

Kristin Alsos og Ragnhild Steen Jensen

Sykefravær og tilrettelegging i bemanningsbransjen

Kristin Alsos og Ragnhild Steen Jensen

Sykefravær og tilrettelegging i bemanningsbransjen

© Fafo 2013

ISBN 978-82-324-0046-1 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0047-8 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
1 Bakgrunn	7
1.1 Særtrekk ved bemanningsbransjen.....	8
1.2 Metode.....	9
1.3 Gangen i rapporten.....	12
2 Sykefravær og bemanningsbransjen	13
2.1 Forskning på sykefravær.....	13
2.2 Innleide/midlertidig ansatte og sykefravær	19
3 Vernetjenesten.....	21
3.1 Hvordan kartlegges risikofaktorene hos kundene?.....	21
3.2 Har bemanningsforetakene verneombud?	24
3.3 Oppsummering.....	26
4 Sykepenger og muligheter for videre arbeid.....	29
4.1 Hvor lange oppdrag?	29
4.2 Ansattes rett til sykepenger	30
4.3 Virker sykdommen inn på arbeidstakernes mulighet til å få (flere) oppdrag?	32
4.4 Gravide.....	35
4.5 Oppsummering.....	36
5 Arbeid med sykefravær	39
5.1 Arbeid med sykefravær i bemanningsforetakene	40
5.2 Kundenes arbeid med sykemeldte.....	46
5.3 Oppsummering.....	47

6 Tilrettelegging	49
6.1 Få har erfaring med tilrettelegging.....	49
6.2 Kundene vil ha den tjenesten de betaler for	50
6.3 Hva slags tilrettelegging har bemanningsforetakene fått til?	51
6.4 Hva er avgjørende for at kundene skal tilrettelegge?	52
6.5 «Det vanskeligste delmålet i IA-avtalen»	53
6.6 Oppsummering	53
7 Oppsummering	55
7.1 HMS-arbeidet – risiko for å falle mellom to stoler?	55
7.2 Kundenes makt.....	56
7.3 Lavt sykefravær	56
7.4 Vanskelig å tilrettelegge.....	57
Referanser	59
Vedlegg 1 Intervjuguider	61
Intervjuguide bemanningsforetak	61
Intervjuguide arbeidstaker	65
Intervjuguide innleievirksomhet.....	68
Intervjuguide NAV	70

Forord

I denne rapporten ser vi på oppfølging av sykefravær og tilrettelegging for ansatte i bemanningsbransjen. Bemanningsbransjen har vokst siden dereguleringen i 2000, og EUs utvidelse østover i 2004 bidro til en kraftig vekst i sysselsettingen i bransjen. Ansettelsesforhold i bemanningsbransjen kan by på særlig utfordringer siden de ansatte ikke arbeider under ledelse av sin egen arbeidsgiver, men etter instruksjoner fra innleiebedriften. Hvilke utfordringer skaper dette for oppfølgingen av og tilrettelegging for syke arbeidstakere?

Som grunnlag for denne rapporten er det gjennomført intervjuer i fire bemanningsforetak. I tillegg har vi intervjuet ledere i innleiebedrifter og ansatte i NAV. Vi vil med dette benytte sjansen til å takke alle som har stilt opp til intervjuer. Her på Fafo vil vi takke Øyvind M. Berge som har bistått med rekruttering av foretak og intervjuer, samt Sissel C. Trygstad som har lest og kommentert manuset. Takk også til Fafos publikasjonsavdeling for ferdigstillelse av rapporten.

Prosjektet er finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd, og vi vil takke FARVE-programmet for at vi har fått mulighet til å gjennomføre dette prosjektet.

Oktober 2013

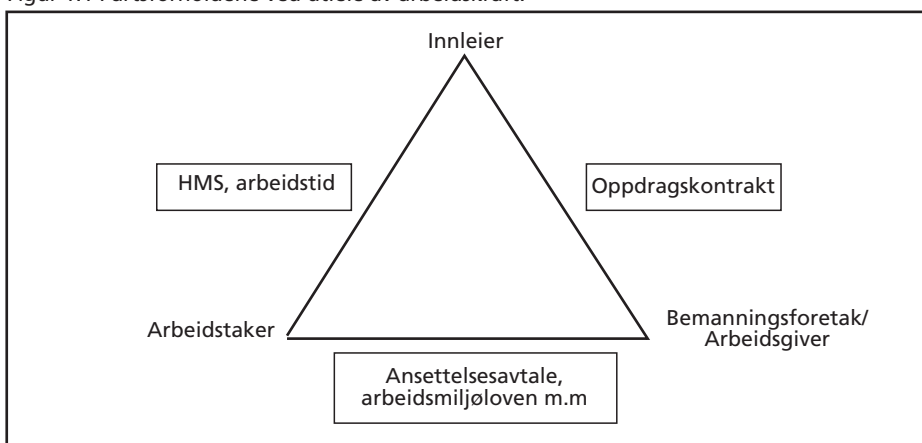
Kristin Alsos, prosjektleder

1 Bakgrunn

I år 2000 ble regelverket knyttet til innleie av arbeidstakere fra bemanningsforetak liberalisert. Regeldringene gjorde at alle virksomheter innen alle bransjer har anledning til å leie inn arbeidskraft. Siden liberaliseringen har bransjen vokst sterkt. I 2010 var i underkant av 50 000 personer sysselsatt i bransjen, noe som utgjorde rundt 1,7 prosent av alle lønnstakere i Norge (Nergaard et al. 2011). Bedrifter innen bygg- og anleggsbransjen er de største brukerne av innleid arbeidskraft, fulgt av lager, logistikk og transport, kontor og administrasjon og industri og produksjon (Alsos & Jensen 2013).

Utleie av arbeidskraft innebærer at arbeidstakeren ikke bare skal forholde seg til sin arbeidsgiver, men også til innleiebedriften. Det oppstår med andre ord et triangulært arbeidsforhold (se figur 1.1). Utleiebedriften har arbeidsgiveransvaret for den utleide arbeidskraften, og den ansatte har ikke noe avtalemessig tilknytning til innleiebedriften. Innleier er likevel pålagt enkelte særlige plikter når det gjelder innleid arbeidskraft. Dette gjelder et medansvar for helse, miljø og sikkerhet (HMS) og for arbeidstid (se arbeidsmiljøloven § 2-2). Fra januar 2013 har innleiebedriften også fått et medansvar for å sikre arbeidstakerne lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med det de ansatte i innleiebedriften har (§§ 14-12a flg.).

Figur 1.1 Partsforholdene ved utleie av arbeidskraft.



Det kan være ulike oppfatninger blant arbeidstakerne om hvem de føler de har det nærmeste forholdet til. Dette kan avhenge av hvor langvarig oppdragene er, og hvor

hyppig kontakten med bemanningsforetaket er. Der oppdraget er langvarig, vil den utleide arbeidstakeren lett kunne se på innleiebedriften som sin arbeidsgiver. Dette illustreres ved dette sitatet fra en av de ansatte vi intervjuet:

Som innleid har jeg to arbeidsgivere å forholde meg til, og det kan jo være en utfordring. [Bemanningsforetaket] er den andre arbeidsgiveren. (Ansatt, bemanningsforetak)

Selv om innleier har plikter når det kommer til arbeidsmiljøet, finnes det ingen slike plikter når det gjelder oppfølging av arbeidstakere som er syke. Dette ansvaret hviler på arbeidsgiver alene – altså utleier. Som alle andre arbeidsgivere har også utleier plikt til å følge opp syke arbeidstakere samt å tilrettelegge arbeidet for arbeidstakere med redusert arbeidsevne (arbeidsmiljøloven § 4-6). Det at den ansattes arbeidsoppgaver utføres under ledelse av en annen enn arbeidsgiver, kan imidlertid by på visse utfordringer. For det første vil det være mer utfordrende å følge opp arbeidstakernes arbeidssituasjon og håndteringen av denne. I forlengelsen av dette vil det være noe mer krevende å avklare hvilke behov arbeidstakeren har for tilrettelegging. For det andre vil rommet for å gjøre individuelle tilpasninger i stor grad være avhengig av de mulighetene og den viljen som finnes i innleiebedriften, noe arbeidsgiver vil ha mindre kunnskap om. Innleiebedriften har på sin side kjøpt en tjeneste og kan dermed være mindre villig til å bruke ressurser på å tilrettelegge for personer som en ikke har arbeidsgiveransvar for. I denne rapporten ser vi på hvordan bemanningsforetakene operasjonaliserer plikten til å følge opp og tilrettelegge for syke arbeidstakere, hvilke utfordringer de støter på i dette arbeidet, og hvilke erfaringer de har gjort seg. Vi ser videre på hvilken rolle innleiebedriftene har når det gjelder tilrettelegging for og oppfølging av sykemeldte innleide arbeidstakere.

1.1 Særtrekk ved bemanningsbransjen

Bemanningsforetakenes primære virksomhet er å leie ut arbeidskraft til midlertidige oppdrag.¹ Dette innebærer at den enkelte ansatte jevnlig skifter arbeidsplass og arbeidsleder. Det er innleiebedriften som har ansvaret for å lede det arbeidet som den innleide skal gjøre. Til tross for at oppdragene er tidsbegrenset, kan ikke arbeidstakerne ansettes på midlertidige kontrakter. I virksomheter som er oppdragsbasert, og som har en jevn oppdragsmengde, skal de ansatte tilbys faste kontrakter (arbeidsmiljøloven § 14-9). Det vanlige i bemanningsbransjen er at de ansatte tilsettes på faste kontrakter

¹ I tillegg tilbyr foretakene andre tjenester slik som rekruttering, omstilling og organisasjonsutvikling, men dette utgjør en liten andel av aktiviteten.

uten garantilønn (Nergaard et al. 2011; Alsos & Jensen 2013). Dette innebærer at tilsetningsforholdet er fast (i motsetning til midlertidig), men at den ansatte ikke har lønn i de periodene han eller hun ikke har oppdrag. Bemanningsforetakene slipper da risikoen med å måtte betale ut lønn når det ikke er arbeid til den ansatte. Samtidig kan den ansatte takke nei til oppdrag han eller hun ikke har lyst på. Enkelte ansatte ønsker den fleksibiliteten som ligger i denne type kontrakter, mens for andre gir dette en usikkerhet knyttet til fremtidig inntekt og arbeidsmuligheter.

I tillegg til arbeidsavtalen vil de ansatte normalt få en oppdragsbekreftelse for det oppdraget som de har sagt ja til å utføre. I oppdragsbekreftelse er blant annet lønn, arbeidstid og arbeidssted regulert. Oppdragenes lengde varierer, helt fra noen timer og opptil et år eller mer. Det er ikke uvanlig at de enkelte oppdragene forlenges gjennom nye oppdragsbekreftelser. Arbeidsgiver vil da i varierende grad føle seg forpliktet til å tilby den enkelte ansatte nye oppdragsperioder, og den ansatte vil tilsvarende kunne takke nei til forlengelse av oppdraget.

Bemanningsforetakene ansetter også administrativt personale som står for salg og bemanning av oppdrag samt støttefunksjoner. Disse ansatte har normale faste ansettelser og har ikke et triangulært arbeidsforhold. De berøres derfor ikke særskilt i denne rapporten.

Sysselsatte i bransjen skiller seg til dels fra det norske arbeidslivet sett under ett. Bransjen har høyt innslag av arbeidstakere som er på korttidsopphold i Norge. I 2010 var én av fire sysselsatte i bemanningsbransjen i Norge på korttidsopphold. 45 prosent av disse var fra nordiske land, mens 39 prosent kom fra Øst-Europa. Dette innebærer at én av fem sysselsatte i bransjen kommer fra et av de østeuropeiske landene (Nergaard et al. 2011). Generelt kan en si at de ansatte er yngre enn det som er gjennomsnittet i arbeidsstyrken, og det er også en overvekt av menn. Blant de bosatte er 15 prosent av de sysselsatte i gang med utdanning. Dette er omtrent som for resten av arbeidslivet. Studenter og skoleelever er med andre ord ikke overrepresentert blant utleide arbeidstakere (ibid.).

1.2 Metode

Rapporten bygger på 43 kvalitative intervjuer med ansatte i bemanningsforetak, innleiebedrifter og ved NAV-kontor, se tabell 1.1. Vi har med andre ord fått aktører i ulike posisjoner til å beskrive hvordan de ser på utfordringer knyttet til sykefravær og tilrettelegging ved arbeidsleie. Hovedvekten av intervjuene er imidlertid gjort i fire bemanningsforetak. I hvert av disse har vi intervjuet enten øverste leder eller HR-leder, to bemanningskonsulenter, verneombud og utleide vikarer. Bemanningskonsulentene har kontakt med de enkelte kundene og med utleide medarbeidere (eksterne). Deres

arbeidsoppgaver vil som regel både omfatte salg av oppdrag til kundene, ansvar for å finne egnede personer til de ulike oppdragene og å ha løpende kontakt med de utleide og kundene. Stillingsbetegnelsen varierer i ulike selskaper, og betegnelser som personalkonsulent, megler og kundeansvarlig blir også brukt.

I alle selskapene var det bemanningskonsulenter som innehadde vervet som verneombud. Vi intervjuet derfor disse personene både om stillingen som bemanningskonsulent og om vervet som verneombud. Dette ble primært gjort for ikke å kreve for mye tid fra de bemanningsforetakene vi gjorde intervjuer i. Samtidig ga dette også data om hvordan informantene håndterer de ulike rollene i sammenheng, og om rollene påvirker hverandre. Ingen av selskapene hadde tillitsvalgte.

Da vi startet prosjektet, hadde vi som mål å intervju fem utleide ansatte i hvert bemanningsforetak, og dette skulle være utleide som selv hadde vært borte fra jobb på grunn av sykdom. Det viste seg vanskelig å gjennomføre. Rekrutteringen av utleide skjedde gjennom bemanningskonsulentene vi intervjuet, ved at de tok kontakt med de ansatte og spurte om vi kunne intervju dem. Flere av bemanningskonsulentene mente at de ikke hadde nåværende ansatte som hadde vært syke, og at det derfor var vanskelig å få tak i noen. Totalt fikk vi derfor bare intervjuet sju vikarer, men vi snakket med minst én i hvert selskap. Utvalgsmetoden kan innebære en skjevhet i utvalget ved at bemanningskonsulentene kan ha plukket ut vikarer de vet har gode erfaringer, eller ved at vikarer med dårligere erfaringer har sluttet i jobben og dermed ikke var aktuelle for intervju. Dette kan ha ført til at vi har mer informasjon knyttet til gode eksempler og mindre informasjon knyttet til forbedringspunkter.

Det viste seg også vanskelig å rekruttere bemanningsforetak til studien. Flere sa at de ikke hadde tid til å delta i prosjektet, og noen begrunnet dette med at den økonomiske situasjonen hadde blitt vanskelig etter innføringen av vikarbyrådirektivet², og at de derfor måtte bruke alt av ressurser på å skaffe nye oppdrag. Andre sa at de hadde så lavt sykefravær at de mente det ikke var aktuelt å gjøre intervjuer hos dem. Det har også vært en del negativ omtale av bransjen, og selv om dette ikke ble brukt som begrunnelse, kan det tenkes at enkelte av virksomhetene var redd for ytterligere negativ oppmerksomhet.

De bemanningsforetakene som er en del av denne studien, er alle større foretak etablert i Norge, og tre av foretakene leier ut til et bredt spekter av virksomheter både i offentlig og privat sektor, mens det siste er mer spesialisert. De bemanningsforetakene eller avdelingene vi har intervjuet, leier i hovedsak ut norske arbeidstakere, selv om det også var innslag av andre nasjonaliteter. Ett foretak hadde hovedvekt av svenske

² EU-direktiv 2008/104/EF ble gjennomført i norsk rett 1. januar 2013 og innebærer blant annet at bemanningsforetakene skal gi de ansatte samme lønns- og arbeidsvilkår som de hadde fått om de hadde blitt ansatt direkte i innleiebedriften, se arbeidsmiljøloven §§ 14-12a flg.

arbeidstakere. Utleie skjedde for en stor del til merkantile virksomheter, transport og lager, helse og omsorg og oppdrag der kunden etterspurte høy kompetanse.

Innleiebedriftene ble valgt ut fordi vi visste at disse benyttet innleid arbeidskraft på jevnlig basis. Dette var basert på informasjon som lå åpent tilgjengelig på Internett. Vi har intervjuet fem innleiebedrifter, to virksomheter innenfor kommunal pleie og omsorg, to virksomheter innen lager samt én innen forretningsmessig tjenesteyting.

NAV-kontorene ble plukket ut basert på kunnskap om områder der det blir brukt mye innleid arbeidskraft. NAV-kontorenes befatning med innleid arbeidskraft vil imidlertid avhenge av at arbeidstakeren bor innenfor kontorenes ansvarsområde. Som vi skal komme tilbake til, hadde ansatte i NAV som vi intervjuet, hatt lite befatning med ansatte i bemanningsforetak, og vi vet ikke om dette skyldes at få personer i deres ansvarsområde var ansatt i slike selskaper. Vi antar imidlertid at dette ikke alene forklarer den begrensede erfaringen med denne type arbeidstakere, men at dette snarere henger sammen med hvordan arbeidsforholdene er organisert, særlig med korte oppdragsperioder. Vi kommer nærmere tilbake til dette i kapittel 5.

Intervjuer ble gjennomført enten ansikt til ansikt eller over telefon. I tre av bemanningsforetakene intervjuet vi ansikt til ansikt, og i ett over telefon. Alle de utleide ansatte og innleiebedriftene ble intervjuet over telefon. Med unntak for tre intervjuer (ett med innleiere, ett med ledere i et bemanningsforetak og ett med ansatte på et NAV-kontor) ble alle gjort enkeltvis. Intervjuene var semistrukturert, det vil si at vi fulgte en intervjuguide (vedlegg 1), men at det også var rom for å stille oppfølgingsspørsmål eller gå grundigere inn på enkelttema i de ulike intervjuene. Hovedtemaene i intervjuene omfattet bakgrunnsinformasjon om informanten og virksomheten, hvilke typer oppdrag de har, verneombudsordningen, sykefravær, rutiner ved sykdom, verneapparatet i bemanningsforetak og innleier, tilrettelegging, utfordringer og gode eksempler. Intervjuene ble analysert ved hjelp av programvaren ATLAS.ti.

Bemanningsforetakene omfattet av denne studien er ikke representative for bransjen som helhet. Dette innebærer at funnene kan ha begrenset overføringsverdi når det gjelder andre bemanningsforetak. De funn som presenteres, vil likevel kunne gi et

Tabell 1.1 Oversikt over intervjuer. Antall.

	Antall virksomheter	Ledere	Bemanningskonsulenter	Verneombud	Ansatte	NAV-ansatte	Totalt antall informanter
Bemanningsforetak	4	6	9	4	7		27
Innleiebedrifter	5	6					6
NAV-kontor	5					10	10
Totalt	14	12	9	4	7	10	43

bilde av utfordringer og erfaringer som enkelte foretak har gjort seg innenfor rammene av triangulære arbeidsforhold.

1.3 Gangen i rapporten

Denne rapporten består av sju kapitler. I kapittel 2 gir vi et kort sammendrag av eksisterende forskning når det gjelder sykefravær og tilrettelegging, hvor oppmerksomheten avslutningsvis rettes mot atypiske arbeidsforhold – utleide arbeidstakere. Et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid vil være viktig for å forebygge og følge opp sykefravær. I kapittel 3 ser vi på hvordan dette arbeidet gjennomføres i bemanningsforetakene. Kapittel 4 gir et innblikk i hvilke rettigheter utleide arbeidstakere har, både når det gjelder rett til sykepenger og muligheten for videre oppdrag. Tema for kapittel 5 er hvordan oppfølgingen av sykefravær skjer i praksis i bemanningsforetakene, og hvilke utfordringer virksomhetene møter. I kapittel 6 retter vi blikket mot bemanningsforetakenes handlingsrom når det gjelder å tilrettelegge for personer med nedsatt arbeidsevne, mens vi i kapittel 7 oppsummerer funnene i denne rapporten.

2 Sykefravær og bemanningsbransjen

Sykefraværet har vært et vedvarende tema og bekymringsområde i både forskning og politikk de siste tiårene. I den politiske debatten har det vært lagt vekt på at sykefravær er kostbart både for samfunnet, bedriftene og den enkelte. Det er et uttalt politisk mål at arbeidslivet skal være inkluderende, og at sykefraværet skal reduseres. Dette ligger også til grunn for avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), inngått mellom partene i arbeidslivet, først for perioden 2001–2005 og senere forlenget. Den foreløpig siste avtalen ble signert i 2010 med varighet ut 2013.

IA-avtalens hovedmål er å forbygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet samt hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet. De tre delmålene er: a) å redusere sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i 2001, b) å få tilsatt flere arbeidstakere med redusert funksjonsnivå samt c) øke yrkesaktiviteten blant personer over 50 år. Noe av bakgrunnen for avtalen var at antall personer på sykepenger, rehabiliterings- og attføringspenger, førtidspensjonerte og uføretrygdede hadde økt med nær 60 prosent fra 1980 til 2003 (Dale-Olsen et al. 2005). Det er et kjennetegn ved sykefraværet at det er langtidsfraværet, det vil si det legemeldte, som øker, mens korttidsfraværet (selvmeldingsfraværet) har holdt seg forholdsvis stabilt (Ose et al. 2006).

2.1 Forskning på sykefravær

Utvikling av sykefraværet

I månedene før reforhandlingen av IA-avtalen i 2010 ble sykefravær intenst debattert. Et sentralt spørsmål var om sykefraværet var økende. Forskjellige statistikker og datakilder gir et noe ulikt bilde. NHOs fraværstatistikk viser at sykefraværet var på et bunnivå i 1993/1994, og at før og etter dette var sykefraværet omtrent like høyt. Kvinners fravær er noe større enn menns, men utviklingen over tid er nokså sammenfallende. NAVs statistikk for folketrygdfinansiert fravær viser, i motsetning til NHOs statistikk, at sykefraværet er betydelig høyere nå enn på 1990-tallet, og at det har vært en særlig økning i sykefraværet for kvinner (Dale-Olsen & Markussen 2010). Dale-Olsen og Markussen (2010) benytter en tredje datakilde, Arbeidskraftundersøkelsene fra 1972

og frem til 2009. De finner at sykefraværet for kvinner har økt fra 2,75 prosent til 4, mens det for menn har vært forholdsvis stabilt på noe under 3 prosent.

Dersom vi bare ser på perioden fra den første IA-avtalen ble inngått i 2001 og frem til i dag (basert på data fra Arbeidskraftundersøkelsene), har sykefraværet blitt redusert med rundt 7 prosent (Ekeland 2011). Målsettingen var altså en reduksjon på 20 prosent. Det har vært svingninger i sykefraværet i denne tiårsperioden, delvis knyttet til utviklingen i arbeidsledigheten, men også endringer knyttet til sykelønnsordningen har gitt utslag. Det gjelder for eksempel opptrapping og avvikling av ordningen med aktiv sykemelding og strengere krav for å bli sykemeldt mer enn åtte uker. Fortsatt gjelder at kvinner har høyere sykefravær enn menn. Deler av dette kan tilskrives sykdommer knyttet til svangerskap, men også om man tar hensyn til dette, er sykefraværet til kvinner høyere enn menns sykefravær (Ekeland 2011).

Denne raske gjennomgangen viser at det er en viss uenighet om og hvor mye sykefraværet har økt de sist tiårene, og at hva man finner, til dels avhenger av hvilke datakilder som benyttes. Det er imidlertid bred enighet i offentligheten, blant politikere og partene i arbeidslivet, om at sykefraværet er høyt, og at det er viktig å gjennomføre tiltak og tilrettelegge for å redusere fraværet.

Årsaker til sykefravær

På samme måte som det er en viss uenighet om utviklingen av sykefravær, er det også ulike teorier om, eller forklaringer på, sykefravær. Disiplineringshypotesen peker på at forhold ved arbeidsmarkedet, spesielt stramheten i arbeidsmarkedet, og velferdsordninger virker inn på sykefraværet. Antakelsen er at et stramt arbeidsmarked virker disiplinerende på arbeidstakere som frykter for å miste jobben samtidig som det er vanskelig å få nytt arbeid. I en norsk sammenheng er det funnet empirisk belegg for at sykefraværet går opp under høykonjunkturer og ned under lavkonjunkturer (Trygstad 2006). På samme måte vil sykelønnsordninger som medfører store kostnader for den enkelte, kunne bidra til at folk går på jobb selv om de er syke. Seleksjons- eller sammensetningshypotesen peker på at personer som har helseproblemer og høy risiko for sykefravær, har større sjanse for å komme inn på arbeidsmarkedet når ledigheten er lav, men forsvinner ut av arbeidsmarkedet med økende arbeidsledighet. Mens disse to tilnærmingene legger vekt på mekanismer i selve arbeidsmarkedet, legger en tredje tilnærming mer vekt på arbeidssituasjonen den enkelte opplever. Denne press- eller aktivitetshypotesen går ut på at det i oppgangstider vil oppstå et høyere arbeidspress og aktivitetsnivå i bedriften, noe som kan medføre slitasje og flere ulykker.

En nyere tilnærming for å forklare sykefravær er knyttet til «det nye arbeidslivet». Her er en opptatt av omstillinger i arbeidslivet og stadige endringer i krav til arbeidstakerne. Faktorer som nevnes i denne sammenheng, er økt arbeidspress, mer vekt på tidsbruk og kvalitet samt mer krevende brukere, og dette er forhold som antas å kunne

føre til økt sykefravær. Det er imidlertid ikke enighet om arbeidspress har økt i arbeidslivet generelt. Analyser fra Arbeidskraftundersøkelsene tyder ikke på en generell trend mot lengre arbeidsdager eller en utvikling i retning av større arbeidspress (Trygstad 2006). Torp og Mastekaasa (2005) har sett på sykefravær og nye former for arbeidsorganisering definert som numerisk fleksibilitet, funksjonell fleksibilitet, bruk av ny teknologi og resultatbasert lønn. De finner ingen generell støtte til hypotesen om at det nye arbeidslivet har negative helsemessige konsekvenser som fører til økt sykefravær.

Det har også, først og fremst blant økonomer, vært en interesse for å se på betydningen sosiale normer har for sykefravær. En studie basert på norske registerdata for perioden 2001–2007 analyserer betydningen sosiale normer på arbeidsplassen har for sykefraværet (Dale-Olsen et al. 2011). Antakelsen er at sykefravær for den enkelte ikke bare er et resultat av egen situasjon, men også er påvirket av kollegers situasjon. Å være sykemeldt når man egentlig kunne utført sine arbeidsoppgaver, vil oppfattes som negativt av omgivelsene, men ifølge økonomene vil dette endres dersom sykefraværet på arbeidsplassen er høyt. I slike situasjoner vil det være mer sosialt akseptert å være sykemeldt. I studien gjennomfører de analyser av mannlige lønnstakere mellom 20 og 60 år, og de finner at dersom dine kolleger er sykemeldte en ekstra dag i året i gjennomsnitt, vil ditt sykefravær øke med 0,3 dager. En forklaring kan være at sykdom som influensa og forkjølelse smitter mellom kolleger. Dårlige arbeidsforhold, krevende og tungt arbeid vil også påvirke kolleger likt. Men selv kontrollert for dette (og andre forhold) holder effekten seg. Forskeren peker imidlertid på at den motsatte effekten også gjør seg gjeldende: Lavt sykefravær blant kolleger gir deg lavt sykefravær. Dette kan gi støtte til tanken om at det vil være et lønnsomhetspotensial for virksomheter i å iverksette tiltak for å redusere sykefraværet.

Det er studier som finner at det er en sammenheng mellom sykelønnsordninger og sykefravær. Antakelsen er at sjenerøse sykelønnsordninger, som de skandinaviske landene anses å ha, også gir et høyt sykefravær. Ose et al. (2006) har gjort en sammenlignende studie av sykelønnsordninger og sykefravær, og de konkluderer med at det er en sammenheng mellom generøsiteten i sykelønnsordningen og sykefraværsnivået, men at det finnes unntak. Komparative studier av sykelønnsordninger kan imidlertid være kompliserte fordi det er mange forhold som vil virke inn på sykefraværet. Det gjelder for eksempel sammensetningen av de sysselsatte med hensyn til kjønn, alder, yrke, sosio-økonomisk status med mer. Dette er karakteristika som vil kunne ha betydning for sykefraværet i et land. Og enda vanskeligere er det å kontrollere for betydningen av det generelle helsenivået i ulike land (Gamperiene et al. 2007).

Organisering av oppfølging og tilrettelegging på bedriftsnivå

Forklaringene på sykefravær som er presentert over, er forklaringer på makronivå. De er imidlertid av interesse også når man ser på bedriftsnivå: Det betyr at når man vurderer

sykefravær, tiltak og tilrettelegging på bedriftsnivå, må man ta hensyn til endringer både i arbeidsmarkedet og på samfunnsnivå. Ut fra de generelle teoriene eller forklaringene er ikke et lavt sykefravær nødvendigvis et resultat av god helse eller høy arbeidsmiljøstandard. Det kan være et resultat av økt arbeidsledighet og lav jobbsikkerhet. Samtidig er det selvsagt slik at det som skjer i de enkelte bedriftene når det gjelder tiltak og tilrettelegging, har effekt på sykefraværet. I bransjer som renhold og hotell og restaurant kan det helt konkret dreie seg om muligheten til å få alternative arbeidsoppgaver dersom en skulder eller arm slår seg vrang. Undersøkelser viser at dette i liten grad betraktes som en alternativ strategi på arbeidsplassen, noe som resulterer i at arbeidstakerne blir sykemeldte (Berge & Sønsterudbråten 2011; Trygstad et al. 2011). Slik står situasjonen i disse bransjene i motsetning til det som er utgangspunkt for IA-avtalen, altså at det arbeidet og de tiltakene som iverksettes på den enkelte bedrift, er viktige. De fleste studier, både internasjonale og nasjonale, finner også klare sammenhenger mellom arbeidsmiljø i bred forstand og sykefraværet (Olsen & Mastekassa 1997; Ose et al. 2006; Trygstad 2006; Skollerud 2008; Trygstad & Bråten 2011).

Arbeidsmiljøloven og IA-avtalen

Det er særlig to kilder som er sentrale når det gjelder å tilrettelegge for arbeidstakere i arbeidslivet: arbeidsmiljølovgivningen og den allerede nevnte intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). Arbeidsmiljølovgivningen forplikter arbeidsgiver til å sørge for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. De fleste studier som ser på arbeidsmiljø og sykefravær, viser, ikke overraskende, at et dårlig psykososialt, fysisk og organisatorisk arbeidsmiljø gir høyere sykefravær (Ose et al. 2006).

Arbeidsmiljøloven nedfeller en plikt til å organisere og tilrettelegge arbeidet for den enkelte arbeidstaker ut fra alder, kompetanse og øvrige forutsetninger. Det er videre en plikt til å gjennomføre individuell tilrettelegging av arbeid for arbeidstakere med redusert arbeidsevne på grunn av sykdom eller andre helsemessige forhold. Tilretteleggingsplikten gjelder uavhengig av arbeidstakers stillingsgrad og om arbeidstaker er fast eller midlertidig ansatt (Trygstad & Bråten 2011).

IA-avtalen har som overordnet mål «Å forebygge og redusere sykefravær, styrke jobbnærværet og bedre arbeidsmiljøet, samt hindre utstøting og frafall i arbeidslivet». Med basis i IA-avtalen kan en virksomhet inngå en samarbeidsavtale med NAV om et mer inkluderende arbeidsliv. Dette er altså en frivillig avtale, men virksomheter som inngår den, stiller seg bak intensjonene i IA-avtalen. Inngåelse av avtalen utløser en rekke rettigheter og plikter. En undersøkelse fra 2007 viste at i kommunal og statlig sektor er nesten alle virksomheter IA-virksomheter, mens i privat sektor har 37 prosent valgt å undertegne en IA-avtale. Undersøkelsen viser også at det er variasjoner mellom næringer og bransjer, for eksempel er halvparten av virksomhetene innenfor transport

og kommunikasjon IA-bedrifter, mens det er en fjerdedel innen varehandel og en tredjedel innen bygg og anlegg (Midtsundstad 2007).

I avtalen for 2010 til 2013 står det eksplisitt at resultatene av et godt IA-arbeid skapes i den enkelte virksomhet. Videre heter det at HMS-/IA-arbeidet forutsetter langsiktighet, og at arbeidsgiver sørger for at linjeledelse, arbeidsledere, tillitsvalgte og verneombud har den kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet (IA-avtalen 24. februar 2010). I den nye avtalen er det også lagt større vekt på oppfølging fra alle involverte parter for å få den sykemeldte raskere tilbake i arbeid når det er mulig (Trygstad & Bråten 2011). Kravene om tettere oppfølging har ført til at det er satt en forpliktende tidsplan for oppfølging av den sykemeldte som gjelder fra 1. juli 2011 (hentet fra Trygstad & Bråten 2011:20):

- Det skal utarbeides en oppfølgingsplan i samarbeid med arbeidstakeren innen fire uker.
- Det skal avholdes dialogmøter på arbeidsplassen senest innen sju uker. Sykemelder skal delta på møte, avhengig av om arbeidstaker ønsker det og det vurderes som hensiktsmessig av arbeidstaker og arbeidsgiver. Dersom bedriften har bedriftshelsetjeneste, skal de delta på møte.
- Innen ni uker skal arbeidsgiver sende oppfølgingsplanen til NAV, sammen med rapporteringsskjema med informasjon om oppfølgingsarbeidet.
- Senest innen 26 uker skal det avholdes et dialogmøte sammen med NAV. NAV har ansvaret for å innkalle den sykemeldte og arbeidsgiveren. Lege eller behandler deltar om det er hensiktsmessig. Tillitsvalgte eller verneombud kan delta i dialogmøter når den sykemeldte ønsker det.

Tilrettelegging på norske arbeidsplasser

Tre undersøkelser fra Fafo (Trygstad 2006; Trygstad & Bråten 2011; Bråten & Nicolaisen 2013) har kartlagt i hvilken grad virksomheter tilrettelegger for ulike grupper av arbeidstakere. I tillegg har Midtsundstad (2007) og Midtsundstad og Bogen (2011) kartlagt virksomheters tilrettelegging for seniorer, mens Hansen et al. (2009) har sett nærmere på tilrettelegging for personer med nedsatt funksjonsevne.

I Trygstad (2006) ble det sett på sammenhengen mellom virksomhetens sosiale ansvar og sykefravær. Forestillingen om virksomheters sosiale ansvar er innarbeidet i internasjonale organer og inngår ifølge Trygstad i begrepet «samfunnsansvar». Ansvaret kan enten være internt eller eksternt. Det eksterne kan innbefatte et vidt spekter av områder, men også rekruttering av arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Det

interne ansvaret er relatert til egne ansatte og kan inkludere både forebygging og tiltak for å beholde arbeidstakere i en utsatt posisjon (ibid.:24).

I Trygstad (2006) ble det gjennomført 600 intervjuer med ledere og tillitsvalgte, verneombud eller ansattrepresentanter. Undersøkelsen er gjennomført i 2005 og ser på sykefraværet i perioden 2001 til 2005. Den viser at sykefraværet var høyere i IA-virksomhetene enn i de øvrige, noe som kan tyde på at høyt sykefravær var en drivkraft for å bli IA-bedrift. Sykefraværet sank relativt kraftig for IA-virksomhetene, noe som kan tyde på at IA-avtalen hadde effekt. Studien viser også at IA-virksomheter i større grad hadde rutiner for å håndtere forhold som kan medføre sykefravær, og at sykefravær var et diskusjonstema i disse virksomhetene. Samtidig er det også slik at når fraværet måles på virksomhetsnivå, vil antallet individer som ligger til grunn for sykefraværberegningene, ofte være lavt. Små og mellomstore bedrifter kan lett få et høyt sykefravær tilfeldig, for eksempel ved at et par tre ansatte blir utsatt for uhell i fritiden. Disse virksomhetene vil oppleve reduksjon i sitt sykefravær helt uavhengig av avtaler og tiltak.

Rapporten peker også på at det å tilrettelegge for arbeidstakere i sårbare situasjoner, for eksempel ved langvarig sykdom eller for arbeidstakere med varig nedsatte arbeids-evner, kan bety økt sykefravær. Det er altså ingen nødvendig sammenheng mellom det å være en sosialt ansvarlig virksomhet og å ha et lavt sykefravær, tvert imot kan det å tilrettelegge for sårbare grupper bety økt sykefravær. I rapporten pekes det dessuten på at det ser ut til at virksomhetens sosiale ansvar er begrenset til dem som er ansatt i virksomhetene, og at virksomhetene opplever et langt mindre sosialt ansvar for dem som befinner seg utenfor virksomhetens port.

Trygstad og Bråten (2011) har sett på i hvilken grad det tilrettelegges for arbeidstakere som befinner seg i ulike livsfaser og livssituasjoner. De finner at tilrettelegging for langtidssykemeldte, gravide og småbarnsforeldre er mest utbredt, mens tilrettelegging for å kunne hjelpe syke eller pleietrengende foreldre eller ved samlivsbrudd er mindre vanlig. Tilrettelegging gjennom tilbud om gradert sykemelding, tilbud om jevnlig medarbeidersamtaler og tilbud om tilrettelagte arbeidsoppgaver er mest vanlig. Medarbeidersamtalen fremheves som særlig viktig for å diskutere tilrettelegging. Studien viser at virksomhetenes størrelse, kompetansebehov, type arbeidsoppgaver og personalpolitikk er faktorer som har betydning for tilrettelegging. Undersøkelsen viser også at ansatte i IA-bedrifter i større grad svarer at bedriften tilrettelegger for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, langtidssykemeldte og gravide, enn det ansatte i virksomheter uten avtale gjør.

Studien konkluderer med at det er store variasjoner i hvilke og hvor mange tilretteleggingstilbud arbeidstakere har. Det som ser ut til å være viktig, er hvorvidt det er tillitsvalgtressurser på arbeidsplassen, om den har IA-avtale, og hvor stor arbeidsplassen er. Det ble også påvist relativt store bransjemessige forskjeller når det gjelder tilbud om ulike tilretteleggingstiltak. Dette siste funnet ble blant annet fulgt opp i Bråten og

Nicolaisen (2013) sin studie. Her undersøker forskerne tilrettelegging i deler av privat servicesektor for å finne ut hvorfor virksomheter innen denne sektoren i mindre grad tilrettelegger enn virksomheter innen offentlig sektor og industrien. Forskerne viser til at mange av disse virksomhetene lever av å levere oppdrag som er på anbud, og de finner flere eksempler på at manglende tilrettelegging mer eller mindre direkte kan knyttes til anbudsregimet. Anbudsregimet har ført til større kostnadsbevissthet og strammere arbeidsorganisering. I tillegg peker forskerne på at mangel på alternative arbeidsoppgaver er en hovedutfordring. Arbeidstakere som av helsemessige årsaker ikke klarer å utføre oppgavene sine, blir raskt sluset ut av bedriften og over til NAV. Dette er en holdning og praksis som gjelder i de fleste av bedriftene omfattet av undersøkelsen.

Ledelse og arbeidsorganisering

Funn i arbeidsmiljøforskningen viser at ledelse og ledelsesform er med på å prege det psykososiale arbeidsmiljøet og derigjennom påvirke de underordnedes helse. Det regnes som relativt veldokumentert at lederes handlinger har betydelig innvirkning på de ansattes helse og trivsel på arbeidsplassen. Det virker derfor rimelig å anta at det er en sammenheng mellom hvordan ledelse utøves i en virksomhet, og sykefraværet (Gamperiene et al. 2007). I nyere forskning om sykefravær blir imidlertid ledelse mindre lagt vekt på som en årsak til sykefravær, men heller som en mulighet for å redusere fravær (ibid.).

I sykefraværslitteraturen er det også godt dokumentert at høye fysiske krav i arbeidet medfører høyere sykefravær (Gamperiene et al. 2007). Det er også fremhevet at det er en sammenheng mellom liten kontroll over arbeidssituasjonen og økt sykefravær (ibid.).

2.2 Innleide/midlertidig ansatte og sykefravær

Generelt er det lite statistikk over utvikling i sykefravær over tid som skiller mellom fast ansatte og midlertidig ansatte eller vikarer. Et slikt skille er også i liten grad tematisert i teoriene eller forklaringene på sykefravær. En hypotese kan være at midlertidig ansatte og vikarer vil ha et lavere sykefravær enn fast ansatte både fordi de er i en mer utsatt posisjon i arbeidsmarkedet, og fordi de muligens ikke omfattes av like generøse velferdsordninger (disiplineringshypotesen). Det er imidlertid også mulig at de vil ha et høyere sykefravær fordi vikarer / midlertidig ansatte kan tenkes å utgjøre en mer marginal del av arbeidsstyrken ved at det er flere som har dårlig helse (seleksjons- eller sammensetningshypotesen). En tredje mulighet er at midlertidig ansatte og vikarer i mindre grad enn fast ansatte føler en tilhørighet og lojalitet til arbeidsplassen. Det kan bety at det er færre ting som motiverer dem til å gå på arbeid allerede ved mindre plager

En svensk studie fra 1999 gjengitt i Ose et al. (2006) støtter disiplineringshypotesen. Her fant man at å være ansatt på midlertidig kontrakt gikk sammen med lavt sykefravær. Det kan tolkes som at lavere jobbsikkerhet går sammen med lavere sykefravær.

En finsk studie som omhandler midlertidig ansatte og deres helse, peker i samme retning. Studien er en metaanalyse som bygger på en gjennomgang av 27 vitenskapelige artikler som omhandler midlertidig ansatte og deres helse (Virtanen et al. 2005). Den finner at midlertidig ansatte i større grad har psykiske plager sammenlignet med arbeidstakere i fast stilling. Noen av artiklene i analysen viser også at midlertidig ansatte har større risiko for yrkesskader. Likevel er sykefraværet blant midlertidig ansatte lavere. Dette tyder på samme sammenheng som i den svenske studien: at lav jobbsikkerhet går sammen med lavt sykefravær. Den finske studien viser også at helserisikoen ser ut til å avhenge av hvor stabil den midlertidige ansettelsen er. Dette peker mot at det kan være et vesentlig poeng både å nyansere begrepet midlertidighet og å vurdere ulike kontekster vikarene inngår i, når vi ser på sykefravær i bemanningsforetakene.

I en studie av utleie av arbeidskraft (Nergaard et al. 2011) ser forskerne på en rekke sider ved bemanningsbransjen, også de utleide arbeidstakernes arbeidsforhold. Rapporten berører i liten grad sykefravær, men viser til at bemanningsbransjen selv beskriver sykefraværet i bransjen som lavt (ibid.:144). Den forskningen Fafo har gjort om tilrettelegging på arbeidsplassen og sykefravær, har vist en klar sammenheng mellom tilstedeværelsen av tillitsvalgte og verneombud på arbeidsplassen og tilretteleggings-tilbud, vektlegging av HMS og rutiner for å håndtere arbeidsmiljøproblemer (Trygstad & Bråten 2011; Andersen et al. 2011; Bråten et al. 2008). Dette åpner for spørsmål knyttet til hvordan dette er når det gjelder utleid arbeidskraft. Hvem er «ledelsen» for vikaren? Er det ledelsen i bemanningsforetaket eller ledelsen i virksomheten der de faktisk utfører arbeidet? Hvordan vurderer bemanningsforetakene sitt ansvar for de utleide arbeidstakerne? Ifølge Nergaard et al. (2011) ser det ut til at bemannings-selskapene i liten grad har et verneapparat knyttet til å følge opp de utleide arbeidstakeren. Det vises til at det er kundebedriften (innleier) som skal følge opp vikarene når det gjelder HMS.

3 Vernetjenesten

For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten (arbeidsmiljøloven § 3-1). Som et ledd i HMS-arbeidet skal arbeidsgiver sørge for systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær. Et velfungerende HMS-arbeid vil dermed være viktig i arbeidet med å redusere sykefraværet. I dette kapittelet skal vi se nærmere på vernetjenesten og hvordan denne er fordelt mellom utleier og innleier.

Det er arbeidsgiver som har hovedansvaret for at reglene om et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid gjennomføres. Etter arbeidsmiljøloven § 2-2 vil imidlertid innleiebedriften også ha et ansvar for å sikre de innleide arbeidstakerne et fullt forsvarlig arbeidsmiljø selv om denne ikke er arbeidsgiver. I Nergaard et al. (2011:147) vises det til Arbeidstilsynets foreløpige oppsummering av tilsynskampanjen mot virksomheter i bemanningsbransjen i 2011. En av utfordringene som Arbeidstilsynet peker på, er å få til en velfungerende verneombudsordning og et systematisk HMS-arbeid. Arbeidstilsynet har i sine tilsyn sett at noen bemanningsforetak ikke har verneombud, mens andre «mangler forståelse for hva som er hensikten med ordningen» (ibid.). Verneombudene blir ofte pekt ut blant de administrative ansatte, og de blir ikke brukt av vikarene. I tillegg mangler også noen av verneombudene forståelse for arbeidsmiljøutfordringene de utleide arbeidstakerne møter på.³

3.1 Hvordan kartlegges risikofaktorene hos kundene?

I og med at ansatte i bemanningsforetakene har sin arbeidsplass ute hos kundene, er det arbeidsmiljøet hos disse som vil være avgjørende for forebygging av sykefravær. Bemanningsforetakene er også klar på at HMS-ansvaret er delt mellom dem selv og innleiebedriftene. I NHO Service' standardkontrakt for leie av arbeidskraft heter det i punkt 11:⁴

³ Sammendraget i Nergaard et al. (2011) var bygget på Arbeidstilsynet – Bestilling – Arbeidstilsynets tilsynskampanje rettet mot virksomheter i bemanningsbransjen. 25.10.2011.

⁴ <http://www.nhoservice.no/article.php?articleID=260&categoryID=211>

Innleier er å anse som hovedbedrift med ansvar for samordning etter Aml. § 2-2 og skal sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø også for innleide medarbeidere etter Aml. § 2-2 (1) b).

Hos innleieren skal innleide medarbeidere tilpasse seg og etterleve innleierens sikkerhetsinstrukser, arbeidsreglement og andre bestemmelser som gjelder for innleierens egne ansatte og/eller oppdragets utførelse. Innleieren skal informere, lære opp og kontrollere innleide medarbeidere på samme måte som sine egne ansatte bl.a. om innleierens HMS-regler, at medarbeideren er omfattet av innleierens vernetjeneste, og informasjon om hvem som er medarbeiderens lokale verneombud hos innleieren.

Utleiers konsulent og verneombud skal ved behov gis adgang til innleiers virksomhet for kartlegging av arbeidsmiljøet og til å kontakte innleierens vernetjeneste. Når samordningen av arbeidstidsordninger er nødvendig av sikkerhetsmessige grunner, er også dette innleierens ansvar.

At innleiebedriften er hovedbedrift i HMS-arbeidet, fritar imidlertid ikke bemanningsforetaket for ansvar. Som arbeidsgiver har de ansvar for å sikre sine ansatte et fullt ansvarlig arbeidsmiljø, men innleiebedriften vil ha et samordningsansvar. Dette innebærer altså ikke at innleiebedriften får et totalansvar for bemanningsforetakenes HMS-arbeid, men at hovedbedriften skal ha oversikten over det totale bildet og koordinere HMS-arbeidet. På en byggeplass kan dette for eksempel innebære at ansatte som har ansvar for arbeid i høyden, ikke skaper risiko for en annen virksomhets arbeid på bakken.

Bemanningsforetakene som deltar i denne studien, leier ut arbeidstakere til ulike bransjer og dermed til virksomheter med ulike HMS-utfordringer. To av bemanningsforetakene sier at kartleggingen av HMS-risikoene er ulike avhengig av hvilke typer virksomheter det er snakk om. Ett av disse deler inn kundene i ulike kategorier alt etter om arbeidet innebærer høy eller lav risiko for arbeidstakerne. I innleiebedrifter som anses å ha høy risiko, vil bemanningsforetaket ta en gjennomgang med kunden om hva som er risikoene. Dette dokumenteres så gjennom utfylling av et skjema, og de ansatte blir informert om dette. Bemanningsforetaket hadde også tilgjengelig «nødvendig verneutstyr». Dette ble eksemplifisert med hjelm og arbeidsklær. Ut over dette forholder arbeidstakeren seg i stor grad til innleiebedriftens vernetjeneste. Skader og lignende rapporteres imidlertid inn til bemanningsforetaket, og verneombudet involveres også når slike hendelser skjer. Dette bemanningsforetaket hadde tidligere ikke noe særlig opplegg for de kundene som ble betegnet som lavrisiko hva gjelder skader. Basert på innspill fra Arbeidstilsynet har de imidlertid nå også innført en rutine for denne type virksomheter. Det foretas en risikovurdering ved at kundene fyller ut et skjema. I tillegg har kundene plikt til å informere bemanningsforetaket dersom det oppstår risikoer.

De øvrige bemanningsforetakene hadde ikke noen klare rutiner på HMS-området. Informantene var av den oppfatning at de i hovedsak leide ut arbeidstakere til virksomheter der det var lav HMS-risiko, slik som kontorjobber, og at det derfor ikke var nødvendig med noen HMS-opplæring. I den grad det var HMS-utfordringer, antok de at vikarene ville bli inkludert i den opplæringen som innleiebedriften uansett ga sine ansatte.

Disse funnene er i stor grad i tråd med Arbeidstilsynets erfaring etter tilsyn med bemanningsbransjen, nemlig at vernearbeidet i stor grad overlates til innleiebedriften (Nergaard et al. 2011). De ansatte vil dermed være prisgitt det arbeidet som innleiebedriften gjør på dette området. Nergaard et al. (2011) viste imidlertid at kundene ofte ikke ga slik oppfølging. Som vi skal se, bekrefter vår undersøkelse i hovedsak dette bildet.

En leder hos en innleiebedrift som leide inn arbeidstakere til kontorarbeid, sa at han ikke var sikker på hvilken vernetjeneste de innleide forholdt seg til, men mente at dette var bemanningsforetakets vernetjeneste. De ansatte fikk imidlertid samme type utstyr som de fast ansatte både for å forebygge sykdom og for å avhjelpe behov som den enkelte hadde, for eksempel heve/senke-pult, tilpasset mus og skjermbeskyttere. Innleiebedriften vil i bemanningsforetakenes kategorisering være en typisk lavrisikovirksomhet med få utfordringer knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet. En leder innen lager sa at de innleide ble omfattet av vernetjenesten og fikk samme type opplæring som øvrige ansatte, også når det gjaldt HMS. Innenfor helse- og omsorgssektoren følte imidlertid lederne mindre ansvar for denne delen av de innleides arbeidsforhold.

Også blant de utleide er det stort sprik i erfaringer med vernetjenesten hos innleiebedriftene. Fire av de ansatte hadde ikke hatt kontakt med vernetjenesten i innleiebedriften. Dette gjaldt ansatte som arbeidet i lavrisikovirksomheter, men også personer som var leid ut til arbeidsplasser med HMS-utfordringer knyttet til det fysiske arbeidsmiljøet. Av dem som sa de hadde erfaring med vernetjenesten, artet dette seg på ulike måter. En sa at hun hadde fått skriftlig HMS-informasjon fra innleiebedriften da oppdraget startet. En annen sa at hun i sine oppdrag ofte har følt seg inkludert i innleiebedriftens vernetjeneste. Særlig hos én av kundene var verneombudet aktivt og oppfordret til å ta kontakt dersom det oppsto problemer. Den tredje som hadde erfaring med vernetjenesten i innleiebedriften, fortalte at virksomheten pleide å gjennomføre arbeidsmiljøundersøkelser, men disse omfattet ikke innleide arbeidstakere. Det var heller ikke gjennomført noen HMS-gjennomgang ved begynnelsen av oppdraget. Da verneombudet i virksomheten gikk vernerunden, ble imidlertid den innleide også omfattet av den.

3.2 Har bemanningsforetakene verneombud?

Etter arbeidsmiljøloven skal alle virksomheter ha verneombud (§ 6-1). En virksomhet kan ha plikt til å ha flere verneombud. Ifølge arbeidsmiljøloven skal antallet fastsettes etter virksomhetens størrelse, arbeidets art og arbeidsforholdene for øvrig. Men der virksomheten har flere avdelinger eller har flere skift, skal hver avdeling eller hvert skift normalt ha sitt eget verneombud. Verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet (§ 6-2), og har plikt til å se til at virksomheten er innrettet, og arbeidet utføres, på en måte som ivaretar sikkerhet, helse og velferd. Det skal også tas med på råd når det gjelder planlegging og gjennomføring av tiltak av betydning for arbeidsmiljøet.

Alle bemanningsforetakene som ble intervjuet, hadde verneombud. I Arbeidstilsynets rapport (se ovenfor) ble det påpekt at ingen av verneombudene var valgt blant de utleide. Det samme gjaldt for de foretakene der vi gjennomførte intervjuer: Alle verneombudene er administrativt ansatte. Et av verneombudene begrunner dette med at det praktisk sett er vanskelig å velge verneombud blant de utleide siden de utfører jobben sin hos en kunde. I dette ligger det at det vil være vanskelig å få forståelse fra kunden for at verneombudet trenger fri til å utøve sitt verv som verneombud i bemanningsforetaket. Dette vil være en jobb som i mindre grad vil komme innleiebedriften til gode.

Det var imidlertid variasjoner mellom virksomhetene både når det kom til hvor mange verneombud de hadde, hvem disse representerte, og hvordan de ble valgt. To av virksomhetene hadde ett verneombud for hele virksomheten, mens de to andre enten hadde etablert verneombudsordninger på flere av avdelingene eller var i ferd med å etablere en slik ordning. I virksomheten der avdelingsvise verneombud var under etablering, ble det sagt at Arbeidstilsynet i noen av byene hadde stilt krav om det. Selv om dette ikke gjaldt alle avdelingene, hadde de bestemt seg for å opprette det på alle kontorene.

Verneombudene skal velges av og blant de ansatte innenfor hvert verneområde.⁵ Blant bemanningsforetakene i vår undersøkelse var det kun ett som hadde gjennomført et valg som også inkluderte de utleide arbeidstakerne. I to var valget gjort blant de interne, mens verneombudet i den fjerde virksomheten var utpekt av ledelsen.

En leder svarer slik på spørsmål om hvorfor de utleide ansatte ikke deltar i valg av verneombud:

Dette er fordi disse faller inn under oppdragsgivers vernetjeneste. Det er oppdragsgiver som er ansvarlig. Men når det er sagt, er det ikke noe i veien for at de kan ta

⁵ Se forskrift av 13. desember 2011 nr. 1355 om organisering, medvirkning og ledelse, § 3-2.

kontakt med vårt verneombud heller, men det er fortrinnsvis for de administrativt ansatte. (Leder, bemanningsforetak)

Virksomhetene hvor de utleide også kunne stemme, hadde gjennomført valget via intranett. Valgdeltakelsen blant de eksterne var imidlertid lav.

At verneombudene i de andre bemanningsforetakene kun er valgt av de administrative ansatte, henger også sammen med at verneområdet for disse bare er de ansatte i administrasjonen. Flere av konsulentene og lederne peker på at vernetjenesten i utleiebedriften også skal ivareta de innleide, samt at de kan bruke konsulentene dersom det er noe de vil ta opp. Med dette menes at lederne ikke ser at de utleide har noe behov for å ha et verneombud i egen virksomhet.

Ett av verneombudene har likevel fått spørsmål fra utleide ansatte (enten direkte eller gjennom bemanningskonsulentene). Dette gjaldt henvendelser knyttet til hjelpemidler som terminalbriller. Men også dette verneombudet sier at de utleide i all hovedsak henvender seg til bemanningskonsulentene.

Verneombudet er kun for interne. De eksterne har ikke stort behov. Konsulenten håndterer disse tingene. Det vil være annerledes for de som leier ut til for eksempel bygg og anlegg. Der er det mange regler, og alle reglene gjelder for alle. (Personalsjef, bemanningsforetak)

Hvilke oppgaver har verneombudet?

I og med at verneombudene i tre av virksomhetene kun representerer de internt ansatte, har disse naturlig nok få oppgaver når det kommer til de utleide arbeidstakerne. Ingen av verneombudene er med på besøk ute hos kundene, og de har som hovedregel ingen rolle når det gjelder kartleggingen av kundenes HMS-system. En av konsulentene sier imidlertid at de tar med verneombudet når de skal ha vanskelige samtaler med ansatte. I slike situasjoner fungerer verneombudet som en representant for de ansatte uavhengig om de er administrativt ansatte eller utleide. Ut over dette hadde verneombudene i liten grad reflektert over at de utleide arbeidstakerne ikke hadde noen representant når det kom til arbeidsmiljø. I praksis forholdt de utleide seg til bemanningskonsulentene, og verneombudene så i liten grad at disse skulle ha behov for å kontakte andre.

Verneombudet i en av virksomhetene sa at navnet hans var nevnt i personalhåndboken, slik at til tross for at han var valgt av de interne, kunne de utleide også ta kontakt. Arbeidet hans var imidlertid i utgangspunktet internt rettet og omfattet oppfølging av kravene til helse, miljø og sikkerhet og gjennomføring av en medarbeiderundersøkelse blant de internt ansatte. Inntrykket hans var at de utleide ansatte kun forholdt seg til bemanningskonsulentene. Verneombudet hadde heller ikke noen rolle når det gjaldt kundene.

Verneombudet som også var valgt av de utleide, anslo å ha brukt 10–20 prosent av tiden det siste året på dette vervet. Vedkommende sier at dette er mer enn normalt, og at det har sammenheng med at Arbeidstilsynet hadde tilsyn hos dem, noe som resulterte i at det ble igangsatt en del HMS-prosjekter.

Blant de utleide ansatte vi har intervjuet, er det liten kunnskap om verneombudsordningen både i bemanningsforetaket og hos innleier. Dette kan ha sammenheng med at de eksterne i hovedsak har blitt leid ut til virksomheter som kan sies å ha lav risiko når det gjelder den fysiske delen av arbeidsmiljøet. Kunnskapen kan tenkes å være en annen dersom det er snakk om utleie til industri eller bygg- og anleggsbransjen. Også i bemanningsforetaket hvor verneombudet var valgt av både de eksterne og de interne ansatte, hadde de utleide manglende kunnskaper om ordningen. Blant de sju ansatte vi har intervjuet, er det kun én som vet hvem som er verneombud i innleiebedriften. Bakgrunnen for at denne personen har denne kunnskapen er at det har vært gjennomført vernerunde. En annen ansatt sier at vedkommende tror at det finnes et verneombud hos bemanningsforetaket, men er usikker på hvem dette er, hvordan vedkommende er valgt, samt hvilken rolle verneombudet har. De øvrige vet ikke hvem som er verneombud i innleiebedriften.

3.3 Oppsummering

Mens noen av virksomhetene deler inn kundene i høyrisiko- og lavrisikobedrifter, har andre virksomheter ingen HMS-kartlegging av kundene sine. Dette begrunnes med at innleievirksomhetene har hovedansvaret for de ansattes arbeidsmiljø. Blant kundene er det imidlertid også varierende hvor mye oppmerksomhet HMS-risikoene for de innleide får. Dette innebærer at de innleide står i fare for å havne mellom to stoler. Hvorvidt det systematiske HMS-arbeidet er dårligere tilpasset utleide arbeidstakere enn det som gjelder for arbeidslivet for øvrig, er vanskelig å fastslå med sikkerhet, men ut fra vår undersøkelse kan det være grunn til å anta det. Intervjuene peker på at det er store variasjoner i hvilket trykk virksomhetene har på dette arbeidet, og hvilket ansvar de tar for det, og intervjuene viser dessuten at det i all hovedsak er det fysiske og ikke det psykiske arbeidsmiljøet som vektlegges. Dette illustreres også av en av diskusjonene som har vært internt i et av bemanningsforetakene. I dette foretaket hadde det vært uenighet om hvorvidt det psykososiale arbeidsmiljøet overhodet skulle være et tema for vernetjenesten, eller om de bare skulle ha en rolle når det gjaldt det fysiske arbeidsmiljøet.

Kun ett av foretakene har verneombud som er valgt av og for de utleide, og ingen av verneombudene er valgt blant de utleide. De utleide arbeidstakernes kontaktperson hos arbeidsgiver er bemanningskonsulenten. Det synes også å være en utbredt holdning at de

utleide ikke trenger et verneombud, enten fordi de kan bruke bemanningskonsulenten dersom de har spørsmål, eller fordi de skal bruke vernetjenesten i innleiebedriften. Bemanningskonsulenten er imidlertid ikke en representant for de ansatte, men en mellomleder, og kan dermed ikke ivareta de funksjoner et verneombud skal ha. De ansatte har sjelden kontakt med verneombudet i innleiebedriften, og dermed kan heller ikke det avhjelpe denne mangelen.

4 Sykepenger og muligheter for videre arbeid

Folketrygdloven har regler om hvor lenge en ansatt må ha jobbet for å ha rett til sykepenger samt rett til å bruke egenmelding. Videre regulerer loven når arbeidsgiveren skal betale sykepenger, og når NAV overtar ansvaret. Økonomiske konsekvenser av de valg som gjøres, vil kunne være styrende for hvordan alle tre parter i arbeidsforholdet agerer.

Som nevnt i kapittel 1 vil arbeidsforholdene i bemanningsbransjen være organisert slik at de ansatte inngår en ansettelsesavtale med bemanningsforetaket, og denne vil så suppleres med en oppdragsbekreftelse for det enkelte oppdrag. Oppdragene er av ulik varighet, noe som kan ha konsekvenser for arbeidstakernes rett til sykepenger med mer. Organisering av arbeidsforholdene innebærer dessuten at arbeidstakerne ikke er sikret arbeid og betaling ut over varigheten for oppdragsbekreftelsen. Dersom en arbeidstaker blir syk mot slutten av oppdragsbekreftelsen, og sykdommen varer lenger enn oppdraget, blir spørsmålet hvilke konsekvenser dette har for arbeidsforholdet og for hvem som betaler sykepenger.

I dette kapitlet ser vi på hvilke konsekvenser denne måten å organisere arbeidsforholdene på har for partene. Innledningsvis vil vi se nærmere på hvor lange oppdrag bemanningsforetakene opererer med.

4.1 Hvor lange oppdrag?

Bemanningsforetakenes oppdrag spenner vidt når det kommer til lengde. Bemanningsforetaket som leier mye ut til helse og omsorg, sier at de i hovedsak har oppdrag på to til tre uker. En bemanningskonsulent i et annet foretak sier at variasjoner i oppdragslengden til en viss grad er bransjeavhengig. Innen lager og produksjon vil oppdragene være på to uker eller en måned, men det kan gis forlengelser. Enkelte er også bare inne for en dag eller noen timer.

Oppdragene varierer fra én dag til årevis. De fleste har vel oppdragsbekreftelser på 14 dager eller én måned som forlenges. (Bemanningskonsulent)

En konsulent for et annet bemanningsforetak sier at de gir oppdragsbekreftelse for én eller to måneder av gangen, men det er også noen som gir for lengre tid – seks måneder og opptil tolv måneder. Enkelte har kortere oppdragsbekreftelser i begynnelsen på et oppdrag for at innleiebedriften skal få prøve ut om samarbeidet med den ansatte fungerer. Dersom dette er vellykket, vil den innleide få lengre bekreftelser, gjerne et år.

At det er stor variasjon i oppdragslengden, fremkommer også i intervjuene med de ansatte. Flere av dem vi har intervjuet, har hatt relativt lange oppdrag, og disse har gjerne blitt forlenget med tre måneder av gangen. Én hadde oppdrag som varte fra fem eller ti dager og opptil to måneder. Denne ansatte ville imidlertid heller ikke ha lengre oppdrag, men fikk som regel så lange oppdrag som hun ønsket seg. En annen sier at oppdragene har vart i seks måneder, men at det ble gitt oppdragsbekreftelse for tre måneder av gangen. De ansatte som på intervjutidspunktet ikke hadde noen lovnad om forlengelse av oppdraget, synes likevel å ha en forventning om at dette kommer til å skje.

Jeg regner med at oppdraget vil bli forlenget i tre måneder. Oppdragsbekreftelsene er korte fordi innleiebedriften må ha mulighet til å tilpasse dette etter behovet.
(Ansatt, bemanningsforetak)

Også på innleiesiden varierer lengden på oppdragsperiodene de etterspør. En av innleiebedriftene på lagersiden sier at de leier inn for én uke av gangen, og at de hver onsdag gir beskjed hvor mange de trenger neste uke. Dette vil gi de ansatte relativt stor uforutsigbarhet i jobbsituasjonen. En annen innleiebedrift er opptatt av at de personene de lærer opp, skal være der i en lengre periode. Denne virksomheten har også nokså god oversikt over hvilket behov de har for bemanning fremover. Ansatte som leies inn dit, kan dermed ha oppdragsbekreftelser som går over flere måneder.

En innleiebedrift innenfor helsesektoren sier at oppdragslengden varierer etter hvilket bemanningsforetak de bruker. Et av bemanningsforetakene som leverer arbeidskraft fra de baltiske landene, sender vikarene på rullering. De er der tre uker og blir så erstattet av en ny som er der tre uker. Vikarene jobber da det de maksimalt kan innenfor denne perioden, og lengden av oppdragene er tilpasset arbeidstidsregelverket.

Ingen av de ansatte vi intervjuet, hadde garantilønn, altså at de hadde betalt i de perioder de ikke hadde oppdrag. En av bemanningskonsulentene sa at de hadde noen få ansatte som hadde garantilønn på 70 eller 100 prosent av den lønnen de hadde under oppdrag, men at dette ikke var utbredt.

4.2 Ansattes rett til sykepenger

Bemanningsforetakene følger alminnelige regler når det kommer til opptjeningsstid for rett til sykepenger eller rett til egenmeldinger. Dette innebærer at den ansatte må

ha arbeidet i fire uker for å få rett til sykepenger (enten fra trygden eller arbeidsgiver, se folketrygdloven §§ 8-2 og 8-18). Retten til sykepenger opphører imidlertid dersom arbeidsforholdet midlertidig avbrytes i to uker eller mer (§ 8-15). Dette praktiseres av bemanningsforetakene slik at dersom det er to uker opphold mellom oppdragene, må rett til sykepenger opptjenes på nytt igjen, slik at det ikke ytes de første fire ukene. Videre nedfeller arbeidsmiljøloven at egenmelding ikke kan brukes før arbeidsforholdet har vart i to måneder (§ 8-24). Også her vil to ukers opphør medføre at rettighetene må tjenes opp på nytt igjen.

I ett av bemanningsforetakene er oppdragene korte, noe som innebærer at få opptjener rett til sykepenger. En av bemanningskonsulentene sier at vedkommende i løpet av året har 40 til 50 ansatte i jobb, og han tror at kanskje én av disse vil være i en situasjon der vedkommende har rett på sykepenger. Han sier at opptjening av rettigheter likevel ikke har noe å si for oppdragslengden. De ønsker primært å få til så lange oppdrag som mulig, men det avhenger av kundenes etterspørsel og hvor lenge den ansatte har mulighet til å jobbe.

De andre bemanningsforetakene har som tidligere nevnt store variasjoner i oppdragslengden, noe som også vil påvirke hvordan disse reglene slår ut for den enkelte ansatte. Men selv i oppdrag av mer varig karakter er det begrensninger i oppdragsperioden som vil innebære at personer som blir langtidssykemeldt, sannsynligvis ikke vil ha en jobb å gå tilbake til ved endt sykemelding.

De ansatte har varierende kunnskap om sine rettigheter. En av de ansatte sier at vedkommende tror en må jobbe i seks måneder for å få rett til sykepenger, mens en annen tror at opptjeningstiden er ett år. Sistnevnte er usikker på om hun fikk lønn den dagen hun var syk. De ansatte registrerte sine egne timer, men hun førte ikke opp timer den dagen hun var syk. Det samme gjelder for en av de andre ansatte.

I de tilfeller de ansatte har tjent opp rettigheter til sykepenger, vil arbeidsgiver stå ansvarlig for utbetalingen i arbeidsgiverperioden på 16 dager. I tre av bemanningsforetakene vil arbeidsgiverperioden forkortes dersom oppdraget ender før disse 16 dagene har gått. Dersom sykemeldingen strekker seg ut over oppdragets avslutningstidspunkt, vil lønnsutbetalingen stoppe, og den ansatte sluses over til NAV. For den sykemeldte vil ikke dette ha noen økonomiske konsekvenser i og med at NAV vil betale sykepenger der arbeidsgiveren ikke gjør det. Det fjerde bemanningsforetaket praktiserer et annet system. I situasjoner der oppdraget utløper før personen er tilbake på jobb, vil bemanningskonsulenten foreta en skjønnsmessig vurdering av hvor sannsynlig det er at oppdraget ville blitt forlenget dersom vedkommende ikke var syk. Er forlengelse sannsynlig, vil vedkommende få sykepenger ut over oppdragsbekreftelsens sluttidspunkt, mens i motsatt fall overføres arbeidstakeren til NAV. I tvilstilfeller kan vurderingen løftes opp til personalavdelingen.

4.3 Virker sykdommen inn på arbeidstakernes mulighet til å få (flere) oppdrag?

I et arbeidsforhold der videre arbeid er avhengig av en konkret avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, vil arbeidsgiver måtte ta stilling til hvem som skal tilbys nye oppdrag: Er det den personen som har stått lengst uten oppdrag, eller den personen som er best kvalifisert? Og hvilken betydning skal det ha at en person tidligere har takket nei til oppdrag – skal arbeidsgiver fortsette å tilby denne oppdrag eller hoppe til den neste på listen? Tilsvarende vil arbeidsgiver måtte ta stilling til en ansatts sykdomshistorikk og hvorvidt dette skal ha betydning. Det kan gjelde sykdom før ansettelsesforholdet, dersom arbeidsgiver har kjennskap til dette, men særlig om arbeidstakeren har vært syk i forbindelse med oppdrag for bemanningsforetaket.

Før arbeidstakerne får sitt første oppdrag i bemanningsforetaket, gjennomgår de som regel en ordinær ansettelsesprosess med intervju og referansesjekk. I denne forbindelse foretas det som regel også en sjekk av fraværshistorikken til kandidatene. Informantene har noe ulik oppfatning av hvor langt de har mulighet til å gå i dette arbeidet.

Lederne ved to av bemanningsforetakene er tydelig på at sykdomshistorikken kan gjøre at personer ikke er kvalifisert til å jobbe hos dem. De sier at de sjekker opp referanser, og i den forbindelse prøver de å ta rede på om personene har hatt mye fravær. En mener at dette sannsynligvis er noe av forklaringen på at det er lavt sykefravær i bransjen.

Kunden er ikke spesielt interessert i folk med mye fravær ... Er de borte, får de ikke jobb. (Leder, bemanningsforetak)

Flere av bemanningskonsulentene sier også at kundene kan bli skeptiske dersom arbeidstakeren har mye fravær.

Har medarbeideren spredt, hyppig fravær, så blir kundene mer skeptiske. Da har det hendt at kunden har sagt nei. Det kan være at kunden selv sliter med fravær i sin faste arbeidsstokk, og at den ikke vil forsterke problematikken ved å engasjere en medarbeider som ofte er syk. Dette har skjedd ofte, særlig innen lagerarbeid og i produksjon. (Bemanningskonsulent)

Ledere i innleiebedrifter vi har intervjuet i dette prosjektet, bekrefter på mange måter at de ikke ønsker innleide med stort sykefravær, og at de forventer at bemanningsforetakene har sjekket fraværshistorikken. Dette kan tyde på at bemanningsforetakene ikke tilbyr en lettere vei inn i arbeidsmarkedet for personer som i dag står på utsiden på grunn av sykdom, og trolig heller ikke for personer med nedsatt funksjonsevne.

Nye oppdrag til syke arbeidstakere

En bemanningskonsulent påpeker at kundene ikke kan spørre om sykdomshistorikken ved oppdragets begynnelse, og problemet knyttet til sykefravær oppstår derfor først når kunden får dårlig erfaring med en enkelt arbeidstaker. I slike tilfeller kan det være at de ikke ønsker denne personen tilbake. Andre bemanningskonsulenter har tilsvarende erfaringer.

Når vedkommende ble borte, ble det en propp i systemet. Dette avsluttet vi. Jeg husker ikke hvem som tok initiativet – det var vel jeg, eller i en dialog med kunden. Denne personen var ikke noe attraktiv senere. (Bemanningskonsulent)

En av bemanningskonsulentene sier at det avgjørende er hva som er avtalt. Dersom det er gitt et muntlig eller skriftlig løfte om forlengelse, vil den ansatte også få en slik forlengelse. Er det derimot kun sagt at det er mulighet for forlengelse, så får ikke den ansatte fortsette.

Dersom oppdraget går ut og kunden ikke fornyer med denne vikaren, så avslutter vi arbeidsforholdet. Hvis de for eksempel blir syke når det gjenstår to eller tre dager av oppdraget, så avslutter vi. (Bemanningskonsulent)

Flere faktorer synes imidlertid å være avgjørende for hvordan kundene reagerer på sykefravær. For det første kan det ha sammenheng med hvilken type sykdom det er. Influensa vil sjelden ha den konsekvens at den innleide ikke får forlenget oppdraget, men skyldes sykdommen derimot plager som har sammenheng med jobben, kan dette være med på å sette en stopper for forlengelse. Innleier vil da vurdere situasjonen slik at det er en risiko for at vedkommende også vil bli syk fremover.

For det andre vil kundens innstilling kunne være avhengig av hvilken type oppdrag det er snakk om. Dersom arbeidet krever en viss opplæring, vil det være høyere terskel for å få inn erstattere, mens situasjonen er annerledes for eksempel innen lager og kantine der det er enklere å få noen til å gå inn i jobben.

Tar det lang tid å lære opp noen, er det ikke alltid kunden vil ha inn en erstatte. Innen lager og kantine er det enklest å sette inn noen, men innen bank og finans så kan det godt gå litt tid. Der er volumet også så stort at en kan dekke opp sykefravær innenfor det en har. (Bemanningskonsulent)

For det tredje vil kundens holdninger også påvirke den videre beslutningen. En informant mener at offentlige kunder ofte godtar mer enn private.

Det kan virke som om offentlig sektor er vant til mer, men også disse ønsker stabilitet [...] Inntrykk av at det skal mer til i offentlig sektor for å bli sagt opp, sammenlignet med privat sektor, og at denne holdningen også gjør at det skal mer til før de blir misfornøyd med vikaren. (Personalkonsulent, bemanningsforetak)

Ut fra denne informanten synes det som det sosiale ansvaret som tas, er større blant virksomheter i offentlig sektor. Dette er i så fall i tråd med funn Trygstad og Bråthen (2011) gjorde om tilrettelegging. Her pekes det på at ansatte i offentlig sektor mener de får flere tilbud om tilrettelegging enn det ansatte i privat sektor gjør.

Lange innleieforhold som skaper tette relasjoner mellom innleiebedriften og den innleide arbeidstakeren, nevnes av noen som en faktor som kan gjøre at innleiebedriften aksepterer mer sykefravær enn der innleieforholdene er korte.

Usikkerheten knyttet til forlengelse av oppdrag kommer også frem i intervjuer med de ansatte. En av de ansatte som har vært syk, sier at hun egentlig ikke var redd for at bemanningsforetaket ikke ville bruke henne mer. Hun fryktet derimot at kunden ville gi beskjed til bemanningsforetaket om at de heller ville ha en annen, og hun følte situasjonen som utrygg.

I tilfeller der kunden ønsker en vikar for den syke innleide, kan det oppstå en situasjon der kunden er mer fornøyd med erstatteren enn den opprinnelige innleide. Det er litt ulikt hvordan bemanningsforetakene forholder seg til dette. En informant sier at kunden kan bytte personer på dagen, men at dette ikke er utbredt. En annen informant sier at slike situasjoner er vanskelige. De prøver å formidle til kunden at de syke har et vern, og de jobber med å få kunden til å forstå at den som har vært syk, må få komme tilbake. Det kan likevel skje at kunden står på sitt, og da må bemanningsforetaket akseptere dette. I slike tilfeller sier informantene at de har et ansvar for den som kommer tilbake, særlig der det er en langvarig kontrakt.

I et annet selskap sier bemanningskonsulentene at det kommer an på hvor lang oppdragsbekreftelsen er. Dersom oppdraget går ut mens den ansatte er syk, kan kunden velge å beholde den vikaren som ble satt inn, men hvis oppdraget er langvarig, så kan de ikke det. Da må den syke arbeidstakeren få komme tilbake etter at vedkommende har blitt frisk.

Bemanningsforetakene synes med andre ord å ha en tendens til å kreve større vern for arbeidstakere som har lange oppdragsbekreftelser, enn for dem som har korte. Dette kan være motivert av konsekvenser for økonomien i bemanningsforetaket, eller av at relasjonen mellom bemanningskonsulentene og den utleide har blitt så sterk at konsulentene føler et større ansvar.

Innleiebedriftene som inngår i vårt materiale, har litt ulike holdninger til spørsmålet om de vil ha inn andre der den innleide blir syk. Noen er klar på at de ikke kan leve med langt fravær og da vil ha en erstatter. I noen av disse bedriftene er oppdragsbekreftelsene korte, slik at spørsmålet om de skal beholde den opprinnelige innleide eller dens vikar, ikke kommer opp. I bedriften som har innleide på fast basis, sier de at de ikke ønsker erstattere der de innleide blir syke. Årsaken er at en trenger så lang opplæring for å kunne gjøre jobben. Istedenfor dekker de opp denne type fravær med en intern vikarpool. Dette er deltidsansatte som er fleksible når det gjelder det å ta på seg mer jobb. Også i denne bedriften sier lederne at det kan være tilfeller der de ønsker å bytte

den innleide med en annen person. Dette skjer imidlertid ikke i større grad enn det det ville gjort med fast ansatte. Det gjelder med andre ord personer som ikke kan fungere i jobben. I slike tilfeller vil bemanningsforetaket finne nye oppdrag til vedkommende så lenge det er en kontrakt som forplikter bemanningsforetaket.

Flere av informantene mener imidlertid at kunden har stor makt. Kunden trenger ikke å forholde seg til arbeidsmiljølovens vern av syke arbeidstakere, men må kun forholde seg til den avtalen de har med bemanningsforetaket. Det fremstår likevel som om kundens makt håndteres noe ulikt i de ulike selskapene. En av informantene sier at kunden kan si opp vikaren på dagen, og da sitter bemanningsforetaket igjen med lønnsplikt ut den tiden oppdragsbekreftelsen er gitt for. Andre legger mer vekt på at de har dialog med kunden rundt disse spørsmålene og at det kan skape forståelse for at syke arbeidstakere har behov for et vern.

En bemanningskonsulent sier at de som utgangspunkt vil prøve å finne andre oppdrag til en arbeidstaker som er mye syk. Dette gjelder særlig der de har tro på at viljen hos arbeidstakeren er til stede. Merker de derimot at det skal lite til før arbeidstakeren sier at han eller hun er syk, vil de vurdere det litt nærmere før de finner nye oppdrag. Selv om bemanningskonsulenten prøver å finne nye oppdrag, er det ikke alltid like enkelt:

Vi hadde et tilfelle der det var et samlivsbrudd med mye fravær. Situasjonen var vanskelig, og kunden var skeptisk til å få vedkommende tilbake. Vi prøvde å finne andre oppdrag, men det er ikke så lett når den største kunden er den som sier nei. (Bemanningskonsulent)

4.4 Gravide

Å tilby gravide arbeidstakere til kundene kan oppleves som problematisk av ulike grunner. For det første vil det være en risiko for at gravide ikke kan stå ut hele oppdraget dersom dette er langvarig. Flere av informantene sier at de neppe vil ha tilbudt en gravid vikar til et oppdrag som varte lenger enn det arbeidstakeren kunne arbeide. En informant sammenlignet dette med situasjonen der en ansatt skulle ut og reise. Heller ikke denne ville fått et slikt oppdrag.

For det andre er sykefraværet blant gravide langt høyere enn i resten av befolkningen. NAVs sykefraværstatistikk (2007–2008) viser at mens kvinner i aldersgruppen 20–39 år i snitt hadde et sykefravær på 6,1 prosent, hadde gravide i samme aldersgruppe 22,7 prosent sykefravær i samme periode (Myklebø & Thune 2010). Informantene er delt i synet på om dette byr på et problem eller ikke når det gjelder å skaffe oppdrag til gravide. De fleste mener at dette har liten betydning. En av informantene sier at de har opplevd det som vanskelig i enkelte tilfeller, nettopp fordi de da har forventet et

noe høyere sykefravær. En annen mener at de må informere kundene om at vedkommende er gravid.

At medarbeideren er gravid, skal ikke ha noe å si så lenge oppdraget ikke er lengre enn at vedkommende kan fullføre jobben, men ofte blir kunden redd for at vedkommende vil forsvinne ut tidligere. Hvis kunden sier nei, så går det ikke. Vi prøver å påvirke, men det er vanskelig. (Bemanningskonsulent)

En annen sier at det i slike tilfeller kan være forskjell på offentlige og private oppdragsgivere. De offentlige er mer redd for å gjøre feil og vil godta gravide selv om de mener at dette kan føre til mer fravær. Informanten mener videre at de private ikke bryr seg så mye om hva som er rett og galt, men tenker mer på å få en person som kan gjøre den oppgaven de har behov for å få hjelp til.

En av lederne mener at kunden ofte har forståelse for at gravide ønsker å arbeide det som trengs for å tjene opp rettigheter til fødselspenger etter folketrygdløven. Vedkommende mener at en god dialog med kunden samt mange varige og stabile kundeforhold gjør at graviditet sjelden skaper et problem.

4.5 Oppsummering

Oppdragenes lengde har stor betydning for arbeidsgivers forpliktelser og arbeidstakers rettigheter. Tre av fire bemanningsforetak i vår undersøkelse vil som regel avslutte arbeidsforholdet dersom arbeidstakeren er syk i det oppdragsbekreftelsen går ut. I slike tilfeller vil den ansatte sluses over til NAV. Dette er et eksempel på at virksomhetene agerer etter det som bedriftsøkonomisk sett er lønnsomt for dem, men at dette ikke nødvendigvis samsvarer med hva som er samfunnsøkonomisk lønnsomt (Drøpping 2004).

Sykdom kan også påvirke den ansattes muligheter til å få nye oppdrag eller få disse forlenget. Bemanningsforetakene viser til kundenes behov, og kundene har stor makt. Dette har sammenheng med at kundene ikke trenger å forholde seg til arbeidsmiljølovens regler om saklig oppsigelse. De har kun et kontraktsrettslig ansvar overfor bemanningsforetaket, noe som i mange tilfeller ikke forhindrer dem i å avslutte oppdrag der arbeidstakeren ikke kan levere den arbeidskraften de har behov for. Bemanningsforetakene vi har intervjuet, synes å ha en tendens til å kreve større vern for arbeidstakere som har lange oppdragsbekreftelser, enn for dem som har korte. Dette kan være motivert av konsekvenser for egen økonomi eller av at relasjonene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i de tilfellene er sterkere.

Ut fra våre intervjuer fremstår ikke kundene som særlig skeptisk til å ta inn gravide så lenge disse kan arbeide ut oppdragsperioden. Noen er imidlertid redd for at gravide

lettere skal bli syke, og i slike tilfeller er det vanskelig for bemanningsforetaket å få leid ut den gravide arbeidstakeren.

5 Arbeid med sykefravær

Som nevnt ovenfor fremkom det i Nergaard et al. (2011) at virksomheter i bemanningsbransjen selv beskriver sykefraværet som lavt. I intervjuene i dette prosjektet spurte vi bemanningsforetakene hvor høyt sykefraværet var i deres bedrift. Bare ett av foretakene hadde gode tall på det totale fraværet. Et annet av foretakene måler bare sykefraværet blant de utleide arbeidstakerne i arbeidsgiverperioden. Etter dette går arbeidstakerne direkte til NAV med sykemeldingene sine, og virksomheten har da ingen registreringsordning som gir dem oversikt over hvor høyt fraværet er. Et tredje bemanningsforetak registrerte ikke fraværet til personer som ikke hadde tjent opp rett til sykepenger, men lederen mente at dette uansett gjaldt få tilfeller. I ett foretak fikk vi ikke oppgitt tall. De tallene vi fikk oppgitt, lå alle på i underkant av 3 prosent. Dette er langt lavere enn gjennomsnittet i arbeidslivet sett under ett, som i første kvartal 2013 lå på 6,64 prosent.⁶ Innen forretningsmessig tjenesteyting lå sykefraværet i samme periode på 6,4 prosent.⁷ At sykefraværet er lavere i en bransje der arbeidstakerne er i en utrygg jobbsituasjon, er i tråd med disiplineringshypotesen (se kapittel 2).

I dette kapittelet skal vi se nærmere på hvordan bemanningsforetakene arbeider med å følge opp arbeidstakere som blir syke. IA-avtalen bygger på en forutsetning om at tett oppfølging er viktig for å redusere sykefravær. Vi vil i det følgende beskrive hvilke rutiner som gjelder når de ansatte blir syke, og hvordan de følges opp. Oppfølgingen kan være ulik alt etter om arbeidstakeren er i oppdrag når vedkommende blir syk, eller om han eller hun er mellom to oppdrag / uten oppdrag.

⁶ Tall justert for sesong og influensa. <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/sykefratot/kvartal/2013-06-13?fane=tabell&sort=nummer&tabell=122738>

⁷ <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/sykefratot/kvartal/2013-06-13?fane=tabell&sort=nummer&tabell=122737>

5.1 Arbeid med sykefravær i bemanningsforetakene

Én virksomhet har inngått IA-avtale

Få bemanningsforetak har inngått IA-avtale. I vårt utvalg var det kun én av virksomhetene som hadde slik avtale, og flere av informantene mente at det ikke var vanlig innenfor bemanningsbransjen. En annen informant mente at de i praksis var IA-bedrift, men uten at de hadde inngått en samarbeidsavtale. Med dette mente informanten at de fulgte prinsippene i avtalen. For en annen av virksomhetene var det en bevisst strategi at de ikke var IA-bedrift. Begrunnelsen var at de ikke så noen fordeler med dette.

Vi skal ikke være det. Vi sliter med en del sykefravær og spesielt blant unge medarbeidere. Vi har rutiner for å følge opp dette, men hvis vi skulle fått åtte egenmeldingsdager, er jeg redd at mange ville ha benyttet seg av det. Jeg har vært med på å opprette dette i tidligere jobber og var veldig fornøyd med personene på arbeidslivssentrene ... Men hvis en kjenner systemet, kan en få ut nesten de samme støtteordningene uten å være IA-bedrift. (Leder, bemanningsforetak)

Dette tyder på at de økonomiske insentivene for denne virksomheten ikke har vært tilstrekkelig til å inngå IA-avtale. Dette er i tråd med funn fra IA-arbeid i andre virksomheter ved utløpet av den første IA-avtalen i 2005. I Midtsundstads forskning knyttet til virksomheters seniorpolitikk pekes det på at den klassiske fordelingen mellom stat og marked i de nordiske velferdsstatene har vært at virksomhetene sørger for arbeidsplasser, mens staten sørger for friske og kompetente arbeidstakere eller tar seg av dem som ikke tilfredsstiller samfunnets produktivitetskrav. Norske virksomheter forholdt seg i 2005 fremdeles til denne fordelingen. De hadde med andre ord ikke noe imot å ansette eldre arbeidstakere så lenge staten tok brorparten av regningen (Midtsundstad 2007). Samtidig viser en undersøkelse blant virksomheter at det er en sterk sammenheng mellom bedrifter som tilrettelegger for seniorer, og virksomheter som har inngått IA-avtale (Midtsundstad 2011). I privat sektor hadde 27 prosent av virksomheter med IA-avtale seniorpolitiske tiltak, mens kun 12 prosent av dem uten IA-avtale hadde slike tiltak.

Virksomheten med IA-avtale i vår undersøkelse, sier at de inngikk avtalen fordi de opplevde at dette harmonerte med deres menneskesyn og visjon, der ønsket er å vektlegge folks muligheter og gi tillit til enkeltindividene. Dette formuleres også som at målet er å få alle typer mennesker i jobb. En annen informant sier at avtalen også var viktig når det gjaldt kundene. De opplevde at mange kunder, og spesielt innen offentlig sektor, oppfattet avtalen som noe positivt. Det å være IA-bedrift var med andre ord et salgsargument overfor kunder i offentlig sektor.

For IA-virksomheten hadde inngåelsen av avtalen ført til endringer i hvordan de fulgte opp de sykemeldte. De hadde fått systemer som er tilpasset avtalen, og får blant annet automatisk opp påminnelser om hvilke skritt som skal tas. En av informantene sier at dette følte litt brysomt i starten, men at det nå bare er en av rutinene. Vedkommende sier at systemet i hovedsak har betydning for de langtidssykemeldte, og at det har mindre å si når det gjelder korttidsfraværet. De administrativt ansatte får opplæring i hva det vil si å være en IA-bedrift, og ifølge en informant stiller virksomheten nå strengere krav til bemanningskonsulentene når det gjelder oppfølging av sykemeldte. De har også blitt bedre til å legge til rette for at bemanningskonsulentene har ressurser til oppfølgingsarbeidet. Virksomheten hadde imidlertid ikke klart å redusere sykefraværet blant de utleide i den perioden de har vært IA-bedrift.

I intervjuene fremkom det at flere hadde vært bekymret for hvordan avtalen skulle fungere. I realiteten var bekymringen rettet mot utvidelse av egenmeldingsperioden. En av informantene sier at dette i hovedsak fungerer greit, men mener at de innleide til en viss grad blir påvirket av forholdene i innleiebedriften. Er det mye korttidsfravær der, kan dette «smitte» over på den innleide.

Første sykdomsdag

Alle bemanningsforetakene har en regel om at arbeidstakerne må gi beskjed ved morgenen den dagen vedkommende blir syk. I tre av virksomhetene skal denne beskjeden gis til bemanningskonsulenten, mens den fjerde benytter seg av en ekstern leverandør til dette arbeidet. Beskjed skal da gis på telefon til denne leverandøren, og denne gir så beskjed videre til bemanningskonsulenten. Beskjed til leverandøren fungerer som en egenmelding og er et vilkår for å få betaling. Leverandøren er organisert som et call-senter der det sitter sykepleiere på vakt for å ta imot samtalene. Disse kan også gi råd knyttet til den sykdommen det gjelder. Alt fravær blant de eksterne håndteres av denne leverandøren, mens de interne har et mer tradisjonelt opplegg der de gir beskjed til sin nærmeste leder. Sykefraværets årsak skal registreres hos leverandøren, og bemanningsforetaket får informasjon fra leverandøren om hva som er registrert, slik at de kan bruke dette i sitt arbeid. Formålet med å sette ut dette arbeidet til en ekstern leverandør var ifølge daglig leder at en skulle få bedre rutiner for oppfølging av sykefraværet. Tidligere hadde de situasjoner der det glapp – at de ikke registrerte at arbeidstakerne ikke hadde møtt på jobb før oppdragsgiverne ringte. Nå trenger de ikke bruke like mye tid på oppfølging.

I og med at de ansatte er på oppdrag hos en kunde, må informasjon om sykefravær også gis til kundene. I de bemanningsforetakene vi har intervjuet i, varierte det om det var bemanningsforetaket eller den ansatte som skulle gi beskjed til kunden. I ett av foretakene avtales dette for hvert tilfelle, mens i to andre er det bemanningskonsulenten som tar kontakt med innleier. I det fjerde foretaket skal den ansatte både gi beskjed

til kunden og bemanningskonsulentene. En av bemanningskonsulentene sier at hun foretrekker at den ansatte ringer kunden selv. Dette har sammenheng med at det gjør det lettere å utveksle nødvendig informasjon, for eksempel om arbeidsoppgaver som må følges opp. I tillegg mener hun at det har en oppdragende effekt.

Vi har en del unge, og det skal ikke være for lett å melde inn at en er syk. (Bemanningskonsulent)

I praksis overholder de ansatte som regel disse rutinene. Noen gir også beskjed til innleiebedriften, selv der det ikke er forventet, og noen gir bare beskjed til innleiebedriften. Sistnevnte skaper problemer for virksomhetene fordi de da ikke kommer i gang med oppfølgingsarbeidet sitt. Flere sier derfor at de har strammet inn på dette området, og at de ansatte ikke får betalt dersom ikke rutinene følges. En av virksomhetene har dessuten opprettet en rutine med sine kunder som sørger for at disse gir beskjed til bemanningsforetaket dersom arbeidstakeren ikke gjør det. I ett av bemanningsforetakene hender det at de ansatte bare sender inn en sykemelding i etterkant. I slike tilfeller har de imidlertid gitt beskjed til kunden slik at denne vet at vedkommende ikke kommer på jobb. Informanten ga ikke uttrykk for at dette var problematisk for dem.

Bakgrunnen for at noen kun gir beskjed til sin leder hos kunden, sier informantene er at de utleide ofte har en nær kontakt med sin leder i innleiebedriften og dermed ser det som naturlig å gi beskjed dit. Lederen i innleiebedriften vil gjerne ha daglig kontakt med den ansatte, mens bemanningskonsulentene kanskje bare snakker med den ansatte en gang i uken og da på telefon.

Det er korttidsfraværet som får mest oppmerksomhet i bemanningsforetakenes arbeid med sykefraværet. Noen er opptatt av å redusere fraværet blant ansatte som ikke reelt sett er syke, men som bruker egenmeldingsordningen til å ta seg en fridag. I slike tilfeller gjennomfører de en veldig tett oppfølging av dem som er syke. Dette kan for eksempel bestå i daglig kontakt, og noen går kanskje lenger enn det de bør.

Noen synes nok at oppfølgingen er for tett og vil for eksempel ikke oppgi hvorfor de er syke. (Leder, bemanningsforetak)

En leder i et annet bemanningsforetak sier at dersom de merker at ansatte ofte er borte på innklemte dager, så innkalles de gjerne til en samtale. Selv om de ansatte ikke anklages for misbruk av ordningen i disse møtene, opplever arbeidsgiver at møtene har en god effekt ved at problemstillingene blir løftet frem. En bemanningskonsulent peker på at det er viktig å kreve at den ansatte skal gi muntlig beskjed til både innleier og arbeidsgiver hver dag. Dette vil gjøre det vanskeligere å være hjemme fra jobb uten at man reelt sett er syk.

Kostnadene for arbeidsgiver og arbeidstaker vektlegges av en annen bemanningskonsulent. Vedkommende er opptatt av å forklare den enkelte viktigheten av å bidra og hvor store kostnader de har dersom den ansatte ikke kommer på jobb. At mulighetene

både hos bemanningsbedriften og til jobb hos kunden vil være bedre dersom en ikke sluntrer unna, blir også trukket frem.

Videre oppfølging

Dersom sykdommen varer over flere dager, er det større variasjon i den videre oppfølgingen fra bemanningsforetakenes side. Her synes det som om virksomhetene har færre rutiner enn når det gjelder det helt korte fraværet, og flere av informantene hadde liten erfaring med langtidsfravær. Dette kan være knyttet til at oppdragene er kortvarige, slik at de går ut før fraværet kan karakteriseres som langvarig. I slike tilfeller er det ofte ikke noen videre oppfølging av arbeidstakeren.

En av bemanningskonsulentene sier at de ikke har spesielle rutiner, men at de ringer «etter en stund». En annen bemanningskonsulent sier at de krever at noen av de ansatte ringer inn hver dag for å oppdatere, mens andre konsulenter sier at videre oppfølging vil avhenge av hva slags sykdom det er snakk om. I bemanningsforetaket som har satt ut sykefraværsregistreringen til et eksternt selskap, er det i den videre oppfølgingen jevnlig kontakt mellom bemanningskonsulenten og den syke arbeidstakeren. Den ansatte skal i tillegg informere det eksterne selskapet om utviklingen og kan samtidig få råd fra dette knyttet til sykdommen.

Også når det kommer til det langvarige fraværet, er det flere som peker på nytten av tett oppfølging i sykefraværsarbeidet. En av bemanningskonsulentene sier at de er godt hjulpet av at bemanningsbedriften har innført rutiner for hva som skal skje til enhver tid. Gjennom et dataverktøy får de påminnelser om at de ansatte skal følges opp. Bemanningsforetaket har også vektlagt at konsulentene skal lære om hva det vil si å være arbeidsgiver. En av de utleide peker imidlertid på at oppfølgingen må være der hele veien og ikke bare ved sykdom. Hun mener at det at bemanningskonsulenten er ute og besøker arbeidsplassen ukentlig og ellers følger godt opp, er viktig. Dette gjør at de har blitt godt kjent, og det er lett å ta kontakt med konsulenten enten det er sykdom eller noe annet som er problemet.

Arbeidsgiver skal utarbeide oppfølgingsplan for den syke arbeidstakeren senest fire uker etter arbeidstakeren ble borte. I vår undersøkelse er det bare én av bemanningskonsulentene som har utformet en slik plan. I det tilfellet var det snakk om Ingen har heller deltatt i dialogmøter med NAV. Den manglende erfaringen henger sannsynligvis sammen med at bedriftene har lite langtidsfravær. Bare ett av bemanningsforetakene kjenner til at noen i deres organisasjon har deltatt i dialogmøter med NAV. Det bemanningsforetaket som hadde erfaring med dialogmøter, mente i og for seg at disse møtene har fungert greit. De påpekte imidlertid at systemet er noe for standardisert. I ett tilfelle gjaldt oppfølgingen en gravid arbeidstaker som var sykemeldt. I dette tilfellet måtte de gjennomføre dialogmøte selv om den ansatte snart skulle ut i permisjon. En annen informant i samme selskap peker på at det er utfordrende å få legene til å møte opp

på dialogmøter, og at det dermed er vanskelig å finne gode løsninger for den enkelte ansatte. Det er i tråd med funnene til Trygstad og Bråten (2011).

At bemanningsforetakene sjelden kommer i en posisjon der de formelle kravene til oppfølging vil gjelde, bekreftes også av ansatte i NAV. Bare en av informantene har vært på et dialogmøte med et bemanningsforetak. I dette tilfellet var det ikke noe forskjell mellom bemanningsforetaket som arbeidsgiver og enhver annen arbeidsgiver. Det virket som det var en felles interesse mellom bemanningsforetaket og den ansatte om å finne en løsning. Det var likevel utfordrende å få til tilrettelegging på arbeidsplassen, også fordi innleiebedriften ikke deltok i møtet. Kunden hadde betalt for et oppdrag og kunne ikke akseptere at stillingen ble redusert med 50 prosent. Bemanningsforetaket måtte derfor finne en annen som kunne gjøre resten av jobben, noe som var vanskelig.

NAV's befatning med arbeidstakere i bemanningsforetak har i hovedsak vært personer der oppdragsperioden har gått ut. I slike tilfeller vil NAV få ansvaret for å følge opp personen for å få denne tilbake i arbeid.

Oppfølging etter oppdragets utløp

Tre av bemanningsforetakene har ikke noen oppfølging av de ansatte etter at oppdragsbekreftelsen har utløpt. Disse melder da normalt de ansatte ut av Arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret (Aa-registeret) når oppdraget er ferdig. En av bemanningskonsulentene sier at de sender sluttlistor én gang per måned til NAV. Samtidig opplever konsulentene at de med jevne mellomrom får brev fra NAV der det varsles om gebyr fordi det ikke foreligger noen oppfølgingsplan. Bemanningsforetaket må da ta kontakt med NAV og fortelle at vedkommende ikke er ansatt der lenger.

Selv om arbeidstakerne blir meldt ut av registeret, blir ikke arbeidsforholdet formelt avsluttet. Det varierer noe hvordan virksomhetene håndterer disse situasjonene. I en av virksomhetene endrer de for eksempel status på dem i registeret, slik at de fremdeles er søkbare. Men dersom de ikke har hatt oppdrag på tre år, slettes oppføringene. I et annet bemanningsforetak anser de arbeidsforholdet som avsluttet dersom den utleide ikke har hatt oppdrag på tre måneder.

Bare ett av bemanningsforetakene mener de har noe ansvar etter at oppdragsperioden er utløpt. Lederen ved dette foretaket sier at de følger opp vikarene så lenge de er ansatt hos dem. Dette innebærer at de må fylle ut nødvendige skjema og gjennomføre de samtaler som de skal ha. Ifølge informasjon fra saksbehandlere i NAV er det få bemanningsforetak som gjør dette. De fleste vil melde de ansatte ut av Aa-registeret i det oppdragsperioden utløper slik at den videre oppfølgingen skjer av NAV.

Syk mellom to oppdrag

Ingen av bemanningsforetakene har rutiner for å fange opp om arbeidstakere blir syke mellom to oppdrag. Dette synes å henge sammen med den løse tilknytningen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Selv om partene inngår en arbeidsavtale om fast ansettelse, skaper den likevel ikke like sterk binding som ordinære ansettelsesavtaler. En av bemanningskonsulentene sier at de ikke vil oppdage at vikaren er syk med mindre de tar kontakt for å tilby et nytt oppdrag. Dette bekreftes av en annen konsulent som sier at de ikke har noe ansvar for å følge dem opp i denne perioden. Vedkommende sier at når oppdraget er ferdig, er ansettelsesforholdet i realiteten over. Tidligere var det slik at de ansatte da måtte ta kontakt med foretaket hvis de ville ha nye oppdrag, men at de etter implementeringen av vikarbyrådirektivet mener de har et større ansvar for å skaffe nye oppdrag. Dette gjelder imidlertid generelt og er ikke relatert til eventuell sykdom.

Bemanningskonsulentens viktige funksjon

Bemanningskonsulentene har ansvar for personalledelse for de utleide ansatte. Det er fra bemanningskonsulentene de får arbeidsoppgavene, og det er disse de har dialog med når det gjelder arbeidsforholdet. Som beskrevet over har bemanningskonsulentene en sentral rolle i oppfølgingen av syke arbeidstakere. Det er den enkelte bemanningskonsulent som tar imot beskjed om at den ansatte er syk, og som holder kontakt med den ansatte gjennom sykdomsperioden. Det er også de som blir involvert i den grad det er behov for tilrettelegging. Bemanningskonsulentene kan likevel få bistand fra personalavdelingen, dersom bemanningsforetaket har en slik, men i hovedsak håndterer de disse oppgavene selv.

Muligheten for å følge opp de ansatte vil avhenge av hvilke ressurser bemanningskonsulentene har til rådighet, og av hvilken kompetanse de har på dette området. De fleste har ansvaret for «sine» vikarer alene, men noen jobber i team og deler på oppfølgingen. Det er stor variasjon i hvor mange utleide bemanningskonsulentene har personalansvaret for. Blant våre informanter varierte dette fra rundt 30 til 80 utleide. En bemanningskonsulent sier at han i løpet av ett år vil ha formidlet rundt 300 vikarer. Med så mange ansatte kan det by på problemer å følge opp alle godt nok. Kontakten med de ansatte skjer i hovedsak via telefon og e-post.

En av lederne pekte på at bemanningskonsulentenes jobb var rettet mot markedsføring og salg, og det er dette som er deres fagkompetanse. De har i mindre grad kompetanse knyttet til personaloppfølging. At konsulentene til dels manglet kompetanse på dette området, ble også uttrykt av enkelte av disse.

Personlig vet jeg ikke helt hva regelverket sier – hvor mye kontakt og hvor mye en kan spørre om. De ansatte har gjerne mer dialog med kunden fordi de føler seg nærmere knyttet til oppdragsstedet. (Bemanningskonsulent)

Et foretak hadde imidlertid vektlagt at konsulentene skulle få opplæring i personalledelse slik at de var bedre rustet til å håndtere dette arbeidet. Vi har imidlertid ikke noe informasjon om hvorvidt dette faktisk gjorde dem mer kompetente enn konsulenter fra andre foretak.

En av de utleide mente at oppfølgingen var personavhengig, og at de personlige egenskapene til konsulentene var avgjørende. Den ansatte var veldig fornøyd med den oppfølgingen hun hadde fått av bemanningskonsulenten da hun var syk, og sa at den oppfølgingen var viktig for henne. De hadde en åpen dialog om hva som var årsaken til sykefraværet, og hva som kunne gjøres. Hun hadde imidlertid andre erfaringer med tidligere bemanningskonsulenter og opplevde at disse ikke var så opptatt av henne som person, men hadde en mer kynisk holdning til de utleide.

5.2 Kundenes arbeid med sykemeldte

Som nevnt over er det arbeidsgiver som har ansvaret for å følge opp syke arbeidstakere, og både utleiende og innleiende som vi har intervjuet, er klar på denne ansvarsfordelingen. Følgende sitat er typisk for innleiebedriftenes holdning:

Vi har flere ganger opplevd sykefravær hos vikarer, men vi føler ikke noe ansvar for dette. Det hele og fulle ansvar ligger hos bemanningsforetaket. Dette er helt uproblematisk for oss. Det eneste som kan være problematisk, er at bemanningsforetaket ikke klarer å skaffe en vikar. (Leder, innleiebedrift)

En av innleiebedriftene har imidlertid en annen holdning til dette. I denne innleiebedriften er det enkelte arbeidsoppgaver der det i all hovedsak er innleide arbeidstakere som utfører jobben. Arbeidsoppgavene krever lang opplæring, og innleiebedriften er opptatt av å beholde de samme personene over lengre tid. I denne bedriften sier lederne at det er liten forskjell mellom de fast ansatte og de innleide når det gjelder oppfølging av korttidssykefravær. Også innleiebedriften har kontakt med arbeidstakeren underveis i sykdomsperioden. Skillet oppstår imidlertid der sykefraværet er langvarig – i slike tilfeller vil det være arbeidsgiver som står for oppfølgingen gjennom dialogmøter og utarbeidelse av oppfølgingsplaner.

At innleiebedriftene er IA-bedrifter, synes i hovedsak ikke å ha betydning for denne ansvarsfordeling. Verken de utleide arbeidstakerne eller bemanningskonsulentene hadde kjennskap til om kundene var IA-bedrifter. De fleste konsulentene mener imidlertid at dette uansett ikke har noen betydning for de innleide arbeidstakerne. Én av informantene har imidlertid en annen erfaring. Vedkommende sier at kundebedrifter som har inngått IA-avtale, i større grad vil være villig til å vurdere andre tiltak. Som et eksempel trekker konsulentene frem et tilfelle der kunden selv så at en av de innleide

begynte å få problemer, og dermed foreslo tiltak. Vi vet imidlertid ikke om dette har noe direkte sammenheng med IA-avtalen, eller om dette ville ha skjedd uansett.

Alle innleiebedriftene vi gjennomførte intervjuer i, var IA-bedrifter, men informantene sier i likhet med de fleste av bemanningskonsulentene at dette ikke har noen som helst implikasjoner for de innleide. De innleide omfattes ikke av dette IA-arbeidet.

IA-bedrifter har andre bestemmelser for egenmelding enn andre bedrifter. Mens ansatte i bedrifter uten IA-avtale maksimalt kan ha tre egenmeldingsdager før det kreves sykemelding fra lege, vil ansatte i IA-bedrifter ha åtte dager. Dette innebærer at ansatte som arbeider side om side, vil ha ulike regler å forholde seg til når de blir syke. Ifølge en av lederne har ikke dette ført til noen problemer. En ansatt gir imidlertid uttrykk for at det å bli leid inn fra et bemanningsforetak som ikke er IA-bedrift, til en innleiebedrift som er det, kan gjøre at en opplever seg forskjellsbehandlet, og at enkelte av de innleide føler seg som del av et B-lag på arbeidsplassen.

Jeg hadde brukt opp alle egenmeldingsdagene, så jeg måtte få sykemelding fra lege. Det er ulempen med ikke å være fast ansatt. Nå kan jeg ikke bruke egenmelding før i september og må til legen dersom jeg blir syk i én dag, og det er dumt, for da vil en bare ligge på sofaen og slappe av. Alternativt kan jeg ta fri uten lønn. De ansatte hos [kunden] har større frihet. (Ansatt, bemanningsforetak)

5.3 Oppsummering

Bemanningsforetakene i undersøkelsen har lavere sykefravær enn arbeidslivet i snitt og også sett i forhold til bransjen forretningsmessig tjenesteyting. Selv om de ansatte har avtaler om faste ansettelse, gir fravær av betaling i oppdragsfrie perioder ansettelsesforholdene karakter av midlertidighet. Tidligere studier i andre deler av arbeidslivet har vist at lav jobbsikkerhet og lavt sykefravær henger sammen, noe som taler for at ansatte i usikre arbeidsforhold går på jobb i de situasjoner der fast ansatte ville vært hjemme. Dette kan forklare det lave sykefraværet i våre bedrifter. I tillegg kan det være en konsekvens av at de ansatte takker nei til oppdrag når de er syke, eller ikke får tilbud om oppdrag i slike perioder.

Bemanningsforetakene har søkelys på oppfølging av sykefravær, men dette er i hovedsak rettet mot korttidsfraværet. Bare ett foretak har klare rutiner for det lengre fraværet. En mulig forklaring er at korte oppdrag vil gi større økonomiske insentiver til å følge opp korttidsfraværet enn det lengre fraværet. Ved langtidssykefravær vil arbeidsforholdet ofte avsluttes ved oppdragets avslutning og før personen skal tilbake i jobb.

Bare én av bemanningsbedriftene har IA-avtale, og denne bedriften mener at de også har økonomiske fordeler av denne. Ett av de andre foretakene gir derimot uttrykk

for at avtalens økonomiske incentiver ikke er tilstrekkelig til at de skal kunne bli med i ordningen. Samtidig viser forskning på seniorpolitikk at det er en sammenheng mellom virksomheter som har IA-avtale, og virksomheter som tilrettelegger.

Innleiebedriftenes sosiale ansvar synes ikke å omfatte de innleide arbeidstakerne. Et unntak finnes imidlertid – det er der innleieforholdene er av varig karakter. I slike tilfeller synes det sosiale ansvaret til innleiebedriften å bli utvidet.

6 Tilrettelegging

Arbeidsgiver har etter arbeidsmiljøloven plikt til å tilrettelegge arbeidet for personer som har fått arbeidsevnen redusert. Arbeidstakere vil kunne ha tilretteleggingsbehov i mange ulike situasjoner. Tidligere forskning har for eksempel sett på tilrettelegging i tilknytning til funksjonshemmede, seniorer og gravide. Også andre forhold som samlivsbrudd og omsorg for foreldre kan gjøre at arbeidstakere har behov for tilrettelegging.⁸ Tilrettelegging for at de som er blitt syke, skal greie å jobbe, og tilrettelegging med tanke på å forebygge for å unngå sykdom er to ulike, men relaterte aspekter ved tilrettelegging (Søndegård 2004, sitert i Trygstad 2006:22). I denne undersøkelsen har vi sett på tilrettelegging knyttet til redusert arbeidsevne for arbeidstakerne i forbindelse med sykefravær. Trygstad og Bråten (2011) fant at blant personer som hadde behov for tilrettelegging, var gruppen med langtidssykefravær den største. 17 prosent av de ansatte i undersøkelsen oppga sykefravær som grunn for at de hadde behov for tilrettelegging. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt gjelder så langt det er mulig, og omfatter nødvendige tiltak for at arbeidstakeren skal kunne beholde eller få et passende arbeid (§ 4-6).

Tilrettelegging er det punktet som informantene i bemanningsforetakene trekker frem som den største utfordringen når det gjelder sykefravær. I Trygstad og Bråten (2011) pekes det på at virksomhetens størrelse, kompetansebehov, type arbeidsoppgaver og personalpolitikk syntes å være blant de faktorene som spiller inn når det gjelder tilretteleggingstilbud til ansatte med særskilt behov. Tidligere forskning har også pekt på at virksomhetens sosiale ansvar tilsynelatende er begrenset til dem som er ansatt i virksomhetene, og at virksomhetene opplever et langt mindre sosialt ansvar for dem som befinner seg utenfor virksomhetens port (Trygstad 2006). I dette kapittelet skal vi se på hva bemanningsforetakene gjør for å tilrettelegge, og hvilke utfordringer det triangulære arbeidsforholdet byr på.

6.1 Få har erfaring med tilrettelegging

Det synes som om bemanningsforetakene sjelden kommer opp i situasjoner der behovet for tilrettelegging oppstår. Dette kan ha ulike forklaringer. Flere av

⁸ Se Trygstad og Bråten (2011) for en gjennomgang av foreliggende forskning.

bemanningsforetakene avslutter arbeidsforholdet når arbeidstakeren er syk og oppdragsbekreftelsen har gått ut. Derfor er det er i første omgang innenfor det avtalte oppdraget at det eventuelt vil være et tilretteleggingsbehov. Det kan også tenkes at arbeidstakerne vil være forsiktig med å be om tilrettelegging dersom de føler at jobbsituasjonen er usikker. Ingen av innleiebedriftene vi har intervjuet, har heller erfaring med at bemanningsforetaket har bedt dem om å bistå med tilrettelegging ut over mindre tilpasninger slik som kontorpulter, stoler og skjermbriller.

En klar utfordring med tilrettelegging i triangulære arbeidsforhold er at arbeidstakerne oppholder seg på en annen plass enn der arbeidsgiveren er lokalisert. Dette blir trukket frem som et problem av en av informantene i et bemanningsforetak. Vedkommende sier at det som regel går greit når det er snakk om fysiske forhold som kontorpulter eller stoler, mens diffuse problemer kan by på større problemer.

Det vanskeligste med å følge opp sykefravær og tilrettelegge er at vi ikke er arbeidsgiver på stedet. Hadde vi vært det, kunne vi kanskje funnet andre oppgaver, men kunden er lite interessert i dette. (Bemanningskonsulent)

Bemanningsforetakene vil med andre ord være prisgitt kundenes velvillighet for å få til en slik tilpasning av arbeidet.

I og med at de fleste bemanningsforetakene som deltok i denne studien, leide ut arbeidstakere til ulike bransjer, kunne en tenke seg til at forholdene ligger bedre til rette for tilrettelegging enn i andre virksomheter med begrenset variasjon i arbeidsoppgavene. En av informantene sier at de kan vurdere å flytte arbeidstakere fra et oppdrag til et annet, men at dette kan vanskeliggjøres fordi de ikke har den riktige kompetansen. Fra tidligere undersøkelser (Nergaard et al. 2011) vet vi også at arbeidstakerne i liten grad beveger seg mellom ulike utleieområder. Dette gjelder særlig i de større bemanningsforetakene. Konsulentene forholder seg til sin portefølje av arbeidstakere, og det foregår i liten grad utveksling av kandidater mellom avdelinger.

6.2 Kundene vil ha den tjenesten de betaler for

Alle de fem innleiebedriftene vi intervjuet, har vært skeptisk til at de skal ha et ansvar for å tilrettelegge. Dette bekrefter på mange måter funnene i Trygstad (2006) om at virksomhetenes sosiale ansvar stopper ved porten. Bedriftene leier inn arbeidskraft for å dekke et behov de har, og føler ikke noe sosialt ansvar for dem som leies inn.

Flere av lederne i innleiebedriftene viser til at det ville vært vanskelig for dem å tilrettelegge. En leder ved et lager sier at de kan tilrettelegge et par dager, men neppe lenger enn det.

Jeg betaler for en tjeneste og kan ikke ta på meg ansvaret for å tilrettelegge. (Leder, innleiebedrift)

En annen lagerleder seier at de ville sagt nei ved spørsmål om tilrettelegging, men at det så langt ikke har vært en problemstilling. En av lederne sier at de kan godt tilrettelegge, men da må det skje gjennom NAV og gjelde medarbeidere som er ansatt direkte i virksomheten. De er ikke villig til å tilrettelegge for de innleide.

En leder ved et sykehjem sier at det heller ikke for dem er interessant å tilrettelegge for innleide. Dersom en slik situasjon hadde oppstått, mener informanten at de ikke ville gått i dialog med bemanningsforetaket, men heller bedt om en annen vikar. Ved et annet sykehjem var lederen ikke like kategorisk. Ifølge denne informanten ville det avhenge av hva slags form for tilrettelegging det var snakk om. At den innleide ikke kunne gjøre tunge løft, var for eksempel lettere å tilrettelegge for på nattevakter enn på dagtid. Dersom tilretteleggingen kunne gjøres uten at det hadde store konsekvenser for dem selv, ville de kunne gå med på det, men informanten understreket samtidig at det var deres behov og ikke den innleides som veide tyngst.

Bemanningsforetakene er godt kjent med kundenes holdninger. En av bemanningskonsulentene beskriver dilemmaet på følgende måte:

Det er den balansegangen med å ivareta kundens og medarbeidernes behov. Det å be dem om å tilrettelegge innebærer å påføre kunden en ekstra belastning. I tillegg til at de må få en ny medarbeider som krever ny opplæring og så videre, så må de ta seg av vår medarbeider som er syk. Det er noe som gjør det ekstra utfordrende for en bransje som vår. (Bemanningskonsulent)

6.3 Hva slags tilrettelegging har bemanningsforetakene fått til?

Enkelte bemanningskonsulenter sier at innleiebedriftene har prøvd å tilrettelegge i noen tilfeller, men at det er vanskelig å få det til. Det ene gjaldt en person som var leid ut til lagerarbeid. Her var de i dialog med kunden for å få til noe, men det var vanskelig å finne noen alternative arbeidsoppgaver arbeidstakeren kunne utføre.

Kunden skal ha løst en jobb. Hvorfor skal han tilrettelegge for at du skal feie gulvet istedenfor å kjøre truck? (Leder, bemanningsforetak)

De få tilfellene der det har vært tilrettelagt, har dette, som tidligere omtalt, dreid seg enten om mindre endringer slik som ergonomisk tilrettelegging (tilpasset stol og bord), eller det har vært et langvarig innleieforhold.

Dersom en innleid har behov å redusere stillingen på grunn av sykdom eller andre helseproblemer, vil innleiebedriften være avhengig av at en annen person tar resten av stillingen, noe som kan være vanskelig å få til. Dette er likevel en type tilrettelegging som en av bemanningskonsulentene mener kan være lettere å gjennomføre uten at den økonomiske belastningen på bemanningsforetak eller innleier blir for stor. En av de ansatte hadde opplevd at innleiebedriften var villig til å bli med på en slik form for tilrettelegging.

Det er vanskelig for [bemanningsforetaket] å tilrettelegge. Hvis de virkelig skulle ha hjulpet meg, måtte de ha vært til stede i bedriften. Da jeg ble bedre og kunne begynne å jobbe litt redusert, så var ikke bedriften så veldig interessert i det. De ønsket, og hadde betalt for, full jobb. Da måtte [bemanningsforetaket] finne en annen som også kunne jobbe redusert. Det var ikke så lett og tok tid, men ble ordnet. (Ansatt, bemanningsforetak)

Der bemanningsforetaket har hatt lønnsplikt for en innleid med behov for tilrettelegging, har ett av foretakene satt personen til å arbeide med interne arbeidsoppgaver i administrasjonen. Dette vil imidlertid ikke bidra til å opprettholde arbeidsforholdet til vedkommende på sikt, da det er begrenset med denne type oppgaver i administrasjonen. En slik ordning fremstår mest som en ordning for få noe tilbake fra den lønnsplikten bemanningsforetaket uansett hadde.

6.4 Hva er avgjørende for at kundene skal tilrettelegge?

Et av bemanningsforetakene som leier ut innenfor helsesektoren, sier at de har dialoger om tilrettelegging med kundene. Dette kan for eksempel gjelde det å unngå tunge løft for gravide eller at den gravide tar færre vakter. God dialog med kunden trekkes også frem av andre bemanningskonsulenter som en viktig faktor for å kunne tilrettelegge.

Dersom vi er tidlig ute og ser at nå begynner vikaren å bli sliten, så kan vi ta dette opp med kundebedriften. Det er også i kundens interesse. Hvis vi forhindrer sykefravær, så slipper kunden å få inn noen nye. Det er lettere å få forståelse for dette dersom vi tar initiativet, enn der den ansatte bare blir syk. Da kan de sies opp på dagen. (Bemanningskonsulent)

En annen peker på at villigheten hos kunden er knyttet til både forholdet til den aktuelle arbeidstakeren og oppdragslengden. Er det en person innleier har et godt forhold til, så kan de strekke seg ganske langt. Dette forutsetter imidlertid igjen gjerne at oppdraget er av en viss varighet. Innleiebedriften med mest varig bruk av innleide i vår undersøkelse var mer positiv til å tilrettelegge enn de øvrige bedriftene. Dette synes å være et utslag

av at de innleide utgjorde en tilnærmet permanent del av arbeidsstokken og dermed ikke behandles ulikt fra de fast ansatte. Det sosiale ansvaret er utvidet til også å gjelde de innleide. En av lederne sier at de innleide kan få endrede oppgaver en periode, men ikke til evig tid. Noen ganger mener de at de reelt sett går for langt i å tilrettelegge, at en nesten oppretter nye stillinger, men her er det ikke forskjell på innleide og fast ansatte.

At langvarige oppdrag kan føre til større villighet til å tilrettelegge i innleiebedriften, bekreftes også av enkelte av bemanningskonsulentene. Det er likevel mer snakk om unntakstilfellene hvis en ser arbeidsforholdene under ett.

Det er i utgangspunktet innleiebedriftene som betaler for tilretteleggingen, og ikke arbeidsgiverne. Dette gjelder i alle fall i den grad det dreier seg om pulter, stoler, briller med mer. For å få innleiebedriftene mer interessert i å bistå i tilretteleggingsarbeidet kunne en tenke seg at bemanningsbedriftene kunne løse tilretteleggingsbehovet ved å tilby arbeidskraften til lavere pris. Dette har man i enkelte tilfeller gjort i ett av bemanningsforetakene. Der har ansatte har vært leid ut til en bedrift gratis eller til halv pris. En slik måte å tilrettelegge på er imidlertid ikke vanlig verken i dette bemanningsforetaket eller i de andre. Dette vil muligens kunne vært løst gjennom tilretteleggingstilskudd fra NAV, men i og med at få bemanningsforetak er IA-bedrifter, vil det være vanskelig å få tilgang til slike tilskudd.

6.5 «Det vanskeligste delmålet i IA-avtalen»

Bemanningsforetaket som hadde inngått IA-avtale, mener at arbeidet med å følge opp og tilrettelegge for sykemeldte er langt vanskeligere for de utleide enn de administrativt ansatte. Av delmålene i IA-avtalen er det særlig det med tilrettelegging som er vanskelig. Dette krever at samarbeidet med kundene er godt. Informantene fra dette bemanningsforetaket peker på mange av de samme problemene som også andre bemanningsforetak erfarer: Kundene tar kontakt med dem for å få dekket et behov, og da er tilrettelegging vanskelig.

Noen er med på tankene våre, mens andre vil ha en fiks ferdig som gjør det den skal.
(Leder, bemanningsforetak)

6.6 Oppsummering

Få bemanningsforetak har tilrettelagt arbeidet for sine utleide arbeidstakere. Dette synes å henge sammen med korte oppdragsperioder samt at kundene er lite villig til å

bidra i dette arbeidet. Kundene føler ikke noe sosialt ansvar for de innleide, men vil ha den tjenesten de har betalt for. Mindre tilrettelegging som kontorpulter, mus og lignende er det imidlertid stort sett lett å få kundene med på.

Faktorer som gjør det lettere å få til tilrettelegging, er god dialog med kunden og langvarige oppdrag. Det er lite utprøvd at kundene tilrettelegger mot at de betaler redusert pris for den innleide arbeidstakeren. Dette kan ha sammenheng med at de økonomiske insentivene for bemanningsforetakene til å gjennomføre en slik løsning er små, i og med at de uansett ikke har lønnsplikt for vedkommende etter at oppdragsperioden har utløpt.

7 Oppsummering

7.1 HMS-arbeidet – risiko for å falle mellom to stoler?

Mens noen av virksomhetene deler inn kundene i høyrisiko- og lavrisikobedrifter, har andre virksomheter ingen HMS-kartlegging av kundene sine. Dette begrunnes med at innleievirksomhetene har hovedansvaret for de ansattes arbeidsmiljø. Blant kundene er det imidlertid også varierende hvor opptatt en er av HMS-risikoene for de innleide. Dette innebærer at de innleide står i fare for å havne mellom to stoler. Hvorvidt det systematiske HMS-arbeidet er dårligere tilpasset utleide arbeidstakere enn det som gjelder for arbeidslivet for øvrig, er vanskelig å fastslå med sikkerhet, men ut fra vår undersøkelse kan det være grunn til å anta det. Intervjuene peker på at det er store variasjoner i hvilket trykk virksomhetene har på dette arbeidet, og hvilket ansvar de tar for det, og viser dessuten at oppmerksomheten i all hovedsak er rettet mot det fysiske arbeidsmiljøet og ikke det psykiske. Dette illustreres også av en av diskusjonene som har vært internt i ett av bemanningsforetakene. I dette foretaket hadde det vært uenighet om hvorvidt det psykososiale arbeidsmiljøet overhodet skulle være et tema for verne-tjenesten, eller om de bare skulle ha en rolle når det gjaldt det fysiske arbeidsmiljøet.

Kun ett av foretakene har verneombud som er valgt av og for de utleide, og ingen av verneombudene er valgt blant de utleide. I praksis kan det også se ut som om det er vanskelig for utleide å få tid og aksept for dette vervet i innleiebedriftene. De utleide arbeidstakernes kontaktperson hos arbeidsgiver er bemanningskonsulenten. Det synes også å være en utbredt holdning at de ikke trenger et verneombud, enten fordi de kan bruke bemanningskonsulenten dersom de har spørsmål, eller fordi de kan bruke vernetjenesten i innleiebedriften. Bemanningskonsulenten er imidlertid ikke en representant for de ansatte, men en mellomleder, og kan dermed ikke ivareta de funksjoner et verneombud skal ha. De ansatte har sjelden kontakt med verneombudet i innleiebedriften, og dermed kan heller ikke dette avhjelpe denne mangelen.

Alt i alt preges HMS-arbeidet i flere av bemanningsforetakene av manglende kjennskap til de plikter som regelverket nedfeller.

7.2 Kundenes makt

Oppdragenes lengde har stor betydning for arbeidsgivers forpliktelser og arbeidstakers rettigheter. Tre av fire bemanningsforetak i vår undersøkelse vil som regel avslutte arbeidsforholdet dersom arbeidstakeren er syk idet oppdragsbekreftelsen går ut. I slike tilfeller vil den ansatte sluses over til NAV. Vi tolker dette som et eksempel på at virksomhetene agerer etter det som bedriftsøkonomisk er lønnsomt for dem, men at dette ikke nødvendigvis samsvarer med hva som er samfunnsøkonomisk lønnsomt (Drøpping 2004).

Sykdom kan også påvirke den ansattes muligheter til å få nye oppdrag eller få disse forlenget. Bemanningsforetakene viser til kundenes behov, og kundene har stor makt. Dette har sammenheng med at kundene ikke trenger å forholde seg til arbeidsmiljølovens regler om saklig oppsigelse. De har kun et kontraktsrettslig ansvar overfor bemanningsforetaket, noe som i mange tilfeller ikke forhindrer dem i å avslutte oppdrag der arbeidstakeren ikke kan levere den arbeidskraften de har behov for. Bemanningsforetakene vi har intervjuet, synes å ha en tendens til å krevne større vern for arbeidstakere som har lange oppdragsbekreftelser, enn for dem som har korte. Dette kan være motivert av konsekvenser for egen økonomi eller at relasjonene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i de tilfellene er sterkere.

Ut fra våre intervjuer fremstår ikke kundene som særlig skeptisk til å ta inn gravide så lenge disse kan arbeide ut oppdragsperioden. Noen er imidlertid redd for at gravide lettere skal bli syke, og i slike tilfeller er det vanskelig for bemanningsforetaket å få leid ut den gravide arbeidstakeren.

7.3 Lavt sykefravær

Bemanningsforetakene i undersøkelsen har lavere sykefravær enn arbeidslivet i snitt og også sett i forhold til bransjen forretningsmessig tjenesteyting. Selv om de ansatte har avtaler om faste ansettelser, gir fravær av betaling i oppdragsfrie perioder ansettelsesforholdene karakter av midlertidighet. Tidligere studier i andre deler av arbeidslivet har vist at lav jobbsikkerhet og lavt sykefravær henger sammen, noe som taler for at ansatte i usikre arbeidsforhold går på jobb i de situasjoner der fast ansatte ville vært hjemme. Dette kan forklare det lave sykefraværet i våre bedrifter. I tillegg kan det være en konsekvens av at de ansatte takker nei til oppdrag når de er syke, eller ikke får tilbud om oppdrag i slike perioder.

Bemanningsforetakene har satt søkelys på oppfølging av sykefravær, men dette er i hovedsak rettet mot korttidsfraværet. Bare ett foretak har klare rutiner for det lengre fraværet. En mulig forklaring er at korte oppdrag vil gi større økonomiske insentiver til

å følge opp korttidsfraværet enn det lengre fraværet. Ved langtidssykefravær vil arbeidsforholdet ofte avsluttes ved oppdragets avslutning og før personen skal tilbake i jobb.

Bare ett av bemanningsforetakene har IA-avtale, og denne bedriften mener at de også har økonomiske fordeler av denne. Ett av de andre foretakene gir derimot uttrykk for at avtalens økonomiske insentiver ikke er tilstrekkelig til at de skal kunne bli med i ordningen. Samtidig viser forskning på seniorpolitikk at det er en sammenheng mellom virksomheter som har IA-avtale, og virksomheter som tilrettelegger.

Innleiebedriftenes sosiale ansvar synes ikke å omfatte de innleide arbeidstakeren. Et unntak finnes imidlertid – det er der innleieforholdene er av varig karakter. I slike tilfeller synes det sosiale ansvaret til innleiebedriften å bli utvidet.

7.4 Vanskelig å tilrettelegge

Få bemanningsforetak har tilrettelagt arbeidet for sine utleide arbeidstakere. Dette synes å henge sammen med korte oppdragsperioder samt at kundene er lite villig til å bidra i dette arbeidet. Kundene føler ikke noe sosialt ansvar for de innleide, men vil ha den tjenesten de har betalt for. Mindre tilrettelegging som kontorpulter, mus og lignende er det imidlertid stort sett lett å få kundene med på.

Faktorer som gjør det lettere å få til tilrettelegging, er god dialog med kunden og langvarige oppdrag. Det er lite utprøvd at kundene tilrettelegger mot at de betaler redusert pris for den innleide arbeidstakeren. Dette kan ha sammenheng med at de økonomiske insentivene for bemanningsforetakene til å gjennomføre en slik løsning er små, da de uansett ikke har lønnsplikt for vedkommende etter at oppdragsperioden har utløpt.

Referanser

- Alsos, K. & Jensen, R. S. (2013). *Bemanningsbransjens gråsoner*. Fafo-rapport 2013:20.
- Andersen, R. K. & Bråten, M. (2011). *Arbeidsgivers plikt til å gjennomgå HMS-oppløring. En kartlegging av status og utfordringer*. Fafo-rapport 2011:29.
- Berge, Ø. & Sønsterudbråten, S. (2011). *Anbud og arbeidstakerrettigheter. En studie av bransjene renhold, vakt og anlegg*. Fafo-rapport 2011:14.
- Bråten, M. & Nicolaisen, H. (2013). *Tilrettelegging i buss, renhold og vakthold. Hvorfor så vanskelig?* Fafo-rapport 2013:32.
- Bråten, M., Andersen, R. K. & Svalund, J. (2008). *HMS-tilstanden i Norge 2007*. Fafo-rapport 2008:20.
- Dale-Olsen, H. & Markussen, S. (2010). Et økende sykefravær i Norge over tid? *Søkelys på arbeidslivet*, 27(1–2), 105–121.
- Dale-Olsen, H., Hardoy, I., Storvik, Aa. E. & Torp, H. (2005). IA-avtalen og yrkesaktivitet blant personer med redusert funksjonsevne. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 22.
- Dale-Olsen, H., Østbakken, K. M. & Schøne, P. (2011). Smitter sykefravær? *Søkelys på arbeidslivet*, 28(4), 124–134.
- Drøpping, J. A. (2004). *Inkluderende arbeidsliv – inkluderende for arbeidsgivere? Utvalgte arbeidsgiveres oppfatning av sitt «sosiale ansvar»*. Fafo-notat 2004:26.
- Ekeland, A. (2011). Stabil yrkesdeltakelse og ledighet. *Samfunnsspeilet*, 2011 5–6.
- Eldring, L., Ødegård, A. M. & Andersen, R. (2011). *Evalueringsrapport av tiltak mot sosial dumping*. Fafo-rapport 2011:09.
- Gamperiene, M., Grimsmo, A. & Sørensen, B. Aa. (2007). *Kunnskapsstatus Tema1: Sykefravær*. AFI-notat 11/2007.
- Hansen, I. L. S., Hyggen, C. & Nuland, B. R. (2011). *Hjelpemidler og tilrettelegging i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2009:40.

- Midtsundstad, T. (2007). *Fra utstøting til inkludering? En kartlegging av norske virksomheters arbeidskraftstrategier overfor eldre arbeidstakere*. Fafo-rapport 2007:37.
- Midtsundstad, T. & Bogen, H. (2011). *Ulikt arbeid – ulike behov. Seniorpolitisk praksis i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2011:10.
- Myklebø, S. & Thune, O. (2010). Sykefravær og svangerskap. *Arbeid og velferd* Nr. -2010.
- Nergaard, K., Nesheim, T., Alsos, K. et al. (2011). *Utleie av arbeidskraft 2011*. Fafo-rapport 2011:33.
- Olsen K. M. & Mastekassa, A. (1997). *Forskning om sykefravær – en oppsummering og vurdering av perioden 1980-1996*. Rapport 97:3. Oslo: ISF.
- Ose, S. O., Jensberg, H., Reinertsen, R. E., Sandsund, M. & Dyrstad, J. M. (2006). *Sykefravær. Kunnskapsstatus og problemstillinger*. SINTEF rapport (A325).
- Skollerud, K. H. (2008). *Effekter av tiltak på sykefravær*. TØI-rapport 9992/2008.
- Torp, H. & Mastekaasa, A. (2005). Sykefravær og nye former for arbeidsorganisering. I H. Torp (red.), *Nytt arbeidsliv. Medvirkning, inkludering, belønning*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Trygstad, S. (2006). *Sykefravær og sosialt ansvar*. Fafo-rapport 542.
- Trygstad, S. C. & Bråten, M. (2011). *Tilrettelegging i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2011:22.
- Trygstad, S. C., Nergaard, K., Alsos, K. et al. (2011). *Til renholdets pris*. Fafo-rapport 2011:18.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Virtanene, P., Elevation, M. & Vathera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology*, 34(3), 610–22.

Vedlegg 1 Intervjuguider

Intervjuguide bemanningsforetak

Om informanten

1. Hvor lenge har man vært ansatt?
2. Stilling/arbeidsoppgaver

Om virksomheten

3. Hvor mange ansatte/årsverk (hvh admin og utleide)
 - a. Kjennetegn ved ansatte (Kvinner vs menn, alder, nasjonalitet etc).
4. Hvor langt er et «typisk» oppdrag – evt hvor lang tid gis det oppdragsbekreftelser for?
5. Hvilke type arbeidskontrakter har dere – med eller uten garantilønn? (Hvis variasjon – sonde mellom disse to i den videre spørsmålsstillingen.)
6. Tariffavtale/tillitsvalgt? (evt tanker om dette)
 - a. Dersom TV (admin og/eller utleid)
7. IA-virksomhet?
 - a. Hvorfor/hvorfor ikke?
 - b. Omfatte IA-arbeidet alle ansatte – altså både vikarer og administrative
 - c. Har avtalen gjort at dere jobber på en annen måte mht sykefravær/tilrettelegging?

- d. Dersom IA: Har du inntrykk av at det har redusert sykefraværet i tråd med IA-avtalens målsetninger?
 - i. Både hos vikarer og admin?
- 8. Hva er sykefraværet hos dere? (korttid va langtid)
 - a. Hos hhv vikarer og administrasjon
 - b. Hvis forskjeller mellom disse to gruppene – hva kan årsakene til det være?
- 9. Verneombud
 - a. Valgt eller utpekt av ledelsen?
 - b. Hva er verneombudets oppgave?
 - c. Har verneombudet noe rolle knyttet til HMS hos innleier, sykdom, tilrettelegging etc

Rutiner hos arbeidsgiver ved sykdom

- 1. Hvilke rutiner gjelder for registrering av hhv egenmeldt og sykemeldt fravær?
- 2. Hvor lenge/mye må man ha jobbet hos dere før man
 - a. har rett på sykepenger (opptjeningstid)? – følger vanlige regler?
- 3. Hva skjer dersom arbeidstakere blir syke?
 - a. Under ett oppdrag
 - b. Mellom to oppdrag
 - c. Har sykdomshistorie noen innvirkning på muligheten til å få nye oppdrag?
 - i. Har dere noen gang møtt motstand hos innleier/kunde pga sykdomshistorikk evt. risiko for sykdom f.eks ved graviditet? Hvordan forholder dere dere til dette?

4. Rutiner hos innleier ved sykdom
5. Er innleide omfattet av innleiebedriftens IA-arbeid?

Vernearbeid og tilrettelegging

1. Hvilket verneapparat forholder man seg i hovedsak til? Hos innleier eller arbeidsgiver
2. Når/i hvilke saker forholder man seg til verneapparatet hos arbeidsgiver?
3. Når/i hvilke saker forholder man seg til verneapparatet hos innleier?
 - a. Hvordan er fordelingen
 - b. Er tillitsvalgt/verneombud hos innleier opptatt av innleides HMS-situasjon?
 - c. Oppfatter innleier at de i det hele tatt har noe ansvar/rolle mht innleide vikarer når det kommer til sykdom, tilrettelegging og HMS?
4. Har arbeidsgiver noen måte de kan sørge for at det tilrettelegges i innleiebedriften?

Vurderinger

1. Etter din oppfatning, hvilke særlige utfordringer har bemanningsforetak når det gjelder muligheten til å følge opp og tilrettelegge for syke arbeidstakere?
 - a. Har dere vært borte i eksempler der man har hatt ansatte med behov for tilrettelegging. Fortelle om disse eksemplene.
 - b. F.eks at vikaren fikk alternative arbeidsoppgaver på hovedkontor etc.
2. Har dere noe kontakt/samarbeid med NAV?
 - a. Hvordan fungerer dette samarbeidet?

- b. Forstår de hvordan bemanningsforetak jobber og fordeling med kunde?
- 3. Har dere spesielle tiltak/rutiner mht sykefravær som du vil trekke frem som gode/hensiktsmessige for bemanningsbransjen og dermed kan være eksempel til etterfølgelse for andre?

Intervjuguide arbeidstaker

Om informanten

1. Hvor lenge har man vært ansatt?
2. I hvor stor stilling?
3. Garantilønn?
4. Har du noen gang selv vært borte på grunn av sykdom?
5. Har du noen gang selv hatt tilretteleggingsbehov?

Om virksomheten

1. Hvor lang varighet har et typisk oppdrag hos dere?
2. Vet du om dere har et verneombud
 - a. Valgt eller utpekt av ledelsen?
 - b. Admin eller innleid vikar
 - c. Hvilke rolle har dette verneombudet
3. Tariffavtale/tillitsvalgt?
 - a. TV admin og/eller innleid vikar
4. IA-virksomhet?

Rutiner ved sykdom hos arbeidsgiver

1. Hvor lenge/mye må man ha jobbet hos dere før man har rett på sykepenger (opptjeningstid)?
2. Hvilke rutiner gjelder for registrering av egenmeldt og sykemeldt fravær?
3. Hva skjer dersom du blir syk?
 - a. Under ett oppdrag

- b. Mellom to oppdrag
4. Frykter du å miste jobben dersom du blir syk? (at du ikke får flere oppdrag)
 - a. Dersom du er syk og det kommer en telefon om et oppdrag – hva gjør du da?
 - b. Har tidligere sykdomshistorie noen innvirkning på muligheten til å få nye oppdrag?
 5. Hvem forholder du deg til i hovedsak?
 - a. Personalkonsulenter?
 - b. HR-avdeling?
 6. Hva får du av lønn og av hvem dersom du er syk?

Rutiner ved sykdom hos innleier

1. Vet du om innleiebedriftene du jobber hos er IA-bedrift
 - i. Er du og andre innleide omfattet av innleiebedriftens IA-arbeid?

Vernearbeid og tilrettelegging

1. Er tillitsvalgt/verneombud hos innleier opptatt av innleides vilkår mht HMS?
 - a. Når/i hvilke saker forholder man seg til verneapparatet hos innleier?
 - b. Oppfatter innleier at de i det hele tatt har noe ansvar/rolle mht innleide vikarer når det kommer til sykdom, tilrettelegging og HMS?
2. Hvilket verneapparat forholder man seg i hovedsak til? Hos innleier eller arbeidsgiver

3. Etter din oppfatning, hvilke særlige utfordringer har bemanningsforetak når det gjelder muligheten til å følge opp og tilrettelegge for syke arbeidstakere?
4. Har du vært borte i eksempler der du eller andre ansatte hadde behov for tilrettelegging. Fortelle om disse eksemplene.
 - a. FX at vikaren fikk alternative arbeidsoppgaver på hovedkontor etc.

Vurderinger

1. Har dere spesielle tiltak/rutiner mht sykefravær i bedriften der du jobber som du vil trekke frem som gode/hensiktsmessige for bemanningsbransjen og dermed kan være eksempel til etterfølgelse for andre?

Intervjuguide innleievirksomhet

Om prosjektet og anonymitet

1. Om innleiebedriften
2. Beskriv virksomheten?
 - a. Antall ansatte?
3. Antall innleide? Hvilke arbeidsoppgaver gjør de innleide?
4. Fra ett eller flere utleieselskaper?
5. Hvilken opplæring får de innleide (oppgaver/HMS)?
6. Hvilket verneapparat forholder de innleide seg til?
7. Hvilken rolle har deres verneombud overfor de innleide?
8. Hvor ofte er bemanningsforetaket hos dere? Er verneombudet med?
9. Har dere erfaring med sykefravær hos innleide vikarer?
10. Hvordan håndterer dere slikt sykefravær?
 - a. Vil dere få en erstetter for innleide som er syke?
 - b. Hvordan håndterer dere det dersom erstatteren gjør en bedre jobb?
11. Har dere vært i en situasjon hvor tilrettelegging av arbeid for en vikar har vært aktuelt?
12. Oppfatter dere at dere har et ansvar i forhold til vikarer når det gjelder:
 - a. sykefravær
 - b. tilrettelegging
13. Er vikarer/innleid omfattet av deres IA-arbeid?

14. Er det etter din oppfatning særlig utfordringer knyttet til å følge opp og tilrettelegge for syke vikarer?
15. Dersom det har vært aktuelt å tilrettelegge hvordan har kontakten mellom dere og bemanningsforetaket vært?
16. Hvilket ansvar vurderer dere at dere har og hva er bemanningsforetakets ansvar?
17. Vet vikaren hvem hun/han skal forholde seg til, dere eller bemanningsforetaket?
18. Har der vært i kontakt med NAV i forbindelse med sykefravær hos vikar?
F. eks deltatt på dialogmøte?

Intervjuguide NAV

1. Hvor lenge har du jobbet i NAV?
2. Hva er dine arbeidsoppgaver
 - a. Hvordan er arbeidsoppgavene fordelt mellom de ulike saksbehandlere?
3. Vi er interessert i sykefravær i vikarbyråer/bemanningselskaper fordi vi ser at det kan utfordre den vanlige arbeidsgiver-arbeidstaker relasjonen i arbeidslivet. Og vi ser at det kan by på utfordringer å følge opp og tilrettelegge for sykemeldte som er ansatt i en bedrift, men utfører arbeidet sitt i en annen. Er dette en problemstilling som dere har erfaring med?
4. Har dere hatt kontakt med bemanningselskaper/vikarbyråer i forbindelse med sykefravær i slike virksomheter?
5. Hvis nei: hva tror du grunnen til det kan være?
6. Hvis ja: kjenner du til om sykefraværet gjelder vikarer eller administrativt ansatte i vikarbyrået?
7. Gjelder det vikarer med garantilønn eller uten?
8. Har dere opplevd at sykemeldte vikarer har tatt kontakt med dere og vært usikre på om det er vikarbyrå eller innleiebedrift som har arbeidsgiveransvaret i forbindelse med sykdom?
9. Har dere opplevd at virksomheter med innleide vikarer har kontaktet dere i forbindelse med sykdom hos vikarer og vært usikre på hvem som har arbeidsgiveransvar under sykdom?
10. Dersom dere har hatt kontakt med vikarbyråer/bemanningselskaper opplever dere at de følger opp arbeidsgiveransvaret overfor den sykmeldte på samme måte som andre virksomheter?
11. Har dere kjennskap til om det utarbeides oppfølgingsplaner
12. Avholdes dialogmøte? (Dialogmøte 1, 2 og 3) Når kobles dere inn?

13. Er det, med deres erfaring, noen særskilte utfordringer knytt til vikarbyråer/bemanningselskaper når det gjelder:
14. Å følge opp sykemeldte arbeidstakere?
15. Å tilrettelegge for sykemeldte?
16. Hvem forholder dere dere til når det gjelder tilrettelegging, vikarbyrået eller bedriften den sykemeldte utfører arbeidet sitt i?
17. Har der hatt kontakt med vikarbyråer som er IA-bedrifter? Skiller de seg fra vikarbyråer som ikke er IA-bedrift – hvordan?
18. Har dere erfaring med at arbeidsforhold avsluttes mens vikaren er sykemeldt?
19. Hvis ja: hva skjer da?
20. Vet dere noe om hvorfor arbeidsforholdet er avsluttet?
21. I den grad arbeidsinnvandrere (definere dette for IO) blir syke - har dere noen rolle i denne sammenhengen?
22. Er rollen ulik om det er arbeidsinnvandrere som er ansatt i norsk selskap eller om de er utsendt midlertidig til Norge for å arbeide?
23. For sykemeldte uten arbeidsgiver har NAV hovedansvaret for å følge opp. Hvordan fungerer dette? Har dere opplevd at det kommer sykemeldte vikarer som er mellom oppdrag eller nettopp avsluttet oppdrag for å få hjelp fra dere?
24. Har dere kontakt med vikarbyråer i forbindelse med å få langtidssykemeldte, personer med nedsatt arbeidsevne eller funksjonshemmede ut i arbeidslivet?

Sykefravær og tilrettelegging i bemanningsbransjen

Utleide arbeidstakere vil arbeide under innleiebedriftens ledelse. Samtidig er det bemanningsforetaket som har ansvaret for å følge opp sykefravær og tilrettelegge for disse ansatte. I denne rapporten ser vi på hvilke utfordringer arbeidsforholdets organisering skaper for oppfølgings- og tilretteleggingsarbeidet. Prosjektet er finansiert av NAV gjennom programmet FARVE – forsøksmidler arbeid og velferd.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2013:41
ISBN 978-82-324-0046-1
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20331