

Arbeidsgiveres bruk av fleksible ansettelser i Sverige og Norge

likheter og forskjeller

**Arbeid utført i samarbeid med Jon Erik Dølvik, Anna Peixoto og
Kristin Jesnes**



Disposisjon

- Bakgrunn
- Spørsmål
- Design og metode
- Analytisk rammeverk
- Resultater fra arbeidsgiverstudien

Bakgrunn

Økt adgang til bruk av midlertidige stillinger i AML 2015.

En bro inn i arbeidslivet?

Økte muligheter for personer og grupper som ellers ikke kommer seg i arbeid?

Spørsmål

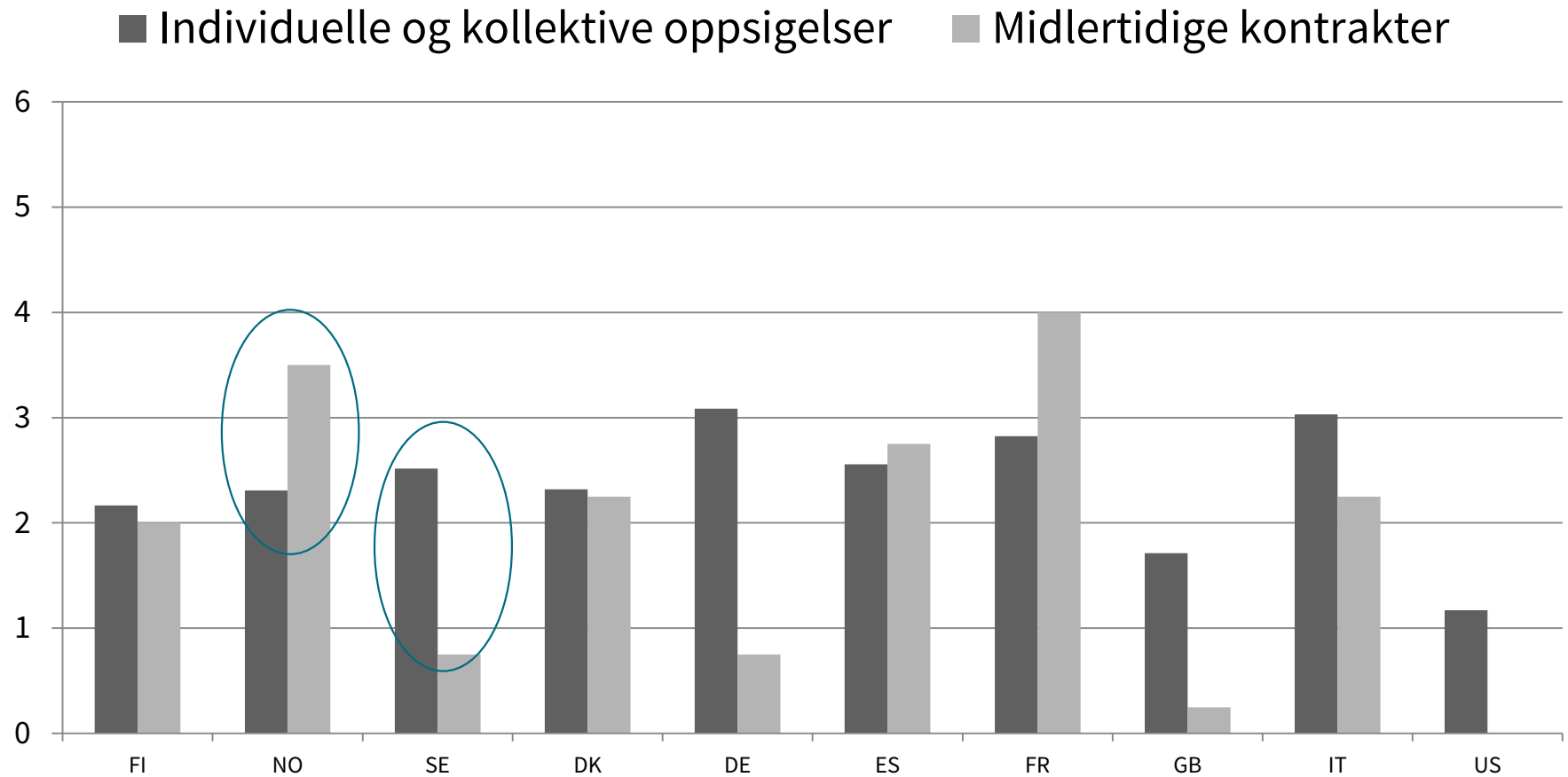
Hvorfor og hvordan bruker arbeidsgivere (AG) midlertidige kontrakter og innleie?

1. Påvirkes arbeidsgiveres bruk av midlertidig ansatte av...

- Nasjonale reguleringer?
- Bransjeforskjeller?

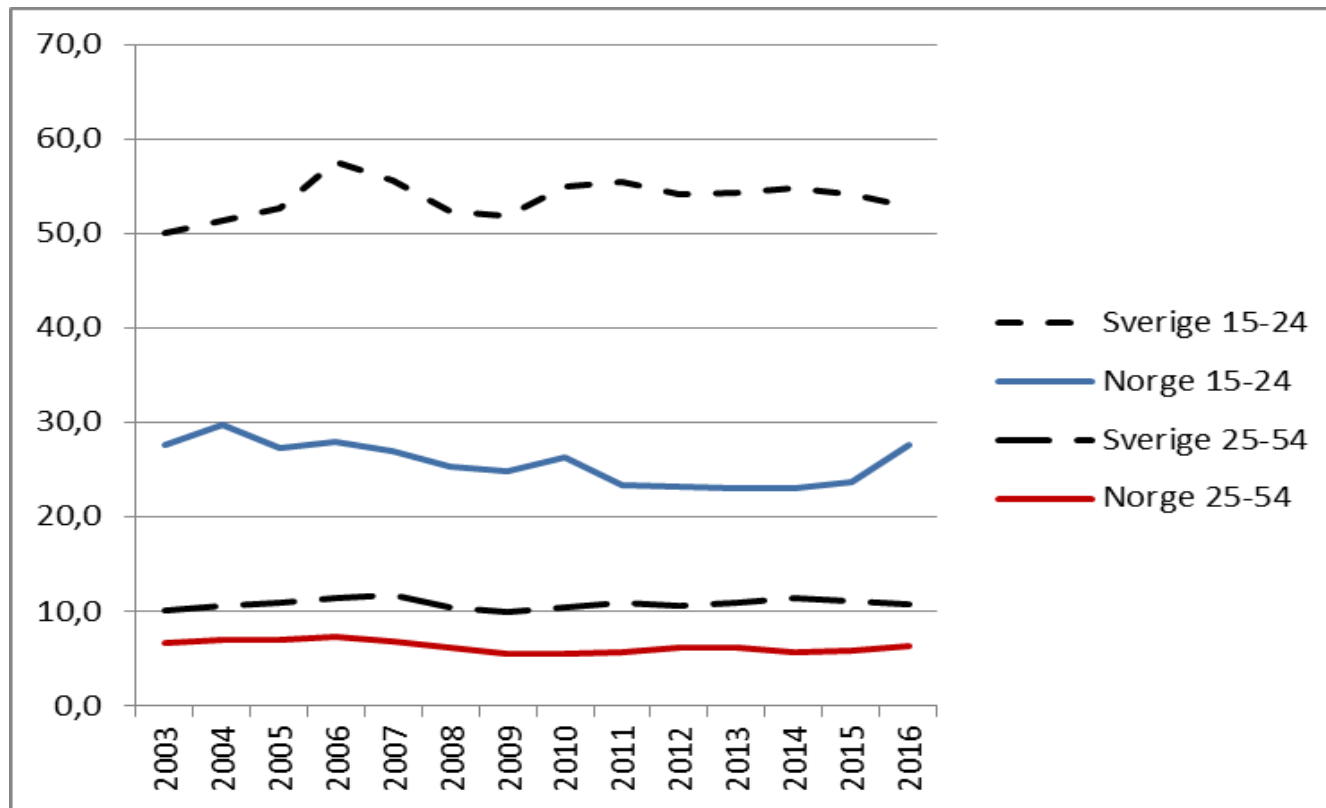
2. Hvordan henger AG's bruk av midlertidige ansettelse, innleie og arbeidstidsfleksibilitet sammen?

Hvorfor sammenligne Norge og Sverige?



Kilde: OECD 2013

Omfang av midlertidige ansettelses



Komparativt design

- «Similar case» method: Ulike regler i Norge og Sverige
- Kvalitative bedriftsintervjuer i 5 arbeidsintensive bransjer i Norge før endringen i AML, og i Sverige

- Industri,
- næringsmiddel,
- lager,
- varehandel,
- pleie og omsorg (privat/ offentlig),



Hypoteser om midlertidige ansettelses

Midlertidige ansettelses -fordeler for arbeidsgivere fordi det

- kan gi muligheter til å sile/vurdere arbeidstakere før fast ansettelse
- Reduserer usikkerhet ved ansettelse av arbeidstakere med lav formell kompetanse, begrenset erfaring, annen bakgrunn
- Kan gi større muligheter for fleksibilitet og stabilitet når det gjelder antall ansatte
- Gjør det lettere å håndtere svingninger i behov gjennom året og uken/dagen

Men - arbeidsgiveres handlingsvalg begrenses av

- 1) lover og regler, 2) oppfatninger om rett og galt og 3) hva som oppfattes som mulig

Resultater: Likheter Norge – Sverige

- Arbeidsgivere sier de bruker midlertidig ansatte og innleide arbeidstakere som en siste utvei
- Ulike fleksible personalprofiler i bransjene:
Ulike kombinasjoner av atypiske ansettelses

Resultater: Likheter og forskjeller Norge - Sverige

- Ganske lik variasjon i bemanningsvalg mellom bransjer

Heltidsbransjer med menn: Innleie, midlertidige ansettelses

Deltidsbransjer med kvinner: «Ekstra-vakter», deltid

- Begrunnelsen for unntak fra faste ansettelses ligner, men
 - Mer liberale svenske regler fører til en glidning i forståelsene av hvilke unntak som er legitime og «naturlige»
 - Høyere andel midlertidige og innleide særlig i svensk industri
 - Ansiennitet mer styrende i nedbemanningsprosesser i industrien i Sverige: AG mer opptatt av å ha en «buffer» som kan kuttes lett.

Resultater: Mener AG rekruttering er annerledes ved midlertidige ansettelses?

Midlertidig ansatte skal utføre et sett av arbeidsoppgaver.

- Arbeidsgivere ønsker at jobbsøker kan fylle disse oppgavene,
- Foretrekker å ansette jobbsøkere med lite usikkerhet.

For arbeidsgivere er innleie og deltid ett alternativ når behovet for arbeidskraft svinger

Norge-Sverige: Bruk av midlertidige avhenger også av oppsigelsesvernet for fast ansatte og mulighetene for innleie og deltid

Takk for oppmerksomheten!

