ikke er noen klar definisjon på hva det er som skiller disse. Fra våre intervju ser vi at det er en generell enighet om at bemanningsbyrået skal opptre på en slik måte at de ivaretar den ansatte og følger regler på lik linje med andre bedrifter. Vi ser dog at det også er noe uenighet her da den ene siden mener at man ikke automatisk er useriøs dersom man driver med prosesser som tilsvarer «try and hire», mens den andre siden mener at bemanningsbyrået har et ansvar for å sørge for at kundene vet hvor grensen går i forhold til innleie og at man har gyldig grunnlag for å avslutte innleieforholdet.

Begrepet kan derfor i denne sammenhengen oppleves som noe upresis, og det er da vanskelig å påstå at et bemanningsbyrå er enten seriøs eller useriøs.

Fra intervjuene blir det også argumentert for at det kan være litt for lett å starte et bemanningsbyrå og at det da sannsynligvis også er en av grunnene til at useriøsitet oppstår. Fra vår informant ser vi dog at det ikke nødvendigvis er slik at det er bare de mindre bemanningsbyråene som opptrår på en måte som oppfattes som useriøs, da byrået vedkommende jobbet for er et stort og veletablert bemanningsbyrå. Videre ser vi at informasjonen som fremkommer fra informanten ikke bare forteller om tilfeller av «try and hire», men også om bevisst utnyttelse av smutthull for å unngå regelverket for midlertidig ansettelse. Det som også viste seg å være et svært interessant funn her er at bemanningsbyrået det er snakk om er medlem i NHO.

På bakgrunn av denne informasjonen kunne det vært interessant å se hva NHO tenker om saken. For oss var det overraskende å se at dette bemanningsbyrået opererer slik i gråsonen og aktivt jobber for å omgå regelverket, på bekostning av arbeidstaker. NHO Service og Handel er generelt opptatt av å følge loven og har som tidligere nevnt et regelverk som må følges for alle bedrifter som er medlem i foreningen. Ut ifra informasjonen vi har fått fra intervju med Hagelien følges dette opp med at bedriften skal fremlegge bevis på at de driver seriøst, i form av riktige kontrakter, lønssystem og lignende, innen ett år etter at de ble medlem. Det vites ikke om NHO driver med videre oppfølging av lignende type, men det ser i hvert fall ut til at det i akkurat dette tilfellet ikke er blitt gjort noe videre innsyn i hvordan bedriften drives, ettersom de har vært medlem i lengre tid. Man kan derfor stille spørsmål til hvorvidt den kvalitetssikringen som gjøres er nok, eller om det bør settes inn ytterligere tiltak for å sikre at bransjen drives på en ryddig måte. Å drive på en slik måte som dette bemanningsbyrået gjør fører ikke bare til negative konsekvenser for den innleide kandidaten, men også bransjen som helhet.

Hvorfor benyttes «try and hire»?

I vår hypotese tar vi for oss at bruk av «try and hire» forekommer fordi regelverket ikke håndheves og fordi arbeidstakerne forstår arbeidsgivers motiv, til tross for at begge partene er klar over at dette ikke er lovlig praksis. Fra våre funn kommer det ganske tydelig frem at regelverket ikke håndheves, og vi ser at det er flere grunner til at det er slik.

For det første ser vi både fra regelverket og intervjuene at det ikke foreligger noen reelle sanksjoner dersom man skulle bli tatt for å bryte regelverket. Det er opp til den som er innleid å gå videre med saken dersom de mener at det har blitt brukt i en «try and hire» prosess, og den største konsekvensen av dette er at arbeidstaker kan kreve fast ansettelse hos kunden. Dette krever dog mye av arbeidstakeren, og som det fremkommer fra Fafo rapporten fra 2019 er to av de vanligste grunnene til at ansatte ikke tar opp kritikkverdige forhold knyttet til ulovlig midlertidig ansettelse at mange føler på en viss risiko knyttet til forlengelse av sin kontrakt, samt lite kunnskap om hva som er lov og ikke. Dette bekreftes også av våre funn og man kan derfor anta at dette er noe som sjelden forekommer.

Vi ser at bruk av «try and hire» kanskje ikke blir sett på som et stort problem, og det ser ut til at den generelle befolkningen ikke har særlig kjennskap til begrepet eller prosessen. Fra våre undersøkelser ser vi også at det ser ut til at folk flest ikke innehar stor kunnskap om regelverket rundt midlertidig ansettelse, noe som også støttes av intervjuene vi har gjennomgått. Man kan derfor anta at arbeidstakerne kanskje ikke er klar over at de blir utsatt for en ulovlig prosess dersom de blir brukt i «try and hire». Det ser også ut til at de fleste har stor forståelse for at en bedrift kan ønske å teste ut aktuelle kandidater før de blir tilbudt fast ansettelse, da alle våre undersøkelser tyder på dette. Det som viser seg å være interessant er at det også ser ut til at arbeidsgiverne, altså de som leier inn, ikke alltid har så mye kjennskap til regelverket for midlertidig ansettelse og at det derfor kan være situasjoner der innleier gjennomfører en «try and hire» prosess uten å være klar over at dette ikke er lovlig. Selv om det her er innleier som har ansvar og som må ta konsekvensene for å bryte reglene kan man likevel stille spørsmål til om ikke bemanningsbransjen også skal ta sin del av ansvaret, da de er med på å tilby løsninger som gjør at innleier kan bryte loven.

7.0 KONKLUSJON

«Try and hire» blir ikke nødvendigvis ansett som et av de mest dramatiske områdene i det norske arbeidsliv, men vi kan likevel konkludere med at det er noe som forekommer og at noen bemanningsbyrå omgår regelverket for midlertidig ansettelse ved å tilby dette. Videre ser vi at det kan være vanskelig å skille mellom seriøse og useriøse aktører.

Vi kan også konkludere med at «try and hire» skjer fordi regelverket ikke blir håndhevet. I vår hypotese fremmer vi at regelverket ikke blir håndhevet og at dette er fordi arbeidstakerne forstår arbeidsgivers motiv, til tross for at begge parter er klar over at det er en ulovlig praksis. Selv om vi i våre funn ser at arbeidstakerne har forståelse for hvorfor det kan være gunstig for arbeidsgiver å benytte seg av «try and hire» kan vi ikke konkludere med at dette er en påvirkende faktor, da ingen av våre funn tyder på at dette er en direkte årsak til at det forekommer. Våre funn viser også at det ikke ser ut til at begge partene alltid er klar over at dette er ulovlig praksis og at det heller kan se ut som at begge partene mangler kunnskap rundt regelverket. Vi har også sett at det at det ikke foreligger noen reell fare for å bli straffet for brudd på regelverket kan være en grunn til at dette ikke blir håndhevet, og vi kan derfor avslutte konklusjonen med å bekrefte at deler av vår hypotese er feil.

8.0 VIDERE FORSKNING

Vi mener det kunne vært interessant å forske videre både på dette temaet og bemanningsbransjen som helhet, samt hvilken verdi bransjen har for det norske arbeidsmarkedet. Da vår forskning har vært noe begrenset kunne vi tenkt oss å se forskningen i større skala med flere respondenter, da særlig fra bemanningsbransjen og fagforeningen. Videre kunne det vært interessant å se mer på lovverket og om dette legger til rette for utnyttelse av smutthull slik at man kan operere i gråsoner og på denne måten omgå regelverket.

Litteraturliste

Aamo, Varg. 2012. «Lokker vikarer med «fast» jobb» *E24*. 14. juni.

Lesedato 10. april 2020: <https://e24.no/privatoekonomi/i/na9BGd/lokker-vikarer-med-fast-jobb>

Alsos, Kristin og Ragnhild Steen Jensen. 2013. *Bemanningsbransjens gråsoner*. Fafo rapport.

Lesedato: 10 mars 2020: <https://www.faf.no/images/pub/2013/20310.pdf>

Amundsen, Bård, 2017. «Bør bemanningsbyråer forbys?» *Forskning.no*. Lesedato. 25

april. 2020: <https://forskning.no/arbeid-partner-norges-forskningsrad/bor-bemanningsbyraer-forbys/344922>

Arbeidstilsynet. Bemanningsforetak. Lesedato 21. april. 2020:

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/innleie/bemanningsforetak/>

Arbeidstilsynet. Innleie. Lesedato 23. april 2020:

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/ansettelse/innleie/>

Eldring, Line og Elin Ørjasæter. 2018. *Løsarbeidersamfunnet*.

Oslo: Cappelen Damm

Ernes, Kjell Ove, Patrick Neumann og Tron Løkken Sundet. 2018. *Lov- og regelsamling i*

Arbeidsrett 2018-19. 2. utg.

Bergen: Fagbokforlaget.

Fellesforbundet. Landsmøtet 2019. Lesedato 15 april 2020.

<https://www.fellesforbundet.no/aktuelt/nyheter/2019/landsmotet-2019-noen-hovedpunkter/>

Forskrift. 2013. *Forskrift om innleie fra bemanningsforetak*. Arbeidsdepartementet.

Lovdata: <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2013-01-11-33>

- Friberg, Jon Horgen. 2016. The rise and implications of temporary staffing as a migration industry in Norway. *Nordic Journal of Migration Research*, 6 (2): 81-91
- Hagelien, Even. 2019. *Bemanningsbarometeret*. NHOSH rapport, 21/05. Lesedato: 16. april 2020:
<https://www.nhosh.no/contentassets/8c936910eb724e14b4a3ffad9ae909c8/bemanningsbarometeret-1.-kvartal-2019.pdf>
- Hagen Guro Aardal. 2009. NHO: unngå “try and hire.” *Dagens Næringsliv*. 2. april.
Lesedato: 21.april 2020: <https://www.dn.no/teknologi/nho-unnga-try-and-hire/1-1-1295165>
- Hasås, Torgny. 2017. Bransjen som endret norsk arbeidsliv. *Fri Fagbevegelse*. 26. juni.
Lesedato: 21.april 2020: <https://frifagbevegelse.no/loaktuelt/bransjen-som-endret-norsk-arbeidsliv-6.158.468024.28559f88ef>
- Hasås, Torgny. 2018. Uenighet om hvor stor bemanningsbransjen er i bygg og anlegg. *Fri Fagbevegelse*. 18. januar. Lesedato: 25. april 2020:
<https://frifagbevegelse.no/forside/uenighet-om-hvor-stor-bemanningsbransjen-er-i-bygg-og-anlegg-6.158.523944.0ff4146e4a>
- Hasås, Torgny. 2019. Fellesforbundet vil strupe bemanningsbransjen. *Fri Fagbevegelse*. 16. oktober. Lesedato: 28. april 2020: <https://frifagbevegelse.no/nyheter/fellesforbundet-vil-strupe-bemanningsbransjen-6.158.655841.1c3ad43a83>
- Johansen, Atle Søntseli. 2013. «De nye reglene i arbeidsmiljøloven» *Arbeidslivet*. 1. januar.
Lesedato: 10. april 2020: <https://www.arbeidslivet.no/Arkiv/Nyhetsarkiv/LO-arkiv/Inn--og-utleie/De-nye-reglene-i-arbeidsmiljoloen/>
- Johansen, Olav og Helene Sætersdal. 2017. *HR og personalledelse*. 1. utg.
Bergen: Fagbokforlaget.
- Manpower. 2018. *Flere i jobb*. Opinion rapport 07/18.
Lesedato 25. april 2020: <https://rapport.manpower.no/flere-i-jobb>

- Moxnes, Bjørnar. 2017. «Bemanningsbransjen ødelegger arbeidslivet». Debattinnlegg *Stavanger Aftenblad*. Lesedato 28. april 2020: <https://www.aftenbladet.no/meninger/debatt/i/gXgEB/bemanningsbransjen-delegger-arbeidslivet>
- Moxnes, Bjørnar. 2019. *Representantforslag 91 S*. Stortinget. Lesedato 16. april 2020: <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Representantforslag/2018-2019/dok8-201819-091s/?all=true>
- Nergaard, Kristin. 2018. *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv*. Fafo rapport 2018:38 Lesedato 25. april 2020: <https://www.fafo.no/images/pub/2018/20687.pdf>
- Nergaard, Kristin, Torstein Nesheim, Kristin Alsos, Øyvind M. Berge, Sissel C. Trygstad og Anne Mette Ødegård. 2011. *Utleie av arbeidskraft 2011*. Fafo rapport 2011:33 Lesedato 8 mars 2020: https://fafo.no/media/com_netsukii/20224.pdf
- NHO Service og Handel. 2018. *Verdien av bemanningstjenester*. Ny Analyse rapport, 12/18. Lesedato 25. april 2020: <https://www.nhosh.no/contentassets/3c4c25bbc71e4b4595e6c8b438682a04/verdien-av-bemanningstjenester-i-norge---nyanalyse-jan-2019.pdf>
- NOU 1998: 15. *Arbeidsformidling og Arbeidsleie*. Arbeids og administrasjonsdepartementet.
- Næringslivets Hovedorganisasjon. 2018. *Endringer i arbeidsmiljøloven om innleie og ny definisjon av fast ansettelse*. Lesedato 14. mars 2020: <https://arbinn.nho.no/arbeidsrett/ansettelser-og-rekruttering/innleie-av-arbeidskraft2/artikler/endringer-i-arbeidsmiljolooven-om-innleie-og-ny-definisjon-av-fast-ansettelse/>
- Næringslivets Hovedorganisasjon. 2019. Et alvorlig vedtak for norsk arbeidsliv. Lesedato 21. april 2020: <https://www.nhosh.no/bransjer/bemanning-og-rekruttering/nyheter/2019/et-alvorlig-vedtak-for-norsk-arbeidsliv/>

Næringslivets Hovedorganisasjon. Innleie: forbud er feil vei å gå.

Lesedato 16. april 2020: <https://www.nho.no/tema/arbeidsliv/artikler/innleie-forbud-er-feil-vei-a-ga/>

Regjeringen. 2018. «Arbeidsmiljøloven» Lesedato: 25. mai 2020:

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

Skjønsberg, Alexander Næss, Eirik Hognestad og Marianne Jenum Hotvedt. 2017. *Individuell arbeidsrett*. 2. utg. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Strand, Tormod. 2019. «Tilbys stilling på fem prosent i bygge bransjen – fagforeninger raser». Lesedato: 25. april 2020:

https://www.nrk.no/norge/tilbyr-fem-prosent-kontrakter-i-byggebransjen--stortinget-holdes-for-narr-1.14423383?fbclid=IwAR1y0D5LAg4Q6msS0I9vJE541c6IXNhC-DhPmD5EhBx_XaVdtWocl_gwyzxU

Strand, Tormod. 2019. «Fellesforbundet: massiv ulovlig innleie i bygge bransjen i Oslo».

Lesedato: 25. april 2020: <https://www.nrk.no/norge/fellesforbundet--massiv-ulovlig-innleie-i-byggebransjen-i-oslo-1.14740043>

Svalund, Jørgen, Beate Sletvold Øistad og Kristin Alsos. 2019. *Håndheving av regler for midlertidige ansettelser og innleie*. Fafo rapport 2019:38. Lesedato 27. april 2020:

<https://www.faf.no/images/pub/2019/20735.pdf>

Svalund, Jørgen, Anna Peixoto, Jon Erik Dølvik, Kristin Jesnes. 2018. *Hiring of Flexible-term workers in five norwegian and swedish industries*. Nordic Journal of Working Life

Studies. Lesedato 3. mai. 2020: <https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/109540/158911>

Sørbø, Johannes og Kari-Mette Ørbog. 2013. «Hvilke rekrutteringskanaler benytter bedriftene?». *Arbeid og velferd* nr. 2-2013. Lesedato 16. april 2020:
<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/hvilke-rekrutteringskanaler-benyttet-bedriftene>

Tjora, Aksel. 2018. *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. 3 utg.
Oslo: Gyldendal Akademisk

Vedlegg 1: Arbeidstilsynet

TEMA



Try & hire

”Engasjement med mulighet for fast ansettelse”

Praksisen for ”Try & Hire”, eller ”prøv ut og ansett”, gir arbeidsgivere mulighet til å teste ut midlertidige ansatte før de eventuelt tilbyr kandidaten fast jobb. Denne praksisen er ulovlig.

TEKST: KARNE H. HENRIKSEN

Begrepet ”Try & Hire” kommer fra utlandet og innebærer at du som arbeidsgiver skal kunne prøve en ansatt i en tidsbestemt periode, for å se om du vil ansette personen i en fast stilling. Fra arbeidsgivers side kan det virke forlokkende å teste ut ulike personer i en stilling, men helt uproblematisk er det ikke. Dersom du fylker en fast stilling med en midlertidig ansatt, kan det være i strid med arbeidsmiljøloven.

Alle skal ha fast ansettelse
Advokat og partner i advokatfirmaet Grete, Jens Kristian Johansen, har lang erfaring fra arbeidsrettslige spørsmål. Han er helt klar på hvilken praksis bedriftene bør følge.
– Ifølge arbeidsmiljøloven er hovedregelen at alle skal ansettes fast

begrunnelsen vikariater. En vikar jobber i stedet for en annen person som for eksempel har blitt syk.
– Det hjelper ikke å kalle det for en vikar hvis det ikke er grunnlag for å ha vikar i bedriften. Andre lovlige midlertidige ansettelser er blant annet når arbeidskarakter tilsier det eller arbeidet atskiller seg fra det som ordinært ufores i virksomheten. Det kan være sesongarbeid eller hvis en bedrift skal prøve ut et nytt konsept. Eksempelvis prøve ut salg av bøker via telefonsalg. Da kan det opprettes en midlertidig stilling for å se om dette har livens rent.

– Så lenge dette ikke er en del av den daglige normale driften, og man er usikker på om dette er noe man kan gjøre i bedriften, er det adgang til å ansette folk i midlertidige stillinger. De kalles ofte prosjektstillinger. Vi ser imidlertid at mange bedrifter har prosjekter som drives som ordinær virksomhet. I slike tilfeller skal man etter loven ansette fast, forklarer advokat Johansen.

Løpende behov
Ifølge arbeidsmiljøloven er det ikke lov å fylle opp et løpende behov i bedriften ved å ansette midlertidig.
– Bemanningsbyråer, som har til formål å drive utleie, er underlagt de samme strenge reglene som gjelder for

har til formål å drive utleie, for eksempel en søsterbedrift eller en annen bedrift i samme bransje, så har du lov å leie inn midlertidig arbeidskraft. Forutsetningen er at vedkommende du leier inn, er fast ansatt i virksomheten du leier inn fra.
– Denne praksisen ser vi en del av i bygg- og anleggsbransjen. Loven er utformet slik for å ivareta stillingsvernet til den ansatte. Det er opplykt når kandidaten man leier inn har fast ansettelse i selskapet man leier inn fra, og dette selskapet normalt ikke driver med utleie, sier Jens Kristian Johansen.

heller en fast stilling. En annen jobb beskrives på følgende måte: Oppdraget har oppstart i februar og vil være et engasjement med tanke på fast ansettelse.
– Dersom målet med engasjementet eller den midlertidige ansettelsen er å prøve ut kandidater, og det er grunnleggende for at det er inngått midlertidig ansettelse.

Arbeidstakere godtar
Personal og Ledelse har snakket med flere personer som har fått fast jobb gjennom bemanningsbyrå. De ønsker ikke å stå frem med navn av hensyn til sine arbeidsgivere, men sier at det å teste ulike arbeidsgivere gjennom ulike vikariater har vært positivt for dem.
– Men på sitt ville ikke dette vært en optimal arbeids situasjon.
– De fleste som blir leid inn gjennom slike avtaler aksepterer at kontrakten går ut, selv om de oppgaver på jobben ikke er av midlertidig karakter. Etter arbeidsmiljøloven kan en som hevder at vedkommende er ulovlig midlertidig ansettelse, eller ulovlig innleid, kreve dom for fast ansettelse hos arbeidsgiver. Ved innleie gjennom et bemanningsbyrå vil byrået normalt ikke bli involvert i denne tvisten, sier advokat Jens Kristian

” – Det må være pinlig for en bedriftsleder med 40 ansatte å fortelle de tillitsvalgte at 32 personer jobber i midlertidige stillinger. Det må jo være en erkennelse av at man bryter loven.”

Advokat Jens Kristian Johansen.

TEMA

Vil unngå misforståelser



Daglig leder Kai Bruun i Temp-Team sier de har valgt å bruke begrepet ”Try and Hire” for å unngå misforståelser. De har laget sin egen definisjon tilpasset norsk arbeidsliv.

– For oss betyr begrepet ”Try and Hire” at våre kunder kan leie inn en vikar i en stilling. Ved å leie inn en person på denne måten

kan bedriften bli kjent med vedkommende, og kanskje oppdager de at den innleide sitter på en kompetanse de trenger et annet sted i bedriften. I så måte kan bedriften, dersom de er fornøyd, tilby fast jobb til kandidaten når vikariatet er over, forklarer Bruun.

Bemanningselskapet Temp-Team har til enhver tid rundt 4-500 vikarer inne i sin stab. Tidligere valgte de å ikke bruke begrepet blant annet fordi de var redd for å bli misforstått, eller at kundene skulle tro at de drev med noe ulovlig.
– Vi valgte likevel å ta i bruk begrepet for noen år siden, nettopp fordi vi erkjente at dette er en betegnelse som blir mye brukt i bransjen.

Det ble viktig for oss å lande på en definisjon i overensstemmelse med norsk lov og at våre ansatte sto på solid grunn i forhold til begrepet.

Bedriftens ledelse fryktet at hvis de ikke snakket om dette, ville de fått 50 ulike kundekonsultanter internt som hadde sin egen oppfatning av begrepet ”Try and Hire”. De var også oppgitt av å gjennomgå lovetekst og forståelsen av begrepet som en del av sitt opplæringsprogram. Det at midlertidige ansatte går over i faste stillinger skjer hele tiden i bemanningsbransjen.
– Det er en stor del av vår virksomhet. Funksjonen er at de ofte kommer inn i et vikariat i en stilling, for å så

få tilbud fra kunden om fast jobb i en annen stilling, eller at forutsetningene endrer seg underveis, for eksempel at en person ikke kommer tilbake fra svangrskapspermisjon, forklarer Bruun.
– Så lenge innleieforholdet er i overensstemmelse med paragraf 14.9 i arbeidsmiljøloven, er dette lovlig. På spørsmål om bedriftene er opplyst på regelverket rundt innleie av midlertidig ansatte svarer Bruun at de aller fleste har god kunnskap.
– Men det kan variere noe og det henger ofte sammen med størrelsen på bedriften. Vår erfaring er at de fleste bedrifter er opplyst av å ikke gjøre feil i forhold til bemanning, nettopp fordi

konsekvensen kan bli store. Et annet problem som kan oppstå i kjølevannet av manglende kompetanse er spørsmålet om når et bemanningsbyrå skal gripe inn. På generell grunnlag har ikke Temp-Team noen policy for å informere kunden om lovens bestemmelse.
– Vi antar at bedriftene som kontakter oss vet om de har behov for en vikar, eller om det er et permanent behov. Likevel har vi opplevd at bedrifter har vært i ferd med å gjøre åpenbare feil. I slike tilfeller sier vi ifra, eller stiller spørsmål om de har tenkt gjennom problemstillingen knyttet til ansavset som følger av arbeidsmiljøloven.

Hva sier arbeidsmiljøloven?

§ 14-9. Midlertidig ansettelse

- (1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås.
- A) Når arbeidskarakter tilsier det og arbeidet atskiller seg fra det som ordinært ufores i virksomheten.
- B) For arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat).
- C) For praksisarbeid.
- D) For deltak i arbeidsmarkedsuttak i regi av eller i

samarbeid med Arbeids- og velferdsstaten.

E) For idrettsutøvere, idrettsrettere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten.

Informasjonsplikt: Arbeidsgiver skal minst en gang per år drøfte bruken av midlertidig ansettelse etter bestemmelse i dette ledd med de tillitsvalgte.

Arbeidstaker som har vært ansatt i mer enn ett år, har krav på skriftlig varsel om tidspunktet for fratreden senest en måned før fratredesdøstidspunktet.

Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år skal anses som fast ansatt. Ved beregning av ansettelsestid skal det ikke gøres fradrag for arbeidstakers fravær.

§ 14-12. Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie

- (1) 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.

- (2) I virksomhet som er bundet av tariffavtale kan arbeidsgiver og tillitsvalgte som til sammen representerer et flerpart utvalg av den arbeidstakerkategorien innleie gjelder, inngå skriftlig avtale om tidsbegrenset innleie uten hinder av det som er bestemt i første ledd.
- (3) Ved innleie etter denne paragraf gjelder reglene

i § 14-9 femte ledd andre punktum tilsvarende.

§ 14-14. Virkninger av ulovlig innleie av arbeidstaker

- (1) Dersom det foreligger brudd på bestemmelse i § 14-12 skal retten etter påstand fra den innleide arbeidstakeren avsi dom for at den innleide har et fast arbeidsforhold hos innleier. I særlige tilfeller kan retten

likevel, etter påstand fra innleier, bestemme at den innleide arbeidstakeren ikke har et fast arbeidsforhold dersom den etter en avveining av partenes interesser finner at dette vil være åpenbart urimelig.

- (2) Ved brudd på bestemmelse i § 14-12 kan den innleide arbeidstakeren kreve erstatning fra innleier. Erstatningen fastsettes i samsvar med § 15-12 andre ledd.

Bedre folk

Ingen andre leter bredere etter de riktige kandidatene. Vi ser stort på det og finner de beste kandidatene fra hele Skandinavia. Dette gir våre oppdragsgivere grenseløs tilgang til kompetent arbeidskraft effektivt og raskt uavhengig av hvilket land de kommer fra.

Med et større nedslagsfelt kan Hamilton love mer. Vi lover større fleksibilitet, bedre oppfølging, høy kompetanse og rask betjening. Våre oppdragsgivere får rett og slett bedre folk raskere.

Vår database:

- Norge 7500 kandidater
- Sverige 22300 kandidater
- Danmark 1250 kandidater

Ta kontakt idag:

22 46 64 00

Hamilton People

Bemanning & Rekruttering
www.hamiltonpeople.no

Spørsmål om midlertidige ansettelser er av privatrettslig art. Arbeidsutvalget har således ikke pålegg- og vedtakskompetanse på området. Dersom arbeidsgiver og arbeidstaker er enige om hvorvidt en midlertidig ansettelse er lovlig, må spørsmålet avgjøres av domstolene.



Cecilie Skauge Hansen i Arbeidsutvalget.

Innleiers ansvar

Advokat Johansen mener at de som driver med utleie av vikarer og midlertidig arbeidskraft bør informere om hva loven sier om innleie av arbeidskraft. Problemet oppstår i det øyeblikket et bemanningsbyrå vet om, og legger til rette for "Try & Hire", i den forstand at en arbeidsgiver blir tilbudt å prøve ut ulike kandidater til en type fast stilling.

Men selv da er det innleier, eller den operative arbeidsgiver, som er ansvarlig ovenfor den innleide, forklarer han.

– Mange bedrifters begrunnelse for bruk av "Try & Hire" er fordi de er redd

for å ansette arbeidstakere fast med den følge at de tror det er svært vanskelig å si opp ikke fungerende ansatte. Det er imidlertid ikke riktig. Med en god avtale om prøvetid, uttrekkelig opplysning og tilbakemelding til den ansatte, er det ikke veldig nye som skal til for at en arbeidsgiver som har rimelige forventninger til en arbeidstaker, kan si velkomme opp i prøvetiden hvis den ansatte ikke fungerer, sier Jens Kristian Johansen.

Mer gjennomtrekk av ansatte

Advokaten peker på flere problemstillinger i forhold til bruk av midlertidig arbeidskraft.

- Du kan risikere at du lærer opp en person i en midlertidig stilling, og så kommer konkurrenten og tilbyr en fast jobb. Det er ingen tvil om at lojaliteten til din bedrift er lavere, enn om du hadde gitt personen tilbud om fast jobb, sier han.

Desuten inspirerer en engasjementskontrakt ikke alltid til full arbeidsinnsats.

– En fast ansatt på prøvetid er mer villig til å stå på for bedriften sett i forhold til en vikar som bare skal jobbe i et oppdrag på for eksempel seks måneder.

Et annet argument for å ikke seke etter folk i midlertidige stillinger er at du som arbeidsgiver ikke vil få tilgang på de beste kandidatene.

– De fagpersonene som er dyktige, og som kanskje jobber i en fast stilling et annet sted, vil neppe si opp sin fast

stilling for å gå inn i et vikariat. Det gir ikke noe fremtidsperspektiv, hevder advokaten.

Informasjonsplikten

Det nye tillegg til arbeidsmiljøloven, som omhandler informasjonsplikten, går ut på at bedriftene hver for seg skal informere de tillitsvalgte om bruken av midlertidige ansatte i virksomheten.

– Hensikten er å ha en oppdragsende effekt på arbeidsgiver. De må stå til ansvar for den praksis de fører i bedriften.

– Det må være pinlig for en bedriftsleder med 40 ansatte å fortelle de tillitsvalgte at 30 personer jobber i midlertidige stillinger. Det må jo være en erkjennelse av at man bryter loven. Tillitsvalgte bør dermed oppfordres til å håndheve den nye informasjonsregelen som nå er tråd i kraft, sier Johansen.

Advokatens beste råd til arbeidsgiver er å forholde seg til arbeidsmiljølovens bestemmelser. Han mener en god mottakelse og behandling, en skikkelig arbeidsavtale og oppfølging av en nyansatt er av vesentlig verdi.

– Fører du en god personalpolitikk i ansettelsesprosessen, og søker etter fast ansatte, vil du få lojale medarbeidere som presterer bedre i jobben. Desuten er det større sannsynlighet for at du får sikrere som er bedre kvalifisert. Du kan få rapp fra personer som jobber i tilsvarende stillinger i andre bedrifter, og kanskje også fra din argeste konkurrent, sier Johansen.

Omgår prøvetidsreglene

Statssekretær Jan Erik Støstad sier til Personal og Ledelse at bruk av midlertidig arbeidskraft i faste stillinger er uheldig.



Statssekretær i Arbeiderpartiet Jan-Erik Støstad. (Foto: Hå C. Hende)

– Dette er brudd på regelverket og en måte å omgå prøvetidsreglene på. Dersom virksomheten har et midlertidig arbeidskraftbehov kan de leie inn vikarer på lovlig vis. Har de derimot et permanent arbeidskraftbehov skal de ikke bruke midlertidig arbeidskraft, og heller ikke innleie. Arbeidstaker skal i slike tilfeller tilbys fast stilling. Reglene om prøvetid gir arbeidsgiver mulighet til å prøve om arbeidstakeren er egnet for stillingen, sier han.

Støstad mener bemanningsbedrifter som bruker uttrykket "Try & Hire" i sin markedsføring bidrar til å skape uklarehet om hva slags ansettelsesforhold vikarene tilbys. Uttrykket kan skape misforståelser.

Er arbeidsmiljøloven for streng?

– Nei, fast ansettelse er utgangspunktet i norsk arbeidsliv og i de fleste andre land i Europa. Reglene skal ivareta både hensynet til arbeidstakerens trygghet og arbeidsgiverens behov for fleksibilitet. Statssekretæren poengterer viktig-

heten av at bemanningsbyråene driver seriøst og lovlig.

– Dersom innleie av arbeidskraft blir brukt for å omgå hovedtidsreglene, eller for å omgå hovedtidsreglene, kan det ikke akseptabelt.

Regjeringen er klar over at antall bemanningsbedrifter og ansettelsesforhold i bransjen har økt, men er usikker på hvor stort omfanget av innleie som skjer uten at vilkårene dette foreligger.

– Vi har vi ikke slett tall for dette men det er en viktig problemstilling som vi vil følge videre, sier Støstad.

NHO Service

I grenseland

– "Try & Hire" er et uforordentlig område for bemanningsbransjen fordi denne praksisen i en del sammenhenger kan være på grensen av hva som er lov, sier fagjef Even Hagelien i NHO Service.

Desuten er bedrift vurderer å ansette fast vil det ofte ikke foreligge noe midlertidig behov.



Fagjef i NHO Service Even Hagelien (Foto: NHO)

– Vi er på denne bakgrunn kritiske til at bedrifter markedsfører produktet "Try & Hire", sier Even Hagelien.

– Våre medlemmer gis grundig informasjon om regelverket og vi har orientert om at "Try & Hire" ikke bør markedsføres som et produkt.

Det er ikke nødvendigvis slik at en utlysning av en stilling i en bemanningsbedrift, hvor det gis inntrykk av at det er

muligheter for fast ansettelse i innleiebedriften på sikt, er problematisk. Men

– Dersom man på denne måten undergraver arbeidstakerens rettigheter i arbeidsmiljøloven, og innleier verden har et midlertidig behov eller oppfyller noen av unnatakene i arbeidsmiljøloven, er det ikke bra. NHO's anbefaling er å følge lovetekst, presiserer Hagelien.

Målet er fast ansettelse

Han tror likevel den allmenne aksepten er der fordi systemet hvor man først leies inn og senere gis mulighet til jobb i innleiebedriften, i de fleste tilfeller er til fordel for både arbeidsgiver og arbeidstaker.

– Vår erfaring er at mange bedrifter ofte er så fornøyd med den innleide arbeidstakeren at de ønsker å beholde vedkommende ved å tilby en annen fast stilling

internt, sier Hagelien. Konsultentskapet Econ Pöyri, som blant annet har gjort utredninger for Arbeidsdepartementet, har i sin rapport avdekket at 70 prosent av dem som tar ansettelse i bemanningsbransjen har som et av sine viktigste mål at jobben skal føre til fast jobb.

Der åpner til arbeidslivet

– De fleste ansettelsesforhold i bemanningsbransjen

er kortvarige. Tallene fra Econ Pöyri viser også at 52 prosent av dem som sluttet i bemanningsbransjen, gjorde det for å begynne i fast eller midlertidig jobb et annet sted, mens 10 prosent gikk tilbake til studiene. Dette tilsier at bemanningsbransjen er en viktig inngangsport til arbeidsmarkedet i situasjoner hvor man blir arbeidsledig eller skal påbegynne yrkeskarrieren, sier Hagelien.

Undersøkelser fra Neder-

land, Storbritannia og Spania understøtter at det å ta seg jobb gjennom bemanningsbransjen øker muligheten til å komme i fast arbeid.

En ny undersøkelse gjort av Proba Samfunnsanalyse i 2010 understøtter også dette. Det samme gjør rapporten "More work opportunities for more people", som ble utført av Bain & Company på oppdrag fra Eurociett i 2007.

Vedlegg 2 Intervju NHO

INTERVJU NHO – EVEN HAGELIEN

Du kan når som helst trekke deg fra undersøkelsen og la vær og svare på spørsmål.

1. Er det greit at vi siterer deg i den rollen du sitter i?

(At du svarer på vegne av din organisasjon)

Ja, det er greit

2. Her deler vi historien fra innledningen i oppgaven.

Har du hørt om liknende historier før?

Det første jeg kan si er at det er åpenbart at dette har vært et uheldig møte med bemanningsbransjen. Det at det er noen som leier inn med tanke på å ansette senere, det skjer nok. Jeg har sendt over en artikkel som dere sikkert har sett på, og det å operere med en uke eller to med ansettelse er helt uvanlig, det vil jeg gjerne få sagt, og er innenfor det jeg vil kalle direkte useriøst, og jeg synes det er helt forkastelig. Men at det er en del som leier inn med tanke på å vurdere å ansette senere er nok noe som forekommer, og da vil ofte ansettelsesforholdet være et halvt år, og ikke noen uker. Det er også uvanlig og ikke akseptabelt at man leier inn fire stykker for å ansette to, og dette er ikke noe jeg har hørt om før. Det kan godt være at dette skjer, men det er ingen som har sagt det til meg, og det er nok også litt fordi at dette er noe som absolutt ikke ville blitt akseptert.

Jeg må også si at for det første er try and hire ikke en lovlig måte å leie inn på, fordi hovedregelen for innleie er at man har et midlertidig behov. Hvis man leier inn med tanke på å ansette fast så vil man normalt sett ha et fast behov, og hvis man har et fast behov så har man egentlig heller ikke lov til å leie inn. Så på den måten er jo dette problematisk, men som dere så i den artikkelen som jeg viste til så skjer dette, og litt av det jeg mener er at det er innleier som skal vurdere om det er lov å leie inn. Det vil i en del sammenhenger være lov å leie inn med tanke på å ansette fast, enten dersom man har et midlertidig behov og dekker dette med innleie, for så å vurdere å ansette senere, men det kan også være i situasjoner hvor bedrifter har en avtale med tillitsvalgte om at man kan ta inn mer enn det som er midlertidig behov. Så ja, det

skjer, men den modellen som du viser er enda mer uakseptabelt enn det som pleier å være modellen, og jeg synes at den måten å gjøre det på blir dobbelt ulovlig.

Faktum er at det aller meste av det som skjer av try and hire er ulovlig, men det er ikke ulovlig utleie, men ulovlig innleie. Det er også viktig å få med seg at det er de som leier inn som bryter loven, ikke de som leier ut, men det betyr også at de som leier ut ikke kan selge et produkt som de kaller try and hire, for da «pusher» de et ulovlig produkt.

«Det er litt det vi skal se på i vår oppgave, om det å gå gjennom bemanningsbyrå gjøre det mer mulig å benytte seg av try and hire».

Ja, og da man kan også stille spørsmålet om det burde være mulig? Burde det være lov? Og da mener nok jeg det at de reglene vi har i dag normalt sier at dette ikke er lov fordi det ikke passer med de reglene vi har. Så ser vi at man gjør det likevel, og hvorfor gjør man det likevel? Jo det er nok litt fordi veldig mange mener at dette burde være lov, og når man ikke blir utsatt for det som dere nevner her så har man ofte istedenfor fått muligheten til å få foten innenfor på en jobb hvor man kanskje ikke en gang hadde blitt tatt i betraktning dersom man hadde søkt selv, enten på grunn av karakterer eller erfaring, og da vil jo dette være en fordel for alle parter, men det ville fremdeles ikke være lov. Og det er nok kanskje litt av bakgrunnen for at dette har fortsatt, selv om det ikke er lov. I alle andre land i verden er jo dette noe som er lov, så det er helt spesielt for Norge at man ikke kan gjøre dette. Så langt har det bare vært én part som har klaget på slik bruk av innleie, og det har ikke vært kandidaten selv, men fagbevegelsen, og det er jo på et mer prinsipielt grunnlag, og det har jeg forståelse for, og det er at man ved å gjøre dette på en eller annen måte kan komme rundt prøvetidsbestemmelsene, slik at man lettere kan la være å ansette personen.

Fra vår side har vi sagt at dette er et produkt som bemanningsbransjen ikke skal selge fordi det ikke er lov, og hvis man ansettes fast etter at man har vært innleid i et halvt år så legger vi til grunn at man ikke kan bruke prøvetidsbestemmelsene som gjør at man lettere kan avslutte arbeidsforholdet de seks første månedene, da dette betyr at man da omgår disse reglene.

3. Kan du tenke deg at det er ønskelig for arbeidsgiver å benytte seg av «try and hire»? Eventuelt hvorfor?

Ja, det er nok ønskelig for arbeidsgiver, fordi arbeidsgiver får bli kjent med kandidaten og får testet ut og sett om kandidaten fungerer, og jeg har forståelse for at det er en god begrunnelse, men man kan likevel ikke bryte loven bare fordi man har en god begrunnelse for det. Man må uansett følge loven og det er vi i NHO helt klinkende klar på. Men det at noen praksiser som ikke stemmer helt overens med loven utvikler seg kan jo skje på grunn av at man har gode begrunnelser for det.

4. I mange stillingsutlysninger fra bemanningsbyrå står det «mulighet for fast ansettelse». Hva er ditt synspunkt rundt dette?

Det er i hvert fall bedre enn å si «try and hire», for å si det sånn, men det er klart at når det står «mulighet for fast ansettelse» så er jo ikke det ulovlig, men det gir jo selvfølgelig en indikasjon på at det er noen som leier inn og vurderer å kanskje ansette fast senere. Det er jo egentlig en mulighet som er positiv. Det er ikke ulovlig, men det kan selvfølgelig indikere at det er snakk om en try and hire situasjon. Så er det jo sånn at det er veldig mange som får en ansettelse hos kundebedriften etter at de har vært leid inn, uansett om det er lovlig eller ulovlig innleie. Så jeg vil ikke si at det er helt forkastelig å ha dette stående, for det gir jo bare en indikasjon på at det vil oppstå muligheter her, men vi må samtidig kunne si at det er det typiske som står hvis man kjører en try and hire som i utgangspunktet er ulovlig. Konsekvensene av try and hire er jo egentlig ikke så omfattende, og det er nok også litt av grunnen til at noen gjør det selv om det ikke er lov, men en av konsekvensene er jo at kandidaten kan kreve fast ansettelse hos kundebedriften.

5. Er loven tydelig nok når det kommer til midlertidig ansettelse mener du?

Loven er tydelig. Men det som ofte skjer er at om man ikke håndhever regler så vil det gjerne gli litt ut, og hvis man har regler som veldig mange opplever som ikke passer i forhold til den moralen man selv har så bidrar gjerne det ofte til utglidninger. Sånn er det av og til med lovverket, at hvis man har en regel der mange mener at det ikke er noen som har glede av det og at det motsatte har fordeler for både bedriften og de ansatte så vil man lettere tenke at det er helt greit å bryte regelen, selv om det ikke er lov. Den eneste måten å forhindre at dette utvikler seg er at man håndhever reglene, hvis ikke så vil det som sagt gli ut, og når man i tillegg har sanksjoner som er

fullstendig ufarlige, altså at den innleide kan kreve fast ansettelse, så ser man jo at dette ikke er noe som gjør at folk blir redde for å bryte loven. Så jeg mener at manglende håndheving av reglene, samt at alle partene ofte opplever at de har en interesse av at dette gjennomføres fører til at loven på dette feltet ofte ikke etterleves. Dette er en problemstilling man har hatt en god stund.

6. I mange artikler skilles det mellom seriøs vs. useriøse bemanningsbyråer uten å definere hva som skiller dem. Hva mener du skiller et seriøst bemanningsbyrå fra et useriøst?

Et seriøst bemanningsbyrå driver lovlig. Et useriøst driver ikke lovlig. Og det er mange måter man kan drive ulovlig på, det kan være at man ikke betaler riktig lønn, at man ikke forholder seg til lovlige arbeidskontrakter, at man ikke har kontroll over arbeidstiden til de som er på jobb, eller at man selger et ulovlig produkt. Jeg vil ikke si at alle bemanningsbyrå som leier ut personell til bedrifter som vurderer å ansette folk er useriøse. Etter min mening blir man ikke automatisk en useriøs bedrift fordi man har kandidater som går gjennom noe som ligner på en try and hire situasjon. Det er jo en problemstilling som knytter seg mer til innleier sin seriøsitet til innleie, enn utleier. Men det er klart at vi har sett at det har vært en del virksomheter i bransjen som har tatt snarveier og ikke har opptrådt på en måte som viser at de er en ordentlig arbeidsgiver. Vi har en del eksempler på bedrifter som er en dårlig arbeidsgiver og ikke tar vare på sine ansatte. En bemanningsbedrift er en bedrift på lik linje med alle andre bedrifter, og det betyr at de skal følge akkurat de samme reglene som alle andre, og de skal ivareta sine medarbeidere og sørge for at de er trygge og har det bra. Det er det noen som ikke gjør, og da vil vi lett kalle de for useriøse. Det er et veldig upresist begrep, men vi kan si det sånn at når bedrifter søker om å være medlem i NHO så er det ikke slik at vi bare åpner dørene og ber de om å betale kontingenten. Da går vi gjennom og vurderer bedriften, og da er det en del bedrifter som får beskjed om at de ikke har ting på plass. Vi har også laget en ordning der alle bedrifter som blir medlem av oss må gjennom en ekstern revisjon av at de har ordentlige kontrakter, riktig lønn og lignende, innen ett år etter at de ble medlem. Dersom de ikke gjennomfører dette og vi ser at de ikke har ting på plass så kaster vi de ut som medlem. Dette er fordi at det har vist seg at det har vært litt for lett å etablere bemanningsbedrifter og at man dermed har fått inn noen elementer som prøver å lure systemet, og det vil vi ikke ha

noe av. De fleste bemanningsbedrifter er seriøse.

7. Forskning viser at de som er innleid i bemanningsbyrå er høyere skolert enn de ansatte på landsbasis, hva tenker du er årsaken til at de har problemer med å få seg jobb utenom bemanningsbyrå?

Nå har det vært ganske lav arbeidsledighet i Norge frem til disse dager.

Bemanningsbransjen er egentlig todelt der halvparten av bransjen er en inngangsport til arbeidslivet for folk som bor i Norge, og da ser vi at det er ganske mange studenter som bruker innleie som en måte å få vise seg for arbeidsgiver og få jobb. Det kan være alt fra finans og litt av hvert, og da vil man ofte ha ganske høy utdanning. Og der er det også ganske mange studenter som jobber via bemanningsbransjen gjennom studiene, det er også ganske vanlig. 10 prosent av de som jobber via bemanningsbransjen er studenter. Ca. 40 prosent av de som jobber via bemanningsbransjen kommer fra arbeidsledighet. Det er nok et spenn, og det kan godt være at dette som står om utdanningsnivået, at det kan være noe problemstillinger der, fordi når man kjører slike surveys så kan det være at de med høyere utdanning er bedre på å svare enn de med lavere utdanning. Men vi har i hvert fall sett det har vært ganske høy utdanning. Og så er det sånn, og det er en ting vi ikke skal glemme, og det er at andre delen av bemanningsbransjen har en ganske stor del av utenlands personell ansatt. Der er det ganske mange fagarbeidere som har sykepleier eller legeutdanning o.l. Den gruppen er ikke en inngangsport til arbeidslivet som kommer fra ledighet, dette er folk vi trenger å få inn til Norge fordi vi har mangel på arbeidskraft her. Det ser vi i helsevesenet, innenfor bygge bransjen og innenfor industri. Så det blir jo en helt annen gruppe, og de er ofte litt eldre enn de som jobber på den andre måten, de har ofte jobb før de kommer hit, men de ser at det er mer lukrativt å jobbe i Norge. Og det er klart at det ikke er en ubetydelig gruppe i bemanningsbransjen. Mer enn 50 prosent av de som jobber via bemanningsbransjen er ikke norske.

8. Er det noen som passer på at regelverket blir håndhevet når det kommer til innleie av arbeidskraft?

For å si det sånn så blir ikke dette egentlig håndhevet fordi det er veldig vanskelig å håndheve om man har et midlertidig eller fast behov ved innleier. Det er det samme som at regelverket rundt midlertidig ansettelse heller ikke blir så godt håndhevet. Og når det ofte er sånn at alle partene har en interesse i dette, og jeg må understreke at

dette ofte også gjelder kandidaten, så blir det jo ofte ikke satt på spissen. Så de eneste som egentlig virkelig har brukt energi på dette og har tatt tak i dette er fagbevegelsen. Men de har ofte ikke interesse i dette, og vi har veldig ofte sett at fagbevegelsen har tatt tak i dette, men så ønsker ikke kandidaten at de skal gjøre det, fordi kandidaten som har blitt ansatt gjennom bemanningsbyrå føler at det er en mulighet, ikke et problem. Det kan godt være at det er feil at dette ikke er lov. Jeg mener helt klart at slik det foregikk i det dere forteller innledningsvis ikke kan være lov og at dette er useriøst, men hvis man gjør dette på en seriøs måte og ikke setter folk opp mot hverandre og gir de en lengre kontrakt og en mulighet til å vise seg frem for arbeidsgivere, så blir dette en mulighet. Og det å ha et lovverk som åpner for en mulighet hvor man kan vise seg frem uavhengig av karakterer opplever jeg som noe som burde være lov.

Det er den ansatte som må kreve å gå til sak dersom de har blitt benyttet i try and hire, og dersom man er medlem i en fagforening vil man kunne få veldig god hjelp med dette.

9. Inntrykket vårt er at bransjen er gjennomregulert og fremstår som ryddig, hvilken sider av bransjen tenker du kan være uheldig?

Hvis bedrifter ikke tar godt nok vare på sine ansatte så er jo dette selvfølgelig veldig uheldig hvis man skaper en utrygghet. Og det er nettopp derfor vi bruker så mye energi på å ta ut de bedriftene som ikke følger spillereglene. Så hvis bransjen skulle bidra til at folk får mindre trygghet i hverdagen så er dette selvfølgelig uheldig. Vi har sett noen situasjoner hvor folk har hatt trøbbel med å få lån og slikt fordi man ikke har nok langsiktighet i ansettelsesforholdet. Dette er ting som nok har blitt endret i forbindelse med de nye reglene som trådte i kraft i fjor, fordi de ansatte i bemanningsbransjen nå har en mye større grad av forutsigbarhet enn det man hadde før. Hvis man driver på en ordentlig måte og innenfor de rammene som er satt, så vil jeg si at det å jobbe gjennom bemanningsbransjen er en fordel for mange. Og da tenker jeg på inngangsportfunksjon og sånt. Og så er det en fordel for norsk næringsliv fordi man trenger å ha en forutsigbarhet for å kunne bemanne opp og ned i perioder. Og så kan det være en fordel fordi vi har mangel på arbeidskraft på en del vitale områder i Norge. Så jeg opplever at bemanningsbransjen har veldig mye positivt å gi, så lenge man følger lover og regler og opptrår på en ordentlig måte som arbeidsgiver.

10. Vi har hatt problemer med å finne forskning/ teori på tematikken «try and hire»

hva tenker du er grunnen til at det finnes lite informasjon om dette?

For det første så har det ikke vært forsket så veldig mye på disse tingene. For det andre så er nok ikke dette et område som de aller fleste mener er det mest prekære området i norsk arbeidsliv. Dersom vi hadde hatt en spørreundersøkelse til folk i Norge der vi hadde spurt om man synes det burde være lov å leie inn med mulighet til å få en fast jobb hos bedriften og få en fot innenfor døren, eller synes man ikke at det skal være mulig, så tror jeg ganske mange synes det burde være mulig. Så jeg tro at det man har brukt mest energi på i forskning er å se på de mer dramatiske tingene, som sosial dumping der folk kommer fra utlandet og må leve i Norge for luse lønn og blir avhengige av arbeidsgiver for å ha mat og husly. Dette med try and hire har nok ikke blitt sett på som et prekært område for norsk arbeidsliv, og dermed har det nok ikke blitt satt så veldig mye fokus på dette. Jeg kunne godt tenkt meg at det hadde vært forsket mer på det, og jeg tror til og med at hvis man forsket mer på det så hadde man kanskje vært mer positiv til å endre reglene og faktisk åpnet opp for dette. Selvfølgelig innenfor visse rammer. Jeg ville aldri promotere løsningen fra historien dere forteller, men jeg tror at mer forskning ville kunne ført til at man hadde fått mer forståelse for seriøse måter å håndtere dette på. Men man forsker altså mer på de dramatiske områdene der man ser om folk får riktig lønn, om man har trygghet, om man blir skadet på arbeidsplassen, risiko for ulykker og slikt, det er nok en mer typisk ting man forsker på. Jeg synes det har vært forsket alt for lite på bemanningsbransjen, og jeg bruker en del energi på å oppfordre forskere til å se nærmere på dette, og en av de tingene som det har vært sett litt på er hvilken rolle bemanningsbransjen har som inngangsport og hvilken verdi bemanningsbransjen har.

11. I en bedrift vi kjenner til har de stadig flere folk til innleie. De leier i første omgang folk inn for 3 måneder i gangen, og dersom de er fornøyd med kandidaten forlenger de oppdraget, hvis ikke blir kandidaten sendt tilbake til bemanningsbyrået og de får leid inn en ny. Noen av de som har blitt tilbudt forlengelse ender opp med tilbud om fast ansettelse. Er dette greit?

Men vi har flere avtaler her. Vi har en arbeidsavtale som gjelder mellom bemanningsbedriften og den ansatte. Den står på egne ben. Så har man en avtale mellom bemanningsbedriften og kunden. Den står også på egne ben, og det betyr at i denne kontrakten så vil kunden noen ganger kunne si at de ikke lenger har behov for

personell. Men det betyr ikke at ikke avtalen mellom bemanningsbedriften og den ansatte fortsette å løpe. Da må jo bemanningsbedriften sørge for å få den ansatte ut i et annet type oppdrag. Ansettelsen er altså hos bemanningsbedriften og ikke hos kunden. Så har jo vi tatt gløse for at bemanningsbedriftene må bli strengere mot kundene i forhold til utskifting av personell. Fordi det er ofte ikke helt greit den måten det håndteres på. Så derfor har vi for det første vært opptatt av at det skal være mer langsiktighet, at oppdragene skal være lengre, og så vil det jo være et interessant spørsmål opp til dette eksempelet, og det er i hvilken grad har bedriften lov til å leie inn. Den innleien vi hører om her er jo egentlig innleie for å dekke et mer permanent behov, og ikke et midlertidig behov. Og det betyr at etter hovedregelen vil det ikke være lov å leie inn. Men jeg legger til grunn at denne virksomheten har en tariffavtale med en av de sentrale organisasjonene, og det man da kan gjøre, som jeg er ganske overbevist om at de har gjort i denne bedriften, er at de har inngått en lokal avtale om at de kan leie inn mer. Denne avtalen er sannsynligvis gjort fordi den bedriften trenger personell i perioder der de trenger å oppbemanne ganske mye, og det kan også være fordi de trenger personell som ikke er tilgjengelig i Norge og derfor har en del utenlandsk personell. Det vil i hvert fall være mulig for en slik bedrift å inngå lokale avtaler med tillitsvalgt om å leie inn mer ved midlertidig behov. Så mitt utgangspunkt er at bedriften gjør alt riktig. Så er det bemanningsbedriften som har et ansvar for å sørge for at de ansatte har forutsigbarhet. Den som er ansatt via bemanningsbyrå har ikke rett til å jobbe hos akkurat den bedriften, men den personen har rett til å jobbe hos bemanningsbedriften som da kan leie vedkommende ut til andre bedrifter. Men innleier skal være seriøs, og de har en forpliktelse for å skape en grad av forutsigbarhet, både for den ansatte og for bemanningsbedriften, ved at man ikke opererer med for korte oppdrag.

Vedlegg 3: Intervju Kristin Alsos

INTERVJU KRISTIN ALSOS

Du kan når som helst trekke deg fra undersøkelsen og la vær og svare på spørsmål.

- 1. Er det greit at vi siterer deg i den rollen du sitter i, eller ønsker du å være anonym? (At du svarer på vegne av din organisasjon)**

Det er greit at dere siterer meg, men jeg kan bare svare på vegne av meg selv og kan ikke uttale meg vegne av Fafo, så dersom dere siterer meg er det greit om dere sjekker det før det publiseres.

- 2. Her gjenforteller vi historien fra innledningen i oppgaven.**

Har du hørt om liknende historier før?

Ja, jeg har hørt om litt tilsvarende historier. Det er jo litt sånn at bemanningsbransjen er en litt delt bransje og bærer litt preg av hvor man leier ut til. Så det er jo en veldig mangfoldig bransje. Så man kan tro at den historien og tilsvarende type historier er mest vanlig innenfor bransjer som kontor eller salg og litt den type oppdrag, og kanskje ikke så mye innenfor industri eller bygg og anlegg, eller den type ting. Jeg har jo ikke noen bevis for det, men man kan jo anta at sånne ting forekommer til en viss grad.

- 3. Kan du tenke deg at det er ønskelig for arbeidsgiver å benytte seg av «try and hire»? Eventuelt hvorfor?**

Ja, isolert sett, hvis man bare ser på arbeidsgivers side, så kan jeg tenke meg at det kan være fint fordi det alltid er en risiko forbundet med en ansettelse. Og i den grad man kan prøve ut den ansatte før, så minsker jo den risikoen. Så har man jo også den muligheten at man heller kan si opp folk i prøvetiden hvis det ikke fungerer, men det er klart at det er mye større kostnader og krever en helt annen oppfølging fra arbeidsgiver. Så for arbeidsgiver isolert sett så er det fint å kunne teste ut den ansatte.

4. I mange stillingsutlysninger fra bemanningsbyrå står det «mulighet for fast ansettelse». Hva er ditt synspunkt rundt dette?

Det kan jo både være lovlig og ulovlig, så det kommer jo helt an på om det er en gyldig grunn. Så lenge man kommer inn i et reelt vikariat, eller i en reell midlertidig stilling, så er det jo ikke ulovlig å ha to motiver samtidig, at man både skal få dekt vikariatet og at man også ønsker å teste ut, og det er ganske vanlig både når det gjelder innleie og når det gjelder en midlertidig ansettelse. Så spørsmålet er jo om det er et reelt vikariat, eller om man gjør det bare for å teste ut. Men det kan være vanskelig å se ut i fra type stillingsannonse og hva som er motivet for å skrive det, for det kan jo også være at man har et motiv for å tiltrekke seg folk som egentlig er ute etter en fast jobb, selv om man ikke kan love de det, og så indikerer man at det kan være en mulighet for å få de til å søke.

5. Mener du at loven er tydelig nok når det kommer til midlertidig ansettelse?

Det er jo en del misforståelser kanskje i forhold til hvor grensen går for hva som er lov og ikke lov. Og jeg tror alltid det er sånn at man kunne sagt at loven kunne vært tydeligere. Men så er det også et dilemma, fordi loven skal jo også være generell nok til at man skal kunne dekke alt, man kan ikke detalj gi i en sånn lovtekst som det, og den skal også dekke opp en utvikling som går over tid slik at man slipper å endre loven hele tiden. Og så er det jo spørsmål om en arbeidsgiver slår det opp i en lovtekst når de ansetter og sjekker, og jeg tror til en viss grad at de ikke gjør det. Altså at de enten spør noen andre som en rådgiver, eller at de leser informasjon om loven, eller at de bare gjør det de tror er lov, at det kan være en kultur på arbeidsplassen for hva som er lov og ikke lov. Så jeg tenker at det alltid er grunn til å se på om lovteksten skal forbedres, men like viktig er det kanskje å sørge for at informasjonen om hva som er lov og ikke lov kommer ut. For jeg tror det er en del av de som leier inn midlertidig og gjør dette i strid med loven kanskje gjør det i god tro og tror det er lovlig.

6. Forskning viser at de som er innleid i bemanningsbyrå er høyere skolert enn de ansatte på landsbasis, hva tenker du er årsaken til at de har problemer med å få seg jobb utenom bemanningsbyrå?

Over halvparten av de som jobber via bemanningsbransjen er fra Øst-Europa og jobber innenfor bygg eller industri, og jeg tror ikke dette gjelder for dem. Så dette er sikkert noe som er basert på norske arbeidstakere og kanskje tar mer utgangspunkt i

merkantile bransjer og salg, uten at jeg vet helt hva dere har sett på. Jeg vet ikke helt om jeg har noe godt svar på hvorfor det er sånn, men jeg går ut i fra at det her er en del som er nyutdannet og ikke har noen arbeidserfaring å vise til, og det er jo det som har vært forsen til bemanningsbyråene, at man nettopp får arbeidserfaring og man får vist seg frem, der du ellers ikke ville gjort.

Men jeg har egentlig ikke noe godt svar på dette.

7. Er det noen som passer på at regelverket blir håndhevet når det kommer til innleie av arbeidskraft?

I utgangspunktet så er det norske systemet bygd sånn at man har privatrettslige regler og offentligrettslige regler, og for de offentligrettslige reglene er det Arbeidstilsynet som har i oppgave å følge disse opp, som HMS, arbeidstid og så videre. For de privatrettslige reglene er det arbeidstakeren selv som må passe på at disse blir håndhevet. Reglene for midlertid ansettelse har blitt lagt under privatrettslig håndheving. Utgangspunktet for at dette har fungert er jo egentlig fordi vi har et system i Norge hvor man har tillitsvalgte rundt omkring i virksomhetene. Man har tariffavtaler og ut i fra disse skal de ansatte velge en tillitsvalgt, og så vil den tillitsvalgte fungere som en vakthund og passe på og rådgi de ansatte. Og så er litt av problemet for bemanningsbransjen at der finnes det nesten ikke tariffavtaler og nesten ikke tillitsvalgte, sånn at de som er innleide arbeidstakere har veldig få de kan gå til dersom de lurer på om noe er riktig eller ikke, og dersom de tror noe er feil er det få som kan hjelpe. Det er et blåforslag ute nå om at Arbeidstilsynet skal få større rettigheter til å hjelpe til å håndheve dette regelverket, så det vil jo kanskje gjøre det litt enklere, men samtidig så vil ikke Arbeidstilsynet kunne rekke over alt. Så man er fremdeles avhengig av å ha et annet system ved siden av som gjør det lettere for arbeidstakere å heve rettighetene selv.

8. Inntrykket vårt er at bransjen generelt er gjennomregulert og fremstår som ryddig, hvilken sider av bransjen tenker du kan være uheldig?

Det som er uheldig er ulike ting i ulike deler av bransjen. For eksempel innenfor bygg og anlegg der de leier inn kanskje 50 stykker om gangen er det helt andre problemer enn der man leier inn enkeltpersoner. Og mye av den innleien som skjer innenfor industri og bygg og anlegg har jo et unntak for midlertidig behov der man kan inngå en avtale med den tillitsvalgte, dersom virksomheten har tariffavtale, og så kan man

leie inn selv om det ikke er under kravene til 14-9 [i arbeidsmiljøloven]. Så det kan jo være tilfelle i noen av disse sakene også. Men det som kanskje er problemer med bransjen er jo at, først og fremst så har det vært det at de ansatte bare har fått betalt når de har hatt jobb [oppdrag], og med en gang de mister jobben har de ikke betaling og går over på dagpenger. Og så har det vært sånn som dere også viser til at det har vært opp til innleier å bestemme om man får jobb eller ikke, sånn at i realiteten har ikke arbeidstaker hatt noe stillingsvern fordi hvis innleier av en eller annen grunn ikke er fornøyd med den de får så ber de om å få en ny. Og da blir det ikke gjort noen vurdering for om det er saklig grunn for oppsigelse, slik som det ville vært med et ordinært arbeidsforhold. Og så tenker jeg også at det som er problematisk er at, ja, der [bemanningsbransjen] er kanskje gjennomregulert, men samtidig så regulerer man mye av det norske arbeidsliv gjennom tariffavtaler, og i og med at det er så lite av det innenfor denne bransjen så er det kanskje ikke like regulert likevel. Og man skal ikke reise lengre enn til Sverige for å se at bransjen er mye mer gjennomregulert enn i Norge, med at det er tariffavtaler som styrer, og det ser ut til å virke ganske bra i forhold til dette med garantilønn og fast ansettelse, og mindre anledning til å ansette midlertidig i bemanningsbyrå.

Og så er det mange store selskap der ting sikkert er rimelig greit, men så er det også mange små selskap som kanskje styrer litt mer sånn som de vil. Det man ofte sier innenfor arbeidslivsforskning er at hvis det er en bransje som har lave oppstartskostnader, sånn som innenfor bemanning, så ligger det til rette for at mange som ikke burde har startet opp gjør det likevel, og da kan man få selskap som ikke er så «ryddige».

9. Vi har hatt problemer med å finne forskning/ teori på tematikken «try and hire», hva tenker du er grunnen til at det finnes lite informasjon om dette?

Jeg vet jo for min del, i forhold til prosjektet jeg jobbet med sist, at det er veldig få prosjekt som ser på dette med håndheving av regelverk og brudd på regelverk, og det er nok fordi det rett og slett er litt vanskelig å finne ut av. Det er nok litt vanskelig å få folk til å snakke om det hvis de ikke har fult regelverket. I tillegg er det jo også det at bemanningsbransjen ble vel liberalisert i år 2000, og så har den jo vokst etter det, så i et litt lengre perspektiv så er det en ganske ny bransje, og det er et begrenset omfang av folk som jobber innenfor denne bransjen, så det gjør kanskje at det ikke blir like

viktig som å forske på som andre deler av arbeidslivet. Og mye av den forskningen som er gjort de siste årene er jo nettopp knyttet til, ikke egentlig akkurat det dere ser på, men mer sånt som sosial dumping og arbeidsinnvandring. Og det er nok også fordi de problemene fra samfunnets side har fremstått som større enn akkurat den problemstillingen dere har. Så det er veldig fint at dere gjør dette, for det har jo litt med hva myndighetene er villige til å finansiere av forskning, og da vil man kanskje ta det som er mer.. ja.. Så skjer det ikke så mye av denne typen forskning på universitet da, egentlig, det er mest forskningsinstitutt som driver med dette, og de er jo avhengig av at noen finansierer det.

10. 01.01.19 så skal alle være fast ansatt med stillingsprosent og garantert grunnlønn. Hvordan fungerer dette og hvordan tror du dette påvirker bemanningsbransjen?

Jeg vet egentlig ikke hvordan det fungerer, for vi har ikke gjort noen undersøkelser knyttet til det. Jeg har vært litt tilhenger av at man skal innføre garantilønn i denne bransjen på grunn av problemene som er knyttet opp mot at innleier har så stor makt over arbeidsforholdet til den enkelte ansatte. Og vi har jo sett i flere prosjekt at bemanningsbransjen ikke har ansatte på vanlig måte som det man har i andre bedrifter, men de har en ganske stor database over arbeidstakere der noen er aktive og noen er inaktive, og mange har ikke hatt noen god rutine for å avslutte arbeidsforholdet, så folk har blitt stående som tilknyttet til de, selv om de ikke har hatt noe oppdrag på lang tid. Så det har vært en ganske usikker bransje for de ansatte, og ofte har man også hatt ganske korte oppdragsperioder der man bare får kontrakt for en eller to uker, og så vet man ikke om man får noe mer. Jeg vet at bemanningsbransjen har vært veldig imot dette [fast ansettelse og grunnlønn] fordi de mener at dette vil føre til at de ikke kan drive videre og at det vil gjøre det umulig for dem. Men samtidig så ser man at i Sverige så har man klart å drive på denne måten i veldig mange år, der bemanningsbransjen er en vanlig bransje på lik linje med andre bransjer, der folk kan arbeide i mange år og få lange oppdrag. Så derfor har jeg hatt troen på at de kommer til å klare å tilpasse seg dette. Så kan det jo selvfølgelig fremstå som at i hvert fall noen av aktørene er negative til det som skjer og at de prøver å finne veier rundt det, og det har jo vært noen eksempler i media på det. Men samtidig så er det et visst politisk press på at de skal rydde opp, og de har jo en trussel hengende over seg om at det blir flere reguleringer dersom de ikke klarer å følge de reglene som er. Så sånn sett

har jeg også troen på at de retter seg etter det regelverket som kommer. Men jeg har ikke noe empiri på dette.

11. I en bedrift vi kjenner til har de stadig flere folk til innleie. De leier i første omgang folk inn for oppdrag på 3 måneder, og dersom de er fornøyde med kandidaten forlenger de oppdraget. Hvis de ikke er fornøyd blir kandidaten sendt tilbake til bemanningsbyrået og de får leid inn en ny. Noen av de som har blitt tilbudt forlengelse ender opp med tilbud om fast ansettelse. Er dette holdbart?

Det høres jo ut som at dette er en type omgåelse av regelverket, slik som dere beskriver det, og det vil jo ikke være lovlig dersom det ikke er reelle vikariat. Og her tenker jeg at både innleier bedriften og bemanningsbyrået har et ansvar for å sørge for at det er ordnede forhold. Jeg vet jo ikke hvorfor de sender folk tilbake, men jeg tenker at her bør det være en dialog mellom bemanningsbyrået og den som leier inn, og om det er noen krav for å sende folk tilbake. Det er jo så klart et dilemma for bemanningsbyrået at de kan ende opp med å miste kunden hvis de er for strenge på dette, men jeg tenker at hvis man skal drive seriøst i bransjen så bør man kontraktfeste med kunden på hvilken vilkår som skal til for at de kan sende folk tilbake. Selv om det er innleier sitt ansvar å sørge for at bestemmelsene ikke brytes så mener jeg at også bemanningsbransjen må ta et ansvar for at de ikke tilbyr løsninger som gjør det veldig enkelt for kundene å bryte. Det er et triangulert forhold som skaper noen problemer i forhold til de rettighetene og den beskyttelsen som de ansatte har gjennom loven.

12. Hva mener du skiller et seriøst bemanningsbyrå fra et useriøst bemanningsbyrå?

Det er litt vanskelig, men for det første, hvis man skal være seriøst må man følge lovene, og så tenker jeg at det kanskje er noe mer enn det også, at man ikke alltid er i ytterkanten av regelverket, men at man tar et ansvar for sine ansatte, som man ville gjort i en hvilken som helst annen bedrift og tenker på de som sine ansatte, ikke bare når de er ute på oppdrag men også ellers. Og så er det det å følge opp i forhold til sykefravær og at man gjør alle disse arbeidsgiverpliktene som man har, altså ikke bare de rettslige, men også det som man ville gjort hvis man skulle være en god arbeidsgiver eller leder. Og så at man også tar litt ansvar for at også innleiebedriften forholder seg til regelverket og at man har en god dialog med de der man sørger for at de også vet hvor grensen går.

Vedlegg 4: Intervju anonym kilde

INTERVJU ANONYM KILDE

Vedkommende fikk informasjon om hva vår oppgave handler om og fortalte først kort om sin opplevelse i den tiden de jobbet i 40% stilling hos et bemanningsbyrå. Vi fikk også vite at bedriften ikke har noen egen HR-avdeling.

«Bemanningsbyrå fungerer på en litt spesiell måte, i den form at du vet at alle som kommer inn der må ha en jobb og håper å få en fulltidsjobb og jobber så hardt de kan mot det, og så har man da bemanningsbyråets kunder som gjerne vil ha inn vikarer som de kan bruke når de har behov for det og helst ikke vil noen på fast kontrakt, og at de da derfor bruker det [bemanningsbyrå]. Samtidig er lovverket slik at etter ca. 4 år (dette varierer litt) har man krav på fast stilling, og man ser da at de utnytter smutthullet med at de bruker en vikar, og når denne er på grensen til 4 års regelen så bytter bemanningsbyrået ut kandidaten og finner de en ny arbeidsplass hos en annen kunde, slik at de holder seg innenfor reglene. Og det er klart at som vikar så ønsker man å stå på så godt man kan for å få seg fast jobb og for å få vite litt mer enn kanskje bare en uke i forveien når man skal jobbe. Man får kanskje én dag, kanskje er det ingenting, kanskje er det en full uke. Man vet jo ikke helt hva man har og har ingen fast inntekt så man kan ikke beregne seg på heller. For min del har jeg sluttet der for litt siden, jeg trivdes veldig godt med kollegaer, men hadde en typisk gründer sjef som ikke helt hadde styringskontrollen på plass. Nylig var det en periode der en av våre kunder krevde mye av oss, og sjefen mente da at jeg måtte jobbe 100-110%, noe som ikke var mulig for meg i min daværende situasjon på grunn av andre forpliktelser. Jeg fant da ut at jeg enten kunne stå på mitt og si at jeg har 40% på kontrakten og sånn er det, eller så kunne jeg avslutte fredelig for å beholde roen, så jeg jobber ikke der nå lengre.»

1. Opplever du at de som er leid inn gjennom et bemanningsbyrå kjenner til sine rettigheter i forhold til lovverket?

Nei, ytterst få gjør det, men det er jo der problemet blir, hvis bemanningsbyrået er litt slepphendt og ikke helt følger opp på hvilket tidspunkt vi slapp inn vikaren hos en bedrift, så kan problemet være at man ikke følger opp tiden og så har du plutselig en

av de som har kontroll, som har en bekjent som har lest seg opp på dette. For du har noen av de som er litt glupe og teoretiske som sjekker opp ting, men som oftest så har man ikke det. Det er veldig få som har kontroll på det, men da kan du si at den ene personen som har det setter ned foten, og så åpner det øynene til resten, og det kan bli et problem.

Oppfølgingsspørsmål: Har bemanningsbyrået veldig fokus på det? Opplever du at det er kynisk spill?

Det vil jeg si. Jeg har sittet og gått gjennom lister og fått beskjed om å gå gjennom vikarene fra når de startet og hvor stort opphold de har hatt hvis de har hatt pause, hvor jeg da har måttet markere de i rødt hvis det er sann at de nærmer seg den tiden som er for lang [i forhold til krav om fast ansettelse].

Oppfølgingsspørsmål: Hva skjer da?

De får jo en kontrakt med bemanningsbyrået først og fremst, men dersom de har jobbet hos én kunde lenge nok så vil de ha et krav der til å få fast kontrakt. Så det som skjer før man kommer til det punktet er at man finner ut man flytter den ansatte over til en annen kunde. Da har man et smutthull sånn at man unnslipper det [fast ansettelse hos kunden], så får ikke kunden det problemet, og så kan man bytte. Ulempen er jo at vikaren kanskje ikkje skjønner helt hva som skjer, han/hun har jo jobbet der i flere år og trives på arbeidsplassen, har gjort det bra og får gode tilbakemeldinger, og da ikkje skjønner hvorfor han må flyttes. Kanskje bor vedkommende i nærheten av arbeidsplassen, og så må han nå reise helt til andre siden av byen, noe som også er med på å skape utrygghet, også for de andre som er ansatt gjennom bemanningsbyrået, men da særlig for den som blir flyttet rundt.

Oppfølgingsspørsmål: Men er det kunden som selv ber om en slik ordning, eller er det bemanningsbyrået som gjør det?

Bemanningsbyrået har stort fokus på det fordi de vet hva kunden ønsker. I ett av de siste tilfellene jeg var med på så var det en kunde som fikk problemer fordi den som var innleid hadde vært der litt for lenge, og de ønsker jo da at bemanningsbyrået skal følge med på det fordi de ikke vil ha ansvar for å følge med på det selv og mener at bemanningsbyrået skal ha kontroll på hvor lenge de har vært der. De ønsker ikke å få påtvunget en fast vikar/ansatt, rett og slett fordi de ønsker å bruke dem bare når de har

behov. I stedet for å ha én fast vil de heller ha tre vikarer som de kan balansere etter behov, fordi en vikar ikke har noe krav på hvor mange timer de skal ha i løpet av en uke, i så fall er dette kravet veldig lavt, for eksempel bare fem timer.

2. Kan du tenke deg at det er ønskelig for en arbeidsgiver å benytte seg av midlertidig ansettelse istedenfor faste kontrakter, eventuelt hvorfor?

Det er jo fordi hvis man for eksempel har fast kontrakt der man har 40% stilling så har man jo et visst antall dager i uken som man har krav på, og det er ikke alltid bedriften egentlig har behov for å ha den ansatte der på så mange timer, så da tjener de penger på å ha noen andre som de bare kan bestille inn når de har behov for det, for eksempel dersom de ser at det blir mye å gjøre neste dag eller neste uke, så bestiller de inn etter det. Dette blir lettere for de å gjøre enn å ha noen hos seg som de må bruke, fordi de sparer på å bruke innleie når det er behov.

Oppfølgingsspørsmål: Opplever du at det samme skjer dersom det egentlig er snakk om en fulltidsstilling?

Ja, det er akkurat det, for det ligger litt i gråsonen. Det vil kanskje være med lønnsomt for dem å bruke et par stykker og rotere på dem enn å ha én som er ansatt fast. Man har mer fleksibilitet med de vikarene som vil jobbe mye og som sitter på kanten og venter, så kan de bare velge og plukke for eksempel mellom fem stykker istedenfor å ha én å forholde seg til. Jeg er personlig ikke noen «fan» av dette opplegget, når jeg sier at jeg jobbet der nå så får jeg litt vondt av det og av disse personene som man har så lyst å hjelpe, og så ser du hvordan selskapet du jobber for utnytter det.

3. Opplevde du at det ble brukt «try and hire», der man leide inn en kandidat for å teste de ut før de eventuelt ble tilbudt fast stilling?

Ja, dette gjorde vi også, og det gjør de fortsatt. Når man får en kontrakt gjennom et bemanningsbyrå så står det jo hvor lang tid man har på den, for eksempel en ukes tid. Man har et bestemt tidsrom på den først, og da er den som en midlertidig arbeidskontrakt for å teste ut kandidaten. Si for eksempel at vi leier ut en kandidat til en kunde i en ukes tid og får så tilbakemelding om at kunden ikke er fornøyd med kandidaten av forskjellige grunner, da finner vi et annet sted denne kandidaten kan funke.

4. Har du opplevd at en bedrift spesifikt har sagt at de ønsker å leie inn noen for å teste de ut først, for så å se om de vil ha de fast ansatt?

Ja. Det er litt mer normalt da at vi sender ut en for å prøve, og så sier det f.eks at vedkommende er fantastisk og at de vil ha han/henne, og så får de en fast ansettelse. Så alle er jo først ute på prøving uansett, veldig mange blir værende som vikarer på en måte bare i en, kall det en type ekstrahjelp, så du blir ringt til når det er behov. Så har du også de som virkelig står på og får tilbudt fast kontrakt ganske raskt. Så det er klart at for noen [kunder] så kan det være at de egentlig har lyst på noen, men de kan teste ut litt selv da før de velger å ansette direkte. Så det skjer, men det er mer normalt, eller jeg opplever oftere at vi har vikarene frem og tilbake.

5. Vet du om det finnes andre bemanningsbyrå som bevisst benytter seg av «try and hire»?

Jeg innbiller meg at de fleste gjør det. [Her nevnes navn på flere bemanningsbyrå] Jeg er sikker på at et fungerer på samme måten hos dem, det vil jeg si. Det skal jo på en måte ikke være sånn. Det er litt sånn typisk at bemanningsbyrå blir satt litt i mørket på en måte med at de gjør som dette. På mange måter er de [bemanningsbyrå] også positive, hvis man ser for seg at man kommer som innvandrere til Norge, man kan ikke noe særlig norsk, men man kan jobbe på lager. Men så er det ingen som vil ansette deg direkte, fordi de ikke får sjekket opp tidligere arbeidserfaring, og da hadde kanskje ikke denne personen fått en jobb uten bemanningsbyråene. Så sånn sett kan man se på det positive der ved at de som virkelig har vanskeligheter med å få seg jobb vil klare å få seg jobb der. Men det er jo klart at, de har jo samme rettigheter, men de kan jo ikke noe om det, og det er lett å misbruke og kaste rundt på de da. Så man kan jo veie det opp både positivt og negativt.

Vedlegg 5: Svar spørreundersøkelse bemanningsbyrå

Q1

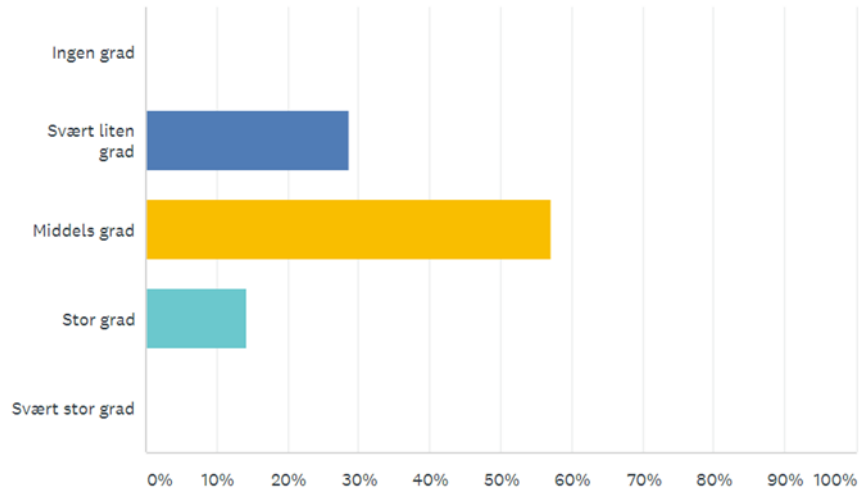


Tilpass

Lagre som ▼

I hvor stor grad opplever dere at bedrifter ønsker å teste ut kandidater før fast ansettelse?

Answered: 7 Skipped: 0

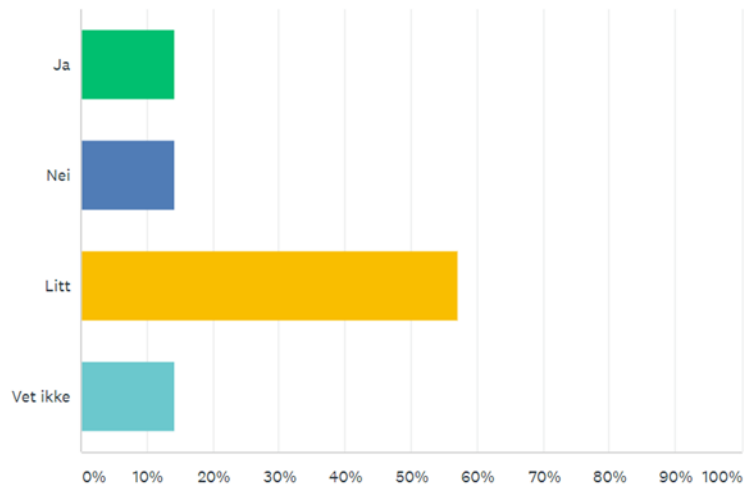


SVARVALG	SVAR
▼ Ingen grad	0,00% 0
▼ Svært liten grad	28,57% 2
▼ Middels grad	57,14% 4
▼ Stor grad	14,29% 1
▼ Svært stor grad	0,00% 0
TOTALT	7



Opplever du at bedrifter har kunnskap knyttet til regler om midlertidig ansettelse?

Answered: 7 Skipped: 0

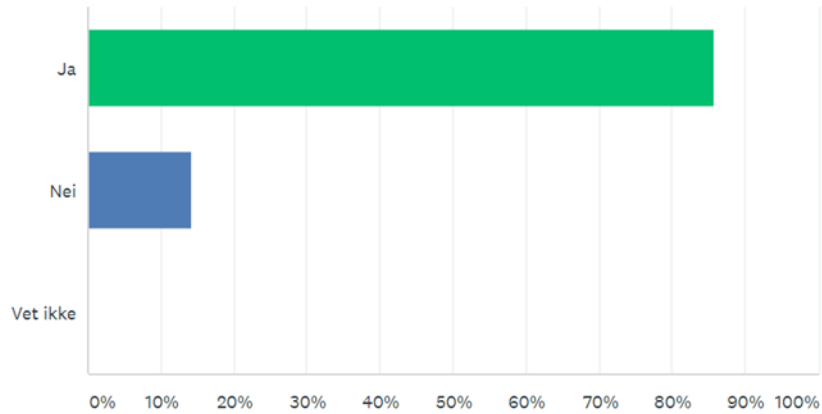


SVARVALG	SVAR	
▼ Ja	14,29%	1
▼ Nei	14,29%	1
▼ Litt	57,14%	4
▼ Vet ikke	14,29%	1
TOTALT		7



Kan du tenke deg at det er ønskelig for arbeidsgiver å benytte seg av "try & hire"?

Answered: 7 Skipped: 0



SVARVALG	SVAR	
▼ Ja	85,71%	6
▼ Nei	14,29%	1
▼ Vet ikke	0,00%	0
TOTALT		7

Kommentarer (6)

- Usikker på om vedkommende passer til jobben - ønsker å se hvordan de presterer først.
 07.04.2020 10:27 [Vis respondentenes svar](#) [Legg til merker](#) ▼

- Ikke alle kjenner lovverket, og det er forståelig at noen synes det er praktisk å leie inn først
 06.04.2020 09:04 [Vis respondentenes svar](#) [Legg til merker](#) ▼

- De vil teste både kompetansen og personen i deres kultur, hvis det funker så er risikoen mindre for å ansette fast.
 01.04.2020 09:25 [Vis respondentenes svar](#) [Legg til merker](#) ▼

- Try & Hire er tvilsom praksis iht norsk lov. For å benytte midlertidig ansettelse eller vikariat er midlertidigheten basert på stillingen/bedriftens behov, ikke den ansattes beskaffenhet.
 01.04.2020 08:47 [Vis respondentenes svar](#) [Legg til merker](#) ▼



- Det vil i mange tilfeller være til arbeidsgivers fordel å teste en kandidat før man går til fast ansettelse.
 31.03.2020 23:31 [Vis respondentenes svar](#) [Legg til merker](#) ▼

- Midlertidige ansettelser en får gode erfaringer med, kan få mulighet til fast, dersom behovet blir permanent
 31.03.2020 17:12 [Vis respondentenes svar](#) [Legg til merker](#) ▼

Hva gjør dere dersom en kunde/bedrift sender tilbake en kandidat og ønsker en ny person til akkurat samme stilling?


Answered: 7 Skipped: 0

SVAR (7) ORDSKY KODER (0)

Bruk på valgte ▼ Filtrer på merke ▼  

Viser 7 svar

Da har vi en grundig gjennomgang over hva som gikk galt
07.04.2020 10:27 [Vis respondentenes svar](#) [Legg til merke](#) ▼

Det kommer helt an på situasjonen. Kandidaten er fastansatt hos oss og ikke kunden, så dersom vi i samarbeid med kunde velger ut feil kandidat som senere viser seg å ikke fungere, så vil vi finne et annet oppdrag til kandidaten og finne en ny kandidat til kunden 

Vi hjelper dem videre.
01.04.2020 09:25 [Vis respondentenes svar](#) [Legg til merke](#) ▼

Dersom det ikke funker mellom oppdragsgiver og kandidat forsøker vi å finne nye løsninger for begge parter
01.04.2020 08:47 [Vis respondentenes svar](#) [Legg til merke](#) ▼

Vi forsøker å unngå try&hire av etiske årsaker ovenfor våre kandidater
01.04.2020 08:28 [Vis respondentenes svar](#) [Legg til merke](#) ▼

Erstatte kandidaten
31.03.2020 23:31 [Vis respondentenes svar](#) [Legg til merke](#) ▼

Ikke så vanlig for oss. I så tilfelle følges AML og saklig grunnlag.
31.03.2020 17:12 [Vis respondentenes svar](#) [Legg til merke](#) ▼

Q5

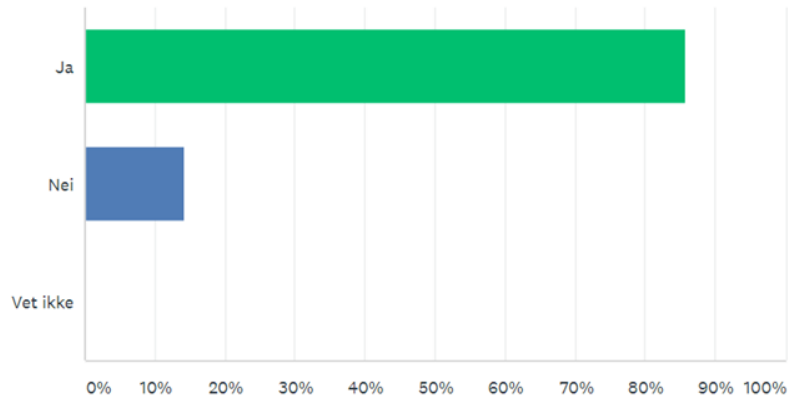


Tilpass

Lagre som ▼

Burde det være mer rom for at en kandidat kan få prøve seg i en bedrift før det blir tilbudt fast stilling?

Answered: 7 Skipped: 0



SVARVALG	SVAR	
▼ Ja	85,71%	6
▼ Nei	14,29%	1
▼ Vet ikke	0,00%	0
TOTALT		7

Q6

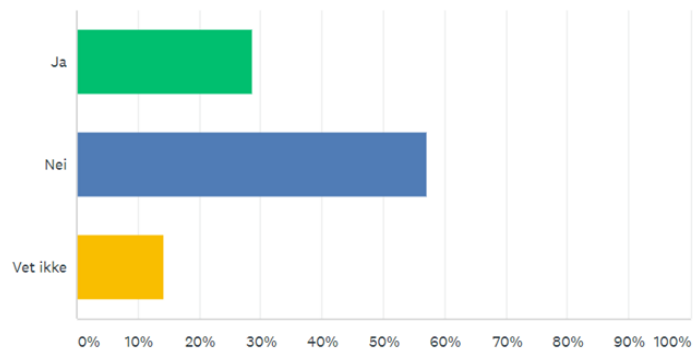


Tilpass

Lagre som ▼

Finnes det andre bemanningsbyråer som du vet om som bevisst tilbyr "try & hire"?

Answered: 7 Skipped: 0

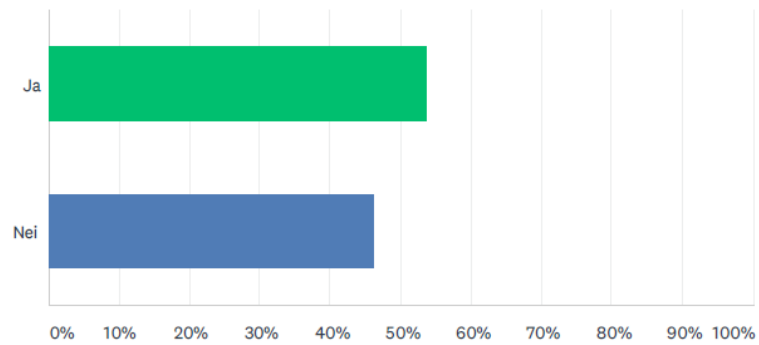


SVARVALG	SVAR	
▼ Ja	28,57%	2
▼ Nei	57,14%	4
▼ Vet ikke	14,29%	1
TOTALT		7

Vedlegg 6: Spørreundersøkelse befolkning

Q1 Har du selv vært ansatt gjennom et bemanningsbyrå eller jobber du i en bedrift som har benyttet seg av innleie av arbeidskraft?

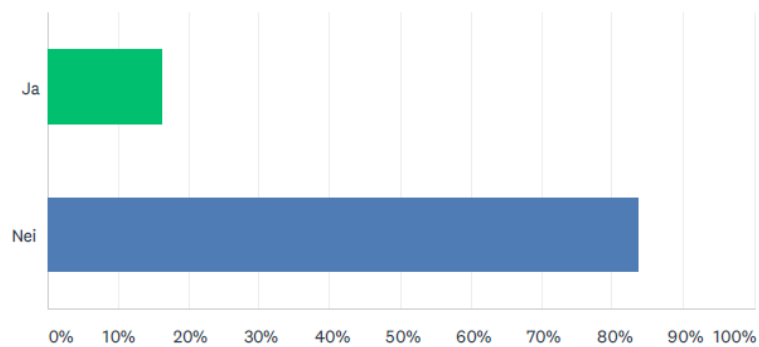
Answered: 134 Skipped: 0



ANSWER CHOICES	RESPONSES
Ja	53.73% 72
Nei	46.27% 62
TOTAL	134

Q2 Hadde du FØR denne undersøkelsen hørt om begrepet «try and hire»?

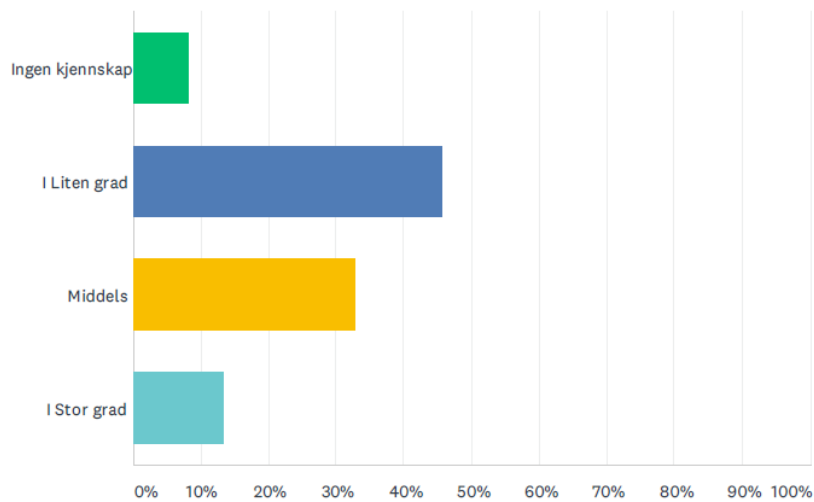
Answered: 134 Skipped: 0



ANSWER CHOICES	RESPONSES
Ja	16.42% 22
Nei	83.58% 112
TOTAL	134

Q3 I hvilken grad kjenner du til lovverket om midlertidig ansettelse?

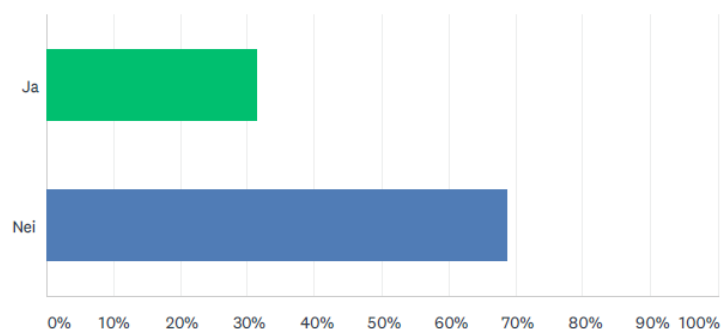
Answered: 134 Skipped: 0



ANSWER CHOICES	RESPONSES
Ingen kjennskap	8.21% 11
I Liten grad	45.52% 61
Middels	32.84% 44
I Stor grad	13.43% 18
TOTAL	134

Q4 Har du selv eller vet du om noen som har opplevd å bli ansatt på oppdrag sammen med flere andre, med viten om at bare noen vil få tilbud om fast ansettelse i bedriften?

Answered: 134 Skipped: 0



ANSWER CHOICES	RESPONSES
Ja	31.34% 42
Nei	68.66% 92
TOTAL	134

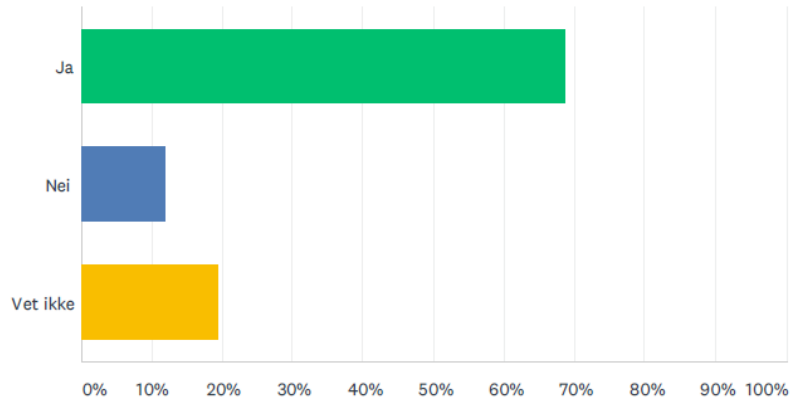
Q5 Hvis JA på forrige spørsmål ønsker du fortelle din historie i feltet under? Hvis NEI gå til neste spørsmål.

Answered: 10 Skipped: 124

Showing 10 responses		
<input type="checkbox"/> NEI	4/1/2020 11:25 AM	View respondent's answers Add tags ▼
<input type="checkbox"/> Vært 100% vikar i 9 mnd, der en kollega fra annen avdeling har vært i 3mnd og fikk fast stilling etter vikarstilling. Jeg er nå ringevikar.	4/1/2020 9:57 AM	View respondent's answers Add tags ▼
<input type="checkbox"/> Nei	4/1/2020 9:38 AM	View respondent's answers Add tags ▲
<input type="checkbox"/> Ble fortalt på forhånd	4/1/2020 9:08 AM	View respondent's answers Add tags ▼
<input type="checkbox"/> Nei	4/1/2020 8:22 AM	View respondent's answers Add tags ▼
<input type="checkbox"/> Jeg var en av få som fikk jobb	4/1/2020 5:06 AM	View respondent's answers Add tags ▲
<input type="checkbox"/> Jobbet via et bemanningsbyrå i en bedrift, fikk fast stilling etterhvert. Det gjorde samtlige andre også men noen opplevde å ikke få videre ansettelse	3/31/2020 8:39 PM	View respondent's answers Add tags ▼
<input type="checkbox"/> Nei	3/31/2020 6:52 PM	View respondent's answers Add tags ▼
<input type="checkbox"/> Ganske vanlig i UK. Interns jobber i banking og noen få får tilbud om fast jobb.	3/31/2020 6:29 PM	View respondent's answers Add tags ▲
<input type="checkbox"/> sin sin historie.	3/31/2020 3:45 PM	View respondent's answers Add tags ▲

Q6 Burde det være mer rom for at en kandidat kan få prøve seg i en bedrift, før det blir tilbudt fast stilling?

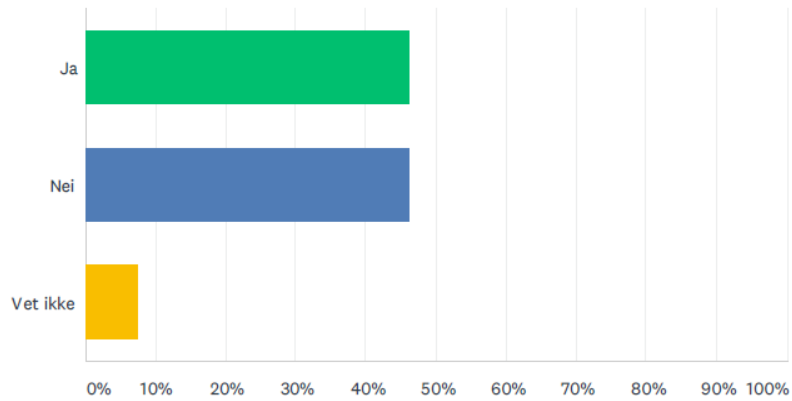
Answered: 134 Skipped: 0



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
Ja	68.66%	92
Nei	11.94%	16
Vet ikke	19.40%	26
TOTAL		134

Q8 Vet du om bedrifter som stadig har folk til innleie i samme stilling?

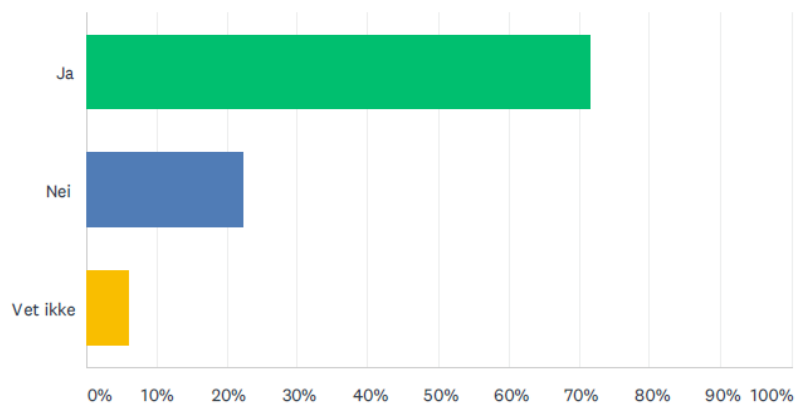
Answered: 134 Skipped: 0



ANSWER CHOICES	RESPONSES
Ja	46.27% 62
Nei	46.27% 62
Vet ikke	7.46% 10
TOTAL	134

Q9 Har du opplevd at det har vært leid inn personer i stillinger hvor det har vært et reelt behov for en fast ansatt?

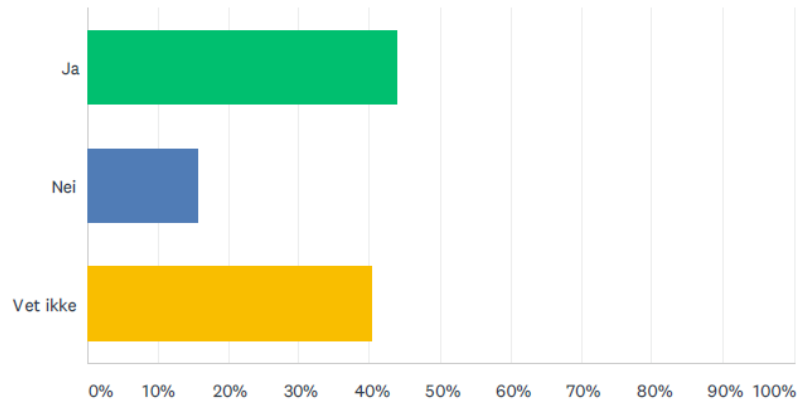
Answered: 134 Skipped: 0



ANSWER CHOICES	RESPONSES
Ja	71.64% 96
Nei	22.39% 30
Vet ikke	5.97% 8
TOTAL	134

Q10 Mener du at «try and hire» bør være lovlig?

Answered: 134 Skipped: 0



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
Ja	44.03%	59
Nei	15.67%	21
Vet ikke	40.30%	54
TOTAL		134