

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI

Konsekvenser av atypiske tilknytningsformer for arbeidsforhold og partssamarbeid

Mari Holm Ingelsrud
Per Bonde Hansen
Anders Underthun

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE

THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

AFI-rapport nummer: 2020:08

Konsekvenser av atypiske tilknytningsformer for arbeidsforhold og partssamarbeid

Forfattere: Mari Holm Ingelsrud, Per Bonde Hansen og Anders Underthun

Prosjekt: Kartlegging av konsekvenser av atypiske tilknytningsformer

Prosjektleder: Mari Holm Ingelsrud

Oppdragsgiver: Arbeids- og sosialdepartementet (ASD)

Forskningsgruppe: Arbeid, ledelse og mestring

Publiseringsdato: november 2020

Antall sider: 130

Forsidefoto/illustrasjon: Colourbox

Emneord: Midlertidig, ufrivillig deltid, ekstrahjelp, selvstendig, innleid, konsulent, arbeidsforhold, partssamarbeid, frilans, entreprise

Resymé:

Hvilke konsekvenser har atypiske tilknytningsformer for arbeidsforhold og partssamarbeid på virksomhetsnivå? Denne rapporten tilnærmer seg dette spørsmålet ved å se på forskjeller i arbeidsforhold mellom sysselsatte i ulike tilknytningsformer og ved å undersøke hvordan vilkårene for lokalt partssamarbeid påvirkes av atypiske tilknytningsformer. Analysene tar utgangspunkt i definisjonen av standardarbeidsforholdet som fast heltidsarbeid i et bilateralt arbeidsforhold, og ser på atypiske tilknytningsformer som avviker fra dette. Skillet mellom kontraktsforhold og arbeidstakerforhold er sentralt for begge problemstillinger.

Analysen består av to deler: den kvantitative analysen av Levekårsundersøkelsen 2019, YS Arbeidslivsbarometer, Medbestemmelsesbarometeret og Vikarbyråundersøkelsen kartlegger hvordan arbeidsforhold varierer mellom sysselsatte typiske og atypiske tilknytningsformer. Den kvalitative analysen tar utgangspunkt i intervjuer med tillitsvalgte og sysselsatte innen verft- og leverandørindustri, bygg og anlegg, IT og blant frilansmusikere og enkelte arbeidsgiverorganisasjoner.

ISBN 978-82-7609-419-0

ISSN 0807-0865

© Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet, 2020

© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2020

© Forfatter(e)/Author(s)

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – storbyuniversitetet
Pb. 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Work Research Institute (AFI)
OsloMet – Oslo Metropolitan University
P.O.Box 4 St. Olavs plass
N-0130 OSLO

Telefon: +47 93 29 80 30

E-post: postmottak-afi@oslomet.no

Nettadresse: oslomet.no/om/afi

Publikasjonen kan lastes ned gratis fra <https://www.oslomet.no/forskning/forskningsprosjekter/atypisk-arbeid>

Konsekvenser av atypiske tilknytningsformer for arbeidsforhold og partssamarbeid

Mari Holm Ingelsrud, Per Bonde Hansen og Anders Underthun

Forord

Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) er sekretariat for det offentlige utvalget «Fremtidens Arbeidsliv», ledet av Jan Fougner, som skal vurdere ulike tilknytningsformer og virksomhetsorganisering i arbeidslivet. I den forbindelse er ASD oppdragsgiver for dette prosjektet, hvor forskere ved Arbeidsforskningsinstituttet AFI undersøker konsekvensen av atypiske tilknytningsformer og organisasjonsformer for arbeidsforhold og partssamarbeid på virksomhetsnivå. Arbeidet med rapporten startet i desember 2019, og løp til oktober 2020.

Vi vil takke ASD for dette spennende oppdraget. I tillegg vil vi takke alle informantene som har tatt seg tid til å snakke med forskerne. Takk til Ida Drange som har bidratt med analyser av Medbestemmelsesbarometeret. Takk til Elisabeth Nørgaard, Toril Sandnes og Arild Steen som har stått for kvalitetskontrollen av rapporten, og Katrine Ziesler for ferdigstilling av rapporten. Alle analyser og tolkninger inkludert eventuelle feil eller mangler er forfatterens eget ansvar.

Oslo, oktober 2020

Mari Holm Ingelsrud, Per Bonde Hansen og Anders Underthun

Innhold

Forord.....	2
Sammendrag	4
Hvordan varierer arbeidsforhold mellom sysselsatte i ulike tilknytningsformer?	4
Hvordan virker atypiske tilknytningsformer inn på vilkårene for representasjon og partsforhold på virksomhetsnivå?.....	6
Innledning.....	11
Del 1: Begrepsdefinisjon og tidligere forskning	12
Hva menes med atypiske tilknytningsformer?	12
Tilknytningsformer i denne rapporten	14
Midlertidig ansettelse – definisjon og kunnskapsstatus	16
Tilkallingsvikarer/ekstrahjelper – definisjon og kunnskapsstatus	19
Ufrivillig deltid – definisjon og kunnskapsstatus	21
Selvstendige og frilansere – definisjon og kunnskapsstatus.....	24
Innleie fra bemanningsbyrå – definisjon og kunnskapsstatus.....	30
Del 2: Hvordan varierer arbeidsforhold mellom sysselsatte i ulike tilknytningsformer?	35
Data, metoder og metodologiske valg	35
Atypiske tilknytningsformer i det kvantitative datamaterialet og sammenhengen mellom dem ..	39
Midlertidig ansattes arbeidsforhold sammenlignet med fast ansattes arbeidsforhold.....	42
Ufrivillig deltidsansattes arbeidsforhold sammenlignet med heltidsansattes arbeidsforhold.....	50
Ekstrahjelper og tilkallingsvikarers arbeidsforhold sammenlignet med andre arbeidstakeres ..	56
Selvstendig næringsdrivendes arbeidsforhold sammenlignet med fast ansattes	62
Konsulenters arbeidsforhold sammenlignet med andre arbeidstakeres arbeidsforhold	70
Utleides arbeidsforhold sammenlignet med andre arbeidstakeres	74
Oppsummert: Hvilke konsekvenser har atypiske tilknytningsformer for arbeidsforhold?	81
Del 3: Hvordan virker atypiske tilknytningsformer inn på vilkårene for representasjon, organisering og partsforhold på virksomhetsnivå?	83
Intervjuer, metoder og utvalg	83
Tillitsvalgte representasjonsmuligheter og partsrelasjoner i møte med innleie fra bemanningsselskap og entrepris	85
Hvordan preger innleie og entrepris partssamarbeidet om utvikling i verfts- og leverandørbedrifter?	102
Representasjons- og organisasjonsformer blant selvstendig næringsdrivende i kombinerte tilknytningsformer: Frilansmusikere	110
Oppsummert: Hvilke konsekvenser har atypiske tilknytningsformer for organisering, representasjon og partssamarbeid?	124
Avslutning.....	126
Referanser.....	127

Sammendrag

Dette prosjektet utforsker to problemstillinger:

- 1) Hvordan varierer arbeidsforhold mellom sysselsatte i ulike tilknytningsformer?
- 2) Hvordan virker atypiske tilknytningsformer inn på vilkårene for representasjon, organisering og partsforhold på virksomhetsnivå?

Et kjernebegrep i rapporten er «atypiske tilknytningsformer», og i første del av rapporten definerer vi hva vi legger i begrepet. Vi tar utgangspunkt i definisjonen av standardarbeidsforholdet som fast heltidsarbeid i et bilateralt arbeidsforhold, og ser på arbeidsforhold som avviker fra dette. Atypiske tilknytningsformer deles inn i tre kategorier basert på hvilke *relasjoner* som utgjør sysselsettingsforholdet: a) hvorvidt tilknytningsformen er å regne som et arbeidsforhold, b) en relasjon mellom en selvstendig oppdragstaker og en oppdragsgiver, eller c) en form for kombinasjon av de to, der arbeidsforholdet underlegges en relasjon mellom oppdragsgivere og oppdragstakere.

Hvordan varierer arbeidsforhold mellom sysselsatte i ulike tilknytningsformer?

For å svare på spørsmålet om hvorvidt og hvordan arbeidsforhold varierer mellom sysselsatte i ulike tilknytningsformer benytter vi kvantitativ dataanalyse spørreundersøkelser som kartlegger både et bredt spekter av arbeidsforhold og tilknytningsformer. Vi har lagt størst vekt på Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra 2019 og YS Arbeidslivsbarometerets data fra 2017 til 2020, men også brukt analyser av Medbestemmelsesbarometeret 2020 og Vikarbyråundersøkelsen fra 2016. Det er verdt å merke seg at disse spørreundersøkelsene primært mottar svar fra norsktalende, og at de dermed analyserer den mest organiserte og ordnede delen av norsk arbeidsliv. Arbeidsinnvandrere eller andre som ikke har en varig tilknytning til norsk arbeidsliv er sannsynligvis ikke inkludert i utvalgene.

Oppsummeringen av hvordan arbeidsforhold varierer mellom sysselsatte i ulike tilknytningsformer, er strukturert etter fem kategorier av jobbkvalitet: Et trygt fysisk arbeidsmiljø, jobbsikkerhet, forutsigbarhet, utviklingsmuligheter og økonomisk risiko.

To-parts ansettelsesforhold som avviker fra standardarbeidsforholdet når det gjelder avtalt varighet og arbeidstid

Midlertidig ansatte, ansatte i ufrivillig deltid og ekstrahjelper eller tilkallingsvakter er tre typer to-parts ansettelsesrelasjoner som avviker fra standardarbeidsforholdet når det gjelder varigheten av kontrakten eller arbeidstid. Analysene viser at det er et visst overlapp mellom de tre tilknytningsformene: Ekstrahjelper, tilkallingsvikarer og ansatte i ufrivillig deltid er oftere midlertidig ansatt enn andre. Ansatte i disse tre tilknytningsformene har også noe dårligere jobbkvalitet enn andre når det gjelder utviklingsmuligheter, forutsigbarhet og opplevd jobbsikkerhet.

Både midlertidig ansatte, ansatte i ufrivillig deltid og ekstrahjelper har en mer passiv arbeidssituasjon enn dem som er ansatt i typiske tilknytningsformer. De har en lavere kontroll over eget arbeid, men også mindre krevende arbeid. Disse ansatte får sjeldnere brukt den kompetansen de har i jobben. Samlet tyder dette på noe dårligere utviklingsmuligheter. Ekstrahjelper og ansatte i ufrivillig deltid kommer generelt dårligst ut.

Både midlertidige, ansatte i ufrivillig deltid og ekstrahjelper har oftere flere jobber enn ansatte i motsvarende typiske tilknytningsformer. Ansatte innen disse tilknytningsformene må også oftere stille på jobb på kort varsel, og spesielt gjelder dette ekstrahjelper. Dette tyder på at disse ansatte har dårligere forutsigbarhet i når de skal jobbe. Det er likevel ikke slik at ansatte i disse kategoriene utmerker seg med dårligere jobb-hjem-balanse enn fast ansatte.

Opplevd jobbsikkerhet er lavere for ansatte i midlertidige stillinger, ekstrahjelper og tilkallingsvakter og ansatte i ufrivillig deltid. Disse ansatte er mer bekymret for å miste jobben og mer bekymret for at omstilling vil få negative konsekvenser for deres arbeidsvilkår. De sier også oftere at det er sannsynlig at de står utenfor arbeidet om fem år.

Midlertidige ansatte er overrepresentert i yrker og næringer med høyere fysisk risiko, men innenfor samme yrke og næring har ikke midlertidige dårligere fysiske arbeidsmiljø enn fast ansatte. For ansatte i ufrivillig deltid og ekstrahjelper eller tilkallingsvakter har vi ikke detaljert kunnskap om fysisk arbeidsmiljø, men de opplever ikke selv at de har høyere fysisk risiko enn andre ansatte.

Vi ser heller ikke store forskjeller på midlertidige ansatte og fast ansatte når det gjelder konsekvensen av korona-pandemien på arbeidstid, permittering eller lønns- og inntektsbortfall. Ekstrahjelper og ansatte i ufrivillig deltid har derimot høyere risiko for lønns- og inntektstap som følge av korona. Det kan være flere årsaker til det, men en nærliggende forklaring er at disse ansatte kan ha fått færre vakter å jobbe som følge av smitteverntiltakene, uten at det innebærer at de blir sagt opp eller permitterte fra stillingen.

Blant de ansatte i midlertidig stilling, ekstrahjelper og tilkallingsvakter og ansatte i ufrivillig deltid er det en tydelig todeling. Noen ser stillingen som et stopp på veien fremover mot en annen og bedre jobb, for andre er neste stoppested utenfor arbeidslivet. Særlig blant ansatte i ufrivillig deltid, er det mange som tror de vil ha vanskelig for å finne en ny, like god jobb, og som dermed er låst i den jobben de har. Dette reflekteres også i tidligere forskning, som fremhever at for mange ansatte er disse typene usikre stillinger en relativt kortvarig posisjon. Men for enkelte grupper, gjerne de som er marginalisert i arbeidslivet fra før, representerer de atypiske tilknytningsformene den marginaliseringen og usikkerheten.

Tre-parts arbeidsforhold

Vi har undersøkt to kategorier av tre-parts arbeidsforhold: konsulenter og utleide arbeidstakere. Hvorvidt disse ansatte formelt sett er innleide eller ansatte i underentrepriser, vet vi ikke, men det er nærliggende å anta at både de som definerer seg som konsulenter og som innleide inngår i en type tre-parts arbeidsforhold i vid forstand, hvor de forholder seg til både den virksomheten hvor de er innleide og virksomheten som de er utleid fra. Det er store forskjeller mellom de to kategoriene, innleide og konsulenter. De som definerer seg selv som konsulenter er har ofte høy kompetanse, høy grad av selvstendighet i jobben og en relativt sterk individuell forhandlingsposisjon.

De som definerer seg som innleide har på den annen side arbeidsforhold som ligner mer på andre atypiske kategorier av arbeidstakere med tilknytning preget av midlertidighet (også midlertidig ansettelse er vanligere blant innleide fra bemanningsbyrå enn blant andre). De innleide kan sjeldnere enn andre arbeide selvstendig i jobben, og er sjeldnere fornøyd med lønnen. Samtidig er de innleide overrepresentert i yrker med en høyere fysisk risiko, selv om de ikke er mer utsatt for fysisk risiko sammenlignet med andre i samme yrke og næring. Forutsigbarheten til innleide er dårligere, de har oftere flere jobber og må oftere stille på jobb på kort varsel. De innleide har også dårligere opplevd jobbsikkerhet enn de som ikke er innleide. Når det gjelder utviklingsmuligheter, opplever de innleide sjeldnere positive utfordringer på jobb, og sier oftere at de mangler nødvendig opplæring eller kompetanse. De innleide tror oftere enn andre at det er sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om fem år.

Kontraktsforhold: Selvstendige og frilansere

Selvstendig næringsdrivende uten egne ansatte skiller seg tydelig som kategori fra de andre atypiske tilknytningsformene. Selvstendige er ikke ansatt, de skal selv bære ansvaret og risikoen for eget arbeid. Selvstendige omfattes dermed ikke av det vernet som Arbeidsmiljøloven gir. Resultatene fra analysene i denne rapporten antyder at de fleste selvstendige i Norge er selvstendige i ordets rette forstand. De selvstendige er en mangfoldig kategori med mange ulike

næringer representert. De fleste selvstendige sier det er helt nødvendig at de får bruke sin fantasi og kreativitet i arbeidet, og det er færre som legger vekt på at arbeidet tilbyr en stabil inntekt. Selvstendige har oftere enn fast ansatte flere jobber, noe som tyder på at mange har flere bein å stå på økonomisk.

Når det gjelder jobbkvalitet, skiller selvstendige seg ut med en svært høy jobbtilfredshet og motivasjon. Dette er ikke et udelt gode; selvstendiges arbeid er i større grad enn andres vevd inn i fritiden, de jobber oftere utenom ordinær dagtid, og oftere lange arbeidsuker. De selvstendige sier oftere at arbeidet skaper problemer for dem i privatlivet. Selvstendige arbeider oftere i næringer hvor risikoen for fysiske arbeidsmiljøeksponeringer og skader er større. Men når vi ser på ellers like ansatte innenfor samme bransjer og yrker, er ikke selvstendige spesielt mer utsatt for fysisk risiko enn fast ansatte.

Selvstendige oppgir omtrent samme nivå av jobbsikkerhet som fast ansatte. Når vi ser på hvilke konsekvenser koronasituasjonen hadde for selvstendige i vår er det tydelig at de selvstendige har en høyere økonomisk risiko: Selv om andelen permitterte var omtrent for samme nivå blant fast ansatte og selvstendige, var det flere selvstendige som fikk redusert arbeidsmengde og redusert inntekt som følge av korona enn fast ansatte.

Fagorganisering og kollektive ordninger

De kvantitative analysene viser at sysselsatte i atypiske tilknytningsformer sjeldnere enn andre er fagorganisert. Unntaket er ansatte i ufrivillig deltid, som er like ofte fagorganisert som heltidsansatte. Til gjengjeld, er de uorganiserte midlertidig ansatte, ekstrahjelper og innleide oftere enn andre uorganiserte interesserte i å bli medlemmer, noe som tyder på at midlertidigheten i stillingene kan virke begrensende på organisasjonsgraden.

Færre innleide kjenner til de kollektive ordningene verneombud og arbeidsmiljøutvalg på arbeidsplassen sin enn andre ansatte. Innenfor samme bransje og sektor svarer færre innleide enn andre at de har tariffavtale. Ansatte konsulenter er like ofte som andre fagorganisert, men har sjeldnere enn andre lønns- og arbeidsforhold regulert av tariffavtaler. De fleste selvstendige er ikke fagorganisert og de er heller ikke så interesserte i å bli det, noe som viser hvordan fagorganisering for mange er knyttet til rollen som ansatt.

Hvordan virker atypiske tilknytningsformer inn på vilkårene for representasjon og partsforhold på virksomhetsnivå?

Formålet med den kvalitative undersøkelsen er å kaste lys over hvilke konsekvenser bruk av atypiske tilknytningsformer kan få for representasjon, organisering og partsrelasjoner, slik tillitsvalgte og sysselsatte i ulike bransjer opplever dette. En sentral dimensjon angår skillet mellom kontraktsforhold og arbeidsforhold, og hvordan disse to formene for organisering av arbeid oppleves å virke inn på rollen som tillitsvalgt, relasjonene i bedriften og mulighet for kollektiv representasjon.

For å besvare problemstillingen har vi for det første rettet oppmerksomheten mot *tillitsvalgtrollen*, og hvordan tillitsvalgte fra bedrifter i byggenæringen, IT-bransjen og verft- og leverandørindustrien opplever at atypiske tilknytningsformer påvirker mulighetene for representasjon, organisering og forholdet til bedriftsledelsen. For det andre har vi rettet oppmerksomheten mot hvordan innleie fra bemanningsselskap og entrepriser virker inn på *partssamarbeidet* om utvikling av virksomhetene, slik dette ser ut i bedriftene fra verft- og leverandørindustrien. For det tredje, har vi undersøkt hvilke formelle og uformelle former *organisering* og representasjon tar blant arbeidstakergrupper der formelle partsrelasjoner i mange tilfeller er fraværende, gjennom en studie av selvstendig næringsdrivende frilansmusikere.

Vi benytter hovedsakelig kvalitative intervjuer med et utvalg tillitsvalgte, sysselsatte og enkelte oppdragsgivere/arbeidsgivere fra de fire bransjene (totalt 19 intervjuer med 25 personer).

Det lave antallet informanter og bedrifter fra hver bransje gir ikke grunnlag for å se funnene som uttrykk for generelle tendenser i de ulike bransjene eller i arbeidslivet som helhet. Denne delen av rapporten må følgelig leses om eksempler på hvilke konsekvenser bruken av atypiske tilknytningsformer kan få for arbeidslivs- og partsrelasjoner i ulike bedrifter og bransjer, slik informanter på arbeidstakersiden opplever dette. Enkelte likhetstrekk når det gjelder hvordan tillitsvalgte opplever sin situasjon, på tvers av bransjer og bedrifter, gjør det rimelig å anta at bruken av atypiske tilknytningsformer reiser spørsmål som ikke er særegne for de enkelte virksomhetene. Bransjene er valgt som eksempler på hvor atypiske tilknytningsformer og arbeidsorganisering er spesielt aktuelle.

Tillitsvalgtes representasjonsmuligheter og partsrelasjoner i møte med innleie fra bemanningsselskap og entrepriser

Byggenæringen

Eksempelene fra byggenæringen illustrerer hvordan det bilaterale arbeidsforholdet utgjør det sentrale fundamentet for etableringen av formell kollektiv organisering og partsrelasjonene som springer ut av dette. Eksempelene illustrerer med andre ord de strukturelle utfordringene for formell kollektiv organisering og partsrelasjoner som oppstår der tilknytningsformene tar form som kontraktforhold heller enn arbeidsforhold. Tillitsvalgtes formelle rolle avhenger av om den kontraktbaserte tilknytningsformen tar form som entrepris eller innleie fra bemanningsselskap, og tillitsvalgte opplever mer kontroll og oversikt i der det leies inn fra bemanningsselskap. Samtidig viser eksempelet at evnen til å etablere fungerende partsrelasjoner og til å føre kontroll med lønns- og arbeidsbetingelser, kan variere og er avhengig av lokale forhold. Informantene kunne også vise til en rekke partsbaserte tiltak når det gjaldt bruken av entreprenører og bemanningsselskaper, som kan bidra til å kompensere for tillitsvalgtes manglende formelle rolle i utleiebedrifter og entreprenører.

IT-bransjen

Denne bransjen skiller seg fra de andre bransjene på den måten at mange medlemmene ofte er sterkt etterspurte med spesialkompetanse innen bestemte felt. Selv om også innleie av arbeidskraft i verft- og leverandørindustrien og bygg fremstår som motivert av kompetansespesifikke behov, fremstår innleie i sistnevnte sektorer i større grad motivert av et volummessig behov for arbeidskraft. Innleie i IT-bransjen fremstår som mer motivert av behov for spesifikk kompetanse på bestemte områder.

Tillitsvalgte i IT-bransjen peker på mange av de samme utfordringene som tillitsvalgte i byggenæringen når det gjelder representasjon av innleid arbeidskraft. Utfordringene henger sammen med hvordan tillitsvalgtes formelle representasjonsmuligheter begrenses i tilfeller der arbeidstakere inngår i et arbeidsforhold som er underordnet et kontraktforhold mellom innleiebedriften og bemanningsselskapet. Representative ordninger bygger på topartsforhold mellom en arbeidsgiver og arbeidstaker.

Ingen av de tillitsvalgte på virksomhetsnivå oppgir at spørsmålet om bruk av innleid arbeidskraft er et spesielt konfliktylft tema i bedriften, eller skaper spesielle utfordringer i forholdet mellom tillitsvalgt og bedriftsledelse. Men tillitsvalgte opplever at den innleide arbeidstakerens avhengighet av å være et attraktivt objekt for oppdragsgivere medfører en vegring knyttet til det å organisere seg, samtidig som innleieforholdets ofte kortsiktige karakter gjør det utfordrende for tillitsvalgte å bygge relasjoner til de innleide arbeidstakerne.

Verft- og leverandørbedrifter

Beskrivelsene fra informantene i skipsverft- og leverandørindustrien illustrerer hvordan bruk av innleie og entrepris endrer partsrelasjonene og mulighetene for kollektiv representasjon på flere måter. For det første, og mest åpenbart, er en konsekvens at det blir vanskeligere å etablere

formelle partsrelasjoner, ettersom det avhenger av at det etableres tariffavtaler. Ifølge tillitsvalgte i de mindre bedriftene har bemanningsselskaper lav organiseringsgrad og sjelden tariffavtale. Det finnes imidlertid noen unntak, og ved den store offshore-leverandøren er organisering og tariffavtale et vilkår for bruk av bemanningsselskaper.

En annen konsekvens av atypiske tilknytningsformer er at selv om det eksisterer formelle partsrelasjoner medfører ikke dette nødvendigvis at relasjonen mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt tar form som reelle partsrelasjoner – forstått som at tariffavtalene overholdes og at tillitsvalgte har en reell påvirkningsmulighet. Dette gjelder, som vist, både klubbene på verftene, som opplever at bestemmelser ikke blir fulgt, og ikke minst klubber i bemanningsselskaper, hvis selskaper står i fare for å bli utkonkurrert eller demobilisert om lønns- og arbeidsvilkår praktiseres i tråd med tariffavtalene.

En tredje side ved bruken av entrepris og arbeidsleie er at bedriftene har redusert antallet faste ansatte. Dermed er bedriften blitt avhengig av å basere seg på en betydelig andel ekstern arbeidskraft. Dette er en avhengighet tillitsvalgte selv erkjenner, og som gjør at tillitsvalgte i flere tilfeller ser seg nødt til å akseptere innleie av arbeidskraft, til tross for at de er imot omfanget av innleie. Tillitsvalgte og klubb havner slik i en paradoksal situasjon, der man opplever at det ikke er mulig å gå imot en utvikling som man erkjenner at svekker kollektivet av faste (fag)arbeidere.

En fjerde konsekvens av bruken av atypiske tilknytningsformer i verft- og leverandørbedriftene, er at stort innslag av kontraktbaserte tilknytningsformer kan føre til en «innkapsling» av klubbene ettersom virke- og representasjonsområdet snevres inn til å gjelde en mindre gruppe fagarbeidere. Arbeidstakere som står i et kontraktsforhold til virksomheter gjennom innleie og entrepris befinner seg i praksis i mange tilfeller utenfor fagforeningenes rekkevidde. Dermed snevres det organiserte arbeidslivet inn til å gjelde en begrenset gruppe arbeidstakere på bedriftene. Det er imidlertid store forskjeller mellom de mindre virksomhetene i undersøkelsen, og en stor offshoreleverandør, som rapporterer om langt høyere grad av tillit og enighet forbundet med bruken av atypiske tilknytningsformer.

Det bildet som avtegner seg basert på intervjuene av tillitsvalgte i de fire bedriftene i denne sektoren tyder på at omfanget av atypiske tilknytningsformer svekker fagforeningenes posisjon, og dermed grunnlaget for de partsrelasjonene som anses som et grunnleggende trekk ved den norske modellen.

Virkningen av innleie og entrepris på *partssamarbeidet om utvikling i verfts- og leverandørbedrifter*

I denne delen har vi rettet oppmerksomheten mot den siden av modellen som angår samarbeid om utvikling av virksomheten. Det sentrale spørsmålet er hvordan innleie av arbeidskraft fra bemanningsselskap og entrepris preger de uformelle samarbeidsrelasjonene i bedriften.

Bruken av innleid arbeidskraft og entrepris virker inn på relasjonene på flere måter. For det første opplever informantene at man som fagarbeidere har fått mindre tillit fra bedriftsledelsen. Ifølge flere av våre informanter har fagarbeideres rolle blitt henvist til en mer perifer del av produksjonen som en følge av at store deler av arbeidet utføres av innleid arbeidskraft og entrepris. Dermed svekkes fagarbeidernes mulighet til å delta i arbeidsprosessen og drive et løpende utviklings- og forbedringsarbeid.

Opplevelsen av svekket tillit går sammen med en opplevelse av en økt avstand mellom ansatte og bedriftsledelse. Oppdeling av arbeidsstokken gjennom bruk av innleid arbeidskraft og oppdeling av arbeidet i form av entrepris, oppleves å ha dreid bedriftsledelsens oppmerksomhet i retning av kontroll snarere enn samarbeid. Ved et verft kom dette til uttrykk ved at faste ansatte fagarbeidere ble satt til å anslå et timeforbruk på et bestemt arbeid.

Et tredje moment angår fagarbeiderens kompetanseutvikling. Informantene opplever at kompetanseutvikling prioriteres ned i en situasjon med enkel tilgang til arbeidskraft. Dette kan

tolkes som uttrykk for at arbeidskraft brukes som en kortsiktig innsatsfaktor i konkurransen, heller enn en langsiktig investering for bedriften. Samtidig kan det hevdes at reduksjonen av fast ansatte fagarbeidere har gjort den humane kapitalen i bedriftene sårbar, den var en knapp ressurs.

Representasjons- og organisasjonsformer blant selvstendig næringsdrivende i kombinerte tilknytningsformer

Selvstendig næringsdrivende frilansmusikere mangler de mulighetene for formell representasjon og organisering som er tilgjengelige for arbeidstakere – nettopp i krav av at man er arbeidstaker. Sysselsetting i kontraktsforhold innebærer med andre ord at tradisjonelle organisasjonsformer og representasjonsformer faller bort. For frilansmusikere som primært livnærer seg som selvstendig næringsdrivende må eventuelle behov for representasjon og organisering dekkes på andre måter. Vi finner både tradisjonelle og nye organisasjons- og representasjonsformer.

For det første kan frilansmusikere organiseres i fagforeninger. Representasjon vil i disse tilfellene ta form som varianter av politisk påvirkningsarbeid. Et eksempel på slikt arbeid er etableringen av bransjestandarder for anbefalte satser for utøvende artister. Medlemskap gir også rett til juridisk bistand, bistand til næringsdrift og medlemskap i forsikringsordninger. Fagforeninger har imidlertid ikke forhandlingsrett på vegne av sine medlemmer om medlemmene ikke er arbeidstakere, men selvstendig næringsdrivende, slik frilansmusikerne ofte er.

For det andre kan selvstendig næringsdrivende frilansmusikerne inngå i det som minner om et «arbeiderkollektiv». Arbeiderkollektivet innebærer i denne sammenhengen at det etableres et normsystem som fungerer som en forsikning mot markedets krav. I et arbeidsmarked som i stor grad baserer seg på nettverk, ytelser, gjenytelser og formidling av inntektsgivende arbeid overfor oppdrags- og arbeidsgivere, finnes sterke normer for hva en dårlig arbeidskamerat eller kollega er. Slike oppfatninger, kombinert med gevinsten knyttet til å bli innlemmet i kollektivet, kan bidra disiplinerte på individuell atferd som står i fare for å svekke musikerne som gruppe. En svakhet ved denne organiseringsformen er imidlertid at den kan være ekskluderende og skjør. Sanksjonsmulighetene i arbeiderkollektivet er uformelle og kan ta form som ryktespredning og eksklusjon fra fremtidige oppdrag.

Som selvstendig næringsdrivende inngår ikke frilansmusikere i formelle representasjonsstrukturer på arbeidsplassene. Den tredje formen for organisasjon og representasjon er det en kan kalle lokale, uformelle «partssamarbeid» hvor for eksempel en av frilanserne utnevnes av oppdragsgiver til å være en talsperson på vegne av et ensemble og en dialogpartner med oppdragsgiver i en uformell tillitsvalgtrolle. Uformelle partsrelasjoner er imidlertid ikke fundert i formelle institusjoner som verner tillitsvalgte. Dermed er slike strukturer sårbare, både når det gjelder ivaretagelse av involvering blant aktørene, og for dem som tar på seg rollen som dialogpartner mot oppdragsgiver på vegne av et kollektiv av frilansmusikere.

Den fjerde organiseringsformen innebærer at posisjonen som oppdragstaker suppleres med en posisjon som arbeidstaker, slik at frilansmusikeren får tilgang til rettigheter forbundet med arbeidsforhold. Et eksempel på dette er en norsk bedrift kalt Employ. Employ utbetaler lønn basert på oppdragsmengde og honorar som frilansmusikeren tjener som selvstendig næringsdrivende. Employs viktigste funksjon er knyttet til administrasjon og forvaltning av slik som innbetaling av pensjon, opparbeiding av sosiale rettigheter, fagforeningskontingent, og kontakt mot skattemyndigheter og NAV. I tillegg gir Employ støtte til hvordan man skal utforme og tolke kontrakter. Men ansettelse i Employ sikrer ikke frilansmusikeren inntekt utover oppdragsmengden, og har heller ingen formell innvirkning på frilansmusikerens lønnsutvikling.

Hvordan virker atypiske tilknytningsformer inn på vilkårene for representasjon, organisering og partsforhold på virksomhetsnivå?

Selv om IT, verft- og leverandør og byggenæringen er tre nokså ulike bransjer, virker flere av utfordringene som angår tillitsvalgtes representasjonsmuligheter i møte med atypiske

tilknytningsformer relativt like. For det første, legger informantene vekt på at den innleide arbeidstakerens avhengighet av å være et attraktivt objekt for oppdragsgivere medfører en vegring knyttet til det å organisere seg. For det andre, gjør innleieforholdets ofte kortsiktige karakter det utfordrende for tillitsvalgte å bygge relasjoner til de innleide arbeidstakerne. Mangelen på organiserte gjør det, for det tredje, vanskelig å etablere formelle partsrelasjoner i utleieselskapene. Samtidig er det ikke slik at bemanningsselskaper er ensbetydende med mangel på organiserte arbeidstakere og tariffavtaler.

En fjerde konsekvens som blir anskueliggjort i møte med innleie og entrepris, henger sammen med hvordan tillitsvalgtes formelle representasjonsmuligheter begrenses i tilfeller der arbeidstakere inngår i et arbeidsforhold som er underordnet et kontraktsforhold mellom innleiebedriften og bemanningsselskapet. Fordi representative ordninger bygger på topartsforhold mellom en arbeidsgiver og arbeidstaker, innskrenker triangulære sysselsettingsrelasjoner tillitsvalgtes handlingsrom og formelle rettigheter overfor innleide medlemmer som utfører arbeid i den tillitsvalgtes bedrift.

Der omfanget av atypiske tilknytningsformer blir så stort at klubb og tillitsvalgte ikke lenger utgjør en sentral faktor i bedriften, kan en femte konsekvens være at atypiske tilknytningsformer bidrar til en endring av styrkeforholdet mellom tillitsvalgte og bedriftsledelse som svekker de fast ansattes posisjon i bedriften.

En sjette konsekvens gjelder når sysselsatte er direkte tilknyttet oppdragsgiver gjennom et kontraktsforhold. Fagorganisering, representative ordninger og partsforhold i tråd med den norske arbeidslivsmodellen er basert på bilaterale arbeidsforhold, og har sterkt begrensede muligheter til å operere der arbeid utføres gjennom kontraktsforhold. Spesielt aktuelt er dette i bransjer der kontraktsforhold er svært utbredt, slik som for selvstendig næringsdrivende frilansmusikere. Alternative former for organisering og representasjon, slik som blant frilansmusikerne, kan virke kompensierende, men ikke erstatte representasjon basert på fagorganisering og partsforhold.

Vår undersøkelse viser imidlertid at forskjellene kan være store imellom bedriftene og imellom bransjene, og det kan følgelig ikke tegnes et entydig bilde når det gjelder *hvor stor grad* atypiske tilknytningsformer påvirker mulighetene for representasjon, organisering og partsrelasjoner. Et ytterpunkt kan finnes i de mindre verft- og leverandørbedriftene, der omfanget av innleie og entrepris fremstår som så høyt, og organiseringsgraden så lav blant de sysselsatte på bedriftene totalt sett, at det organiserte arbeidslivet snevres inn til å gjelde en begrenset gruppe arbeidstakere på bedriftene. Et annet ytterpunkt, er bedrifter i IT og bygg som beskriver en situasjon stort sett preget av enighet og godt samarbeid med bedriftsledelsen.

Det lave antallet informanter og bedrifter innebærer at det i liten grad kan trekkes generelle slutninger fra bedrift til bransje og til arbeidslivet allment. Et annet forbehold er knyttet til det begrensede omfanget av denne studien, og går ut på at undersøkelsen basert på den ene parten i partsforholdet sin opplevelse av bruken av atypiske tilknytningsformer.

Innledning

Dette prosjektet utforsker to problemstillinger:

- 3) Hvordan varierer arbeidsforhold mellom sysselsatte i ulike tilknytningsformer?
- 4) Hvordan virker atypiske tilknytningsformer inn på vilkårene for kollektiv representasjon, organisering og partsforhold på virksomhetsnivå?

For å svare på de to problemstillingene har vi først gjort en begrepsdefinisjon for å klargjøre hva teori og tidligere forskning legger i begrepet «atypiske tilknytningsformer».

Vi har gjennomført en kort litteraturgjennomgang av tidligere forskning på atypiske tilknytningsformer for arbeidsforhold. Fordi betydningen av de ulike tilknytningsformene i stor grad avhenger av reguleringer av arbeidsliv og velferdsordninger ellers, har vi her lagt vekt på forskning fra norsk arbeidsliv. Vi har likevel inkludert enkelte bidrag fra internasjonal og europeisk forskning.

For å besvare problemstilling 1 om hvordan arbeidsforhold varierer mellom sysselsatte i ulike tilknytningsformer, har vi analysert Statistisk sentralbyrås (SSB) Levekårsundersøkelsen med tema arbeidsmiljø fra 2019 og et aggregert datasett basert på YS Arbeidslivsbarometerets undersøkelser fra 2017 til 2020. I tillegg har vi analysert Medbestemmelsesbarometeret 2020 og Vikarbyråundersøkelsen 2016, begge datasett innsamlet i forbindelse med tidligere eller pågående prosjekter ved AFI. Kombinasjonen av disse datasettene gir oss gode data om et bredt spekter arbeidsforhold for ulike tilknytningsformer.

I analysene av problemstilling 2 om hvordan atypiske tilknytningsformer virker inn på vilkårene for kollektiv representasjon og partsforhold på virksomhetsnivå benytter vi hovedsakelig kvalitative intervjuer med et utvalg tillitsvalgte, sysselsatte og oppdragsgivere/arbeidsgivere fra fire bransjer, samt ansatte i fagforeninger regionalt og sentralt. Bransjene er valgt som eksempler på hvor atypiske tilknytningsformer og arbeidsorganisering er spesielt aktuelle: Studien av verftsindustrien viser hvordan det lokale partssamarbeidet påvirkes av en høy andel innleie og entrepris, både når det gjelder de formelle partsrelasjonene og det lokale samarbeidet om utvikling. De samme problemstillingene aktualiseres også gjennom intervjuer med tillitsvalgte innen bygg og anlegg og IT-sektoren. Studien av frilansmusikere, den opprinnelige «gig-økonomien», viser hvilke former for kollektiv organisering og representasjon som fins og konstrueres i en bransje preget av en høy andel kontraktsforhold fremfor ansettelsesforhold, og hvor mange sysselsatte kombinerer ulike typer tilknytningsformer.

Del 1: Begrepsdefinisjon og tidligere forskning

Utbredelsen av atypiske tilknytningsformer kan ha konsekvenser både for sysselsattes lønns- og arbeidsforhold, og for partsforhold. Enkeltindividets arbeidsforhold og partsforhold er på mange måter gjensidig avhengige. Det å kunne delta i beslutninger som er viktige for ens jobb er en avgjørende bestanddel i hva man kan kalle «en god jobb». Dette er et aspekt ved kontroll, eller autonomi, og er sammen med jobbsikkerhet kjernebegreper i studier av psykososialt arbeidsmiljø, arbeidshelse og trivsel (se for eksempel Galais & Moser 2009; Gallie 2003). Arbeidsmiljøloven lovfester ansattes rett til medvirkning og medbestemmelse. Medbestemmelse utøves formelt sett gjennom ansattes representasjon i styrer. Konkrete lønns- og arbeidsforhold reguleres i tillegg i stor grad gjennom tariffavtaler, som forutsetter en viss grad av organisering på arbeidsplasser og bransjer. En studie av konsekvenser for arbeidsforhold bør derfor også komme inn på arbeidsplassrelasjoner og det partssamarbeidet på virksomhetsnivå.

I denne delen av rapporten innleder vi med å belyse hvordan begrepet «atypiske tilknytningsformer» er definert i teori og hvordan vi forstår begrepet i denne rapporten. Viktige skiller er mellom arbeidsforhold og kontraktsforhold, samt mellom to-parts og tre-parts arbeidsrelasjoner. Videre argumenterer vi for at det historisk og formelt er en sammenheng mellom tilknytningsformer og de formelle partsforholdene som ligger til grunn for de former for samhandling i arbeidslivet som gjerne kalles den norske arbeidslivsmodellen. Vi fortsetter med å definere de ulike tilknytningsformene som behandles i denne rapporten, og gir deretter en kort oppsummering av tidligere forskning på tilknytningsformenes betydning for arbeidsforhold, organisering og partsforhold. I del 2 og del 3 belyser vi de to problemstillingene.

Hva menes med atypiske tilknytningsformer?

Atypiske tilknytningsformer er en svært vid kategori av tilknytningsformer som først og fremst har til felles at de avviker fra den typiske formen for inntektservervelse i norsk arbeidsliv, nemlig fast ansettelse på heltid. I samfunnsvitenskapelig forskning kalles dette arbeidsforholdet gjerne for standardarbeidsforholdet. Det ble utbredt i vestlige økonomier både kvantitativt og som norm i tiden etter andre verdenskrig, og defineres som fast arbeid på heltid i et toparts (bilateralt) arbeidsforhold mellom en arbeidsgiver og arbeidstaker, der arbeidstaker arbeider under denne arbeidsgiverens kontroll (Vosko 2010; Bosch 1986). Standardarbeidsforholdet innebar at mange arbeidstakere ble knyttet til bedriftene gjennom et relativt stabilt og sikkert, relativt godt betalt arbeidsforhold med tilgang til sosiale rettigheter (Bosch 1986: 156). Videre, medførte standardarbeidsforholdet en stabilisering av arbeidsstyrken som skapte en forutsigbarhet for arbeidsgiver (Jacoby 2008).

Atypiske tilknytningsformer forbindes gjerne med lavere grad av jobbsikkerhet, ulike former for midlertidig arbeid, selvsysseting og arbeidsforhold på siden av det organiserte arbeidslivet (Felstead og Jewson 1999: 1). Atypisk (non-standard) arbeid må imidlertid ikke forstås synonymt med usikre eller helseskadelige arbeidsforhold, det som i den engelskspråklige forskningslitteraturen gjerne kalles «precarious employment». Ifølge den kanadiske samfunnsviteren Leah Vosko kan «precarious employment» defineres som former for arbeid som innebærer begrensede sosiale fordeler og rettigheter, usikkerhet for arbeidet, lav lønn og stor risiko for skader og slitasje (Vosko 2006: 3). Men disse karakteristika trenger ikke være begrenset til atypiske tilknytningsformer. Også faste arbeidsforhold på heltid kan innebære usikkerhet, lav betaling og begrensede rettigheter. Motsatt, kan atypiske tilknytningsformer være relativt trygt og godt betalt (Vosko 2010:2).

Begrepsmessig viser ikke «atypisk» og «typisk» bare til hva som statistisk sett er mest utbredt i enhver bransje eller virksomhet, men til hvordan fast arbeid på heltid i et bilateralt arbeidsforhold er ansett som det dominerende arbeidsforholdet juridisk-politisk og normativt (Vosko 2010: 3) Dette utelukker imidlertid ikke at atypiske tilknytningsformer kan være typiske i enkelte sektorer i kvantitativ forstand. Et nærliggende eksempel er kultursektoren, der det å være oppdragstaker er

utbredt og vanlig, og langt på vei typisk, også i normativ forstand. I kommunal helse og omsorg arbeider så mange deltid, at det ikke kvantitativt sett gir mening å kalle deltid en atypisk arbeidstidsordning (Ingelsrud & Falkum 2019).

Atypisk brukes ofte synonymt med «ikke-standard»-tilknytningsformer som samlebetegnelse på tilknytningsformer som på minst én måte avviker fra standarden: fast arbeid på heltid, der en arbeidstaker utfører arbeid for en arbeidsgiver under dennes kontroll. Ikke-standard kan hevdes å være et mer presist begrep ettersom det refererer til en standard og ikke bare til hva som er typisk, som i større grad trekker oppmerksomheten i retning av kvantitativ utbredelse. Begrepet «standard» refererer både til en utbredt praksis i arbeidslivet og reflekterer hvordan dette arbeidsforholdet har en normativ og juridisk status som andre sysselsettingsforhold vurderes opp mot (Vosko 2010). I denne rapporten bruker vi begrepene ikke-standard og atypisk som synonymer.

Mer skjematisk kan ulike tilknytningsformer sorteres med utgangspunkt i relasjonene som utgjør sysselsettingsforholdet. Cappelli og Keller (2013) trekker et hovedskille mellom arbeidsforhold og kontraktsforhold, avhengig av om en virksomhet besitter styringsretten over arbeidet som utføres. I tilfeller der en virksomhet har styringsrett over arbeidet betegnes sysselsettingsrelasjonene som arbeidsforhold, mens mangel på styringsrett innebærer at virksomheten har et kontraktsforhold til arbeidet som utføres. Basert på (Vosko 2010) kan en hevde at denne inndelingen blir for grovmasket, og at det, spesielt med tanke på arbeidsleie fra bemanningsbyrå, bør innføres en tredje kategori av sysselsettingsrelasjoner. Arbeidsleie inkluderer som kjent et arbeidsforhold mellom en arbeidsgiver (bemanningsforetak) og en arbeidstaker, men arbeidsforholdet er rammet inn av en kontrakt mellom en oppdragsgiver og bemanningsforetaket. Dermed mangler den utleide den direkte relasjonen til den som har styringsretten over arbeidet (som i praksis er å regne som arbeidsgiveren), som er vanlig i ordinære, bilaterale arbeidsforhold (Vosko 2010).

Tilknytningsformer: arbeidsforhold og kontraktsforhold

Som antydnet ovenfor omfatter begrepet tilknytningsform både arbeidsforhold, altså en avtalt relasjon mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker, og andre kontraktsforhold, slik som mellom oppdragsgivere og oppdragstakere. Dette hovedskillet mellom arbeidsforhold og kontraktsforhold på den andre, er sentralt i etableringen av skillet mellom typiske og atypiske tilknytningsformer. Selv om også arbeidsforhold kan være atypiske, i form av midlertidig arbeid og deltidsarbeid, innebar etableringen av standardarbeidsforholdet, slik dette kom til uttrykk gjennom internasjonale reguleringer i mellomkrigstiden og i nasjonal lovgivning i etterkrigstiden, at det *bilaterale arbeidsforholdet* fikk en opphøyet status (Vosko 2010). Det sentrale organiserende prinsipp i arbeidslivet ble relasjonen mellom en arbeidsgiver og arbeidstaker, og et samspill mellom deres organisasjoner. Eksistensen av et samspill mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene og staten, og dette samspillet forankring i lokalt partssamarbeid, er som kjent et grunnleggende trekk i den norske arbeidslivsmodellen (Hernes 2006a).

Et kort historisk tilbakeblikk kan kaste lys over skillet mellom arbeidsforhold og kontraktsforhold og hvorfor det i sin tid ble ansett som viktig. Grunnlaget for dette skillet kan føres tilbake til slutten av 1800-tallet. Det liberalistiske prinsippet om «kontraktsfrihet», som handlet om retten til å inngå avtaler uten (statlig eller annen) innblanding, ble på denne tiden utfordret av fagforeninger og statlig intervensjon. En følge av mobiliseringen mot kontraktsfriheten var at det ble innført rettslige restriksjoner på slik som lønns- og arbeidsvilkår og arbeidsforhold. Det ble også innført bestemmelser som innskrenket arbeidsgivers styringsrett når det gjaldt oppsigelser (1936), med særlige bestemmelser for tillitsvalgte regulert i tariffavtaler. Sammen ga slike bestemmelser lønnsarbeid en status som skilte denne fra annen økonomisk virksomhet og kontraktsbaserte tilknytningsformer slik som selvstendig næringsdrift (Bjørnson 2003; Evju 2010; Nordby 1993; Slagstad 2001). Et sentralt element i etableringen av typiske arbeidsforhold var med andre ord at arbeidsavtalen ble «kollektivisert»: Den gikk fra å være et individuelt anliggende til å være et anliggende for staten og tredjeparter slik som fagforeninger.

Skillet mellom lønnsarbeid og annen økonomisk virksomhet i arbeidslivet, slik som entrepriser og kontraktørvirksomhet, ble fra mellomkrigstiden knyttet til en forståelse av at arbeidskraft ikke måtte betraktes som en vare på linje med andre handelsvarer. Da Den internasjonale arbeidsorganisasjon (ILO) ble stiftet i 1919 som en del av Versaillesfreden etter første verdenskrig, het det i grunnleggelsesdokumentet at «labour should not be regarded merely as a commodity or article of commerce».¹ At arbeidskraft ikke (bare) måtte betraktes som en vare utgjorde det ideologiske grunnlaget for videreutviklingen av arbeider- og kontraktsvernet og en rekke velferdsstatlige ordninger (Vosko 2010).

I etterkrigstidens Norge kom forståelsen av et skille mellom arbeid og annen økonomisk virksomhet til uttrykk gjennom at mellommannsvirksomhet ble underlagt streng offentlig kontroll. Sentrale hendelser i denne sammenheng er forbudet mot privat arbeidsformidling fra 1947 (Sysselsettingsloven), og det generelle forbudet mot å drive utleie av arbeidskraft i 1971, et forbud som tok sikte på å ramme bemanningsbyråene som opererte i verkstedindustrien, den gang kalt utleiefirmaer. Det prinsipielle utgangspunktet for forbudene var at arbeidskraft ikke skulle være gjenstand for kommersiell virksomhet. Dette var et prinsipp som også sentrale arbeidsgivergrupper støttet opp om, noe som tydeligst kom til uttrykk gjennom den motstanden som arbeidsgivere spesielt i verkstedindustrien uttrykte overfor bemanningsbyråene fram til inngangen til 1980-årene. Forbudet mot å drive utleie av arbeidskraft fra 1971 ble innført med støtte fra NHOs forløper, Norsk Arbeidsgiverforening (Hansen 2018).

Forbudene mot privat arbeidsformidling og inn- og utleie av arbeidskraft ble opphevet i 2000. Opphevelsen avskaffet imidlertid ikke alle restriksjoner på bruk av innleid arbeidskraft, ettersom det bare skulle være tillatt å leie inn i samme utstrekning som det var tillatt å ansette midlertidig i henhold til arbeidsmiljøloven. Men opphevelsen av forbudene tillot privat, kommersiell virksomhet med arbeidskraft, og utfordret dermed det arbeidsrettslige, normative og praktiske skillet mellom arbeid og annen økonomisk aktivitet som ble etablert i det organiserte arbeidslivets formative fase ved inngangen til 1900-tallet (Hansen 2018)

Tilknytningsformer i denne rapporten

Basert på kategoriseringen til Cappelli og Keller (2013) samt Voskos (2010) definisjon av standardarbeidsforholdet deler vi atypiske tilknytningsformer inn i tre kategorier, bestemt av hvorvidt tilknytningsformen er å regne som et arbeidsforhold, en relasjon mellom en selvstendig oppdragstaker og en oppdragsgiver, eller en form for kombinasjon av de to, der arbeidsforholdet underlegges en relasjon mellom oppdragsgivere og oppdragstakere. Kategoriseringen er basert på hvilke *relasjoner* som utgjør sysselsettingsforholdet, snarere enn karakteristika ved tilknytningsformen eller hvordan de sysselsatte i de ulike tilknytningsformene opplever sin situasjon:

- 1) To-parts ansettelsesforhold som avviker fra standardarbeidsforholdet når det gjelder avtalt varighet og arbeidstid (midlertidig ansatte, ansatte i ufrivillig deltid, tilkallingsvikarer og lignende)
- 2) Kontraktsforhold: Selvstendige oppdragstakere og frilansere
- 3) Treparts-relasjoner: personer som utfører arbeid hvor flere virksomheter er involvert (som innleide fra bemanningsforetak, og i visse tilfeller ansatte i (under)entrepriser, konsulenter)

Noen tilknytningsformer, som midlertidig ansettelse og innleie er tydelig definert og regulert i lov og avtaleverk, mens andre er mindre tydelig definert. Ansatte i ufrivillig deltid og ekstrahjelper er eksempler på kategorier som ikke lar seg nøyaktig definere, men som vi likevel behandler som kategorier av atypiske tilknytningsformer. Det gjør vi fordi de er etablerte begreper i forskning og dagligtale, og det er en vitenskapelig og politisk interesse i å belyse arbeidsforholdene til ansatte som innehar disse posisjonene i arbeidslivet.

¹ Labour Charter, League of Nations 1919, hentet fra Vosko 2010, s. 53f.

Det er noen ganger i praksis utydelige eller manglende skiller mellom ulike typer tilknytningsformer, og i hva som ansees som tilknytningsformer. Entreprise ansees gjerne ikke som en atypisk tilknytningsform på linje med for eksempel midlertidig ansettelse og innleie. Entreprise er et kontraktsforhold mellom en virksomhet som kjøper arbeid (tjeneste) og en virksomhet som tilbyr dette, og er en vanlig måte å organisere arbeidet på blant annet i byggenæringen. Entreprise er imidlertid en tilknytningsform for arbeid (se. f. eks. Nesheim 2016; 2017, Capelli og Keller 2013) som kan fungere som et alternativ til egenproduksjon, og angår derfor spørsmål om bruken av kontraktsforhold heller enn arbeidsforhold når det gjelder utførelse av arbeid. Bruken av entrepriser er dermed en aktuell side ved spørsmålet om hvordan atypiske tilknytningsformer påvirker partsforhold og kollektiv representasjon på flere måter: For det første, kan grensene mellom entrepriser og utleie i mange tilfeller i praksis oppleves uklare, og være gjenstand for uenighet mellom partene i bedriftene. Dette ser vi eksempler på i enkelte skipsverft. For det andre vil entrepriser, sett fra en tillitsvalgt sitt ståsted, innebære at det eksisterer arbeidskraft på arbeidsplassen som verken er innleid eller fast ansatt i oppdragsgiverbedriften. Dette er spesielt relevant ettersom problemstillingen angår etableringen av partsforhold. I virksomheter der entrepriser brukes i stort omfang, vil dette kunne påvirke tillitsvalgtrollen, og dermed virke inn på partsforholdet og samarbeidsrelasjonene i bedriften. Fordi entrepriser ikke er en tilknytningsform, har vi ikke gjort en egen kunnskapsoppsummering av arbeidsforhold innen underentrepriser.

Midlertidig ansettelse – definisjon og kunnskapsstatus

Midlertidige ansettelser er atypiske ved at de er tidsavgrenset. Den midlertidig ansatte er direkte ansatt hos arbeidstaker, men i motsetning til standardarbeidsforholdet er varigheten av relasjonen avtalt på forhånd. Arbeidsmiljølovens paragraf 14-9 etablerer fast arbeid som standarden, men åpner opp for midlertidige ansettelser under visse omstendigheter: a) når arbeidet er av midlertidig karakter, b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat), c) for praksisarbeid, d) med deltakere i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten, e) med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten eller f) for en periode på inntil 12 måneder. Avtaler under f) kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, men likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker. I tillegg til disse unntakene, kan landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner inngå tariffavtale med arbeidsgiver eller arbeidsgiverorganisasjon om at ansatte innenfor kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller idrett kan ansettes midlertidig. Arbeidstakere som har vært sammenhengende ansatt midlertidig i mer enn fire år, eller mer enn tre år hvis de er ansatt begrunnet i «arbeid av midlertidig karakter», vikarer eller midlertidige ansatte gjennom den generelle adgangen i bokstav f. har krav på fast stilling hos arbeidsgiver (Arbeidsmiljøloven). Paragraf f ble innført 1. juli 2015. De nye endringene i arbeidsmiljøloven har ikke hittil hatt noen påvist effekt på andelen midlertidige ansatte (Strøm, von Simson & Østbakken 2018; Øistad, Svalund, Dølvik & Jesnes 2019).

Statsansatteloven, som regulerer statsansattes arbeidsforhold, har hatt noe videre adgang til midlertidige ansettelser enn arbeidsmiljøloven. Statsansatteloven ble endret med virkning fra 1. juli 2017, og formålet var å stramme inn på adgangen til midlertidige tilsetninger i staten ved å gjøre regelverket likere arbeidsmiljøloven. Statlige virksomheter har lik adgang som paragrafene a til c, men i tillegg kan statlige virksomheter benytte midlertidige d) for utdanningsstillinger eller e) for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov (Statsansatteloven 2017). Endringen av Statsansatteloven har ikke foreløpig ført med seg en påviselig endring i andelen midlertidige i statlig sektor (Underthun, Ingelsrud & Steen 2019). Universiteter og høyskoler har egne bestemmelser om midlertidige ansettelser regulert i universitets- og høyskoleloven. Loven gir adgang til åremålsansettelser i lederstillinger, kunstneriske stillinger og for vitenskapelige stillinger (Universitets- og høyskoleloven).

I norsk sammenheng er midlertidig ansettelse et lovlig unntak fra regelen om fast arbeid. Både midlertidige og faste ansatte er omfattet av arbeidsmiljøloven og de samme velferdssystemene. Midlertidige med mange korte oppdrag vil imidlertid kunne falle under grensene som kvalifiserer til betalt sykelønn hvis de oftere enn andre befinner seg i de fire første ukene av ansettelsen, hvor arbeidstakere ikke har krav på sykepenger.

Utbredelse og utvikling i midlertidige ansettelser

Andelen midlertidige ansatte i Norge er lavt i europeisk sammenheng. Tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) viser at andelen midlertidige falt fra 13 prosent i 1996 til i underkant av 10 prosent i perioden 2000-2006. Videre falt andelen til omkring 8 prosent i 2009 og har siden holdt seg på det nivået (Nergaard 2018b). Det er vanligere med midlertidig ansettelse blant unge arbeidstakere og blant kvinner. Andelen midlertidige er høyere i offentlig sektor, med omkring 11 prosent, enn i privatsektor, som har i underkant av 7 prosent. Det er imidlertid store forskjeller mellom bransjer: Overnatting og serveringsvirksomhet (14 prosent), forretningsmessig tjenesteyting (14 prosent), undervisning (12,9 prosent), sosialtjenester (12,7 prosent), kultur (11,9 prosent) og helsetjenester (10,2 prosent) hadde markant høyere andel midlertidige enn andre bransjer i 2017 (Nergaard 2018b).

Hva sier forskningen om midlertidiges lønns- og arbeidsvilkår?

Spørsmål om hvorvidt og hvordan arbeidsforhold varierer mellom fast og midlertidig ansatte er gjenstand for mye internasjonal forskningslitteratur. Spesielt er det forsket på hvordan jobbkvalitet, kjennetegnet ved autonomi (selvbestemmelse), jobbsikkerhet, utviklingsmuligheter

og lønn, varierer mellom fast og midlertidig ansatte. En gjennomgang av risikoen for utrygt arbeid (precariousness) blant sysselsatte i ulike tilknytningsformer i EU konkluderer med at ufrivillig og frivillig midlertidig ansettelse, sammen med ufrivillig deltid, selvstendig næringsdrivende er knyttet til en middels risiko for å være i en utrygg arbeidssituasjon. Ansatte i bemanningsbyrå og utsendte arbeidstakere har en nye høyere risiko, mens de som utfører svart/uformelt arbeid er i den mest utrygge posisjonen. Fast ansatte på hel- og deltid har den laveste risikoen for utrygghet. Risikoen ved midlertidige ansettelser ligger i at midlertidige ansatte opplever lav jobbsikkerhet og lav tilfredshet med lønnsnivå og dårligere tilfredshet med arbeidsvilkår (Broughton, Green, Rickard, Swift, Eichhorst, Tobsch & Tros 2016:99).

Tidligere forskning fra EU fant en sammenheng mellom midlertidig kontrakt, lav subjektiv jobbsikkerhet og lav grad av medvirkning, samt dårligere fysisk arbeidsmiljø, høyere jobbkrav og mer ubekvem arbeidstid (Piasna, Smith, Rose, Rubery, Burchell & Rafferty 2013). I Norge, har Olsen (2006) sammenlignet arbeidsforholdene til midlertidige ansatte og ansatte i bemanningsbyråer med fast ansatte i toparts-relasjoner ved hjelp av Levekårsundersøkelsen 2003. Hun finner at midlertidig ansatte i topartsrelasjoner opplevde lavere autonomi og jobbsikkerhet, men like utviklingsmuligheter som fast ansatte. Analysene sammenligner ansatte innenfor samme sektor, men tar ikke hensyn til yrker eller næringer.

En analyse fra Finland viste at det var en forskjell i arbeidsforholdene til frivillig og ufrivillig midlertidige. Ansatte i frivillig midlertidig stilling hadde omtrent like gode arbeidsforhold som faste heltids ansatte, og enda bedre muligheter til kompetanseutvikling, men jobbsikkerheten var noe lavere. Ansatte som var ufrivillig i midlertidig stilling hadde derimot dårligere muligheter til kompetanseutvikling, dårligere autonomi og lavere jobbsikkerhet (Kauhanen & Natti 2015). Disse analysene sammenligner ansatte innenfor samme bransje og sektor.

Det at midlertidige stillinger er assosiert med lav jobbsikkerhet er en risiko i seg selv. Sammenhengen mellom opplevd jobbsikkerhet og mental helse er vel dokumentert i tidligere forskning (Ferrie, Westerlund, Virtanen, Vahtera & Kivimaki 2008). I en nyere litteraturgjennomgang av sammenhengen mellom midlertidig ansettelse og helse viser en overvekt av studiene at midlertidig ansatte har høyere risiko for psykiske plager enn fast ansatte, og at graden av stabilitet og forutsigbarhet kan forklare noen av denne sammenhengen. Det er ikke en entydig sammenheng mellom midlertidig ansettelse og fysisk helse. En overvekt av studiene finner også at midlertidig ansatte har en høyere risiko for arbeidsskader (Sterud, Christensen, Johannessen & Nordby 2014). Samtidig påpeker forfatterne at ingen av studiene i litteraturgjennomgangen over var fra Norge. De store nasjonale forskjellene i regulering av midlertidig ansettelser vil antakeligvis ha betydning for hvor stabilt og forutsigbart midlertidig arbeid oppleves, og det er sannsynlig at helserisikoen knyttet til midlertidig ansettelse vil kunne påvirkes av lovverk og regulering.

I norsk sammenheng er midlertidig ansettelse et lovlig unntak fra regelen om fast arbeid. Både midlertidige og faste ansatte er omfattet av arbeidsmiljøloven og de samme velferdssystemene. Midlertidige med mange korte oppdrag vil imidlertid kunne falle under grensene som kvalifiserer til betalt sykelønn hvis de har vært ansatt i mindre enn fire uker, og ikke kom rett over fra en annen jobb. Midlertidige vil også sannsynligvis oftere enn andre befinne seg i de to første månedene av ansettelsen, hvor arbeidstakere ikke har krav på egenmelding. Det kan kanskje forklare det at midlertidige ofte har lavere sykefravær enn fast ansatte (Sterud mfl. 2014). En annen tolkning kan være at midlertidige ikke føler den samme tryggheten rundt å være borte fra jobb, siden de kan være bekymret for å gå glipp av en mulig forlengelse av arbeidsforholdet.

Varigheten av midlertidige jobber og overganger til fast arbeid

Spørsmålet om midlertidige jobbers funksjon for sysselsetting og arbeidsinkludering har også vært mye forsket på. Midlertidige stillinger fyller en funksjon i arbeidslivet, ved at de tilbyr arbeidsgivere numerisk stabilitet og fleksibilitet: muligheten til å sette inn vikarer, øke bemanningen i arbeidstopper. Lovens adgang til midlertidige ansettelser bekrefter dette som en

«regulær» ansettelsesform. Samtidig er det en ganske bred konsensus om at midlertidige ansettelser er greit så lenge de også er midlertidige situasjoner for arbeidstakeren. Dermed er også spørsmålet om hvorvidt midlertidige stillinger fungerer integrerende eller innelåsende for arbeidstakerne. Integreringshypotesen antar at midlertidige stillinger gir arbeidserfaring som igjen letter overgangen til faste stillinger på sikt. Innelåsningshypotesen (også kjent under begrepene svingdørseffekt eller segmenteringshypotesen) antar at midlertidige stillinger har dårligere vilkår, og dermed gir arbeidstakerne større utfordringer med å skaffe fast arbeid over tid, fordi de ikke virker kvalifiserende på samme måte som faste stillinger (Bergene, Egeland, Hansen & Wathne 2015). Den europeiske gjennomgangen av risikoen for utrygt arbeid i ulike ansettelsesforhold konkluderer med at overgangsraten fra midlertidig stilling til fast stilling har sunket i EU fra 2007 til 2013 (Broughton mfl. 2016:102). Forskning fra Norge konkluderer med at overgangen til stabilt arbeid avhenger av typen midlertidig stilling, og kjønn. For menn, var overgangen til stabil sysselsetting større for midlertidig ansatte i vikariater eller på prosjekt, enn for midlertidige ekstrahjelpere eller arbeidsledige. For kvinner, var overgangen til stabil sysselsetting større blant de som hadde midlertidig stilling, enn blant arbeidsledige, men typen midlertidig stilling hadde mindre å si (Svalund & Nielsen 2017).

Håndheving av reglene om midlertidighet (og innleie)

Midlertidige ansettelser er lovregulerte unntak fra standarden om faste ansettelser. Det har vært forsket på hvorvidt loven følges og hvordan håndhevingen av reglene fungerer. Fafos analyse av virksomheters begrunnelser for hvorfor de har midlertidige ansatte antyder at mellom 20 og 40 prosent av de midlertidige ansettelsene skjer utenfor de mulighetene som Arbeidsmiljøloven tillater. På direkte spørsmål, svarer 9 prosent av virksomhetene at de har vært i gråsonen eller brutt reglene for midlertidig ansettelse i løpet av de siste to årene. Andelen av virksomheter i gråsonen var høyest blant kommunal- og fylkeskommunal administrasjon, undervisning i grunn- og videregående skole og helse – og sosialtjenestene; altså offentlige bransjer med en relativt høy andel midlertidige (Svalund, Øistad & Alsos 2019). I fokusgruppeintervjuer med midlertidige og innleide ansatte kom det frem at mange av disse ansatte ikke kjente til lovverket som regulerte deres stilling. Dette gjelder spesielt ansatte på korte midlertidige kontrakter, som ekstrahjelpere og tilkallingsvikarere og innleide med utenlandsk bakgrunn innenfor bygg og kantinedrift. Dessuten er det å ta opp brudd på regelverket med arbeidsgiver/innleier forbundet med risiko for arbeidstakeren, dersom denne opplever at det å ta opp mulige brudd på loven med arbeidsgiver kan medføre at de mister jobben (Svalund mfl. 2019).

Hva sier forskningen om midlertidiges fagorganisering

Midlertidig ansatte er sjeldnere fagorganiserte enn fast ansatte. En tilleggsundersøkelse til AKU viser at 21 prosent av midlertidig og 39 prosent av fast ansatte var fagorganisert i 2017 (Nergaard 2018a). Det er flere årsaker til dette. De midlertidige er oftere unge, med lavere utdanning og en løsere tilknytning til arbeidslivet, noe som gjør at de ikke enda er fanget opp av fagforeningene (Drange, Nergaard & Steen 2017). Man kan også tenke seg at ansatte med en løsere tilknytning til virksomheten har lavere motivasjon til å involvere seg i virksomheten enn fast ansatte. Hvis de midlertidige har et kortsiktig perspektiv på sin relasjon til virksomheten, er det ikke sikkert de er så engasjerte i å påvirke virksomheten på overordnet nivå (Underthun & Jordhus-Lier 2018).

Selv om midlertidig og fast ansatte i samme virksomhet formelt sett er dekket av de samme kollektive ordningene, er det ikke dermed sagt at de har like stor tilgang til å delta i eller bruke ordningene. Som forskningen på håndhevelse av reglene om midlertidig ansettelse viser, medfører de ansattes midlertidige stilling i seg selv en risiko for at de ansatte ikke kjenner til gjeldende regler og avtaler eller at de tror de kun gjelder fast ansatte.

En midlertidig tilknytning kan også i seg selv bidra til å begrense hvor mye den enkelte ansatte føler seg trygg på å ytre seg om forhold ved arbeidsplassen. Et eksempel på dette er hvordan leger i spesialisering, de fleste i midlertidige stillinger, frykter å ta opp vanskelige temaer knyttet til både egne arbeidsvilkår og pasientsikkerhet fordi de er redde for å bli oppfattet som «vanskelige» (Torgersen 2012).

Tilkallingsvikarer/ekstrahjelper – definisjon og kunnskapsstatus

Med tilkallingsvikarer eller ekstrahjelper mener vi ansatte som tilkalles ved behov, men som inngår i toparts arbeidsforhold. Dette er atypiske arbeidsforhold fordi de avviker fra normen om fast arbeid, og de omfatter også vanligvis en arbeidstid kortere enn heltid. Etter forbudet mot nulltimerskontrakter, kontrakter uten garanti for noen lønn, vil tilkallingsvikarer ofte formelt være midlertidige ansatte med ny arbeidsavtale for hver enkelt tilkalling. Det er en glidende overgang mellom tilkallingsvikarer og fast ansatte med en lav fast stillingsbrøk som tar ekstravakter. I dagligvarebransjen er for eksempel begrepet «ekstrahjelp» brukt om ansatte i lav deltid som jobber fast en kveld hver uke og annenhver helg (Nergaard, Alsos, Bråten & Jensen 2015).

Omfang av tilkallingsvikarer

Nergaard mfl. (2015) estimerer omfanget av tilkallingsvikarer ved hjelp av en tilleggsundersøkelse til AKU i 2013, i betydning ansatte som ikke har fastlagt arbeidstid og kun arbeider når arbeidsgiver har behov for arbeidskraft, til 3 prosent av lønnstakere. Andelen var høyest blant unge og blant dem som ikke hadde lønnet arbeid som hovedaktivitet. Innen bransjene sosialtjenester, overnatting- og servering og varehandel er omfanget størst, og betydelig. Også innen forretningsmessig tjenesteyting og transport og lagring var det en relativt høy andel tilkallingsvikarer. I en egen undersøkelse av arbeidsforhold i utelivsbransjen svarte 24 prosent at de var tilkallingsvikarer eller ekstrahjelper (Nergaard mfl. 2015).

Utbredte diskusjoner/forskningsspørsmål om tilkallingsvikarer

I norsk sammenheng har forskning på tilkallingsvikarers arbeidsmiljø ofte vært sett i sammenheng med ufrivillig deltid eller undersysseltattes arbeidssposisjon, eller forskning på midlertidige ansettelser (Nergaard mfl. 2015). Spørsmålene som diskuteres sammenfaller med spørsmålene som stilles for andre typer av ansatte med uforutsigbar arbeidstid eller tilknytning: Er stillingen som tilkallingsvikar kortvarig eller langvarig? Er stillingen frivillig, eller grunnet mangel på fastere og mer forutsigbar tilknytning? Er stillingen som tilkallingsvikar forbundet med dårligere arbeidsforhold? Er stillingen som tilkallingsvikar forbundet med større risiko for arbeidsledighet eller usikkerhet? (Nergaard mfl. 2015).

Hva vet vi om tilkallingsvikarers arbeidsforhold fra tidligere forskning?

ILO oppsummerer fordeler og ulemper med tilkallingskontrakter i et notat fra 2004. Tilkallingsstillinger med varierende og korte arbeidstider kan være positivt for de som ønsker å jobbe litt av og til, men som egentlig har en annen hovedgeskjeft, for eksempel studenter eller pensjonister. Det kan bidra med arbeidserfaring til CV-en, og kan slik fungere som en inngangsport til arbeidslivet. Motsatt, anser ILO at en posisjon som tilkallingsvikar er preget av lav jobbsikkerhet, lav forutsigbarhet i arbeidstid og arbeidsmengde, og dermed i inntekt. Tilkallingsvikarer mottar vanligvis heller ikke bedriftsinterne goder, og opplever generelt lavere jobbtillfredshet (ILO (2004) referert i Nergaard mfl. 2015 s. 29).

En europeisk kartlegging av arbeidsforhold blant ulike tilknytningsformer, anser ansatte med nulltimerskontrakter å ha en relativt høy risiko for utrygge arbeidsforhold. Årsaken er mangelen på fastsatt arbeidstid, som igjen kan medføre økonomisk usikkerhet ved at den ansatte kan ha variabel eller for lav arbeidstid. Lav arbeidstid kan igjen medføre at ansatte faller under inntektsgrensen som kreves for å kvalifisere til sosiale ytelser som dagpenger. En annen risiko er dårlig tidsvelferd fordi mange kan oppleve at de må takke ja til vakter som tilbys av arbeidsgiver i frykt for å ikke bli tilbudt vakter i fremtiden (Broughton mfl. 2016:122). Ufrivillig deltid innebærer noen av de samme risikoene, knyttet til at arbeidstakeren ikke er sikret det ønskede antall arbeidstimer, og dermed lønn (s. 81). Risikoen knyttet til lav deltid (under 8 timer per uke) er lavere jobbsikkerhet, lav inntekt som igjen gir dårligere tilgang til velferdsgoder som dagpenger og pensjon og dårligere utviklingsmuligheter i jobben (Broughton mfl. 2016:77).

Tilkallingsvikarer utgjør en relativt liten andel av arbeidstakere, så egne studier av tilkallingsvakter er sjeldne. Forskning på arbeidsmiljø for midlertidige ansatte, ansatte i lav deltid og ufrivillig deltid vil også kunne være aktuelle for tilkallingsvikarer eller ekstrahjelper. Når det gjelder forskning på midlertidige, viser den til at de mest ustabile og uforutsigbare midlertidige stillingene har størst negative konsekvenser blant annet for helse, men også for arbeidsinkludering. For eksempel finner Svalund og Nielsen (2017) at det for mannlige midlertidige i stillinger som ekstrahjelp har lavere sjanse for å få stabil sysselsetting etter to år, enn midlertidige i prosjektstillinger eller vikariater.

I tilleggsundersøkelsen til AKU fra 2013 kommer det frem at en av fire tilkallingsvikarer er i stillingen fordi de ikke har fått annet arbeid. Resten svarer at de ønsker å kombinere ekstrajobb med studier, at de ønsker den fleksibiliteten som en slik stilling gir, eller annet. Omkring en tredjedel har hatt ekstrahjelpstillingen i mer enn to år, resten, kortere.

Ufrivillig deltid – definisjon og kunnskapsstatus

Arbeid på heltid er ansett som normen i arbeidslivet, og inngår som en av de tre pilarene som definerer standardarbeidsforholdet. I Norge er også heltid normalen: omkring 76 prosent av sysselsatte jobbet heltid i 2019, mens 24 prosent jobber deltid. Deltidsandelen for kvinner ligger på 35 prosent, mens den for menn er på 14 prosent. Andelen som jobber deltid blant kvinner har vært synkende de siste 20 årene, mens deltidsandelen blant menn har vært svakt økende². En nyere antologi fremhever dualiteten i deltidarbeid (Nicolaisen, Kavli & Jensen 2019b). Deltid kan både være et gode som tillater arbeidstakere en fleksibilitet med tanke på hvor mye tid de ønsker å bruke på lønnet arbeid, og en marginalisert posisjon. Det avhenger av konteksten rundt deltiden. Nicolaisen, Kavli og Jensen (2019a:11) sorterer deltidarbeid utfra om posisjonen er frivillig eller ufrivillig og om den er preget av gode arbeidsforhold og gir tilgang til velferdsstatens sikkerhetsnett på lik linje som heltidsansatte. Som utgangspunkt, har deltidansatte stort sett de samme rettighetene som heltidsansatte i det norske trygdesystemet (Nicolaisen mfl. 2019a).

Deltidsarbeid er ikke i seg selv en tilknytningsform, men defineres som noe annet enn standard arbeid ved at avtalt arbeidstid er lavere enn det som utgjør en full stilling. I forbindelse med denne rapporten om atypiske tilknytningsformer har vi likevel valgt å inkludere ansatte i uønsket deltid som en kategori av atypisk arbeid. Deltidsansatte utgjør i mange tilfeller en arbeidskraftressurs som øker bedrifters numeriske fleksibilitet ved at de kan ta ekstravakter ved behov. Sånn sett, kan det å ha ansatte i stillinger som er mindre enn de ansattes arbeidskapasitet/arbeidstidsønske, forstås som en arbeidskraftstrategi for å øke fleksibiliteten (Nergaard mfl. 2015). Forbudet mot nulltimerskontrakter fra 2019 aktualiserer også bruken av små deltidstillinger som arbeidskraftstrategi. I helse og omsorg er det en innarbeidet kultur for deltidarbeid. Slik turnusarbeidet og arbeidstidsordningene er organisert, er deltidstillinger på mange arbeidsplasser i helse og omsorg et premis for at turnusen skal fylles opp (Ingstad 2016). Deltidstillinger er også en utbredt bemanningsstrategi innen varehandel, som også er preget av en høy andel ansatte i ufrivillig deltid (Nergaard 2012).

Et annet eksempel er luftfart. Før koronakrisen begrenset lufttrafikken og medførte helt andre bekymringer for bransjen, var den preget av at mange reiser i forbindelse med helg og en stor variasjon i aktivitet mellom ulike sesonger. Det ga selskapene et stort behov for numerisk fleksibilitet. Selskapene i Norge løste dette gjennom ulike modeller, blant annet ved å ansette midlertidig i høysesong, ved å ha avtaler om varierende stillingsprosent gjennom året og ved å ansette en andel av arbeidstakerne i lave deltidstillinger med mulighet for ekstravakter i høysesong. Innleie fra bemanningsbyrå, eller leie av fly med personell for enkelte ruter er andre brukte strategier (Underthun & Ingelsrud 2019). En kartlegging av arbeidsforhold innen luftfart, viste at det var en relativt høy andel deltidansatte blant piloter, kabinpersonale, stuere og servicepersonell. Mens de fleste pilotene var ansatt i ønsket deltidstilling, var det flere av de kabinansatte som oppga uønsket deltid, og over halvparten av de deltidansatte stuerne og servicepersonalet var ansatt i en stilling som var lavere enn de ønsket seg (Underthun & Ingelsrud 2019).

Det er ikke rett frem å skille mellom hva som er ufrivillig og frivillig deltid. Dersom hovedårsaken til at den ansatte jobber deltid er at det ikke fins større stillinger, karakteriseres dette gjerne som ufrivillig deltid. Samtidig er det mange andre årsaker til at en arbeidstaker kan velge å være ansatt i en deltidstilling selv om det ikke samsvarer med arbeidstakerens ønsker: Årsaker som sviktende helse, misforhold mellom krav på jobben og arbeidskapasitet, eller sosiale forpliktelser som begrenser arbeidsmengden, gjerne på grunn av manglende sosiale støtteordninger, kan også være kilder til ufrivillig deltid (Nicolaisen mfl. 2019a:10). Også om mangelen på heltidstillinger er reell kan problematiseres. Sykehussektoren og kommunal helse og omsorg har hatt et trepartssamarbeid for å skape heltidskultur i sektoren gjennom mange år. I sykehusene har alle ansatte blitt tilbudt fulle stillinger av arbeidsgiverne, men utfordringen er at tilbudene ikke

² <https://www.ssb.no/statbank/sq/10041602>, hentet 13.10.2020

aksepteres av arbeidstakerne; enten fordi de innebærer en hyppigere frekvens av helgejobbing, eller arbeid på en annen avdeling i tillegg til den hvor de har hoveddelen av stillingen. Hvorvidt deltidsansatte som ikke takker ja til heltid under slike vilkår kan karakteriseres som ufrivillig eller frivillig deltidsansatte, diskuteres.

I tillegg til ufrivillig og frivillig deltid, er undersysselssetting et begrep som benyttes i denne sammenhengen. SSBs Arbeidskraftundersøkelse (AKU) benytter kategorien «Undersysselsatte», definert som «...deltidssysselsatte personer som har forsøkt å få lengre arbeidstid ved å kontakte NAV, annonsere selv, spørre nåværende arbeidsgiver e.l. De må kunne starte med økt arbeidstid innen en måned»³. SSBs statistikk viser at andelen undersysselsatte har ligget på 2 til 3 prosent de siste ti årene, med høyest nivå innen overnattings- og serveringsvirksomhet, varehandel og helse- og sosialtjenester, alle med 4 til 5 prosent undersysselsatte⁴. Amble (2008) problematiserer begrepet «undersysselsatt» ved å vise til at mange av dem som arbeider ufrivillig deltid, i virkeligheten jobber mer enn deres avtalte stillingsstørrelse og dermed ikke er undersysselsatte med tanke på arbeidstid. Utfordringen for ansatte i ufrivillig deltid ligger heller i at de opplever dårlig tidsvelferd fordi de ikke er sikre på om eller når de ekstra vaktene kommer.

I denne rapporten definerer vi ufrivillig deltid som en posisjon hvor deltidsansatte oppgir mangel på større stilling som hovedårsak til at de jobber deltid og at de ønsker en større stilling enn de har. Basert på denne definisjonen kan vi kategorisere ansatte i YS Arbeidslivsbarometer. Det er ikke noe skille mellom frivillig og ufrivillig deltidsansatte i Levekårsundersøkelsene. Gitt det store spennet i årsaker til og kvaliteter ved deltidsarbeid, vil vi i hovedsak ikke behandle deltid generelt i denne rapporten. Vi konsentrerer oss om ansatte som jobber ufrivillig deltid.

Utbredelse av ufrivillig deltid

En analyse av AKU fra 2010 gir en oversikt over deltidsansattes arbeidstidsønsker (Nergaard 2010). Den finner at kvinner oftere jobber deltid enn menn, men at det ikke er noen kjønnsforskjeller i andelen som jobber uønsket deltid, definert som at de ønsker lengre arbeidstid. Omkring 16 prosent av deltidsansatte menn og 19 prosent av deltidsansatte kvinner ønsket lengre arbeidstid. Ser vi kun på de som anser seg for å være hovedsakelig yrkesaktive (ikke pensjonister, uføre, hjemmeværende, studenter), er andelen 22 prosent for begge kjønn. For kvinner er sammenhengen mellom deltid og utdanningsnivå tydelig: deltidsandelen avtar med utdanningens lengde. Denne sammenhengen er også til stede for menn, men svakere, dog fra et utgangspunkt med lav deltidsandel. Andelen av deltidsansatte i ufrivillig deltid er også høyere blant ansatte med kort utdanning. Det er i kvinnedominerte yrker uten krav til høyere utdanning at deltidsandelen er størst, og også andelen i ufrivillig deltid. Butikkmedarbeidere, hjelpepleiere, omsorgsarbeidere, servitøryrker, og kantinearbeidere hadde høyest deltidsandel. Arbeidstakere med kort ansiennitet og arbeidstakere med midlertidig tilknytning har større sannsynlighet for å være i en stilling med ufrivillig deltid. Det er også en høyere andel av ufrivillig deltid blant deltidsansatte som jobber skift eller turnus eller arbeid på kveld, helg og natt. To tredjedeler av dem som jobbet i en uønsket deltidsstilling svarte at hovedårsaken er mangel på heltidsarbeid. Den resterende tredjedelen oppgir andre grunner, som omsorg for egne barn, egen sykdom eller andre personlige eller familiemessige grunner (Nergaard 2010).

Andelen ansatte i ufrivillig deltid rapporteres ikke av SSB jevnlig, men utviklingen i andelen undersysselsatte kan gi en pekepinn på hvilken retning andelen i ufrivillig deltid beveger seg, selv om undersysselsatte har en strengere definisjon. Andelen undersysselsatte er høyest innen overnatting og servering, hvor den har steget blant begge kjønn i løpet av det siste tiåret. Utviklingen innen helse- og sosialtjenester har vært motsatt: færre kvinner er undersysselsatte i denne sektoren. Andelen av undersysselsatte blant menn i helse- og sosialtjenestene er derimot

³ <https://www.ssb.no/aku>. Hentet 17.09.20

⁴ Tabell: <https://www.ssb.no/statbank/table/11188/tableViewLayout1/?rxid=393eeea6-b891-46e9-ba49-1bcd8245d5de>. Hentet 16.09.20. Forfatteren har beregnet andel.

økende. Innen varehandel ser vi en økning i andelen undersysselsatte blant begge kjønn i løpet av de siste ti årene⁵.

Varigheten av ufrivillig deltid og overganger

Som for midlertidighet og ekstrahjelper/tilkallingsvakter ansees varigheten og overgangen fra en ufrivillig deltidstilling til en fast stilling som avgjørende for hvor problematisk tilknytningsformen er. Overgangsraten til fast arbeid ser ut til å variere mellom ansatte i ulike bransjer, land og egenskaper ved arbeidstakerne. Svalund (2011) følger arbeidstakere over to år i Arbeidskraftundersøkelsen, og definerer de som er undersysselsatte eller har lavere stillingsstørrelse enn de skulle ønske i store deler av toårsperioden som «fastlåste». Han finner at kvinner oftere er fastlåst enn menn, og at organiseringen av arbeidstid har betydning for varigheten av ufrivillig deltid. Han finner også store forskjeller mellom næringer og yrker, hvor hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og assistenter, renholdsarbeidere, kantineansatte og ansatte i skolefritidsordningen oftere enn andre er fastlåst i en ufrivillig deltidstilling. Svalund finner også at ufrivillig deltidansatte i varehandel, offentlig administrasjon og helse- og sosialtjenester har lavere sannsynlighet for å bevege seg over i en heltidsstilling enn tilsvarende grupper i andre næringer. Samtidig hadde de større sannsynlighet for å bevege seg over i en stilling av frivillig deltid, sannsynligvis ved at deres arbeidstidsønsker tilpasses situasjonen.

Arbeidsforhold blant ansatte i ufrivillig deltid

Den europeiske kartleggingen av arbeidsforhold i ulike tilknytningsformer, understreker at frivilligheten av stillingen er av avgjørende betydning for kvaliteten av arbeidsforholdet. Likevel påpeker forfatterne at alle som jobber deltid også har lavere inntekt, og dermed vil få lavere uttelling i sosiale støtteordninger og pensjon. Deltidsansatte har også oftere dårligere karrieremuligheter (Broughton mfl. 2016). Svært lave deltidstillinger og ufrivillig deltid ansees å være forbundet med en høyere risiko enn frivillig deltid. Svært lave deltidstillinger medfører lav inntekt og en høyere risiko for at ansatte faller under grenseverdier for tilgang til arbeidsrelaterte ytelser. Ufrivillig deltid er i seg selv også knyttet til mangelen på de arbeidstiden og dermed en lønn som er på nivå med hva arbeidstakeren selv ønsker og trenger (Broughton mfl. 2016:81).

En studie blant finske arbeidstakere understreker det viktige skillet mellom ansatte i frivillig og ufrivillig deltid: Ansatte i ufrivillig deltid hadde dårligere muligheter til kompetanseutvikling, lavere autonomi og lavere jobbsikkerhet enn ansatte i fast heltid og ansatte i frivillig deltid (Kauhanen & Natti 2015). En studie av ufrivillig deltid blant fagforeningsmedlemmer i kommunal helse og omsorg viste at ansatte i ufrivillig deltid oftere jobbet ubekvemme vakter på kveld og helg (Ingelsrud & Falkum 2019). Dessuten kom det frem i en annen undersøkelse at de ansatte som ønsket lengre arbeidstid også sjeldnere opplevde å få brukt kompetansen sin i jobben (Ingelsrud & Falkum 2017).

Innenfor både privat og offentlig sektor har deltidansatte lavere organisasjonsgrad enn heltidsansatte. Det er færre organiserte blant arbeidstakere i kort deltid, enn i lang deltid (Nergaard 2018a). Denne statistikken har ikke sammenlignet ansatte innenfor samme bransje, og ser heller ikke hvorvidt deltidstillingen er frivillig eller ikke.

⁵ Tabell: <https://www.ssb.no/statbank/table/11188/tableViewLayout1/?rxid=393e66a6-b891-46e9-ba49-1bcd8245d5de>. Hentet 16.09.20. Forfatteren har beregnet andel.

Selvstendige og frilansere – definisjon og kunnskapsstatus

Et utgangspunkt for arbeidet vårt har vært at 'selvstendig næringsdrivende' og 'frilansere' kan karakteriseres som atypisk tilknyttet arbeidslivet fordi kategoriene avviker fra standardarbeidsforholdet. Det er imidlertid ikke gitt at selvstendig næringsdrivende er å betrakte som en atypisk tilknytningsform om en retter blikket mot bestemte bransjer. Kategorien skiller seg fra andre vi belyser gjennom at disse sysselsatte ikke er arbeidstakere. I en del næringer og yrker er denne tilknytningsformen det som man kan anse som standard, og i kvantitativ forstand den typiske tilknytningsformen. I primærnæringen, mange håndverksyrker, og kunst og kultur har det for eksempel lenge vært vanlig å ha denne tilknytningsformen. Samtidig har det i den senere tid vært et fokus på at arbeidsgivere velger å knytte til seg selvstendig næringsdrivende i stedet for å ha ansatte med den hensikt å oppnå større fleksibilitet og mindre risiko, selv om arbeidet *de facto* tilsvarer lønnsarbeid. I en del tilfeller forplikter den selvstendige for eksempel til å utelukkende jobbe for én arbeidsgiver. Dette fenomenet har blitt kjent som *falsk selvstendighet* eller *bogus self-employment*, og refererer typisk til situasjoner hvor det heller skulle vært et reelt ansettelsesforhold eller hvor det er betydelige gråsoner mellom det å være ansatt og det å være selvstendig næringsdrivende (Broughton mfl. 2016; Thörnquist 2015).

Det er imidlertid ofte vanskelig å skille disse situasjonene eller gråsonene fra andre former for selvstendighet ut ifra tilgjengelige undersøkelser, og vi må derfor ta utgangspunkt i selvstendig næringsdrivende i kategorier som kan nærme seg disse problemstillingene på mer indirekte måter. Ifølge Broughton et al er det for eksempel lite sannsynlig at problemet i særlig stor grad omfatter selvstendige *med ansatte*, og vi har i gjennomgangen av data fra Levekårsundersøkelsen og YS Arbeidslivsbarometer valgt å utelate denne kategorien fra de fleste av analysene. Kategoriene *frilans* eller *oppdragstaker* er imidlertid overrepresentert blant selvstendig næringsdrivende (spesielt uten ansatte), og vi mener at disse kategoriene bør diskuteres sammen. Som vi skal komme tilbake til når vi ser nærmere på frilansmusikere, er det dessuten ikke uvanlig at en person både kan være selvstendig næringsdrivende uten ansatte, mottaker av lønnsinntekt som ikke-ansatt lønnsinntaker og midlertidig ansatt eller fast ansatt på deltid. Slike kombinasjoner er vanskelig å fange i de kvantitative surveyundersøkelsene vi har tatt utgangspunkt i, men er like fullt svært viktige å belyse.

Arbeidsforhold blant selvstendig næringsdrivende og frilansere har de siste årene blitt behandlet i en rekke norske og europeiske utredninger. I Norge har både Fafo (Nergaard 2018b) og Menon (Grunfeld, Salvanes, Hvide, Jensen & Skogstrøm 2016) kartlagt fenomenet, mens EU-parlamentet fikk gjennomført en omfattende undersøkelse på tvers av europeiske land i 2016 (Broughton et al. 2016). Av andre undersøkelser er for eksempel Institute for Public Policy Research (Hatfield 2015), og mer bransjespesifikke utredninger, for eksempel innen sivil luftfart (Jorens, Gillis, Valcke, De Coninck, Devolder & De Coninck 2015). I utredningene har det både blitt kartlagt utbredelse av fenomenet, og hvordan selvstendig næringsdrivende rapporterer om sine arbeidsforhold. Nergaard og Jesnes (2019) har undersøkt betingelser for representasjon blant selvstendige innen kunst og kultur.

Begrepsdiskusjon

Vi må først komme inn på selve begrepet. Hva skiller selvstendig næringsdrivende fra andre sysselsatte? Nergaard (2016, side 57) definerer selvstendig næringsdrivende som det motsatte av en arbeidstaker gjennom at den sysselsatte «utfører arbeid for egen risiko».

Jesnes og Nergaard (2019) skiller i sin rapport om kulturfeltet mellom *arbeidstakere* (faste eller midlertidige), *ikke-ansatt lønnsinntaker* og *selvstendig næringsdrivende*. Et viktig, men ikke helt enkelt begrepskille er her mellom ikke-ansatt lønnsinntaker og selvstendig næringsdrivende. Dette er et vesentlig skille i Norge fordi en ikke-ansatt lønnsinntaker mottar lønn/honorar som behandles og skattes som lønn. Dette er for eksempel vanlig blant akademikere som tar på seg

sensur- eller undervisningsoppdrag på andre institusjoner enn der de har hovedarbeidsforholdet, og blant yrkesgrupper som journalister og musikere som går inn i kortere oppdrag som ikke-ansatt lønsmottaker/frilanser. Ikke-ansatte lønsmottakere mangler en del rettigheter som arbeidstakere har, som for eksempel syke- (første 16 dager) eller feriepengene. Samtidig må arbeidsgiver betale arbeidsgiveravgift og har også jobben med å trekke skatt av honoraret/lønnen som utbetales. Det blir også trukket lønn til pensjon. Gruppen har også rett på dagpenger ved arbeidsledighet, og 100 prosent sykepenge fra dag 17. Selvstendig næringsdrivende må på sin side selv sørge for pensjonssparing, og har ikke rett på dagpenger ved arbeidsledighet. De har ingen sykepenge rettigheter før dag 17, og fra dag 17 dekkes kun 75 prosent. De kan imidlertid kjøpe egen tilleggforsikring i folketrygden for å få dekket sykefravær fra første dag. Nergaard og Jesnes (2019 side 17) viser i sin tabell de overordnede forskjellene mellom de ulike tilknytningsformene på denne måten:

Tabell 1: Forskjeller i rettigheter og plikter mellom arbeidstakere, ikke-ansatte lønsmottakere og selvstendige (Nergaard og Jesnes 2019: side 17).

Tilknytningsform	AML	Betaling	Skatt	Sykepenge	Dagpenger ved ledighet
Arbeidstaker, def. AML §1-8	Omfattes	Lønn og krav på feriepenge	Arbeidsgiver trekker og betaler	100 prosent dekket	Ja
Frilanser/ikke-ansatt lønsmottaker	I hovedsak ikke	Honorar per oppdrag. Ikke rett på feriepenge	Arbeidsgiver trekker og betaler	Ingen dekning først 16 dager, men 100 prosent fra dag 17	Ja
Selvstendig: En som driver for egen regning og risiko	Omfattes ikke	Betaling per oppdrag	Selv ansvarlig	Ingen dekning første 16. 75 prosent dekning fra dag 17	Som hovedregel ikke

Nergaard (2018) betegner selvstendig næringsdrivende som en sammensatt gruppe som både omfatter selvstendige (enkeltmannsforetak eller eget AS) og det vi kan kalle *oppdragstaker*. Og det er i denne gruppen av oppdragstakere som oftest er formelt organisert som enkeltmannsforetak, at vi kan finne det atypiske ved selvstendige. Det atypiske ved å være oppdragstaker på denne måten er at selvstendige i realiteten utfører lønnsarbeid ved at de gjennomfører konkrete oppdrag for en arbeidsgiver. Dette er, som nevnt tidligere, en bekymring fordi den sysselsatte i kraft av å være selvstendig mister vesentlige rettigheter som sykepenge og retten til pensjon.

I sin rapport om selvstendige og prekære posisjoner som sysselsatte skiller Broughton et al. (2016) mellom kategorier av selvstendig næringsdrivende ut ifra hva slags type yrker vi snakker om⁶. Her skiller de mellom: 1. Entrepreneurs; 2. Traditional, free professionals; 3. Craft workers, traders and farmers; 4. Skilled, unregulated professions; 5. Unskilled, unregulated professions. De første tre kategoriene er ifølge Broughton et al. relativt uproblematisk, mens det er i de to siste kategoriene hvor risikoen for «falsk selvstendighet» er til stede, der oppdragsgiver i realiteten fungerer som (ofte eneste) arbeidsgiver med reell styringsrett over arbeidstid og arbeidsoppgaver. Broughton et al. opererer med en annen, og enklere avgrensning av «frilanser»

⁶ Basert på Pedersini og Coletto (2009, side 2)

gjennom at det betyr «selvstendig næringsdrivende uten ansatte». I Norge er det i utgangspunktet en strengere definisjon. I folketrygdloven defineres Frilanser under §1-9 som «enhver som utfører arbeid eller oppdrag utenfor tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse, men uten å være selvstendig næringsdrivende»⁷. I praksis er det imidlertid vanskelig å skille begrepene fra hverandre, da en typisk frilanser både kan motta lønn som ikke-ansatt lønnsinntaker, eller som næring via enkeltmannsforetak eller AS.

Utbredelse

Hvor utbredt er så selvstendig næringsdrivende i Norge og Europa, og kan vi si noe om utbredelsen av kategoriene som potensielt kan være «prekære»? Nergaard (2018) benytter AKU-data i sin gjennomgang av selvstendig næringsdrivende, noe som også gjør av vi kan sammenligne lignende kilder i ulike EU-land. Nergaard har også benyttet SSBs sysselsetningsstatistikk og skatteopplysninger som gjør det mulig å skille næringsinntekt fra lønnsinntekt. En mer krevende gruppe å måle er *frilanserne* eller *oppdragstakere*. Denne kategorien mottar typisk lønnsinntekt, men er ikke ansatt av virksomheten de utfører arbeid for. De har med andre ord heller ikke en midlertidig stilling, men får betalt per oppdrag.

Nergaard (2018) viser at Norge har en lav andel selvstendige sammenlignet med andre europeiske land. I 2017 var det registrert 3,6 prosent selvstendige uten ansatte, og 1,5 prosent selvstendige med ansatte (primærnæring ekskludert). Til sammenligning hadde Sverige 4,6 prosent selvstendige uten ansatte og 3,2 med, Storbritannia 11,6 selvstendige uten ansatte og 2,2 med, og Hellas 16,3 selvstendige uten ansatte og 7,1 prosent med ansatte. Broughton et al. (2016)⁸ viser til at i overkant av 10 prosent av sysselsatte i Europa er selvstendig næringsdrivende uten ansatte. Selvstendig næringsdrivende *med ansatte* utgjør om lag 4 prosent av den totale sysselsettingen i Europa. Broughton et al. viser også til at det tradisjonelt har vært et betydelig høyere innslag av selvstendig ansatte i land som har hatt en stor primærnæring, der Hellas og Italia er gode eksempler. I enkelte andre land har en stor andel av sysselsetningsveksten etter finanskriser kommet i form av flere selvstendig næringsdrivende. Storbritannia er et godt eksempel, der 40 prosent av sysselsetningsveksten mellom 2010 og 2014 ifølge Hatfield (2015) består av selvstendig næringsdrivende. Dette kan tolkes som at usikkerhet i det europeiske arbeidsmarkedet har gitt utslag i ikke-standard tilknytningsformer som det å være selvstendig næringsdrivende. Hatfield peker med dette også på forholdet til arbeidsledighet. I land der det er eller akkurat har vært høy arbeidsledighet (som i mange Sør-europeiske land) ser det også ut til å være en høy andel selvstendig næringsdrivende. Det er også en høy andel andre atypiske tilknytningsformer i disse landene (se f.eks. Gialis et al. 2018). Ser man bort fra primærnæringene, har økningen i selvstendige uten egne ansatte vært høyest i Nederland, Storbritannia, Frankrike og Luxembourg, mens andelen i de skandinaviske landene har vært relativt stabil (Nergaard 2018b:108).

I en tilleggsundersøkelse til AKU i 2016 ble det stilt spørsmål om oppdragstakere, for å fange opp utbredelsen av frilansarbeid i Norge. Ca. 7 prosent av sysselsatte i AKU svarte at de hadde jobbet som frilanser/oppdragstaker i løpet av de siste 12 månedene. Halvparten av de selvstendig næringsdrivende svarte bekreftende på det samme spørsmålet, mens kun 4 prosent av lønnsinntakere svarte det samme. Det er altså et betydelig overlapp mellom det å være selvstendig næringsdrivende og det å være frilanser.

Blant lønnsinntakere svarte kun 1 prosent at de er frilanser som hovedsysselsetting, mens blant selvstendige svarte 37 prosent det samme. I enkeltmannsforetak svarte 60 prosent at de hadde jobbet som oppdragstaker. 14 prosent svarte at de jobbet som frilanser uten eget selskap. Dette er ifølge Nergaard (2018) vanlig blant lønnsinntakere som er frilans på siden av et annet ansettelsesforhold. Altså virker det som at antallet som opererer som frilanser i form av ikke-

⁷ https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19/KAPITTEL_2-1#§1-9

⁸ Broughton et al. (2016) baserer sin gjennomgang av arbeidsforhold blant selvstendig næringsdrivende på den europeiske arbeidskraftundersøkelsen *European Labour Force Survey* fra 2014.

ansatt lønnstaker er svært begrenset. Næsheim og Johansen (2018) har kartlagt den samme gruppen fra SSBs sysselsettingsstatistikk. De fant mellom 30 og 50 000 aktive arbeidsforhold (ikke antall sysselsatte) mellom 2015 og 2017. I denne statistikken klassifiseres sysselsatte som frilansere/oppdragstakere hvis oppdrag er registrert med gyldig startdato, og lønn (med fastlønn eller timelønn) utbetalt av arbeidsgiver i den måneden det telles.

Menon (Grunfeld et al. 2016) baserer sin gjennomgang av selvstendig næringsdrivende på en kombinasjon av Levekårsundersøkelsene i 2009 og 2013, registerdata over sysselsatte i Norge (1995-2010), statistikk over næringsinntekt fra selvangivelsesregisteret, foretaksdata fra SSB, AKU, og regnskaps- og eierskapsdata fra Menons bedriftsdatabase. Menons gjennomgang viser at andelen selvstendig næringsdrivende i primærnæringene har vært raskt fallende de senere årene, mens andelen som jobber innen IKT, kunst og kultur og undervisning øker. De som er selvstendige har et noe lavere utdanningsnivå sammenlignet med øvrige sysselsatte, men det er verdt å merke seg at tilsiget av selvstendige de senere årene har høyere utdanningsnivå (i tråd med resten av befolkningen). Det er også klare kjønnsforskjeller i selvstendig næringsdrivende i Norge. Menn har oftere håndverksyrker, mens kvinner har markant høyere utdanningsnivå og innehar yrker som lege, advokat og tannlege.

Selv om vi skal komme tilbake til en diskusjon rundt fagbevegelsens rolle som støtte for selvstendige, viser tallene at gruppen i svært liten grad er fagorganisert. Menon (Grunfeld et al. 2016) viser at kun 6 prosent av gruppen er fagorganisert, mot 60 prosent av andre sysselsatte.

Arbeidsforhold

Ifølge Grunfeld et al. (2016) har selvstendig næringsdrivende omtrent det samme inntektsnivået som øvrige sysselsatte, men også her er det kjønnsforskjeller. Mens kvinnelige selvstendig næringsdrivende har betraktelig høyere lønn enn medianinntekt (80 000,- over), har mannlige selvstendig næringsdrivende lavere lønn sammenlignet med medianen (65 000,- under medianinntekt). Dette forklares av Menon som en utdanningseffekt gitt at kvinnelige selvstendig næringsdrivende har en annen yrkes- og utdanningsprofil enn mannlige selvstendig næringsdrivende. Hvis vi ser på bransjen med størst vekst av selvstendig næringsdrivende ser vi imidlertid at kunst og kultur har hatt lavere reallønnsvekst mellom 2007 og 2017 enn gjennomsnittet i industrien (Nergaard og Jesnes, 2019). I EU oppgir selvstendig næringsdrivende uten ansatte/frilansere et lavere inntektsnivå enn fast ansatte, og dette mønsteret er mest typisk for land sør og øst i Europa (Broughton et al. 2016). Selvstendig næringsdrivende *med ansatte* oppgir høyere inntekt enn faste ansatte.

Som nevnt må selvstendige dekke utgifter til pensjon selv, men det er valgfritt å opprette egen tjenestepensjon. Uten egen spareordning har selvstendige kun Folketrygdens grunnpensjon. Det er her interessant at kun 12 prosent av selvstendig næringsdrivende rapporterer at de sparer i pensjonsordning (Grunfeld et al. 2016). En undersøkelse gjennomført av DNB i 2012 viser også at selvstendige satser på andre former for sparing, eiendomsinvestering og lignende. Men det ligger en høyere risiko i en slik strategi, da selvstendige ifølge Menon i liten grad tar høyde for risikoen som ligger i inntektsbortfall.

Broughton et al. (2016) viser til at frilansere/selvstendige uten ansatte har høyere risiko for å stå uten sosiale rettigheter enn andre sysselsatte, og spesielt gjelder dette utvalgte land i Øst-Europa og Sør-Europa.

En bekymring i både EU og Norge er om selvstendighet er en av flere måter som arbeidsgivere benytter seg av for å minimere risiko ved ansettelse og unngå arbeidsgiveravgift/sosiale kostnader, og at en andel selvstendige i realiteten ikke har mer enn én arbeidsgiver. Kautonen et al. (2018) mener at det er betydelige gråsoner mellom det å være selvstendig og det å være ansatt. Ifølge disse forfatterne innebærer det å være selvstendig næringsdrivende en betraktelig høyere risiko for den sysselsatte – både når det gjelder mulig inntektsbortfall, mindre forutsigbar arbeidstid, mangel på opplæring og sviktende HMS-rutiner. Sviktende HMS-rutiner og risiko for

fall og ulykker er mest prekært i bransjer som bygg og anlegg. En undersøkelse fra 2010 (Anderson, 2010) viste for eksempel at arbeidsmigranter fra Øst-Europa med status som selvstendig næringsdrivende hadde betydelig svakere rettigheter og var mer utsatt for dårlig HMS enn sysselsatte som var i et ansettelsesforhold.

I 2017 ble det lagt til en undersøkelse i AKU som skulle inngå i Eurostats oversikt over arbeidsforholdene til selvstendig næringsdrivende (Nergaard, 2018). Som også Broughton et al. (2016) og Hatfield (2015) tidligere hadde kartlagt, var en viktig bakgrunn for dette å kartlegge de mer *atypiske* sidene ved selvstendige, forstått som at næringsdrivende reelt sett burde vært i et ordinært lønnsforhold. Et spørsmål som ble brukt for å kartlegge dette var spørsmålet om *antall kunder*. I AKUs tilleggsundersøkelse fra 2017 kom det fram at 11 prosent av de selvstendige uten ansatte⁹ oppga å kun ha jobbet for én kunde/klient de siste 12 månedene. Slått sammen med spørsmålet om en enkeltkunde står for 75 prosent eller mer av inntekten viste imidlertid tallene fra AKU at andelen selvstendige uten ansatte som i det store og det hele er avhengig av én kunde, var på rundt 30 prosent.

På spørsmål om de som er selvstendige *ønsker* å ha denne tilknytningsformen svarer om lag 70 prosent positivt, men 20 prosent svarer at de hadde foretrukket å være lønnsinntakere.

Nergaard viser med de samme tallene fra tilleggsundersøkelsen i AKU at selvstendig næringsdrivende virker mer tilfredse med arbeidssituasjonen enn andre sysselsatte. Det er mest naturlig å sammenligne selvstendig næringsdrivende uten ansatte med lønnsinntakere. 65 prosent av selvstendige i AKU oppgir å være svært fornøyde med jobbsituasjonen, mot 53 prosent av lønnsinntakere.

Basert på levekårsundersøkelsen fra 2013 viser Menon (Grunfeldt et al. 2016) også til at selvstendige oppgir noe høyere jobbtilfredshet enn andre sysselsatte. De trives jevnt over bedre på jobb, og er mer motiverte enn andre. Andelen som er fornøyde med arbeidsplassen er høyere, og selvstendige søker i mindre grad arbeid andre steder.

Funnene fra Norge harmonerer også rimelig godt med funn på EU-nivået (Broughton et al. 2016), men det er forskjeller mellom ulike grupper av selvstendige. Ifølge analysene som er basert på den Europeiske arbeidsforholdssurveyen (European Working Conditions Survey 2010) skårer selvstendige med enkeltmannsforetak høyere enn andre sysselsatte med tanke på jobbsikkerhet, men svarer gjennomsnittlig på jobbtilfredshet. Selvstendig næringsdrivende *med ansatte* skårer imidlertid høyere enn gjennomsnittet på jobbtilfredshet. Denne gruppen skårer også høyt på jobbsikkerhet, tilfredshet med inntekt og opplevelse av karrieremuligheter.

Utdanning og karrieremuligheter er et område der det kan være utfordrende å være selvstendig næringsdrivende. Som selvstendig næringsdrivende må den sysselsatte selv sørge for utdanning/tiltak som kan bedre karrieremuligheter. Basert på levekårsundersøkelsen i 2013 viser Menon til at selvstendig næringsdrivende i Norge opplever at de får utnyttet og videreutviklet ferdighetene sine på jobb i større grad enn lønnsinntakere. Samtidig deltar selvstendig næringsdrivende i betraktelig mindre grad enn andre sysselsatte i etter- og videreutdanning. På EU-nivået ser vi også at muligheter for utdanning er på et lavere nivå for selvstendig næringsdrivende enn andre grupper. Broughton et al. (2016) trekker nettopp fram at *low investment in training* er en vesentlig risiko for selvstendige/frilansere.

Ifølge Broughton et al. (2016) rapporterer særlig selvstendig næringsdrivende uten ansatte (også definert som frilansere) oftere svakere generell helse, høyere fysiske krav, og høyere psykososiale krav.

Det å være selvstendig næringsdrivende er ikke nødvendigvis prekært i seg selv, men det er viktig å være klar over at de gjennom å ikke være i et ansettelsesforhold faller utenfor mange ordninger. I tillegg til risiko knyttet til varierende inntekt, manglende automatikk i pensjonssparing

⁹ N=529

osv., dekkes de ikke av tariffavtaler og blir ikke representert av fagforeninger på tradisjonelle måter (selv om dette er noe som fagbevegelsen har begynt å satse på).

Innleie fra bemanningsbyrå – definisjon og kunnskapsstatus

Innleie av arbeidskraft fra bemanningsbyrå har fått stor oppmerksomhet i norsk arbeidsliv de siste tiårene, og spesielt etter at de generelle forbudene mot å drive ut- og innleie av arbeidskraft og privat arbeidsformidling ble opphevet i 2000. Der det foreligger utleie av arbeidskraft, inngår arbeidstaker i et triangulært sysselsettingsforhold. Arbeidsleie skiller seg dermed fra standardarbeidsforholdet og andre bilaterale arbeidsforhold, ettersom arbeidsforholdet er underlagt det kommersielle forholdet mellom oppdragsgiver og utleier (Vosko 2010). I et bilateralt arbeidsforhold er som kjent bare to parter involvert, nemlig en arbeidsgiver og arbeidstaker. Triangulære sysselsettingsforhold ble fra mellomkrigstiden underlagt streng kontroll både nasjonalt og internasjonalt, i form av en rekke ILO-konvensjoner og rekommandasjoner og i nasjonal lovgivning. Både nasjonal og internasjonal regulering ble fra 1990-årene av endret slik at triangulære sysselsettingsrelasjoner i hovedsak ble tillatt (Vosko 2010).

Innleie gjennom bemanningsbyrå representerte historisk sett en nyvinning på arbeidsmarkedet, da de første bemanningsforetakene begynte sin virksomhet i kontorsektoren i slutten av 1940-årene og i verkstedindustrien fra midten av 1950-årene (NOU 1998: 15). Det nye var at bemanningsforetaket hadde status som arbeidsgiver, selv om styringsretten og dermed mye av arbeidsgiveransvaret i praksis lå hos bedriften som leide inn arbeidskraften. Tidligere mellommannsvirksomhet hadde tatt form som arbeids*formidling* – som innebar at en aktør drev virksomhet som koblet arbeidstakere og arbeidsgivere. Til forskjell fra utleievirksomheten opphørte formidlerens rolle ved inngåelse av en arbeidsavtale (Hansen 2018). Denne mellommannsrollen har vært sentral i Arbeidsmarkedslovens definisjon av hva som regnes som arbeidsleie: "Med utleie av arbeidstakere menes der leie av arbeidstakere fra en arbeidsgiver (utleier) til en oppdragsgiver (innleier) der de innleide er underlagt oppdragsgivers ledelse." (Arbeidsmarkedsloven §25).

Bestemmelsene for når en virksomhet kan leie inn arbeidskraft finnes i Arbeidsmiljøloven (§14-9). Hovedregelen er at innleie er tillatt i samme utstrekning som det kan avtales midlertidig ansettelse, men med unntak av den generelle adgangen til midlertidig ansettelse som Arbeidsmiljøloven åpner for i §14-9 bokstav f (Arbeidsmiljøloven). Altså må innleie av arbeidskraft begrunnes i bestemte behov. Der det foreligger avtale med fagforening med innstillingsrett, kan imidlertid disse reglene fravikes. Innleie mellom produksjonsbedrifter, det vil si bedrifter som ikke har som formål å drive utleie, er også regulert av Arbeidsmiljøloven (en produksjonsbedrift kan leie ut maksimalt 50 prosent av arbeidsstokken, innen samme fagområder som utgjør utleiers hovedbeskjeftigelse. I tillegg finnes regler om drøfting og avtale med tillitsvalgte samt at utleid arbeidskraft må være fast ansatt). Bestemmelsen om at maksimalt 50 prosent av arbeidsstokken kan leies ut kan føres tilbake til Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund sin strategi overfor bemanningsbyråene, da kalt utleiefirmaer, i 1960-årene. Bedrifter med under 50 prosent av arbeidsstokken permanent tilknyttet en bedrift på eget verksted, var å regne som utleiefirmaer, og fikk ikke inngå tariffavtale med forbundet. Bestemmelsen bygget på en forståelse om stabilitet i arbeidsstokken som en sentral forutsetning for etablering av bedriftsklubber og dermed et tillitsmannsapparat som kunne håndheve tariffavtalene (Hansen 2018).

Historisk sett ble innleie gjennom bemanningsbyrå primært brukt for å «ta toppene», altså tilføre en bedrift ekstra arbeidskraft for perioder med arbeidskraftbehov utover normalen. Innleie gjennom bemanningsbyrå ble imidlertid også brukt til å dekke mer permanente arbeidskraftbehov ettersom mangelen på arbeidskraft innebar at det var begrenset tilgang til innleid arbeidskraft utenom bemanningsbyråene. Fra rundt 1980 ble midlertidig arbeidskraft gjennom bemanningsbyrå mer «innbygget» i bedriftene. Innleid arbeidskraft skulle ikke lenger bare dekke tilfeldige behov eller behov utover normalen, men ble, spesielt i en verkstedindustri preget av strukturelle endringer, ansett som en løsning på et permanent behov for fleksibel arbeidskraft (Hansen 2018).

Utbredelse og utvikling i bruken av arbeidsutleie

Avhengig av beregningsmetode står arbeidsutleie for mellom 1,5 og 2 prosent av timeverkene/årsverkene i Norge (Nergaard 2018b). Omfanget har imidlertid variert med de økonomiske konjunktorene, og det er også store bransjemessige variasjoner. Mye av veksten i bemanningsbransjen i perioden 2006 og framover har kommet innen utleie til bygg og anlegg. Innen bygg står innleide arbeidstakere for om lag 6 prosent av årsverkene. Ifølge statistikk fra NHO Service og Handel er det også betydelige geografiske forskjeller. Oslo utmerker seg som den regionen med høyest andel utleide. Ifølge en spørreundersøkelse har 30 prosent av alle virksomheter leid inn arbeidstaker fra bemanningsbransjen i løpet av 2017. Formålet er oftest behov for ekstra kapasitet. I offentlig sektor benyttes innleie oftest for vikariater (Nergaard 2018b:104).

Når det gjelder de ansatte i bemanningsbyrå er det en rekke forhold som skiller denne gruppa fra den øvrige yrkesbefolkningen. Over halvparten av arbeidstakerne sysselsatt i bemanningsforetak har innvandringsbakgrunn, og det store flertallet av disse kommer fra EU-land i Øst-Europa (tall fra 2017). Antall sysselsatte med bakgrunn fra nordiske land har gått kraftig ned fra perioden 2007/2008 og til 2017 (Nergaard 2018b:104).

Arbeidsleie og partsforhold

Et sentralt element i topartsforholdet er en gjensidig avhengighet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, noe som legger grunnlaget for kollektive forhandlinger, det vil si fagbevegelsens «sine qua non» (Wills 2009: 444). Topartsforholdet mellom en arbeidsgiver og arbeidstaker er også et grunnleggende trekk ved lov- og avtaleverket i arbeidslivet (Nesheim 2009: 72).

Spørsmålet om innleie av arbeidskraft og konsekvenser for partsforholdet kan føres tilbake til de første utleiefirmaene begynte sin virksomhet i verkstedindustrien i 1950-årene, og arbeidsgiveres og fagforeningers reaksjoner på denne formen for arbeidsleie. Felles for responsene var at introduksjonen av en mellommannsfunksjon reduserte arbeidsgivernes (oppdragsgivers) kontroll med arbeidskraften og arbeidsmarkedet, og fagforeningenes kontroll med lønns- og arbeidsvilkårene. For myndighetene var utleiefirmaenes virksomhet et spørsmål om kontroll med lønns- og dermed prisutviklingen. Det bilaterale arbeidsforholdet – altså den direkte relasjonen mellom en arbeidstaker og –giver, utgjorde det sentrale elementet i partsforholdet og fungerte som en kanal for kontroll med arbeidskraften og lønns- og arbeidsforholdene. For fagforeninger var det arbeidsforholdet som var den sentrale kanalen for påvirkning: det var i kraft av posisjonen som en arbeidstaker som utførte arbeid i arbeidsgivers bedrift at man hevdet interesser overfor arbeidsgivere. Med utleiefirmaene kom en ny type arbeidsgivere som befant seg utenfor fagforeningenes og de organiserte arbeidsgivernes rekkevidde (Hansen 2018).

Det formelle partsforholdet har en sentral rolle når det gjelder bruken av innleid arbeidskraft gjennom bemanningsforetak. I tariffbundne virksomheter eksisterer det en plikt til å drøfte bruken av innleid arbeidskraft med tillitsvalgte. Videre, kan tariffbundne virksomheter benytte innleid arbeidskraft utover lovens bestemmelser, men må da avtale dette med tillitsvalgte. Undersøkelser fra Fafo viser imidlertid at tillitsvalgte har behov for mer kunnskap om innleie av arbeidskraft. I 2018 svarte 45 prosent av de spurte tillitsvalgte at de i stor eller ganske stor grad trengte mer opplæring når det gjaldt innleie av arbeidskraft. Tillitsvalgte i privat vareproduksjon, som blant annet omfatter bygg og industri, oppga at de er mer interessert i opplæring i innleie av arbeidskraft sammenliknet med tillitsvalgte fra andre sektorer (Ødegård 2019, s. 42).

En Fafo-undersøkelse fra 2014 som tok for seg utleie av arbeidskraft i verfts- og petroleumsindustrien, nevnt ovenfor, fant at det formelle partssamarbeidet om innleid arbeidskraft fungerer bra de aller fleste steder i disse bransjene. Det innebærer at bruken ble drøftet mellom tillitsvalgte og bedriftsledelse før innleie, at tillitsvalgte kontrollerer lønnsforhold (i allmengjorte bransjer) og prinsippet om likebehandling, samt at tillitsvalgte involveres i spørsmål som angår arbeidstidsordninger og dispensasjonssøknader. Samtidig innebar bruk av innleid arbeidskraft også flere utfordringer. Der bruken ble omfattende, kunne dette få konsekvenser for

arbeidsmiljøet blant bedriftens egne ansatte, og innleie kunne også føre til manglende integrering og språkforståelse som fikk konsekvenser for sikkerhet og håndtering av ulykker (Bråten m. fl. 2014: 100).

Undersøkelsen fant videre stor grad av enighet mellom tillitsvalgte og bedriftsledelse om bedriftsledelsens bemanningsstrategier. Enigheten avhenger imidlertid av en rekke faktorer. Blant de sentrale er om tillitsvalgte opplever at bedriften er i en økonomisk situasjon som for eksempel tilsier at arbeidskraft leies inn i stedet for at det ansettes fast. Ifølge flere ledere som ble intervjuet i studien, økte forståelsen for innleie og prosjektansettelser i situasjoner der de fast ansattes jobber kunne stå i fare. En annen viktig faktor som bidrar til enighet om innleie er om beslutningen er drøftet med tillitsvalgte og eventuelle lokale avtaler og om bruken av innleid arbeidskraft skjer i tråd med likebehandlingsprinsippet. En tredje faktor er konkrete erfaringer, slik som i forbindelse med oljeprisfallet i 2014, som ifølge enkelte tillitsvalgte flyttet tidligere grenser for å akseptere innleie. Både tillitsvalgte og ledere oppgir imidlertid at bemanningsspørsmål kan være en kilde til konflikt, selv om man er enige i de overordnede rammene (Bråten m.fl. 2014).

Innleides arbeidsforhold

Det er forsket mye på omfanget av bruken av innleid arbeidskraft og hvordan denne har utviklet seg. I tillegg er det utført forskning på slik som regelbrudd (Bergene m. fl. 2018).

Det eksisterer imidlertid lite kunnskap om innleides arbeidssituasjon og -forhold. En del undersøkelser er utført før vikarbyrådirektivets likebehandlingsregler ble innført fra 1.1.2013 (utleid arbeidstaker skal minst sikres de vilkår som ville kommet til anvendelse dersom arbeidstaker hadde vært ansatt direkte av innleier for å utføre samme arbeid). De fleste av disse undersøkelsene har vi valgt å se bort fra, ettersom likebehandlingsreglene er en viktig kontekstuell faktor som gjør at funnene i liten grad er overførbare til i dag. Vi vil likevel inkludere enkelte bidrag som viser hva som har karakterisert arbeidsforholdene til arbeidstakere i denne formen for atypiske tilknytningsformer.

En undersøkelse fra 2012 viste at en av fire tillitsvalgte kjente til uakseptable lønns- og arbeidsvilkår for innleid arbeidskraft fra bemanningsforetak (70 prosent svarte at de ikke hadde kjennskap til slike forhold). Dette kan brukes som en indikasjon på at lønns- og arbeidsvilkår i enkelte tilfeller avvek betydelig i negativ forstand fra andre tilknytningsformer da denne undersøkelsen ble gjennomført. Det var i virksomheter med i hovedsak utenlandsk, innleid arbeidskraft at kjennskapen til slike forhold var størst, og den innleide arbeidskraften hadde blant annet lavere lønn og lengre arbeidstid. Kjennskapen til uakseptable lønns- og arbeidsvilkår for innleid arbeidskraft økte med hvor mye tid den tillitsvalgte brukte på tillitsvalgtarbeidet. Det er derfor rimelig å anta at forekomsten av uakseptable lønns- og arbeidsvilkår kunne være høyere enn kjennskapen skulle tilsi. Undersøkelsen ble gjennomført før Vikarbyrådirektivet og reglene om trådte i kraft (Andersen m.fl. 2012).

Senere undersøkelser har tatt for seg om reglene om likebehandling har fungert etter hensikten. I en kvalitativ undersøkelse fra 2016, var hovedkonklusjonen at «likebehandlingsreglene synes å ha ført til *mer likebehandling* også i praksis», i form av at de innleides lønns- og arbeidsvilkår har blitt bedret. Manglende systemer og rutiner som skal sikre at reglene etterleves i en del mindre bemanningsforetak innebærer imidlertid en risiko for at reglene ikke etterleves i deler av bransjen. Lønnsystemenes innretning i innleiebedriftene og ulik praksis når det gjelder dekning og betaling av utenbystillegg i bransjer som bygg og verkstedindustrien, gjør at det i tillegg er store forskjeller i lønnsnivået mellom fast ansatte og innleide i disse bransjene. Det er også stor variasjon når det gjelder innleiebedriftenes kontroll med de innleides vilkår (Alsos m.fl. 2016).

En annen side ved innleides arbeidssituasjon angår retten til tilrettelegging i arbeidsforholdet. Selv om Vikarbyrådirektivets krav om likebehandling av innleide arbeidstakere er gjennomført i norsk rett fra 2013, er det usikkert i hvilken kravet omfatter rettigheter i forbindelse med tilrettelegging, slik som permisjonsrettigheter ved sykdom og omsorgsoppgaver (Eidsvaag 2018).

Det pekes på at innleides mulighet til permisjoner og andre tilretteleggingstiltak for det første utfordres av det triangulære sysselsettingsforholdet: Tilrettelegging vil som regel måtte foregå på oppdragsgivers arbeidsplass, og avhenger dermed av dennes evne og vilje til tilrettelegging. Undersøkelser har vist at innleiebedrifter i liten, men varierende grad, anser dette som en del av sitt ansvar (Alsos og Jensen 2013). For det andre utfordres mulighetene for tilrettelegging av arbeidsforholdets ofte kortsiktige karakter. Totalt sett kan en innleid arbeidstaker være lenge til stede på en virksomhet, men korte avtalte innleieperioder av gangen legger en kortsiktig ramme rundt arbeidsforholdet (Eidsvaag 2018).

Ved siden av lønns- og arbeidsvilkår er det forsket på hvordan innleide arbeidstakere følges opp på helse-, miljø og sikkerhets-området. En gjennomgang av internasjonal forskning viser at det finnes mye forskning på om midlertidig ansatte har større risiko for skader enn fast ansatte. Særlig finnes det mange studier fra Italia og Spania, og flere studier peker i retning av at midlertidig arbeidskraft har høyere skadefrekvens enn øvrige ansatte, og flere studier påpeker også hvordan midlertidig ansatte kan være utsatt for dårligere ansettelses- og arbeidsforhold enn faste. Samtidig viser flere studier at dersom det kontrolleres for yrke og ansiennitet, utjevnes forskjellene i ulykkesrisiko mellom fast og midlertidig ansatte (se Bråten m. fl. 2014, s. 31f for en oversikt over den internasjonale forskningen).

En Fafo-rapport fra 2014 undersøkte bruken av innleid arbeidskraft i verfts- og petroleumsindustrien blant annet når det gjaldt hvordan arbeidstakere følges opp på helse-, miljø- og sikkerhetsområdet (HMS-området) (Bråten m.fl. 2014). Ifølge inn- og utleiebedriftene i denne sektoren er det ikke slik at inn- og utleide arbeidstakere er mer utsatt enn bedriftenes egne ansatte når det gjelder brudd på sikkerhetsregler hos innleiebedriften, kjemikalier, farlige situasjoner og arbeidsbelastninger av fysisk art. Blant innleiebedrifter viser undersøkelsen imidlertid at de som er bundet av tariffavtale, befinner seg i verftsindustrien eller i hovedsak leier inn utenlandsk arbeidskraft, i noe større grad mener at innleid arbeidskraft bryter sikkerhetsreglene for å få gjort jobben. Når det gjelder hvorvidt det oppleves problematisk å integrere innleid arbeidskraft i arbeidsfellesskapet til de fast ansatte, oppgir et klart flertall av innleiebedriftene at dette ikke er «veldig problematisk», mens 19 prosent mener at det er utfordringer knyttet til denne integrasjonen. Blant de som i hovedsak leier inn utenlandsk arbeidskraft er andelen høyere. Når det gjelder opplæring for å minimere risiko for kjemiske og fysiske arbeidsmiljøutfordringer, samt skader og ulykker, mener både innleie- og utleiebedriftene at man gir den opplæringen som er nødvendig. Videre, mener innleiebedriftene stort sett at det er de som i hovedsak står ansvarlig for opplæring i HMS-risiko overfor sine innleide arbeidstakere. En av fire av utleiebedriftene oppgir imidlertid at det er innleiebedriften som har hovedansvar for HMS-opplæring, til tross for at dette ansvaret også påhviler dem (Bråten 2014: 70).

Hovedinntrykket av opplevelse av god kontroll når det gjelder HMS-ansvaret for innleide arbeidstakere, bekreftes av intervjuer med verneombud i verftsindustrien og blant isolasjon-, stillas-, og overflatebehandlingsleverandører (ISO-leverandør). Verneombudene mente at farebildet knyttet til jobben var likt for fast ansatte og innleide. Undersøkelsen viser at både verft og ISO-leverandører ofte benytter seg av bemanningsselskaper som de kjenner fra før, og som de vet at gjør en god jobb. Flere av ISO-leverandørene oppgir at slik som HMS og lønns- og arbeidsforhold er kriterier som benyttes ved inngåelse av kontrakt med utleier. Samtidig kommer det fram at få informanter kunne redegjøre for hvordan langsiktig helseskade og senskader for innleide arbeidstakere blir fulgt opp, samt at utenlandsk innleid arbeidskraft har høyere risiko for uønskede hendelser enn fast ansatte, spesielt innenfor verkstedindustrien. Videre, er innleide arbeidstakere ikke like flinke til å rapportere uønskede hendelser som fast ansatte (Bråten 2014: 84, 110). Slik sett eksisterer det en rekke usikkerhetsmomenter når det gjelder i hvilken grad innleiebedriftens verneombud har kontroll på den innleide arbeidskraftens HMS-situasjon.

En annen side ved innleide arbeidstakeres arbeidsforhold, gjelder hvorvidt ansettelsen i bemanningsbyrå er frivillig. En artikkel fra 2018 basert på en survey med 1259 respondenter fra 2015, viser at arbeidstakeres motivasjon for å ta arbeid i bemanningsbyrå er mangfoldig, men at

den dominerende motivasjonen for tilknytningen kan betegnes som ufrivillig. 56 prosent svarte at de var helt eller delvis enig i en påstand om at tilknytningen skyltes at «det var den jobben jeg fikk». Blant andre dominerende kategorier er instrumentell (faglig utvikling, komme seg inn i arbeidslivet) og frivillig motivasjon (forstått som at arbeid i bemanningsbyrå er ønskelig i seg selv, og ikke først og fremst som en vei til noe annet) (Ellingsen, Underthun, Wathne & Ingelsrud 2018:63f).

Utfordringer ved kartlegging av innleide arbeidsinnvandreres arbeidsvilkår

Relativt nylig ankomne arbeidsmigranter er en gruppe som i liten grad er inkludert i vårt datamateriale. Ved hjelp av såkalt respondentdrevet utvalgstreking, der respondentene selv bidro til å rekruttere nye, samlet Fafo informasjon om rundt 500 polakkers arbeids- og leverkårsituasjon i Oslo i 2006 og 2010 (Poloniaundersøkelsene). Polakkenes ansettelsesforhold skiller seg betydelig fra øvrige arbeidstakeres. Undersøkelsen som ble utført i 2006 viste at de fleste hadde relativt svak tilknytning til arbeidsmarkedet. Mange av mennene i byggebransjen (om lag 300 personer) var midlertidig ansatt, ansatt av bemanningsbyråer, utenlandske underleverandørfirmaer med midlertidige oppdrag for norske firmaer, eller selvstendig næringsdrivende. Polonia-undersøkelsen som ble gjennomført i 2010 viser at det blant mennene ansatt i byggebransjen hadde skjedd lite endringer i ansettelses- og tilknytningsformer sammenlignet med i 2006 (Friberg & Eldring 2011:38-40). Dette var imidlertid ikke et resultat av manglende ønsker om fastere arbeid fra bygningsarbeiderne selv (Friberg & Eldring 2011:43). Et annet viktig trekk ved de polske bygningsarbeidernes situasjon er at en betydelig andel opererte i den uformelle økonomien på den måten at de ikke hadde skriftlig arbeidskontrakt eller betalte skatt, og dermed ikke hadde tilgang til sosial forsikring ved sykdom og arbeidsløshet. Fra 2006-undersøkelsen til 2010 hadde dette endret seg lite (Friberg & Eldring 2011:40). Blant kvinnelige renholdsarbeidere, var det langt flere som jobbet selvstendig i den uformelle økonomien enn innen bygg. Resultatene antyder imidlertid at det hadde skjedd en formalisering av renholdsbransjen fra 2006 til 2010 (Friberg & Eldring 2011:45).

Del 2: Hvordan varierer arbeidsforhold mellom sysselsatte i ulike tilknytningsformer?

I denne delen av rapporten benytter vi en eksplorative fremgangsmåte for å kartlegge hvordan arbeidsforhold varierer mellom sysselsatte i ulike tilknytningsformer. Vi viser både rent deskriptive tall på hvordan sysselsatte med ulike tilknytningsformer opplever sitt organisatoriske, psykososiale og fysiske arbeidsmiljø, og hvilken relativ risiko som er forbundet med tilknytningsformene når yrke, næring, virksomhetsstørrelse og demografiske kjennetegn (kjønn, alder og utdanning) holdes likt.

Vi starter med å presentere datasettene vi har benyttet i analysen, analysemetoder og konsekvenser av og begrensninger ved disse metodene. Deretter presenterer vi resultatene fra hver enkelt tilknytningsform for seg. Til slutt følger en oppsummering av resultatene.

Data, metoder og metodologiske valg

Datagrunnlaget for den kvantitative delen av rapporten har vært spørreskjemaundersøkelser som kartlegger både et bredt spekter av arbeidsforhold og tilknytningsformer. Vi har lagt størst vekt på Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra 2019 og YS Arbeidslivsbarometerets data fra 2017 til 2020, men også brukt analyser av Medbestemmelsesbarometeret 2020 og Vikarbyråundersøkelsen fra 2016.

Tabell 2: Oversikt over tilknytningsformene i datasett

Datasett	Tilknytningsformer
Levekårsundersøkelsen 2019 (LKU19)	Fast ansatte (n=7276), midlertidig ansatte (n=785), selvstendige med egne ansatte (n=110), selvstendige uten egne ansatte (n=232), utleide ansatte (n=124), konsulenter (n=315)
YS Arbeidslivsbarometer 2017-20 (AB2017-20)	Fast ansatte (n=8070), midlertidig ansatte (n=486), selvstendige (n=108), ekstrahjelper (n=132), innleide fra vikarbyrå (n=72), heltidsansatte (n=7377), ansatte i ufrivillig deltid (n=172)
Medbestemmelsesbarometeret 2020	Fast ansatte (n=3092), midlertidig ansatte (n=169)
Vikarbyråundersøkelsen 2016	Utleide fra bemanningsforetak i NHO Service (n=1259)

Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2019

Levekårsundersøkelsene med tema arbeidsmiljø benyttes av Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø (NOA) ved Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) som hovedkilde til informasjon om arbeidsmiljø. Levekårsundersøkelsen fra 2019 dekker tilfredshet, motivasjon og tilhørighet; arbeidstid og arbeidsorganisering; jobbsikkerhet, omorganisering og nedbemanning; psykososiale arbeidsmiljøfaktorer som krav, kontroll, rollekonflikt, emosjonelle krav, innsats-belønning-ubalanse, ensidig arbeid og lav lederstøtte; mobbing og trakassering; fysiske, mekaniske, kjemiske og biologiske faktorer, opplevd skaderisiko og kjennskap og deltakelse i formelle medvirkningsorganer som verneombud, fagorganisering og muligheter for varsling. Til analysene i denne rapporten har vi kodet variablene for arbeidsforhold på samme måte som NOA gjør i sin Faktabok om arbeidsmiljø og helse (Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2018).

Basert på spørsmålene i LKU19 kan vi skille mellom fast ansatte (n=7276), midlertidig ansatte (n=785) og selvstendige med (n=110) og uten egne ansatte (n=232). Den skiller også mellom heltids- og deltidsansatte, men uten mulighet til å skille mellom ønsket og uønsket deltid. For ansatte i tre-parts arbeidsforhold, vidt definert til også å inkludere konsulenter, har LKU19 nye spørsmål sammenlignet med tidligere år. Basert på spørsmålene i LKU19 skiller vi ut to kategorier: utleide fra bemanningsbyrå (n=53) og andre virksomheter (n=71) kombineres til

kategorien «utleide» (n=124) og består kun av ansatte i privat sektor. Konsulenter (n=315) kan være både selvstendige eller ansatte i privat sektor.

YS Arbeidslivsbarometer 2017-2020

Arbeidslivsbarometeret (AB) er en representativ undersøkelse for arbeidstakere som har lønnet arbeid som hovedkilde til inntekt. Undersøkelsen gjennomføres årlig med svar fra rundt 3000 respondenter. Dataene innsamles av Kantar TNS og rekrutteringsgrunnlaget er Kantarpanelet. Arbeidslivsbarometeret (AB) er gjennomført årlig fra 2009 til 2020. Vi har slått sammen data fra 2017 til 2020 for å oppnå en stor nok base til å kunne analysere på tilknytningsformer med lav utbredelse. I de tilfeller hvor respondenter har besvart AB mer enn en gang disse årene, beholdes det siste svaret deres. Arbeidslivsbarometeret sendes kun til ansatte som har inntektsgivende arbeid på hel- eller deltid som hovedaktivitet. Sysselsatte som anser en annen aktivitet som sin hovedaktivitet er ikke inkludert i utvalget. Dette kan f.eks. være pensjonister, studenter eller hjemmевærende. Konsekvensen av dette synes blant annet i at AB har en lavere andel midlertidige og deltidsansatte, spesielt kort deltid, enn i andre undersøkelser som opererer med befolkningsutvalg (som Levekårsundersøkelsene og AKU). Selvstendig næringsdrivende er ikke en del av målgruppen for undersøkelsen, men i 2020 har undersøkelsen ved en feil blitt sendt ut til selvstendig næringsdrivende, og fått svar fra 108 av disse. Arbeidslivsbarometeret gir et godt bilde av arbeidsforholdene til faste ansatte, og fungerer også som et sammenligningsgrunnlag for svarene fra Vikarbyråundersøkelsen (se under). I AB finner vi fast ansatte (n=8070), midlertidig ansatte (n=486), selvstendige (n=108), ekstrarhjelper/tilkallingsvakter (n=132), innleide fra vikarbyrå (n=72) og ansatte i ufrivillig deltid (n=172).

AB dekker et bredt spekter av arbeidsforhold, i tillegg til fagorganisering og holdninger til fagorganisering. Sammenlignet med LKU, er spørsmålene stilt i AB mindre rettet inn mot arbeidshelse. Det er færre konkrete og detaljerte spørsmål om fysiske arbeidsmiljøindikatorer. Til gjengjeld er det flere spørsmål om hvordan arbeidstakerne opplever forhold ved sitt psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljø, arbeidsmotivasjon og tanker om fremtiden i yrkeslivet. I 2020-utgaven av undersøkelsen, som ble samlet inn i mars og april, ble det lagt inn spørsmål om hvilke arbeidslivskonsekvenser koronasituasjonen medførte for den enkelte. Fordi disse spørsmålene kun er blitt stilt i ett år er antallet respondenter som har svart lavere enn for resten av variablene. Det er dermed knyttet større statistisk usikkerhet til resultatene om koronakonsekvenser. Vi har likevel valgt å presentere funnene for de fleste tilknytningsformene, fordi de er av såpass stor interesse.

Vikarbyråundersøkelsen 2016

Vikarbyråundersøkelsen er en spørreundersøkelse blant et utvalg utleide fra NHO Service' medlemsbedrifter. Undersøkelsen mottok svar fra 1259 utleide. Den har spørsmål om de utleides forhold til både utleie- og innleieforetaket, om tilfredshet med stillingen nå og i fremtiden, samt om fagorganisering og interesse for organisering. Undersøkelsen er rapportert tidligere (Ellingsen, Underhun, Wathne, Grimsmo & Ingelsrud 2016; Ellingsen mfl. 2018), men analyser av fagorganisering og interesse for fagorganisering er ikke tidligere rapportert. Det store antallet vikarer som har besvart undersøkelsen gjør dette til et verdifullt kompliment til LKU og AB.

Medbestemmelsesbarometeret 2020

I Medbestemmelsesbarometeret 2020 (MB20) er tillit hovedtema, og analysene av datamaterialet er rapportert i Drange, Falkum og Wathne (2020). MB 2020 har svar fra 3092 fast ansatte og 169 midlertidig ansatte. MB benyttes som kilde for å belyse midlertidige ansattes tillit til fagorganisasjoner.

Kvantitative analysemetoder

Problemstillingen denne delen av rapporten ønsker å svare på, er om arbeidsforhold varierer systematisk etter tilknytningsform. For å svare på dette, sammenligner vi ansatte i det vi definerer som atypiske tilknytningsformer med ansatte i typiske tilknytningsformer. Midlertidig ansatte og

selvstendig næringsdrivende uten egne ansatte sammenlignes med fast ansatte. Ansatte i ufrivillig deltid sammenlignes med heltidsansatte. Ekstrahjelper sammenlignes med de som ikke er ekstrahjelper, utleide sammenlignes med de som ikke er utleid og konsulenter sammenlignes med de som ikke er konsulenter.

Vi presenterer både absolutte nivå for indikatorer på arbeidsforhold for ansatte i ulike tilknytningsformer, og analyser av hvor stor forskjellen i risikoen for å oppleve arbeidsforholdene er mellom ansatte i atypiske og typiske tilknytningsformer (relativ risiko, RR)¹⁰. Risikoen for å oppleve arbeidsbelastningen i referansegruppen (den «typiske/standard» tilknytningsformen som vi sammenligner mot) settes til 1, og risikoen for å oppleve arbeidsbelastningen i de andre kategoriene vurderes i forhold til denne. Verdier som er høyere enn 1 betyr høyere risiko for å oppleve faktoren, og verdier lavere enn 1 betyr lavere risiko.

Som vi skal vise, varierer utbredelsen av de ulike tilknytningsformene mellom næring, yrke, og demografiske kjennetegn ved respondentene. Også arbeidsforhold varierer betydelig mellom yrker og næringer. For å komme et skritt nærmere å finne betydningen av tilknytningsform for arbeidsforhold, tilstreber vi i analysene å se bort fra forskjeller i arbeidsforhold som skyldes ulikheter mellom næringer og yrker. Vi kontrollerer for næring og yrke ved å inkludere disse variablene i regresjonsanalysene. Vi kontrollerer også for virksomhetsstørrelse og forhold ved den individuelle arbeidstakeren som kjønn, alder og utdanningsnivå. Resultatet viser hvor stor forskjell det er i arbeidsforhold mellom ellers like sysselsatte i ulike tilknytningsformer innenfor samme yrker og næringer.

Det vi forsøker å gjøre i disse analysene er å fjerne så mye som mulig av kontekst (næring, yrke, bedriftsstørrelse) og særegenheter ved de som innehar atypiske tilknytningsformer (kjønn, alder, utdanning). Men det kan være like interessant å rette oppmerksomheten mot den konteksten og de særegenhetene vi ser blant atypisk tilknyttede. I denne rapporten legger vi derfor også vekt på beskrivende analyser av hvem de som jobber i de ulike tilknytningsformene er og hvor de jobber.

Begrensninger og feilkilder

Vi har primært benyttet datakilder fra representative undersøkelser for befolkningen (LKU) og ansatte (AB). Fordelene med dette, er at vi kan sammenligne sysselsatte i ulike tilknytningsformer ved hjelp av statistiske dataanalyser. Ulempene er at noen kategorier av atypiske tilknytningsformer er relativt små, noe som betyr at vi har svar fra få av disse sysselsatte. For eksempel utgjør ansatte i bemanningsbyrå en relativt liten del av norske arbeidstakere, og dermed er det også få vikarer som har svart på spørreskjemaene. Analyser av små underkategorier er forbundet med større statistisk usikkerhet, enn analyser av større utvalg.

En annen ulempe ved analyse av spørreskjemadata, som er spesielt aktuell i dette prosjektet, er at det er en forskjell i hvor sannsynlig det er at folk deltar i spørreskjemaundersøkelser. Unge og menn svarer sjeldnere på spørreskjemaer enn henholdsvis voksne og kvinner. Innvandrere er underrepresentert i Levekårsundersøkelsen (Dalen & Bye 2020:9). Vi kan anta at innvandrere også er underrepresenterte i Arbeidslivsbarometeret, uten at vi har tall på det. Også datamaterialet som kartlegger vikarer har en underrepresentasjon av utenlandske ansatte (Ellingsen mfl. 2016). Innvandrere og arbeidsinnvandrere er kategorier av arbeidstakere som vi vet er overrepresenterte i atypiske arbeidsforhold, og som vi savner i analysene. Sysselsatte som opererer dels utenfor eller ved siden av det norske arbeidslivet, for eksempel ansatte i utenlandske underentrepriser som jobber i Norge, er heller ikke en del av datamaterialet. Hvilke konsekvenser har dette? For det første, blir andelen svar fra sysselsatte i atypiske arbeidsforhold sannsynligvis lavere enn disse kategoriene utgjør i virkeligheten. For det andre, er analysene antakeligvis mest representative for den mest organiserte, best regulerte og stabile delen av arbeidslivet. Våre resultater vil dermed sannsynligvis vise mindre forskjeller mellom arbeidsforhold blant sysselsatte i typiske og atypiske tilknytningsformer, enn det som eksisterer i

¹⁰ Relativ risiko er estimert ved å benytte kommandoen `gml` i Stata 15. Vi benyttet en Poisson-modell med robuste standardfeil.

virkeligheten. Oppegaard (2020) argumenterer for at nye tilknytningsformer som «plattformøkonomien» innfører utgjør et marginalt fenomen i Norge, men at de først får fotfeste i arbeidslivets randsoner og blant allerede marginaliserte arbeidstakere. Analyser som vi gjør av disse brede spørreskjemadataene, vil dermed sannsynligvis ikke fange opp disse arbeidstakerne eller de utfordringene som de opplever.

Spørreskjemaene må, av hensyn til tidsbruken til respondenten, begrense hva de kartlegger. Det varierer derfor hvilke tilknytningsformer som kan identifiseres i de ulike datasettene. I både LKU og AB bes respondentene svare for sitt hovedarbeidsforhold. Blant ansatte som har flere arbeidsforhold, får vi dermed kun informasjon om det de anser som det viktigste, eller der de har størst stillingsstørrelse. For denne rapportens del, gjør det at vi ikke får et godt bilde av de sysselsatte som baserer sin inntekt på flere arbeidsforhold, eller en kombinasjon av arbeidsforhold. Vi har heller ikke informasjon om hvilke tilknytningsformer som kombineres eller hvilke belastninger eller fordeler kombinasjonen av flere arbeidsforhold gir den enkelte arbeidstaker.

I noen grad er det typiske og hva som er lovlig førende for spørreskjemadesignet. Et eksempel på dette, er at LKU ikke ber selvstendige om å vurdere egen autonomi, eller forhold som har med fagorganisering eller kollektive institusjoner som arbeidsmiljøutvalg og lignende. Selvstendige antas å ha full autonomi. Selv om selvstendige formelt sett har styringsretten over eget arbeid, er det ikke sikkert at de har det i praksis; det får vi ikke vite noe om når vi ikke spør om det.

På tross av visse begrensninger, mener vi at analysene vi presenterer i denne rapporten gir et godt bilde av hvordan arbeidsforhold varierer mellom ansatte i ulike tilknytningsformer i det etablerte norske arbeidslivet.

Atypiske tilknytningsformer i det kvantitative datamaterialet og sammenhengen mellom dem

Her følger en beskrivelse av hvilke tilknytningsformer vi identifiserer i de to datasettene Levekårsundersøkelsen 2019 (LKU19) og Arbeidslivsbarometeret 2017-2020 (AB2017-20).

Vi tar utgangspunkt i standardarbeidsforholdet: fast, heltids, bilateralt ansettelsesforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Ser vi først på ansettelsesrelasjonen, skiller midlertidig ansettelse seg fra standardarbeidsforholdet ved at de har en tidsbegrenset ansettelse.

Selvstendig næringsdrivende skiller seg fra standardarbeidsforholdet ved at de ikke inngår i en ansettelsesrelasjon; de har ikke arbeidsgiver, men forholder seg eventuelt til oppdragsgivere. I analysene skiller vi mellom selvstendige med og uten egne ansatte. Vi ser primært på selvstendige uten egne ansatte i denne rapporten, og sammenligner dem med fast ansatte.

Standardarbeidsforholdet innebærer at den ansatte er ansatt på heltid. Siden tidligere forskning understreker at frivilligheten av deltidsstillingen er av avgjørende betydning for arbeidsforholdene, analyserer vi ikke forskjeller mellom ansatte i heltid og deltid her, men holder oss til ansatte som er i en ufrivillig deltidsstilling som vi sammenligner med heltidsansatte.

Videre forutsetter standardarbeidsforholdet bilaterale arbeidsforhold. Vi skiller derfor på sysselsatte som inngår i to- og tre-parts arbeidsforhold. Her velger vi å se på de kategoriene som det er mulig å identifisere i de to datamaterialene. I LKU kan vi identifisere innleide ansatte fra bemanningsbyrå og andre virksomheter og selvstendige og næringsdrivende som er konsulenter. I AB ser vi nærmere på innleide fra bemanningsbyrå.

Tilknytningsformer i Levekårsundersøkelsen 2019

I levekårsundersøkelsen skiller vi, som tidligere nevnt, mellom tilknytningsformene fast ansatte, midlertidig ansatte og selvstendige med og uten egne ansatte. LKU skiller mellom heltids- og deltidsansatte, men ikke mellom ansatte i frivillig og ufrivillig deltid.

I LKU19 stilles selvstendige og ansatte i privat sektor spørsmål om de er innleide/utleide eller jobber som konsulent i andre virksomheter enn den de er ansatt i. Ansatte stilles spørsmål om de er utleid fra bemanningsbyrå, utleide konsulenter eller utleide fra andre virksomheter. Utleide fra bemanningsbyrå (n=53) og andre virksomheter (n=71) kombineres til kategorien «utleide» (n=124) og består kun av ansatte i privat sektor. Konsulenter (n=315) kan være både selvstendige eller ansatte i privat sektor.

Tabell 3: Tilknytningsformer i LKU19. Oversikt og overlapp mellom tilknytningsformene.

	Totalt	Tilknytningsform				Utleid (ref. andre ansatte i privat sektor)		Konsulent (selvstendige og ansatte i privat sektor)	
		Fast ansatt	Midlertidig ansatt	Selvstendig u/ansatte	Selvstendig m/ansatte	Ikke utleid	Utleid	Ikke konsulent	Konsulent
Antall svar*	8403	7276	785	232	110	5184	123	5398	247
Fast ansatt	86 %	100 %	0 %	0 %	0 %	92 %	69 %	87 %	69 %
Midlertidig ansatt	10 %	0 %	100 %	0 %	0 %	8 %	31 %	8 %	3 %
Selvstendig u/ansatte	3 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	3 %	24 %
Selvstendig m/ansatte	1 %	0 %	0 %	0 %	100 %	0 %	0 %	2 %	3 %
Heltid	80 %	82 %	57 %	76 %	87 %	82 %	78 %	81 %	93 %
Deltid	20 %	18 %	43 %	24 %	13 %	18 %	22 %	19 %	7 %
Ikke utleid	98 %	98 %	91 %	0 %	0 %	100 %	0 %	98 %	97 %
Utleid	2 %	2 %	9 %	0 %	0 %	0 %	100 %	2 %	3 %
Ikke konsulent	96 %	97 %	98 %	78 %	94 %	97 %	96 %	100 %	0 %
Konsulent	4 %	3 %	2 %	22 %	6 %	3 %	4 %	0 %	100 %

Note: Vektete data (Antall svar er uvektet). Signifikanstestet på 0,05-nivå. Kursiv med lys grå skravering=lavere enn referansekategori, fet type med mørk grå skravering=høyere enn referansekategori.

Det er en del overlapp mellom de ulike atypiske tilknytningsformene. Midlertidig ansatte jobber oftere deltid enn fast ansatte. Midlertidig ansatte i privat sektor er oftere utleid enn fast ansatte i privat sektor. Selvstendige uten egne ansatte jobber også oftere deltid i stillingen enn fast ansatte, og de er oftere konsulenter. Utleide ansatte i privat sektor er oftere midlertidig ansatt enn andre ansatte i privat sektor. Konsulenter i privat sektor er oftere selvstendige uten egne ansatte, enn de som ikke ser på seg selv som konsulenter. Blant konsulenter i privat sektor er det færre som jobber deltid enn blant andre.

Tilknytningsformer i Arbeidslivsbarometeret 2017-20

I Arbeidslivsbarometeret (AB) kan vi skille mellom fast ansatte, midlertidig ansatte og selvstendige. Det er også en del innleide fra bemanningsforetak, selv om antallet er relativt lavt. Alle ansatte har også hatt mulighet for å krysse av for om de er ekstrahjelper, eller ikke. Når det gjelder arbeidstid, gir AB muligheten til å skille mellom ansatte som jobber heltid og deltid. Basert på spørsmål om hovedgrunn til at den ansatte jobber deltid og spørsmål om den ansatte vil jobbe mer, like mye eller mindre enn i dag, kan vi også skille mellom ansatte i frivillig og ufrivillig deltid. Ufrivillig deltid er operasjonalisert som deltidsansatte som oppgir vanskeligheter med å få full eller større stilling som hovedårsak til at de jobber deltid, og som ønsker å jobbe mer enn de gjør nå (n=172). De sammenlignes med ansatte i deltid som ikke ønsker å jobbe mer og som ikke oppgir vansker med å få større stilling som hovedgrunn (n=622). Mellom disse kategoriene befinner det seg deltidsansatte som enten sier at de ønsker å jobbe mer, men oppgir en annen hovedgrunn til deltid, som f.eks. helse, (n=228), eller motsatt; de som oppgir mangel på fulle stillinger som hovedårsak, men ikke ønsker å jobbe mer (n=31). De to siste kategoriene er ikke inkludert i analysene.

Arbeidslivsbarometeret skiller seg fra Levekårsundersøkelsene ved at den kun inkluderer ansatte som har inntektsgivende arbeid som hovedaktivitet. Det er dermed en lavere andel av AB som har atypiske tilknytningsformer enn i LKU.

Tabell 4: Tilknytningsformer og arbeidstidsordning. Andel. YS AB 2017-2020.

	Totalt	Tilknytningsform			Innleid		Ekstrahjelp/ tilkallingsvakt		Arbeidstid		
		Fast ansatt	Midlertidig ansatt	Selv- stendig	Nei	Ja	Nei	Ja	Heltid	Ønsket deltid	Uønsket deltid
Antall i kategorien	8698	8070	486	108	8610	72	8550	132	7377	810	172
Fast ansatt	93 %	100 %	0 %	0 %	94 %	35 %	94 %	33 %	95 %	89 %	76 %
Midlertidig ansatt	6 %	0 %	100 %	0 %	5 %	64 %	5 %	63 %	4 %	10 %	24 %
Selvstendig	1 %	0 %	0 %	100 %	1 %	1 %	1 %	4 %	1 %	1 %	0 %
Ikke innleid	99 %	100 %	91 %	99 %	100 %	0 %	99 %	98 %	99 %	99 %	99 %
Innleid	1 %	0 %	9 %	1 %	0 %	100 %	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %
Ikke E/T	98 %	99 %	83 %	95 %	99 %	96 %	100 %	0 %	100 %	95 %	83 %
Ekstrahjelp/til- kallingsvakt	2 %	1 %	17 %	5 %	1 %	4 %	0 %	100 %	0 %	5 %	17 %
Heltid	88 %	89 %	71 %	88 %	88 %	80 %	89 %	26 %	100 %	0 %	0 %
Ønsket deltid	10 %	9 %	19 %	12 %	10 %	17 %	9 %	41 %	0 %	100 %	0 %
Uønsket deltid	2 %	2 %	10 %	0 %	2 %	3 %	2 %	33 %	0 %	0 %	100 %

Note: Uvektet. Sammenslått fil 2017-2020. Dersom samme respondent har svart flere år, er kun siste svar inkludert. Signifikanstestet på 0,05-nivå. Kursiv med lys grå skravering=lavere enn referanse-kategorien, fet type med mørk grå skravering=høyere enn referanse-kategorien. Referanse-kategorier: Midlertidig og selvstendig (ref. Fast ansatt), Innleid (ref. ikke innleid), ekstrahjelp (ref. ikke ekstrahjelp), ønsket og uønsket deltid (ref. heltid)

Også i AB er det et betydelig overlapp mellom de atypiske tilknytningsformene. Blant midlertidige i AB er det flere innleide, ekstrahjelper og ansatte i ønsket og uønsket deltid enn blant fast ansatte. Blant selvstendige er det en noe høyere andel ekstrahjelper/tilkallingsvakter enn blant fast ansatte. En høy andel av de innleide fra bemanningsforetak og blant ekstrahjelper har midlertidig stilling. Blant ekstrahjelpene er det både en høy andel i ønsket og uønsket deltid. Ansatte i uønsket deltid er oftere midlertidig ansatt enn ansatte i heltid, og oftere ekstrahjelper.

Midlertidig ansattes arbeidsforhold sammenlignet med fast ansattes arbeidsforhold

Hvorvidt ansettelsen er midlertidig eller fast kartlegges i alle datasettene vi benytter i denne rapporten. Andelen midlertidige er såpass stor at utvalget av midlertidige gir mulighet for robuste analyser.

Kjennetegn ved midlertidig ansatte

Tabell 5: Fast og midlertidig ansatte. Demografi. Vektet andel (*antall svar er uvektet). LKU19. Signifikant forskjellig fra fast ansatt ($p < 0,05$) markert med fet type på grå bakgrunn.

	Totalt	Fast ansatt	Midlertidig ansatt
Antall svar*	8403	7276	785
Mann	53 %	53 %	46 %
Kvinne	47 %	47 %	54 %
Alder			
17-25	10 %	8 %	30 %
25-34	24 %	24 %	33 %
35-44	23 %	24 %	18 %
45-54	23 %	24 %	11 %
55-67	20 %	21 %	7 %
Høyeste fullførte utdanning			
Ingen utdanning eller førskole	0 %	0 %	0 %
Barneskolenivå	0 %	0 %	0 %
Ungdomsskolenivå	17 %	15 %	31 %
Videregående, grunnutdanning	4 %	4 %	2 %
Videregående, avsluttende	30 %	30 %	21 %
Påbygning til videregående	4 %	4 %	2 %
Universitet/høyskole, lavere	28 %	29 %	25 %
Universitet/høyskole, høyere	12 %	12 %	11 %
Forskernivå	1 %	1 %	1 %
Manglende svar	5 %	4 %	7 %

Det er en høyere andel kvinner blant midlertidig ansatte enn blant fast ansatte. Det er også en høyere andel av de midlertidige som er under 35 år, sammenlignet med faste. Det er også en høyere andel midlertidige som har ungdomsskole som høyeste fullførte utdanning.

Tabell 6: Vanligste næringer blant midlertidig ansatte. Faste og midlertidig ansatt. LKU19. Signifikant forskjellig fra fast ansatte ($p < 0,05$) markert med fet type på grå bakgrunn.

	Totalt	Fast ansatt	Midlertidig ansatt
Antall svar*	8403	7276	785
Undervisning	9 %	9 %	16 %
Sosiale omsorgstjenester uten botilbud	6 %	6 %	10 %
Varehandel, unntatt motorvogner	11 %	11 %	9 %
Pleie-/omsorgstjenester i institusjon	5 %	4 %	9 %
Sykehustjenester	4 %	4 %	5 %
Arbeidskraftutleie inkl. rengjøring	2 %	2 %	5 %

En forholdsvis høy andel av de midlertidige jobber i næringene undervisning, pleie- og sosiale omsorgstjenester med og uten botilbud og arbeidskraftsutleie. I disse bransjene er det en høyere andel av midlertidige, enn hvis tilknytningsformen var likt fordelt mellom bransjer. Det er også mange av de midlertidig ansatte som jobber innen varehandel og sykehustjenester, men ikke flere enn størrelsen på disse bransjene skulle tilsi.

Tabell 7: Vanligste yrker blant midlertidig ansatte. Fast og midlertidig ansatte. LKU19. Signifikant forskjellig fra fast ansatte ($p < 0,05$) markert med fet type på grå bakgrunn.

	Totalt	Fast ansatt	Midlertidig ansatt
Antall svar*	8403	7276	785
Pleie- og omsorgsarbeider	5 %	5 %	11 %
Barnehage-/skoleassistent	4 %	3 %	10 %
Lektor/pedagog	3 %	3 %	7 %
Butikkmedarbeider	5 %	5 %	6 %
Grunnskolelærer	4 %	3 %	5 %
Sykepleier	3 %	3 %	3 %
Rådgiver admin/samf/jus	5 %	6 %	3 %
Lege o.l.	2 %	2 %	3 %
Lager-/transportmedarbeider	2 %	2 %	3 %
Kokk, kjøkkenassistent	1 %	1 %	3 %
...			...
Andre helse relaterte yrker	1 %	1 %	2 %
Profesjonell kunstner	1 %	0 %	1 %

De mest utbredte yrkene blant midlertidig ansatte i LKU19 er pleie- og omsorgsmedarbeidere og barnehage- eller skoleassistenter. Det er også forholdsvis mange lektorer og pedagoger, grunnskolelærere, leger, lager- og transportmedarbeidere, kokker og kjøkkenassistenter, andre helse relaterte yrker og profesjonelle kunstnere blant midlertidige ansatte. Butikkmedarbeider, sykepleier og rådgiver er også relativt vanlige yrker blant midlertidige, men det er ikke flere midlertidige i disse yrkene enn man skulle forvente gitt størrelsen på yrkene.

I Arbeidslivsbarometeret (AB) kan vi også skille mellom fast og midlertidig ansatte. AB skiller seg fra LKU ved at det kun besvares av ansatte som har inntektsgivende arbeid på hel- eller deltid som hovedaktivitet, mens LKUs spørsmål om arbeid besvares av alle som har utført minst en time arbeid forrige uke, eller var borte fra tilsvarende arbeid. Denne forskjellen kommer frem når vi ser på hvordan midlertidig ansatte skiller seg fra fast ansatte i AB: For det første er det en mye lavere andel midlertidig ansatte i AB enn i LKU. De reflekterer at midlertidige ansettelse er vanligere blant ansatte som ikke har arbeid som hovedkilde til inntekt. Det er en overvekt av kvinner og unge mennesker blant midlertidige også i AB, men utdanningsnivået til de midlertidig ansatte er høyere. Også i YS AB er barnehage, skole og undervisning, helsetjenester og varehandel store bransjer blant midlertidige, men vi finner også at mange midlertidige nevner forskning/analyse som sin bransje.

Organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer

De absolutte tallene fra AB og LKU som viser den «rene» andelen blant midlertidig og fast ansatte som opplever hver arbeidsmiljøfaktor vil reflektere forskjellene i hvilke midlertidige som inkluderes i hvert spørreskjema, f.eks. ved at flere av de midlertidige i AB er høykvalifisert arbeidskraft i fire yrker som forskning, mens flere av de midlertidige i LKU er skoleungdom med f.eks. ekstrahjelpstillinger i varehandelen. Men når vi snakker om forskjeller mellom fast og midlertidig ansatte innenfor, eller kontrollert for ulike bransjer og demografiske kjennetegn, har vi fjernet så mye som mulig av disse forskjellene, og resultatene fra LKU og YS kan sammenstilles og sammenlignes.

Tabell 8: Organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer blant fast og midlertidig ansatte. Andel og relativ risiko kontrollert for næring, yrke, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. LKU19

	Fast ansatt	Midlertidig ansatt		Relativ risiko, kontrollert
	Andel	Andel		
Antall i kategorien	7238	780		
Arbeidstidsorganisering				
IKKE ordinær dagtid	24 %	33 %	***	0,987
Nattarbeid	9 %	11 %		0,902
Lange arbeidsuker	7 %	4 %	**	1,02
Kontaktet utenom arbeidstid	20 %	14 %	***	0,796*
E-post utenom arbeidstid	41 %	24 %	***	0,765***
Jobbkraft forstyrrer privatlivet	14 %	11 %	*	0,796*

Midlertidig ansatte jobber oftere utenfor regulær arbeidstid sammenlignet med fast ansatte, og de jobber sjeldnere lange arbeidsuker. Imidlertid forsvinner disse forskjellene når vi tar hensyn til næring, yrke og demografiske forskjeller mellom midlertidig og faste ansatte. Men en forskjell som består selv innenfor samme bransje og yrke, er at midlertidig ansatte sjeldnere blir kontaktet av jobben eller leser e-post utenom arbeidstid. De midlertidig ansatte svarer også sjeldnere enn fast ansatte at jobbkraft forstyrrer privatlivet deres.

Tabell 9: Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer blant fast og midlertidig ansatte. Andel og relativ risiko kontrollert for næring, yrke, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. LKU19

	Fast ansatt	Midlertidig ansatt		Relativ risiko, kontrollert
	Andel	Andel		
Antall i kategorien	7238	780		
Tilfredshet, motivasjon og tilhørighet				
Motivert og engasjert	85 %	84 %		1,02
Føler tilhørighet til arbeidsplassen	80 %	66 %	***	0,871***
Fornøyd med jobben	89 %	87 %		0,994
Psykososiale faktorer				
Jobbkraft (kvantitative)	63 %	50 %	***	0,837***
Rollekonflikt	14 %	9 %	**	0,681**
Emosjonelle krav	19 %	24 %	***	0,921
Lav jobbkraft (selvbestemmelse)	23 %	37 %	***	1,387***
Innsats-belønning-ubalanse	13 %	12 %		0,811
Ensidig arbeid	26 %	27 %		0,988
Lav lederstøtte	10 %	8 %		0,834
Omorganisering og jobbusikkerhet				
Omorganisering i bedrift siste tre år	28 %	15 %	***	0,662***
Nedbemanning i bedrift siste tre år	25 %	16 %	***	0,865
Fare for å miste arbeidet neste tre år	9 %	26 %	***	3,337***

Det er ingen forskjeller i midlertidig og fast ansattes motivasjon og tilfredshet med jobben. Færre midlertidige føler en sterk tilhørighet til arbeidsplassen.

I arbeidsmiljøstudier legges det stor vekt på forholdet mellom krav og kontroll over arbeidet (Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2018:70). Moderat høye krav kan være positivt, så lenge de er forbundet med tilsvarende høy egenkontroll over arbeidet. Det gir en aktiv arbeidssituasjon som fremmer læring og tilfredshet. Høye krav sammen med lav kontroll har en dokumentert negativ innvirkning på stress med medfølgende helseproblemer. Lave krav i kombinasjon med lav kontroll resulterer i en passiv jobbsituasjon som medfører liten læring i arbeidet og på sikt kan gi dårlig evne til mestring av nye oppgaver. Analysene av LKU viser at midlertidig ansatte opplever lavere kvantitative krav på jobb, men også lavere selvbestemmelse enn fast ansatte. Det er også færre midlertidige som opplever rollekonflikt på jobb. Ser vi kun på absolutte forskjeller, opplever flere midlertidig ansatte enn fast ansatte ofte høye emosjonelle krav på jobb, men den forskjellen forsvinner når vi kontrollerer for næring, yrke og demografiske kjennetegn ved de ansatte. Det er ingen forskjeller på opplevd balanse mellom innsats og belønning eller lederstøtte. Selv om det er flere av midlertidige ansatte som sier de har opplevd seksuell trakassering eller vold og trusler på jobb enn fast ansatte, forsvinner disse forskjellen når vi kontrollerer for kjennetegn ved jobben og den ansatte.

Arbeidslivsbarometeret (AB) viser lignende resultater som LKU når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø, bortsett fra at det ikke er noen forskjell på fast og midlertidig ansattes selvstendighet i arbeidet i AB.

Tabell 10: Verdsetting og kompetanseutvikling blant fast og midlertidig ansatte. Andel og relativ risiko kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. YS AB 2017-20

	Fast ansatt	Midlertidig ansatt	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	8070	486	
Verdsetting og kompetanse			
Innsats og kompetanse verdsatt	63 %	66 %	1,058
Får ikke brukt kompetanse og ferdigheter	21 %	29 %	*** 1,184*
Har ikke nok kompetanse	9 %	12 %	** 1,136
Arbeidsgiver tilrettelegger for kompetanseutvikling	35 %	37 %	1,022
Sannsynlig ta etter- og videreutdanning	49 %	64 %	*** 1,165***

Når vi undersøker hvordan det ligger an med bruk og videreutvikling av kompetanse, viser imidlertid AB at midlertidig ansatte oftere føler seg overkvalifiserte for jobben; de har kunnskaper og ferdigheter de ikke får brukt og ønsker seg større utfordringer. Samtidig er det flere av de midlertidige som vil ta etter- og videreutdanning hvis forholdene legges til rette på arbeidsplassen, og dette gjelder også når vi kontrollerer for bransje og demografiske kjennetegn, som alder.

Tabell 11: Forutsigbarhet og jobb-hjem-balanse blant fast og midlertidig ansatte. Andel og relativ risiko kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. YS AB 2017-20

	Fast ansatt	Midlertidig ansatt	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	8070	486	
Forutsigbarhet og jobb-hjem-balanse			
Har flere jobber	10 %	25 %	*** 2,006***
Må ofte stille på jobb på kort varsel	7 %	15 %	*** 2,041***
Jobbkraav går utover familie	11 %	15 %	** 1,084
Familiekraav går utover jobb	4 %	3 %	0,495*
Vanskelig å kombinere jobb med aktivt sosialt liv/ fritidsaktiviteter	15 %	19 %	** 1,039

I AB stiller vi flere spørsmål som måler forutsigbarhet for arbeidstakerne. Blant annet viser AB at det er mer enn dobbelt så mange midlertidige ansatte som fast ansatte som har flere enn en jobb. Flere av de midlertidig ansatte må også stille på jobb på kort varsel. Dette gjelder også når vi kontrollerer for forskjellige bransjer og demografiske kjennetegn. Det er noen flere midlertidig ansatte som svarer at jobbkrav går ut over familie eller er vanskelig å kombinere med et aktivt sosialt liv, men disse forskjellene forsvinner når vi sammenligner midlertidige og faste innenfor samme bransje og med like demografiske kjennetegn.

Tabell 12: Jobbusikkerhet og fremtidsforventninger blant fast og midlertidig ansatte. Andel og relativ risiko kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. YS AB 2017-20

	Fast ansatt	Midlertidig ansatt	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	8070	486	
Usikkerhet			
Negative konsekvenser pga. omstilling/nedskjæring	14 %	29 % ***	1,985***
Bekymret for å miste jobben	14 %	37 % ***	2,694***
Vanskelig å finne like god eller bedre jobb	54 %	49 % *	1,019
Om 5 år, sannsynligvis:			
Arbeidsledig eller utenfor arbeidslivet	10 %	23 % ***	2,789***
Ikke i bedre jobb	76 %	51 % ***	0,788***
I samme jobb	54 %	27 % ***	0,544***
I samme bransje	73 %	63 % ***	0,869***
Under utdanning	8 %	17 % ***	1,375*
Ufør	4 %	6 %	1,627*
Redusere arbeidsinnsats pga. helse	12 %	11 %	1,048
Pensjonert	22 %	13 % ***	0,958

Basert på LKU19, finner vi at midlertidig ansatte sjeldnere enn fast ansatte har opplevd at deres virksomhet har omorganisert i løpet av de siste tre år. Det kan sannsynligvis ha sammenheng med at midlertidige ikke har vært ansatt så lenge i virksomheten. Midlertidig ansatte svarer mye oftere enn fast ansatte at de står i fare for å miste arbeidet de neste tre år. Det er ikke så overraskende, siden grensen for midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven er på tre år.

I AB spør vi de ansatte om de står i fare for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstilling eller nedskjæringer. Det er dobbelt så mange av de midlertidige som svarer dette, som faste. Mer enn dobbelt så mange av de midlertidig ansatte svarer at de er bekymret for å miste jobben. Dette gjelder også kontrollert for bransje, sektor og demografiske kjennetegn. Likevel er det ingen forskjell i faste og midlertidige ansattes opplevde mulighet for å få en ny, like god jobb. Når de ansatte bes om å ta stilling til hvor i arbeidslivet de er om fem år, svarer flere av de midlertidige at det er sannsynlig at de er enten arbeidsledige eller utenfor arbeidslivet av andre grunner. Det er noe flere av de midlertidige som tror de vil være uføre. På den annen side, er det flere midlertidige enn faste ansatte som tror de vil være under utdanning, også når vi kontrollerer for alder og høyeste fullførte utdanningsnivå. Noe færre midlertidige tror de vil være i samme bransje, og under halvparten så mange tror de vil være i samme jobb. Her er det likevel verdt å merke seg at så mange som en fjerdedel av de midlertidige svarer at det er sannsynlig at de er i samme jobb om fem år.

Vårens koronasituasjon har vist at økonomiske og samfunnsmessige kriser rammer befolkningen skjevt. Hvordan koronakrisen rammet den første måneden etter at regjeringen iverksatte tiltak for å hindre ytterligere smittespredning gir en indikator på hvem som sitter med den største økonomiske risikoen. Det var flere av de midlertidig ansatte enn fast ansatte som opplevde at arbeidstiden deres ble redusert, og det var flere midlertidige enn faste som opplevde å få redusert lønn eller inntekt som konsekvens av koronatiltakene. Når vi kontrollerer for bransje, faller

forskjellen i redusert arbeidstid bort, og forskjellen i andel som opplevde lønns- og inntektstap ble så vidt ikke lenger signifikant. Dette antyder at midlertidig tilsetting i seg selv ikke gir større økonomisk risiko enn fast ansettelse på kort sikt.

Tabell 13: Koronakonsekvenser blant fast og midlertidig ansatte. Andel og relativ risiko kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. YS AB 2020

	Fast ansatt	Midlertidig ansatt	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	2739	139	
Hjemmekontor og koronakonsekvenser			
Har mulighet for hjemmekontor	55 %	47 %	0,885
Har jobbet hjemmefra oftere enn vanlig	53 %	55 %	0,956
Pålagt hjemmekontor	46 %	47 %	0,988
Redusert arbeidstid	15 %	22 %	*
Permittert	11 %	9 %	0,584
Lønns-/inntektstap	9 %	17 %	**
Permittert/mistet jobb/inntektstap	15 %	22 %	*

Fysiske arbeidsmiljøfaktorer

Av fysiske arbeidsmiljøfaktorer, er der noe flere av de midlertidige som rapporterer om stående arbeid, arbeid på huk og knær, arbeid med hodet bøyd fremover eller med hender over skulderhøyde. Det er flere midlertidige som sier de er utsatt for passiv røyking, kontakt med kroppsvæsker og vev eller rengjøringsmidler på huden. Disse forskjellene forsvinner når vi kontrollerer for yrke. Av fysiske arbeidsmiljøfaktorer, er det få forskjeller mellom faste og midlertidig ansatte som gjenstår etter at vi tar hensyn til at de jobber i ulike yrker. Innenfor samme næring og yrke oppgir færre midlertidig ansatte at de er eksponert for kjemiske arbeidsmiljøfaktorer og færre er eksponert for vann eller andre midler på huden.

Fagorganisering og kollektive ordninger blant midlertidig ansatte

Tabell 14: Fagorganisering og kollektive ordninger blant midlertidig ansatte. LKU19.

	Fast ansatt	Midlertidig ansatt	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	7238	780	
Fagorganisering og kollektive ordninger			
Verneombud	78 %	68 %	***
Arbeidsmiljøutvalg (AMU)	56 %	42 %	***
Tillitsvalgt i bedrift	73 %	67 %	***
Fagorganisert	58 %	41 %	***
Lønns- og arbeidsvilkår regulert i tariffavtale	59 %	66 %	***
Opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen	17 %	13 %	*
Varslet noen om kritikkverdige forhold	78 %	71 %	0,962

Det er færre midlertidige som har eller kjenner til at det er kollektive ordninger som verneombud og arbeidsmiljøutvalg (AMU) på arbeidsplassen sin, enn fast blant ansatte. Det er også færre av de midlertidige enn av de faste ansatte som har eller vet om at det er tillitsvalgte i deres virksomhet. På den annen side er det flere av de midlertidige som sier deres lønns- og arbeidsvilkår er regulert av tariffavtale. Disse forskjellene blir borte når vi tar hensyn til at

midlertidige og faste er ulikt fordelt på yrker og næringer. Færre av de midlertidig ansatte enn fast ansatte er fagorganisert, og det gjelder også når vi kontrollerer for næring, yrke, demografiske forhold og virksomhetsstørrelse.

Det er færre av de midlertidig ansatte som sier de har opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, også når vi kontrollerer for bransje og demografi. Det er ingen forskjell på andelen av de som har opplevd kritikkverdige forhold som har varslet om forholdet.

Tabell 15: Fagorganisering og interesse for organisering blant fast og midlertidig ansatte. Andel og relativ risiko kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. YS AB 2017-20

	Fast ansatt	Midlertidig ansatt	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	8070	486	
Fagorganisering			
Fagorganisert (FO)	69 %	58 %	*** 0,817***
Interessert i FO	41 %	57 %	*** 1,168*
Ikke organisert eller interessert	18 %	18 %	1,197
Tillitsverv i FO (Har/har hatt)	41 %	21 %	*** 0,642***
Hvorfor ikke aktuelt med fagorganisering			
For dyrt	17 %	15 %	0,914
Prinsipiell motstander	17 %	27 %	* 1,867**
Oppnår samme lønns- og arbeidsvilkår uansett	36 %	32 %	0,901
Føler ikke at de ivaretar mine interesser	28 %	22 %	0,713
Redd for negative reaksjoner fra arbeidsgiver	2 %	2 %	-
Ikke fagforening på arbeidsplassen	20 %	18 %	0,814

Også AB viser at det er lavere organisasjonsgrad blant midlertidige enn faste ansatte. På den annen side, er interessen for fagorganisering høyere blant midlertidig ansatte, enn blant fast ansatte. Det tyder på et uforløst potensial for organisering blant midlertidige. Blant dem som ikke er interesserte i å bli medlemmer av en fagforening, er det ikke så store forskjeller i hva midlertidig og fast ansatte oppgir som årsak bortsett fra at midlertidig ansatte oftere svarer at de er prinsipielle motstandere av fagorganisering.

Medbestemmelsesbarometeret, som i forrige runde ble besvart av 3000 ansatte inneholder informasjon om fast eller midlertidig ansettelse og spørsmål som måler ansattes tillit til ledelsen (vertikal tillit), til kolleger (horisontal tillit) og til fagforeningers sakshåndtering (Drange mfl. 2020; operasjonalisering av indeksene på s. 17-19 og s.59).

Tabell 16: Tillit til ledelsen, medarbeidere og fagforeningenes sakshåndtering. Gjennomsnittlig verdi for fast ansatte og OLS regresjonskoeffisient som viser forskjellen mellom midlertidig og fast ansatte på en skal fra 1 "lav tillit" til 5 "høy tillit". Medbestemmelsesbarometeret 2020.

		Høy tillit til fagforeningenes sakshåndtering	Høy vertikal tillit	Høy horisontal tillit
	Antall	2689	3160	3103
Fast ansatt	Gjennomsnitt	2,259	2,573	2,673
Midlertidig ansatt (ref. fast ansatt)	Forskjell uten kontrollvariabler	0,254**	0,151*	0,127*
	Forskjell kontrollert for bransje, sektor og bedriftsstørrelse	0,177*	0,119	0,108
	Forskjell kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og demografi (kjønn, alder, utd.)	0,148	0,118	0,085

Midlertidig ansatte skårer i gjennomsnitt høyere på indikatoren for tillit til ledelsen (vertikal) enn fast ansatte. Forskjellen er på 0,15 poeng, og er statistisk signifikant. Imidlertid reduseres forskjellen mellom fast og midlertidig ansatte til 0,12 poeng etter at vi har justert analysen for bransjetilhørighet, sektor og størrelse på arbeidsplassen. Midlertidig ansatte rapporterer også et høyere nivå av tillit til kollegaer, sammenlignet med fast ansatte. Forskjellen er på 0,13 poeng, og er statistisk signifikant. Igjen reduseres forskjellen, og er ikke lengre statistisk signifikant etter at vi har justert analysen for bransje, sektor og bedriftsstørrelse.

En del av forklaringen på gjennomsnittsforskjellen i grad av vertikal og horisontal tillit først observert mellom faste og midlertidig ansatte, er dermed at midlertidig ansatte oftere enn fast ansatte jobber i områder av arbeidsmarkedet hvor det er større grad av tillit. Det er altså ikke den midlertidige tilknytningsformen i seg selv som bidrar til høyere tillit til ledelse og kolleger.

I den siste analysen ser på ansattes villighet til å stole på at fagforeningene kan håndtere ulike saker på deres vegne. Midlertidige er i utgangspunktet mer villige til å stole på fagforeningene enn fast ansatte. Forskjellen er på 0,25 poeng på en skala fra 1 til 5. Etter at vi har justert for bransje, sektor og bedriftsstørrelse er forskjellen redusert til 0,18 poeng, men den er fremdeles signifikant. Først når vi inkluderer kontroll for individkjennetegn forsvinner forskjellene mellom gruppene. Det er altså ikke den midlertidige posisjonen i seg selv som medfører en høyere tillit til fagforeninger, ledelsen og kolleger.

Oppsummert: Betydningen av midlertidig ansettelse for arbeidsforhold

Det at midlertidig ansatte er overrepresentert blant unge mennesker, ofte i yrker med lave krav til kvalifikasjoner innen pleie omsorg og undervisning har konsekvenser for hvilke arbeidsforhold midlertidig ansatte jobber under. Flere midlertidige jobber i fysiske yrker med skiftarbeid, med høye emosjonelle krav og med høyere risiko for seksuell trakassering, trusler og vold. Men når vi tar hensyn til forskjeller som skyldes yrke eller alder, forsvinner de fleste forskjellene i fysiske arbeidsforhold. De mest fremtredende forskjellene mellom midlertidig og fast ansatte som gjenstår er nettopp egenskaper som kan tilskrives midlertidigheten av arbeidsforholdet. Midlertidig ansatte har lavere tilknytning til arbeidsplassen, en mer passiv arbeidssituasjon med lavere krav og lavere kontroll enn fast ansatte. Midlertidig ansatte har oftere høyere ambisjonsnivå enn den jobben de er i, og tror oftere enn fast ansatte at de er i en bedre jobb om fem år. Interessen for etter- og videreutdanning er høyere blant midlertidige enn faste ansatte, og det er flere som tror de vil være under utdanning om fem år. Oppsummert, oppleves den midlertidige stillingen av mange som et steg på veien videre oppover i arbeidslivet. For disse ansatte, kan den uforutsigbarheten som ligger i den midlertidige stillingen være en akseptabel, og kanskje nødvendig del av karrieren.

For andre, og ikke rent få, har den midlertidige stillingen først og fremst karakter av uforutsigbarhet. En ganske høy andel av midlertidige har mer enn en jobb, og mange må ofte møte på jobb på kort varsel. Det er flere midlertidige som er bekymret for at omstillinger eller nedskjæringer vil gi dem dårligere arbeidsforhold, og mange er bekymret for å miste jobben. Mange midlertidig ansatte tror det er sannsynlig at de er arbeidsledige eller utenfor arbeidslivet om fem år. Alle disse forholdene er mer fremtredende for midlertidige enn faste ansatte, også innenfor samme yrke, næring, og demografiske kjennetegn.

Kjennskapet til kollektive ordninger som verneombud og arbeidsmiljøutvalg er lavere blant midlertidige enn faste ansatte. På den annen side, er det ingen forskjell i tariffavtaledekning. Våre analyser viser heller ikke at det er noen forskjell på midlertidige og faste ansattes tillit til verken ledelsen, medarbeidere eller fagforeninger. Midlertidig ansatte er sjeldnere fagorganiserte, men resultatene antyder at det kan være på grunn av at de er, eller ansees for å være, nettopp midlertidige på arbeidsplassen; interessen for fagorganisering blant uorganiserte er større blant midlertidig ansatte enn blant faste ansatte.

Ufrivillig deltidsansattes arbeidsforhold sammenlignet med heltidsansattes arbeidsforhold

Ufrivillig deltid – hva kan Arbeidslivsbarometeret fortelle?

I Arbeidslivsbarometeret (AB) er det fra 2018 til 2020 mellom 15 og 17 prosent deltidsansatte. Det er litt lavere enn i Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Det er færre med kort deltid, under 50 prosent, i AB. Blant de deltidsansatte i AB svarer de fleste at den viktigste grunnen til at de jobber deltid er at det var vanskelig å få større stilling. Nesten like mange svarer at de jobber deltid av helsegrunner. Blant de deltidsansatte i YS AB er det omkring halvparten som ønsker å jobbe mer enn de gjør i dag, eller fulltid. I analysene av AB har vi en strengere definisjon av uønsket deltid enn den brukt av Nergaard i 2010. Vi inkluderer kun deltidsansatte som sier at hovedgrunnen til at de jobber deltid er mangel på fulltidsstilling eller større stilling, og at de ønsker å jobbe mer enn de gjør nå. Når vi kombinerer disse to kriteriene, er det mellom 24 og 28 prosent av de deltidsansatte som faller i kategorien «uønsket deltid» i 2018 til 2020.

Tabell 17: Deltid, viktigste årsak og ønske om arbeidstid. YS AB 2018, 2019 og 2020. Vektet.

År	2018	2019	2020
Antall	2928	3185	2906
Heltid	83 %	85 %	84 %
Deltid	17 %	15 %	15 %
Viktigste årsak til deltid			
1 Omsorg for barn/hensyn til familielogistikk	10 %	9 %	11 %
2 Utdanning	10 %	7 %	6 %
3 Vanskelig å få heltidsjobb / økt stillingsbrøk	30 %	26 %	29 %
4 For mye ubekvem arbeidstid i heltidsstilling	2 %	2 %	2 %
5 Omsorg for eldre familiemedlemmer	0 %	0 %	0 %
6 Ønsket mer fritid	9 %	10 %	9 %
7 Helse	20 %	26 %	26 %
8 Tok ut pensjon ved siden av å jobbe	5 %	4 %	5 %
9 Andre grunner: (vennligst spesifiser)	11 %	14 %	10 %
10 Vet ikke / ikke svar	1 %	3 %	2 %
Ønsker du å:			
1 Jobbe fulltid	29 %	26 %	27 %
2 Jobbe mer enn jeg gjør i dag, men ikke fulltid	21 %	22 %	26 %
3 Jobbe like mye som i dag	40 %	42 %	40 %
4 Jobbe mindre enn i dag	9 %	10 %	6 %
5 NA	0 %	0 %	0 %
Blant deltidsansatte:			
Ønsket deltid	45 %	48 %	43 %
Uønsket deltid	28 %	24 %	26 %
(Grensetilfelle: ett av to kriterier oppfylt)	24 %	24 %	29 %
Vet ikke	2 %	4 %	3 %

I det følgende ser vi nærmere på den kategorien av ansatte som jobber ufrivillig deltid. Sammenlignet med heltidsansatte, er det flere kvinner som jobber uønsket deltid enn menn. Dette gjenspeiler at det er flere kvinner som jobber deltid, og det er ikke store forskjeller i kjønnssammensetningen mellom ansatte i ønsket og uønsket deltid. Ansatte under 30 år er overrepresentert blant dem som jobber uønsket deltid, mens ansatte i ønsket deltid oftere er

eldre. Antakelig som følge av ung alder, er det færre som bor med partner eller har hjemmeboende barn blant de som jobber ufrivillig deltid. Det er en overvekt av ansatte med videregående yrkesfag, og færre har høyere grads universitets- eller høyskoleutdanning.

Tabell 18: Heltid, ønsket deltid og uønsket deltid. Demografi. Andel. YS AB 2017-20. Signifikant forskjellig fra heltid ($p < 0,05$) markert med fet type på grå bakgrunn.

	Totalt	Arbeidstid		
		Heltid	Ønsket deltid	Uønsket deltid
Antall i kategorien (uvektet)	8698	7377	810	172
Kvinne	53 %	49 %	76 %	78 %
Mann	47 %	51 %	24 %	22 %
Under 30 år	9 %	9 %	4 %	25 %
30-44 år	30 %	31 %	22 %	33 %
45-59 år	42 %	43 %	38 %	26 %
60+ år	19 %	17 %	36 %	16 %
Bor med ektefelle/ partner	68 %	68 %	73 %	56 %
Hjemmeboende barn	42 %	43 %	38 %	33 %
Bor med barn og ektefelle/partner	36 %	36 %	34 %	24 %
Utdanning				
Grunnskole	4 %	3 %	5 %	6 %
Videregående allmennfag	11 %	11 %	13 %	16 %
Videregående yrkesfag	18 %	17 %	22 %	29 %
Fagskole	12 %	12 %	13 %	8 %
Universitets-/høgskole inntil 4 år	30 %	30 %	31 %	29 %
Universitets-/høgskole, over 4 år	25 %	27 %	15 %	12 %
Inntekt				
Inntekt over medianen	56 %	62 %	22 %	6 %

Ser vi på hvilke bransjer og sektorer de ansatte i ufrivillig deltid jobber innenfor, finner vi en stor andel innen varehandel. Videre jobber mange også innen helsetjenester, barnehage, skole og undervisning, og pleie og omsorgstjenester. Dette er bransjer hvor det også er en overvekt av ansatte i ønsket deltid. Innen restaurant og servering er ansatte i ufrivillig deltid også overrepresentert, selv om det utgjør en relativt liten bransje. Selv om andelen deltidsansatte er høyere i offentlig sektor enn i privat, er det ikke signifikante forskjeller når det gjelder ufrivillig deltid i vårt materiale.

Tabell 19: Bransje for hovedyrke etter arbeidstid. Andel. YS AB 2017-20. Signifikant forskjellig fra heltid ($p < 0,05$) markert med fet type på grå bakgrunn.

	Heltid	Ønsket deltid	Uønsket deltid
Varehandel/butikk	6 %	10 %	22 %
Helsetjenester	9 %	16 %	16 %
Barnehage/skole/undervisning	13 %	20 %	16 %
Pleie- og omsorgstjenester	2 %	9 %	15 %
Annet	5 %	4 %	7 %
Media/reklame/PR/informasjon	2 %	1 %	4 %
Restaurant/servering	1 %	1 %	3 %
Offentlig sentralforvaltning/myndighet	12 %	10 %	3 %

Arbeidsforhold

Når vi sammenligner ansatte i ufrivillig deltid med ansatte i heltid, ser vi både på absolutte forskjeller i andelen innen hver kategori som sier at de opplever arbeidsforholdene. Deretter sammenligner vi ansatte i ufrivillig deltid med heltidsansatte innenfor samme bransje, sektor og virksomhetsstørrelse, med samme kjønn, alder og utdanningslengde, for å se om det er forskjellig arbeidsforhold blant ellers like ansatte i like virksomheter.

Tabell 20: Arbeidsforhold blant ansatte i uønsket deltid og heltid. Andel og relativ risiko kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. YS AB 2017-2020.

	Heltid	Uønsket deltid	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	7377	172	
Arbeidsmiljø			
Høy jobbtilfredshet	81 %	67 % ***	0,842**
Høy mestring	85 %	85 %	0,982
Positive utfordringer	80 %	67 % **	0,852**
Arbeide selvstendig	87 %	70 % ***	0,848**
Høye kvantitative krav	39 %	27 % **	0,659**
Høy fysisk risiko	10 %	18 % ***	1,149
Ofte utslitt etter jobb	28 %	41 % ***	1,094
Ofte stressende	28 %	31 %	0,926
Fornøyd med lønn	50 %	26 % ***	0,645**
Forutsigbarhet og jobb-hjem-balanse			
Har flere jobber	10 %	29 % ***	2,479***
Ofte problemer pga. krav om NÅR jobbe	4 %	8 % *	1,714
Må ofte stille på jobb på kort varsel	7 %	20 % ***	2,636***
Problemer for kolleger når borte fra jobb	27 %	29 %	0,895
Jobbkrav går utover familie	12 %	12 %	1,036
Familiekrav går utover jobb	5 %	5 %	0,977
Vanskelig å kombinere jobb med aktivt sosialt liv/ fritidsaktiviteter	15 %	22 % *	1,219
Verdsetting og kompetanse			
Innsats og kompetanse verdsatt	64 %	50 % **	0,786**
Får ikke brukt kompetanse og ferdigheter	21 %	37 % ***	1,758***
Har ikke nok kompetanse	9 %	11 %	1,149
Arbeidsgiver tilrettelegger for kompetanseutvikling	36 %	26 % *	0,589**
Sannsynlig ta etter- og videreutdanning	52 %	55 %	1,017

Ansatte i Norge opplever som hovedregel høy grad av jobbtilfredshet, mestring, positive utfordringer og selvstendighet på jobb. Sammenlignet med heltidsansatte, er det en noe lavere andel av ansatte i uønsket deltid som opplever de samme kvalitetene, selv om mer enn to av tre i uønsket deltid sier de opplever høy jobbtilfredshet, positive utfordringer og kan arbeide selvstendig. Det er færre av ansatte i uønsket deltid som opplever høye kvantitative krav på jobb enn ansatte i heltid, men flere som svarer at de opplever høy fysisk risiko på jobb og at de ofte er utslitt etter jobb. Når vi ved hjelp av regresjonsanalyse forsøker å skille ut de forskjellene mellom ansatte i ufrivillig deltid og heltid som ikke skyldes at de jobber i ulike bransjer, eller har ulik utdanning, kjønn, eller alder er det fortsatt færre av de ansatte i uønsket deltid som opplever høy jobbtilfredshet, positive utfordringer på jobb og å kunne arbeide selvstendig enn sammenlignbare heltidsansatte. Forskjellene i fysisk risiko og utslitthet forsvinner når vi kontrollerer for individuelle kjennetegn. Forsatt opplever færre ansatte i ufrivillig deltid høye kvantitative krav på jobb.

Det er nesten tre ganger så mange av ansatte i ufrivillig deltid (29 prosent) som har flere jobber enn de som jobber heltid (10 prosent). Også kontrollert for bransje, sektor og individuelle kjennetegn er det en forskjell her. Til sammenligning, er det 15 prosent av ansatte i ønsket deltid

som har flere jobber. 20 prosent av ansatte i ufrivillig deltid må ofte stille på jobb på kort varsel. Likevel, er det ikke flere som oppgir jobb-hjem-konflikt. Det er en noe høyere andel av ansatte i ufrivillig deltid som opplever jobb-fritid-konflikt, men forskjellen er ikke signifikant når vi kontrollerer for bransje, sektor og demografi.

Ansatte i ufrivillig deltid opplever seg mindre verdsatt av arbeidsgiver enn heltidsansatte, og de svarer oftere at de ikke får brukt den kompetansen og de ferdighetene de har. Det er også færre som svarer at arbeidsgiver tilrettelegger for kompetanseheving for dem, enn blant tilsvarende heltidsansatte.

Tabell 21: Jobbsikkerhet og framtid forventninger blant ansatte i uønsket deltid og heltid. Andel og relativ risiko kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. YS AB 2017-2020.

	Heltid	Uønsket deltid	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	7377	172	
Usikkerhet			
Bekymret for negative konsekvenser pga omstilling/nedbemanning	15 %	30 % ***	2,102***
Bekymret for å miste jobben	15 %	32 % ***	2,081***
Vanskelig å finne like god eller bedre jobb	53 %	66 % ***	1,290***
Om 5 år, sannsynligvis:			
Arbeidsledig eller utenfor arbeidslivet	10 %	22 % ***	2,607***
Ikke i bedre jobb	73 %	71 %	1,057
I samme jobb	54 %	42 % **	0,821*
I samme bransje	74 %	60 % ***	0,827**
Under utdanning	8 %	18 % ***	1,469*
Ufør	3 %	4 %	1,28
Redusere arbeidsinnsats pga helse	10 %	13 %	1,178
Pensjonert	19 %	19 %	1,185

Det er omtrent dobbelt så mange av de ansatte i ufrivillig deltid som sier at de er bekymret for å miste jobben eller for negative konsekvenser av omstilling eller nedbemanning, enn blant heltidsansatte. Nær en av tre ansatte i ufrivillig deltid er bekymret for å miste jobben, mot en av seks i heltid. Denne forskjellen gjelder også når vi kontrollerer for ulikheter mellom bransjer og individuelle kjennetegn. Det er også flere av de ansatte som tror det vil være vanskelig å finne en ny jobb som er like god som den de har, om de skulle miste den. Det er færre av de ufrivillig deltidsansatte som tror de vil være i samme bransje eller samme jobb om fem år, enn blant tilsvarende heltidsansatte. 22 prosent av ufrivillig deltidsansatte tror at de vil være arbeidsledige eller utenfor arbeidslivet av andre grunner om fem år, mer enn dobbelt så mange som heltidsansatte. På den annen side, tror også 18 prosent av de ufrivillig deltidsansatte at de vil være under utdanning om fem år, mot 8 prosent av heltidsansatte. Når vi kontrollerer for at ansatte i ufrivillig deltid er noe yngre enn heltidsansatte, forsvinner litt av forskjellen mellom sannsynligheten for overgang til utdanning, mens forskjellen i overgang ut av arbeidslivet eller til arbeidsledighet øker.

Tabell 22: Koronakonsekvenser for ansatte i uønsket deltid og heltid. Andel og relativ risiko kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. YS AB 2017-2020.

	Heltid	Uønsket deltid	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	2541	86	
Hjemmekontor og koronakonsekvenser			
Har mulighet for hjemmekontor	60 %	19 % ***	0,455**
Har jobbet hjemmefra oftere enn vanlig	57 %	21 % ***	0,552**
Pålagt hjemmekontor	48 %	21 % ***	0,589*
Redusert arbeidstid	14 %	31 % ***	1,307
Permittert	10 %	24 % ***	1,147
Lønns-/inntektstap	9 %	28 % ***	2,426***
Permittert, mistet jobb eller inntektstap	14 %	39 % ***	1,703*

Ansatte i ufrivillig deltid opplever en større usikkerhet med tanke på nåværende jobb og fremtidig yrkesdeltakelse enn tilsvarende ansatte i heltid. Ser vi på hvordan koronakrisen påvirket ansatte i de to kategoriene våren 2020, viser resultatene at ansatte i ufrivillig deltid i større grad opplevde negative arbeidslivskonsekvenser. Det var spesielt mange ansatte i ufrivillig deltid som opplevde et lønns- eller inntektstap i forbindelse med korona; 28 prosent av ansatte i ufrivillig deltid mot 9 prosent i heltid svarte dette. Forskjellen er fortsatt stor og signifikant selv etter kontroll for bransje og individuelle kjennetegn. Selv om flere i ufrivillig deltid enn i heltid ble permitterte under koronakrisa, er det ingen forskjell i risikoen for å bli permittert innen samme bransje, virksomhetsstørrelse og demografiske gruppe. Kombinert med høyere risiko for inntektstap, indikerer dette at ansatte i ufrivillig deltid tar en høyere økonomisk risiko, og at deres inntekt i mindre grad dekkes av kollektive ordninger, som permittering.

Fagorganisering og kollektive ordninger blant ansatte i uønsket deltid

Tabell 23: Fagforeningsmedlemskap og kollektive ordninger. Andel og relativ risiko kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. YS AB 2017-2020.

	Heltid	Uønsket deltid	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	7377	172	
Fagorganisering			
Fagorganisert (FO)	69 %	69 %	1,087
Interessert i FO	41 %	67 % ***	1,164
Ikke organisert eller interessert	18 %	10 % **	0,679
Tillitsverv i FO (Har/har hatt)	41 %	24 % ***	0,74
Tariffavtale	68 %	77 % **	1,069

I Arbeidslivsbarometerets utvalg er det ikke forskjeller på andelen fagorganiserte blant heltidsansatte og ansatte i ufrivillig deltid. Det er en noe høyere interesse for fagorganisering blant uorganiserte som jobber uønsket deltid. Det er også en lavere andel av ansatte i ufrivillig deltid som har eller har hatt tillitsverv i fagforeninger. Forskjellene i interesse og tillitsverv er ikke lenger signifikante når vi kontrollerer bort forskjeller som skyldes ulike bransjer og en overvekt av unge arbeidstakere blant ansatte i ufrivillig deltid. Vi vet fra tidligere forskning at yngre har en høyere interesse for fagorganisering enn det deres organisasjonsgrad skulle tilsi.

Det er en høyere andel av ansatte i deltid og ufrivillig deltid som er ansatt på en arbeidsplass med tariffavtale. Forskjellen blir imidlertid borte når vi tar hensyn til at en høy andel deltidsansatte og også ansatte i ufrivillig deltid er ansatt i bransjer som har høy tariffavtaledekning, som offentlig helse og omsorg.

Oppsummert: Betydningen av ufrivillig deltid for arbeidsforhold

Ansatte i ufrivillig deltid har en mer passiv arbeidssituasjon enn ansatte i heltid. Det innebærer lavere selvbestemmelse og lavere kvantitative krav. Dette vises også i lavere tilfredshet med jobben. De opplever dårligere tilrettelegging for kompetanseutvikling og får heller ikke brukt den kompetansen de besitter. Ansatte i ufrivillig deltid har oftere enn heltidsansatte flere jobber og må oftere møte på jobb på kort varsel. Dette indikerer at en del ansatte i ufrivillig deltid også tar ekstravakter på kort varsel fra arbeidsgiver, og dermed fungerer som en fleksibel arbeidskraftreserve for arbeidsgiver. Det er likevel ikke signifikante forskjeller i jobb-hjem-konflikt. Opplevd jobbsikkerhet er dårligere, og ansatte i ufrivillig deltid var også mer utsatt for lønns- eller inntektsbortfall under koronakrisen, noe som fremhever den økonomiske risikoen ansatte i ufrivillig deltid har.

Utvalget i Arbeidslivsbarometeret har generelt en høy organisasjonsgrad, noe som viser at datamaterialet omfatter den mest stabile gruppen av arbeidstakere. Dette gjelder også for de som her oppgir å være ansatt i ufrivillig deltid. Vi kan dermed ikke avfeie forskjellene i arbeidsvilkår med at denne kategorien av arbeidstakere har en «naturlig» løsere tilknytning til arbeidslivet, og dermed ikke er så viktige å fokusere på i spørsmålet om tilknytningsformers påvirkning på arbeidsforhold.

De ansatte i ufrivillig deltid jobber like ofte som andre i virksomheter regulert av tariffavtale. Andelen permitterte er også lik for heltidsansatte og ansatte i ufrivillig deltid når vi sammenligner ansatte innen samme bransje, bedriftsstørrelse og demografiske kategori. Likevel har en høyere andel ansatte i ufrivillig deltid hatt et lønns- eller inntektstap grunnet pandemien, enn heltidsansatte. Det tyder på at ansatte i ufrivillig deltid bærer en større økonomisk risiko enn heltidsansatte gjør.

Ekstrahjelper og tilkallingsvikarers arbeidsforhold sammenlignet med andre arbeidstakeres

Definisjonen av «Tilkallingsvikarer» har vært at det er ansatte med arbeidskontrakter som verken regulerer ukentlig arbeidstid eller når arbeidet skal skje (Nergaard mfl. 2015). Etter 1. januar 2019 ble arbeidsmiljølovens § 14-9 endret slik at faste avtaler skal sikre arbeidstaker forutsigbarhet i form av et reelt stillingsomfang (Arbeidsmiljøloven). Tilkallingsvikarer uten lovnader om en viss stillingsprosent, med «nulltimerskontrakter», er ikke lenger lov. Virksomheter kan fortsatt benytte tilkallingsvikarer, men kravet er da at arbeidsgiver og arbeidstaker undertegner en kontrakt om midlertidig arbeid for hver enkelt tilkalling. Følgelig må arbeidsgiver vurdere om vilkårene for midlertidig ansettelse er oppfylt for hver enkelt innkalling ved at den som innkalles er vikar for en annen, utfører arbeid av midlertidig karakter osv. Tilkallingsvikarer er dermed fra 2019 ofte formelt være å regne som midlertidige ansatte¹¹.

Samtidig brukes begreper som ekstrahjelp i enkelte bransjer, som for eksempel dagligvarehandelen, om ansatte som jobber fast en dag i uken og annenhver helg. Disse ansatte kan være fast ansatt i en lav deltidsstilling. Der er dermed ikke helt entydig hvilken kategori av arbeidstakere vi snakker om. På tross av dette, vil vi ta med denne kategorien av arbeidstakere i denne kartleggingen. Tidligere forskning på tilkallingsvikarer har påpekt at tilkallingsvikar er en av de mest usikre posisjonene i arbeidsmarkedet, hvor deltid ofte kombineres med midlertidighet, uforutsigbar arbeidstid og inntekt (Nergaard mfl. 2015).

Arbeidslivsbarometeret viser, som tidligere forskning, at de som definerer seg som ekstrahjelper ofte er midlertidig ansatt. Nesten to tredjedeler av ekstrahjelpene er midlertidig ansatt. De fleste ekstrahjelpene jobber deltid, og en fjerdedel av ekstrahjelpene jobber uønsket deltid. Ytterligere en fjerdedel svarer at de ønsker å jobbe mer enn de gjør, men oppgir en annen årsak enn mangel på heltidsstilling som hovedårsak til at de jobber deltid. Omkring en tredjedel jobber i ønsket deltid.

Bemanningsbyråene opererte før lovendringen ofte med standardkontrakter om «fast ansettelse uten garantilønn» (Ellingsen mfl. 2016), og de ble også berørt av arbeidsmiljølovens endringer i kravet til fast ansettelse. Det som skiller ansatte i bemanningsforetak fra tilkallingsvikarer, er at vi med tilkallingsvikarer primært tenker på ansatte som inngår i et toparts arbeidsforhold; dvs. at de tilkalles av den arbeidsgiveren de skal utføre arbeidet for, ikke av et bemanningsbyrå som selger deres arbeidskraft videre til tredjepart. Blant dem som har svart på Arbeidslivsbarometeret er det svært lite overlapp mellom dem som sier de er ekstrahjelper og dem som sier de er innleid fra bemanningsbyrå. Det er to ulike grupper arbeidstakere.

Kjennetegn ved ekstrahjelper sammenlignet med andre sysselsatte

I tidligere oppsummering av forskning på tilkallingsvikarer, er gjerne forskning på både deltidsansatte og midlertidige benyttet som grunnlag. I denne rapporten, er tilkallingsvikarer og ekstrahjelper behandlet for seg, selv om mange er enten midlertidig ansatt eller jobber i en ufrivillig og lav deltidsstilling, eller begge. I Arbeidslivsbarometeret sammenligner vi arbeidsforholdene til ekstrahjelper, med dem som ikke er ekstrahjelper. Vi viser både absolutte tall og relative tall, det siste både med og uten kontroll for at ekstrahjelper er overrepresentert i enkelte bransjer og demografiske kategorier.

¹¹ <https://www.wr.no/aktuelt/arbeidsrettstips/tilkallingsvakter-nye-regler-fra-1.-januar-2019/>

Tabell 24: Ekstrahjelper/ tilkallingsvakter. Demografi. Andel. YS AB 2017-20. Signifikant forskjellig fra andre ($p < 0,05$) markert med fet type på grå bakgrunn.

	Totalt	Ekstrahjelp/ tilkallingsvakt	
		Nei	Ja
Antall i kategorien (uvektet)	8698	8550	132
Kvinne	53 %	53 %	64 %
Mann	47 %	47 %	36 %
Under 30 år	9 %	9 %	30 %
30-44 år	30 %	30 %	30 %
45-59 år	42 %	42 %	27 %
60+ år	19 %	19 %	14 %
Bor med ektefelle/ partner	68 %	68 %	53 %
Hjemmeboende barn	42 %	42 %	29 %
Bor med barn og ektefelle/partner	36 %	36 %	24 %
Utdanning			
Grunnskole	4 %	4 %	7 %
Videregående allmennfag	11 %	11 %	25 %
Videregående yrkesfag	18 %	18 %	26 %
Fagskole	12 %	12 %	10 %
Universitets-/høgskole inntil 4 år	30 %	30 %	24 %
Universitets-/høgskole, over 4 år	25 %	25 %	8 %
Inntekt			
Inntekt over medianen	56 %	57 %	5 %

Det er en overvekt av kvinner blant ekstrahjelpene, og de er oftere under 30 år, enn andre, og sjeldnere i alderen 45-59 år. Færre av ekstrahjelpene bor med partner eller har barn sammenlignet med andre. Flere av ekstrahjelpene har fullført utdanning på videregående med allmennfaglig studieretning, og det er færre som har høyere grads universitets- eller høyskoleutdanning. Det er verdt å påpeke at alle som inngår i dette datamaterialet oppgir inntektsgivende arbeid som hovedkilde til livsopphold, fremfor studier, pensjon, hjemmeværende eller annet.

Tabell 25: Bransje i hovedyrke, ekstrahjelper og andre. Andel. YS AB 2017-20. Signifikant forskjellig fra de som ikke er ekstrahjelper ($p < 0,05$) markert med fet type på grå bakgrunn.

	Totalt	Ekstrahjelp/ tilkallingsvakt	
		Nei	Ja
Varehandel/butikk	7 %	7 %	18 %
Pleie- og omsorgstjenester	4 %	3 %	17 %
Helsetjenester	10 %	10 %	12 %
Barnehage/skole/undervisning	14 %	14 %	8 %
Transport/samferdsel	4 %	4 %	6 %
Annet	5 %	5 %	5 %
Restaurant/servering	1 %	1 %	5 %
Forretningsmessig service-/tjenesteyting	3 %	3 %	5 %

En høy andel av ekstrahjelpene er ansatt innen varehandel og butikk og pleie- og omsorgstjenester. I disse bransjene er ekstrahjelpene også overrepresentert, dvs. at vi en høyere andel av ansatte i disse bransjene er ekstrahjelper, enn i andre bransjer. Ekstrahjelper er også overrepresentert i restaurant/servering. Det er også en høy andel av ekstrahjelpene om jobber innen pleie og omsorg og barnehage, skole og undervisning, men ikke flere enn man skulle forvente, gitt størrelsen på bransjene. En relativt høy andel av ekstrahjelper jobber også innen transport/samferdsel og forretningsmessig service og tjenesteyting, men de er ikke overrepresentert i disse bransjene.

Arbeidsforhold blant ekstrahjelper sammenlignet med andre arbeidstakere

Ekstrahjelpenes overrepresentasjon i enkelte bransjer, spesielt bransjer preget av lange åpningstider og ubekvem arbeidstid, samt yrker med kunde/brukerkontakt setter sitt preg på hvordan ekstrahjelper opplever sine arbeidsforhold. I analysene sammenligner vi ekstrahjelper med dem som ikke er ekstrahjelper. Vi presenterer både absolutte forskjeller mellom ekstrahjelper og andre, og analysene av hvordan forskjellene er når vi undersøker forskjeller på ekstrahjelper og andre innenfor samme bransje og samme demografiske kategori.

Tabell 26: Arbeidsforhold blant ekstrahjelper/tilkallingsvakter sammenlignet med andre. Andel og relativ risiko kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. YS AB 2017-2020.

	Andre	Ekstrahjelp/ tilkallingsvakt	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	8550	132	
Arbeidsmiljø			
Høy jobbtillfredshet	80 %	75 %	0,948
Høy mestring	85 %	86 %	1,001
Positive utfordringer	79 %	68 % *	0,847*
Arbeide selvstendig	86 %	73 % **	0,872*
Høye kvantitative krav	37 %	29 %	0,802
Høy fysisk risiko	11 %	20 % ***	1,024
Ofte utslitt etter jobb	29 %	38 % *	1,106
Ofte stressende	28 %	25 %	0,769
Fornøyd med lønn	49 %	37 % *	0,819
Forutsigbarhet og jobb-hjem-balanse			
Har flere jobber	11 %	38 % ***	3,393***
Ofte problemer pga. krav om NÅR jobbe	4 %	7 %	1,587
Må ofte stille på jobb på kort varsel	7 %	32 % ***	3,945***
Problemer for kolleger når borte fra jobb	27 %	20 %	0,646*
Jobbkrav går utover familie	11 %	13 %	1,208
Familiekrav går utover jobb	4 %	3 %	0,576
Vanskelig å kombinere jobb med aktivt sosialt liv/ fritidsaktiviteter	15 %	22 % *	1,187
Verdsetting og kompetanse			
Innsats og kompetanse verdsatt	64 %	55 %	0,867
Får ikke brukt kompetanse og ferdigheter	21 %	39 % ***	1,778***
Har ikke nok kompetanse	9 %	9 %	0,916
Arbeidsgiver tilrettelegger for kompetanseutvikling	35 %	31 %	0,789
Sannsynlig ta etter- og videreutdanning	50 %	55 %	1,039

Når vi sammenligner ekstrahjelper med andre uten å ta høyde for at de jobber i ulike bransjer, opplever omtrent samme jobbtillfredshet og grad av mestring som andre. Færre ekstrahjelper rapporterer om at de får positive utfordringer på jobb, og færre sier de kan arbeide selvstendig på jobb. Når vi tar hensyn til bransje- og demografiske forskjeller mellom ekstrahjelper, er det fortsatt færre som kan arbeide selvstendig og som opplever positive utfordringer på jobb. Likevel, er det henholdsvis 68 og 73 prosent av ekstrahjelper som oppgir at de har disse kvalitetene i jobben.

Det er ikke signifikant forskjell på kvantitative krav, eller stress blant ekstrahjelper og andre, men flere ekstrahjelper sier at de opplever høy fysisk risiko på jobb og flere svarer at de er fysisk utslitt når de kommer hjem fra jobb. Færre er fornøyd med egen lønn. Disse forskjellene blir mindre, og ikke lenger signifikante når vi kontrollerer for bransje, sektor og individuelle kjennetegn ved de ansatte. Det er altså slik at ekstrahjelper oftere jobber i bransjer som preges av høy fysisk risiko og medfører slitenhet etter jobb for alle ansatte.

Det er 38 prosent av ekstrahjelpene som har mer enn én jobb. Det er også mange av ekstrahjelpene som må stille på jobb på kort varsel. Samtidig svarer et flertall av ekstrahjelpene

ikke at de ofte må stille på jobb på kort varsel, så de fleste har en viss forutsigbarhet i når de skal jobbe. Ser vi på hele kategorien av ekstrahjelper, er det noen flere som svarer at det er vanskelig å kombinere jobben med fritidsaktiviteter, men forskjellen forsvinner når vi tar hensyn til bransje. Dette skyldes nok at ekstrahjelper ofte jobber i bransjer som er preget av kvelds- og helgejobbing.

Når det gjelder verdsetting og kompetanse, ligger ekstrahjelper på omtrent samme nivå som andre. Imidlertid svarer flere ekstrahjelper at de har kompetanse og ferdigheter som de ikke får brukt og at jobben ikke står i stil med deres ambisjonsnivå. Denne forskjellen består når vi kontrollerer for bransje og demografiske kjennetegn. Resultatet samsvarer med mangelen på selvstendighet og positive utfordringer.

Tabell 27: Jobbsikkerhet og framtid forventninger blant ekstrahjelper/tilkallingsvakter sammenlignet med andre. Andel og relativ risiko kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. YS AB 2017-2020.

	Andre	Ekstrahjelp/ tilkallingsvakt	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	8550	132	
Usikkerhet			
Negative konsekvenser pga omstilling/nedbemanning	15 %	30 % ***	2,245***
Bekymret for å miste jobben	15 %	29 % ***	1,960***
Vanskelig å finne like god eller bedre jobb	54 %	41 % *	0,803
Om 5 år, sannsynligvis:			
Arbeidsledig eller utenfor arbeidslivet	11 %	25 % ***	2,416***
Ikke i bedre jobb	75 %	51 % ***	0,761***
I samme jobb	53 %	29 % ***	0,560***
I samme bransje	72 %	54 % ***	0,708***
Under utdanning	8 %	24 % ***	2,088***
Ufør	4 %	7 %	1,434
Redusere arbeidsinnsats pga helse	12 %	21 % **	1,707*
Pensjonert	21 %	15 %	1,046

Dobbelt så mange ekstrahjelper som andre er bekymret for at nedbemanning eller omstilling vil få negative konsekvenser for deres arbeidsforhold. Det er også dobbelt så mange ekstrahjelper som er bekymret for å miste jobben. Det er også langt flere ekstrahjelper som tror de vil være arbeidsledige eller utenfor arbeidslivet om fem år, enn blant dem som ikke er ekstrahjelper. En høyere andel tror også det er sannsynlig at de må redusere sin arbeidsinnsats på grunn av helsa. På den annen side, er det også langt flere av ekstrahjelpene som sier det er sannsynlig at de er under utdanning om fem år. Omkring halvparten av ekstrahjelpene tror de vil være i en bedre jobb enn den de har. Kun 29 prosent tror de vil være i samme jobb, og det er også færre enn andre som tror de vil være i samme bransje om fem år.

Tabell 28: Koronakonsekvenser for ekstrahjelper/tilkallingsvakter sammenlignet med andre. Andel og relativ risiko kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. YS AB 2017-2020.

	Andre	Ekstrahjelp/ tilkallingsvakt	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	2947	44	
Hjemmekontor og koronakonsekvenser			
Har mulighet for hjemmekontor	56 %	5 % ***	0,192*
Har jobbet hjemmefra oftere enn vanlig	54 %	7 % ***	0,189**
Pålagt hjemmekontor	45 %	7 % ***	0,229*
Redusert arbeidstid	16 %	30 % **	2,103**
Permittert	11 %	9 %	0,868
Lønns-/inntektstap	10 %	41 % ***	4,219***
Permittert/mistet jobb/inntektstap	16 %	42 % ***	2,634***

Spørsmålene om konsekvenser av korona er kun stilt i 2020, noe som betyr at vi har færre svar å basere analysene på. Vi må derfor ta forbehold om at det for disse dataene er knyttet meget stor usikkerhet. Samtidig viser resultatene tydelige forskjeller mellom ekstrahjelper og andre: Få ekstrahjelper har mulighet for hjemmekontor, og det er også få ekstrahjelper som har jobbet hjemmefra som følge av korona. På den annen side har dobbelt så mange ekstrahjelper fått redusert sin arbeidstid, og fire ganger så mange som andre har hatt lønns- eller inntektstap. Det er ikke, hverken statistisk eller nominell, forskjell på andelen permitterte blant ekstrahjelper og andre. Disse tallene understøtter bildet av ekstrahjelper som en fleksibel arbeidskraftsressurs, som i mange tilfeller ikke har en fast avtalt arbeidstid, men tilkalles ved behov. Når arbeidsgivernes behov opphørte som følge av tiltak mot korona, falt vaktene og dermed inntektskilden til mange av disse ansatte bort uten at den automatisk ble kompensert gjennom f.eks. dagpenger.

Fagorganisering og kollektive ordninger blant ekstrahjelper

Tabell 29: Fagforeningsmedlemskap og kollektive ordninger. Andel og relativ risiko kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. YS AB 2017-2020.

	Andre	Ekstrahjelp/ tilkallingsvakt	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	8550	132	
Fagorganisering			
Fagorganisert (FO)	69 %	44 % ***	0,697***
Interessert i FO	41 %	60 % ***	1,272*
Ikke organisert eller interessert	18 %	22 %	1,123
Tillitsverv i FO (Har/har hatt)	40 %	24 % **	0,847
Tariffavtale	69 %	77 % *	1,109

En lavere andel av ekstrahjelper er fagorganisert enn blant andre ansatte. Interessen for organisering er derimot større blant uorganiserte i denne kategorien. Mye av forklaringen på den høye interessen ligger i ekstrahjelpenes unge alder, og at de derfor ikke har rukket å bli rekruttert enda. Det er også færre ekstrahjelper som har hatt tillitsverv i fagforening, men forskjellen faller bort når vi kontrollerer for alder og bransje.

Andelen med tariffavtale er imidlertid større blant ekstrahjelper enn andre. Forskjellen blir imidlertid mindre og ikke signifikant når vi kontrollerer for bransje. Det viser at ekstrahjelper er mer brukt i bransjer som har en høy tariffavtaledekning enn i bransjer med lavere tariffavtaledekning.

Oppsummert om ekstrahjelpers arbeidsforhold

Ekstrahjelper kan sjeldnere arbeide selvstendig på jobb, og opplever sjeldnere positive utfordringer enn andre ansatte i samme bransje. Videre, er det også en høyere andel av ekstrahjelper som ikke får brukt den kompetansen de har på jobb og som har høyere ambisjonsnivå enn jobben de har nå. Opplevd jobbsikkerhet er lavere blant ekstrahjelper enn andre, og konsekvensene av koronakrisen på kort sikt understreker at ekstrahjelper oftere enn andre har en økonomisk risiko knyttet til tilknytningsformen.

Det er en relativt høy andel ekstrahjelper som tror de vil være i en annen jobb og, ofte, en bedre jobb enn den de har, gjerne i en annen bransje. Mange tror også at de vil være under utdanning om fem år. Samlet gir dette inntrykket av ekstrahjelpstillingen som en midlertidig stilling som innehaveren ser på som et mellomstopp på veien til en annen jobb. Samtidig er det flere av ekstrahjelpene som tror de vil være arbeidsledige, utenfor arbeidslivet eller få redusert sin arbeidsinnsats de neste fem årene. Det antyder at mens ekstrahjelpjobben for noen er et steg på karrierestigen, er det for andre en utrygg stilling som er forbundet med risiko for mobilitet nedover eller ut av arbeidslivet.

Selvstendig næringsdrivendes arbeidsforhold sammenlignet med fast ansattes

I denne fremstillingen skiller vi mellom selvstendig næringsdrivende med og uten egne ansatte, og vi konsentrerer oss mest om selvstendige uten egne ansatte. Selvstendige uten egne ansatte er mest sammenlignbare med arbeidstakere, og kan i mange tilfeller fylle samme rolle i et oppdrag som kunne vært fylt av en ansatt. Selvstendige uten egne ansatte avviker fra standardarbeidsforholdet nettopp ved at de ikke inngår i et ansettelsesforhold. Det er, som beskrevet i kunnskapsoppsummeringen om selvstendige og frilansere, store forskjeller på hvilke rettigheter selvstendige og ansatte har i arbeidslivet. Vi sammenligner selvstendige uten egne ansatte med fast ansatte.

Kjennetegn ved selvstendig næringsdrivende uten egne ansatte

Selvstendige næringsdrivende finner vi først og fremst i datamaterialet fra Levekårsundersøkelsen 2019 (LKU19), men det er også et lite utvalg selvstendige i AB2020. Når vi ser på hvilke andre tilknytningsformer selvstendige har, er det relativt mange selvstendige uten egne ansatte som svarer at de jobber deltid i denne jobben: 24 prosent mot 18 prosent av fast ansatte. Det er også en relativt høy andel (22 prosent) som definerer seg som innleide konsulenter.

Tabell 30: Fast ansatte og selvstendige med og uten egne ansatte. Demografi. Vektet andel (*antall svar er uvektet). LKU19. Signifikant forskjellig fra fast ansatt ($p < 0,05$) markert med fet type på grå bakgrunn.

	Totalt	Fast ansatt	Selvstendig u/ansatte	Selvstendig m/ansatte
Antall svar*	8403	7276	232	110
Mann	53 %	53 %	66 %	70 %
Kvinne	47 %	47 %	34 %	30 %
Alder				
17-25	10 %	8 %	2 %	3 %
25-34	24 %	24 %	14 %	16 %
35-44	23 %	24 %	24 %	16 %
45-54	23 %	24 %	28 %	36 %
55-67	20 %	21 %	31 %	29 %
Høyeste fullførte utdanning				
Ingen utdanning eller førskole	0 %	0 %	0 %	0 %
Barneskolenivå	0 %	0 %	1 %	0 %
Ungdomsskolenivå	17 %	15 %	20 %	19 %
Videregående, grunntutdanning	4 %	4 %	6 %	9 %
Videregående, avsluttende	30 %	30 %	38 %	33 %
Påbygning til videregående	4 %	4 %	4 %	3 %
Universitet/høyskole, lavere	28 %	29 %	17 %	16 %
Universitet/høyskole, høyere	12 %	12 %	11 %	11 %
Forskernivå	1 %	1 %	1 %	2 %
Manglende svar	5 %	4 %	2 %	6 %

Menn er oftere selvstendig næringsdrivende enn kvinner. Kjønnsforskjellen er litt jevnere blant selvstendige uten egne ansatte enn med egne ansatte, men det er fortsatt to tredeler menn i denne kategorien. Selvstendige er litt eldre enn fast ansatte, selv om forskjellen på fast ansatte og selvstendige uten egne ansatte er mindre enn aldersforskjellen på fast ansatte og selvstendige med egne ansatte. Det er færre av de selvstendige som har utdanning på høyskole- eller universitetsnivå enn blant fast ansatte.

Tabell 31: Vanligste næringer blant selvstendige uten egne ansatte. Fast ansatte og selvstendige med og uten egne ansatte. LKU19. Signifikant forskjellig fra fast ansatte ($p < 0,05$) markert med fet type på grå bakgrunn.

	Totalt	Fast ansatt	Selvstendig u/ansatte	Selvstendig m/ansatte
Antall svar*	8403	7276	232	110
Byggevirksomhet	6 %	6 %	14 %	6 %
Jord-/skogbruk/fiske/akvakultur	2 %	1 %	13 %	26 %
Lege-/tannlege-/andre helsetjenester	4 %	4 %	11 %	10 %
Kultur/underholdning/sport	2 %	2 %	10 %	2 %
Personlig tjenesteyting	2 %	2 %	10 %	5 %
Faglig/vitenskapelig tjenesteyting	6 %	6 %	9 %	4 %
Landtransport/lagring/post	4 %	4 %	5 %	12 %
Informasjon/kommunikasjon	4 %	4 %	5 %	2 %

De vanligste næringene blant selvstendige uten egne ansatte er byggevirksomhet, primærnæringene, lege, tannlege og andre helsetjenester, kultur, underholdning, sport og personlig tjenesteyting. I disse næringene er det flere selvstendige næringsdrivende uten egne ansatte enn man skulle forvente dersom denne tilknytningsformen var likt fordelt blant næringer. Det er også mange selvstendige uten egne ansatte som jobber innen faglig og vitenskapelig tjenesteyting, men ikke signifikant flere enn blant fast ansatte. Sammenlignet med selvstendig næringsdrivende med egne ansatte, peker særlig kultur, underholdning og sport, byggevirksomhet og personlig tjenesteyting seg ut med en høy andel selvstendige uten egne ansatte. Det er også færre som driver innen primærnæringene enn blant selvstendige med egne ansatte.

Tabell 32: Vanligste yrker blant selvstendige uten ansatte. Fast ansatte og selvstendige med og uten egne ansatte. LKU19. Signifikant forskjellig fra fast ansatte ($p < 0,05$) markert med fet type på grå bakgrunn.

	Totalt	Fast ansatt	Selvstendig u/ansatte	Selvstendig m/ansatte
Antall svar*	8403	7276	232	110
Bonde/fisker	2 %	1 %	13 %	28 %
Profesjonell kunstner	1 %	0 %	11 %	2 %
Frisør/kosmetolog	1 %	0 %	10 %	4 %
Tømrer	2 %	2 %	7 %	4 %
Byggearbeider	2 %	2 %	6 %	1 %
Sjåfør/yrker	3 %	3 %	5 %	10 %
Fysioterapeut o.l.	1 %	1 %	4 %	4 %
Lege o.l.	2 %	2 %	4 %	6 %
Leder, andre sektorer	4 %	4 %	3 %	0 %
Toppleder	1 %	1 %	3 %	2 %
Presisjonshåndverker	1 %	1 %	3 %	3 %

Yrkesprofilen til selvstendig næringsdrivende uten egne ansatte følger næringsprofilen. Bonde eller fisker er det vanligste yrket, fulgt av profesjonell kunstner og frisør/kosmetolog. Tømrer, byggearbeider, sjåfør/yrker, fysioterapeuter, leger, og presisjonshåndverker er også vanlige yrker, og mer vanlige blant selvstendige uten egne ansatte enn blant fast ansatte.

Organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer

Vi sammenligner arbeidsforholdene til selvstendige uten egne ansatte (heretter kalt «selvstendige») med arbeidsforholdene til fast ansatte. Den store forskjellen i hvilke næringer og yrker de sysselsatte i de to kategoriene jobber i medfører også ulikheter i arbeidsforhold som ikke bare kan tilskrives tilknytningsformen. I det følgende viser vi både absolutte nivå og relativ risiko kontrollert for at selvstendige skal oppleve ulike arbeidsforhold sammenlignet med fast ansatte innenfor samme næring, yrke, virksomhetsstørrelse, kjønn, alder og utdanningsnivå.

Tabell 33: Organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer blant fast ansatte og selvstendige uten egne ansatte. Andel og relativ risiko kontrollert for næring, yrke, bedrifts størrelse og individuelle kjennetegn. LKU19

	Fast ansatt	Selvstendig u/ansatte	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	7238	231	
Arbeidstidsorganisering			
IKKE ordinær dagtid	24 %	31 % *	1,615***
Lange arbeidsuker	7 %	24 % ***	2,574***
Kontaktet utenom arbeidstid	20 %	28 % **	1,268
E-post utenom arbeidstid	41 %	54 % ***	1,371***
Jobbkrev forstyrrer privatlivet	14 %	25 % ***	1,603***

Selvstendig næringsdrivende svarer oftere enn fast ansatte at de jobber skift, turnus eller en annen ordning enn ordinær dagtid. Det er også flere selvstendige som svarer at de ofte jobber lange arbeidsuker, dvs. mer enn 48 timer per uke. Når vi kontrollerer for bransje, er det ingen signifikant forskjell på hvor ofte fast ansatte og selvstendige kontaktes av arbeidsplassen utenfor arbeidstid, men flere selvstendige svarer ofte på e-post utenom arbeidstiden og de sier også oftere enn fast ansatte at jobbkrev forstyrrer privatlivet deres.

Tabell 34: Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer blant fast ansatte og selvstendige uten egne ansatte. Andel og relativ risiko kontrollert for næring, yrke, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. LKU19

	Fast ansatt	Selvstendig u/ansatte	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	7238	231	
Tilfredshet, motivasjon og tilhørighet			
Motivert og engasjert	85 %	93 % ***	1,043
Føler tilhørighet til arbeidsplassen	80 %	96 % ***	1,129***
Fornøyd med jobben	89 %	95 % ***	1,015
Psykososiale faktorer			
Jobbkraav (kvantitative)	63 %	49 % ***	0,875
Rollekonflikt	14 %	3 % ***	0,373*
Emosjonelle krav	19 %	14 %	0,932
Ensidig arbeid	26 %	34 % **	1,108
Omorganisering og jobbusikkerhet			
Fare for å miste arbeidet neste tre år	9 %	11 %	1,327
Mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet, vold og trusler			
Uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen, månedlig	4 %	3 %	1,859
Utsatt for vold eller trusler på arbeidsplassen siste år	7 %	2 % *	0,887
Skaderisiko			
Stor til middels skaderisiko	13 %	20 % **	1,048
Feil i jobben medfører eget/andre menneskers liv/helse	31 %	34 %	1,044
Arbeider alene 1/4 av tiden eller mer	25 %	68 % ***	1,938***

Selvstendige svarer oftere enn fast ansatte at de er motiverte og engasjerte, føler tilhørighet til arbeidsplassen og at de er fornøyde med jobben. Fast ansatte ligger også rimelig høyt på disse egenskapene, men blant selvstendige svarer nærmest alle (93-96 prosent) at de er motiverte, tilfredse med jobben og føler tilhørighet med arbeidsplassen. Det er imidlertid kun tilhørigheten som er signifikant høyere blant selvstendige enn blant fast ansatte.

Færre selvstendige svarer at de ofte opplever høye kvantitative jobbkraav enn fast ansatte, men flere svarer at de ofte har ensidig arbeid. Imidlertid er det ingen forskjeller på faste og selvstendige når vi kontrollerer for næring, yrke og demografi. Selvstendige jobber oftere alene mye av tiden sammenlignet med fast ansatte. Utover det, er den eneste forskjellen i på selvstendige og fast ansatte når vi undersøker psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø i LKU innenfor samme yrke, næring og demografi, at nesten ingen selvstendige opplever rollekonflikt ofte.

En utfordring med disse spørreskjemadataene er at selvstendig næringsdrivende antas å ha selvstendighet og kontroll i jobben, de antas å være sin egen leder og å ikke ha kolleger. De stilles dermed ikke spørsmål om jobbkontroll, innsats-belønning-ubalanse, lederstøtte,

omorganisering, nedbemanning eller mobbing fra kolleger eller overordnede i LKU. Statistikken gir oss dermed ikke muligheten til å sammenligne selvstendige med ansatte når det gjelder disse forholdene.

I Arbeidslivsbarometeret (AB) svarte 108 selvstendige på spørreskjemaet i 2020. Vi vet ikke om de har egne ansatte eller ikke, så resultatene er ikke direkte sammenlignbare med LKU, men det kan likevel være interessant å se på hvordan de selvstendige svarer i denne undersøkelsen.

I AB er det flere av de selvstendige som svarer at de kan arbeide selvstendig i sin jobb, enn blant fast ansatte. Men forskjellen er mindre og ikke signifikant når vi kontrollerer for bransje, sektor og demografiske kjennetegn.

Tabell 35: Forutsigbarhet og jobb-hjem-fritidsbalanse blant fast ansatte og selvstendige. Andel og relativ risiko kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. YS AB 2017-20

	Fast ansatt	Selvstendig	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	8070	108	
Forutsigbarhet og jobb-hjem-balanse			
Har flere jobber	10 %	33 % ***	2,071***
Ofte problemer pga. krav om NÅR jobbe	4 %	5 %	1,345
Må ofte stille på jobb på kort varsel	7 %	26 % ***	2,161***
Problemer for kolleger når borte fra jobb	27 %	28 %	1,085
Jobbkrav går utover familie	11 %	11 %	0,816
Familiekrav går utover jobb	4 %	11 % **	1,589
Vanskelig å kombinere jobb med aktivt sosialt liv/ fritidsaktiviteter	15 %	19 %	1,315

De som definerer seg som selvstendige svarer oftere enn andre at de ofte må stille på jobb på kort varsel, også innenfor samme bransje, sektor og demografiske kategori. I AB er det imidlertid ikke noen tegn på at det fører til høyere jobb-hjem-konflikt, annet enn at flere selvstendige oppgir at familiekrav går ut over jobben (ikke signifikant når vi ser på risikoen innenfor samme bransje etc.). Den indre drivkraften og motivasjonen til arbeid kommer også frem i spørsmålene om hvilke egenskaper respondentene nevner som helt nødvendige i en ideell jobb. Blant selvstendige er det langt flere som svarer at det er helt nødvendig å kunne bruke sin fantasi og kreativitet i arbeidet, og det er langt færre som sier at trygt arbeid med fast inntekt er nødvendig enn blant fast ansatte. Når det gjelder arbeidsmotivasjon, har flere selvstendige arbeid som kilde til personlig utvikling og selvtutfoldelse, heller enn primært som inntektskilde.

Tabell 36: Jobbsikkerhet og framtid forventninger blant fast ansatte og selvstendige. Andel og relativ risiko kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. YS AB 2017-20

	Fast ansatt	Selvstendig	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	8070	108	
Usikkerhet			
Negative konsekvenser pga omstilling/nedbemanning	14 %	15 %	1,093
Bekymret for å miste jobben	14 %	20 %	1,229
Vanskelig å finne like god eller bedre jobb	54 %	55 %	0,959
Om 5 år, sannsynligvis:			
Arbeidsledig eller utenfor arbeidslivet	10 %	19 %	*** 1,260
Ikke i bedre jobb	76 %	73 %	0,987
I samme jobb	54 %	66 %	** 1,280**
I samme bransje	73 %	78 %	1,151*
Under utdanning	8 %	10 %	1,715
Ufør	4 %	4 %	0,934
Redusere arbeidsinnsats pga helse	12 %	12 %	0,830
Pensjonert	22 %	20 %	0,837

Det er ikke noen markant forskjell i selvstendige og fast ansattes jobbsikkerhet. Selvstendige svarer oftere enn fast ansatte at de sannsynligvis er i samme jobb og samme bransje om fem år.

Tabell 37: Hjemmekontor og koronakonsekvenser blant fast ansatte og selvstendige. Andel og relativ risiko kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. YS AB 2020

	Fast ansatt	Selvstendig	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	2739	98	
Hjemmekontor og koronakonsekvenser			
Har mulighet for hjemmekontor	55 %	57 %	1,083
Har jobbet hjemmefra oftere enn vanlig	53 %	40 %	* 0,904
Pålagt hjemmekontor	46 %	26 %	*** 0,727
Redusert arbeidstid	15 %	33 %	*** 1,574**
Permittert	11 %	14 %	0,658
Lønns-/inntektstap	9 %	40 %	*** 2,722***
Permittert/mistet jobb/inntektstap	15 %	46 %	*** 1,866***

Når det gjelder koronakonsekvenser viser imidlertid AB at det er flere selvstendige enn fast ansatte som hadde fått redusert arbeidstid og lønns- eller inntektstap på grunn av koronasituasjonen da de ble intervjuet i mars og april. En del selvstendige hadde også blitt permitterte, noe som kan være aktuelt for dem som er ansatte i eget selskap eller de som har flere jobber, og dermed kan være permittert fra en annen deltidsstilling. Dette tyder på at selv om selvstendige ikke oppgir at de føler seg mer usikre i jobben enn fast ansatte, så er det tydelig at de likevel sitter med en høyere økonomisk risiko.

Fysiske arbeidsmiljøfaktorer

Selvstendige svarer oftere enn fast ansatte at de utsettes for fysiske, mekaniske, kjemiske og biologiske arbeidsmiljøfaktorer. Dette skyldes at selvstendige oftere jobber i næringer med større eksponering for disse arbeidsmiljøfaktorene, som bygg og anlegg, primærnæringene,

helsetjenester og personlig tjenesteyting. Når vi kontrollerer for forskjeller grunnet næring, yrke og demografiske kjennetegn, er det færre forskjeller, men noe gjenstår fortsatt.

Tabell 38: Fysiske arbeidsmiljøfaktorer blant fast ansatte og selvstendige uten egne ansatte. Andel og relativ risiko kontrollert for næring, yrke, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. LKU19

	Fast ansatt	Selvstendig u/ansatte		Relativ risiko, kontrollert
	Andel	Andel		
Antall i kategorien	7238	231		
Fysiske og mekaniske faktorer				
Arbeider stående	24 %	33 %	**	1,235
Hodet bøyd fremover	18 %	29 %	***	1,327*
På huk/knær	17 %	25 %	***	1,344*
Hender over skulderhøyde	13 %	27 %	***	1,182
Ubekvemme løft	12 %	17 %	*	1,405*
Vibrasjoner	8 %	14 %	***	1,058
Kjemiske og biologiske faktorer				
Lukte/puste inn kjemikalier/produkt	12 %	23 %	***	1,122
lukte/puste inn eksos/røyk	11 %	17 %	**	0,974
Se/lukte organisk støv	4 %	15 %	***	1,603*
Kjemisk arbeidsmiljøfaktor, eksponert	23 %	39 %	***	1,102
Kontakt med dyr/fisk/skalldyr	5 %	13 %	***	0,938
Biologisk arbeidsmiljøfaktor, eksponert	22 %	22 %		0,978
Avfettings-/løsemidler på huden	9 %	19 %	***	1,292
Oljer/smøremidler på huden	11 %	21 %	***	1,179
Vann eller midler på hud, eksponert	30 %	39 %	**	1,135
Godt informert om risiko v/helsefarlige stoffer (rev-2019)	73 %	77 %		1,004
Godt beskyttet mot eksponering for helsefarlige stoffer (rev-2019)	80 %	80 %		1,008

Selvstendige svarer oftere enn fast ansatte innenfor samme næring, yrke og demografiske kategori at de ofte arbeider med hodet bøyd fremover, på huk eller knær og med ubekvemme løft. De oppgir også oftere at de er eksponert for kjemiske faktorer som organisk støv. Det er ingen forskjell i andelen blant selvstendige og faste ansatte som sier de er godt informert om risikoen og godt beskyttet mot risikoen ved helsefarlige stoffer. Som vist tidligere, er det flere selvstendige uten egne ansatte enn fast ansatte som anslår at jobben deres medfører stor eller middels skaderisiko, men den forskjellen blir borte når vi kontrollerer for yrke etc.

Fagorganisering og kollektive ordninger blant selvstendige uten egne ansatte sammenlignet med fast ansatte

På samme måte som LKU ikke stiller spørsmål til selvstendige om overordnede eller kolleger, stiller LKU heller ikke spørsmål om fagorganisering eller kollektive ordninger. Selvstendige som har kontraktsforhold til arbeidsgiver inngår ikke i en partsrelasjon, og de kollektive ordningene som er spesifisert i arbeidsmiljøloven gjelder kun for ansatte, ikke selvstendige. Det er likevel noen fagorganisasjoner som organiserer selvstendige, som Creo og LO Selvstendig. Hvordan disse organisasjonsformene fungerer kommer vi tilbake til i den kvalitative analysen av vilkårene for organisering blant selvstendige i del 3.

Selv om Arbeidslivsbarometeret vanligvis kun stilles til arbeidstakere, ble 2020-dataene likevel besvart av 108 selvstendige. Vi vet ikke om de har andre ansatte, eller ikke, men ser på gruppen av selvstendige under ett.

Tabell 39: Fagorganisering og interesse for organisering blant fast ansatte og selvstendige. Andel og relativ risiko kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. YS AB 2017-20

	Fast ansatt	Selvstendig	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	8070	108	
Fagorganisering			
Fagorganisert (FO)	69 %	25 % ***	0,581**
Interessert i FO	41 %	24 % **	0,594*
Ikke organisert eller interessert	18 %	57 % ***	1,568***
Tillitsverv i FO (Har/har hatt)	41 %	27 %	0,73
Tariffavtale	70 %	19 % ***	0,418***

Det er, ikke overraskende, langt færre selvstendige som er fagorganiserte enn blant fast ansatte. Blant uorganiserte er det også langt færre av de selvstendige som sier at det kunne vært aktuelt med fagforeningsmedlemskap. På oppfølgingsspørsmålet til de uinteresserte (n=61) om hvorfor det ikke er aktuelt for dem å organisere seg, svarer de sjeldnere at noen av årsakene er aktuelle. De kan dermed anees å være mer likegyldige til fagorganisering. De to mest svarte grunnene er like som for fast ansatte: at fagorganisasjonene ikke ivaretar deres interesser og at de oppnår de samme lønns- og arbeidsforholdene uansett.

Noen av de selvstendige sier at deres lønns- og arbeidsvilkår er regulert av tariffavtaler, men det gjelder et mindretall, og også her er det langt færre enn blant fast ansatte, også når vi kontrollerer for bransje, sektor og individuelle kjennetegn. Som med permittering, kan disse selvstendige være ansatte i eget selskap, og dermed ha arbeidsforhold som er dekket av arbeidsmiljøloven og tariffavtaler.

Oppsummert om selvstendig næringsdrivendes arbeidsforhold

Selvstendige næringsdrivende uten egne ansatte er en ganske mangfoldig gruppe. Vi har sammenlignet dem med fast ansatte. Det er både flere selvstendige som ofte jobber mer enn 48 timer per uke og flere selvstendige som jobber deltid. De er overrepresentert i så forskjellige næringer som byggevirksomhet, primærnæringene, lege, tannlege og andre helsetjenester, kultur, underholdning, sport og personlig tjenesteyting. Det er flere menn og færre i de yngste alderskategoriene som er selvstendig næringsdrivende i sin hovedjobb.

Felles for de selvstendige er høy tilhørighet til arbeidsplassen, som for mange er deres egen gård eller virksomhet. Det er en overvekt blant selvstendige som først og fremst ser sitt arbeid som en kilde til utvikling og utfoldelse, og som sier at det er helt nødvendig at de får bruke sin fantasi og kreativitet i arbeidet. Færre legger vekt på sikker inntekt. Dette tyder på at selvstendige er en kategori av sysselsatte med en høy grad av indre motivasjon. Selvstendige svarer naturlig nok oftere enn andre at de kan arbeide selvstendig i jobben. Selvstendige jobber oftere utenfor vanlig arbeidstid, og flere svarer at jobben går utover deres privatliv. Ellers er det ikke store forskjeller i selvstendige og faste ansattes psykososiale arbeidsmiljøfaktorer.

Selvstendige svarer oftere enn fast ansatte at de utsettes for fysiske, mekaniske, kjemiske og biologiske arbeidsmiljøfaktorer, men de fleste forskjellene forsvinner når vi ser på selvstendige og fast ansatte innenfor samme næring, yrke og demografiske kategori.

Selv om selvstendige ikke oppgir at de føler seg mer usikre i jobben enn fast ansatte, antyder forskjellene i konsekvenser av koronasituasjonen at de likevel sitter med en høyere økonomisk risiko. De fleste selvstendige er ikke fagorganisert og er heller ikke interesserte i å bli det.

Konsulenters arbeidsforhold sammenlignet med andre arbeidstakers arbeidsforhold

I Levekårsundersøkelsen 2019, er spørsmål om man er innleid eller utleid arbeidskraft i andre virksomheter stilt til henholdsvis selvstendig næringsdrivende og ansatte i privat sektor. Alle selvstendige klassifiseres som konsulenter. De ansatte som svarer at de er utleid får spørsmål om de er utleid fra bemanningsbyrå, utleid konsulent eller utleid fra annen virksomhet. Her er de ansatte som sier at de er utleid konsulent klassifiserte som konsulenter. Konsulentene sammenlignes med andre selvstendige og ansatte i privat sektor og ansatte i offentlig sektor er derfor ikke inkludert i analysene i dette underkapittelet.

Mens innleide ansatte inngår i et treparts ansettelsesforhold, er situasjonen for konsulenter mindre tydelig. Dersom konsulenter utfører arbeidet hos oppdragsgiver, er det snakk om «on-site» entreprise, og kan kategoriseres som treparts-relasjoner. Det er i disse tilfellene at entreprise, fra arbeidstakers synspunkt, kan være et alternativ til fast ansettelse hos oppdragsgiver (Oslo Economics 2020). For selvstendige konsulenter, er det ikke snakk om treparts arbeidsforhold. Men konsulentvirksomheten kan også for selvstendige være et alternativ til fast ansettelse hos oppdragsgiver.

Vi skiller ikke her på konsulenter som hovedsakelig utfører arbeidet på egen arbeidsplass, eller på arbeidsplassen til innleieforetaket/oppdragsgiver. Spørsmålet vi benytter for å identifisere konsulenter spør om den selvstendige «er innleid arbeidskraft/konsulent i en annen bedrift». Basert på et annet spørsmål fra LKU19, ser vi at 58 prosent av konsulentene er utleid mer enn halvparten av tiden, og 41 prosent er utleid hele tiden.

Kjennetegn ved konsulenter sammenlignet med andre selvstendige og ansatte i privat sektor

Tabell 40: Konsulenter og andre selvstendige og ansatte i privat sektor. Demografi. Vektet andel (*antall svar er uvektet). LKU19. Signifikant forskjellig fra fast ansatt ($p < 0,05$) markert med fet type på grå bakgrunn.

	Ikke konsulent	Konsulent
Antall svar*	5398	247
Mann	63 %	74 %
Kvinne	37 %	26 %
Alder		
17-25	11 %	5 %
25-34	25 %	27 %
35-44	23 %	30 %
45-54	22 %	20 %
55-67	19 %	17 %
Høyeste fullførte utdanning		
Ingen utdanning eller førskole	0 %	0 %
Barneskolenivå	0 %	0 %
Ungdomsskolenivå	20 %	8 %
Videregående, grunnutdanning	4 %	2 %
Videregående, avsluttende	34 %	26 %
Påbygning til videregående	5 %	4 %
Universitet/høgskole, lavere	21 %	30 %
Universitet/høgskole, høyere	10 %	24 %
Forskernivå	1 %	2 %
Manglende svar	6 %	3 %

Konsulenter er oftere menn sammenlignet med andre ansatte i offentlig sektor og andre selvstendige. De er også oftere mellom 35 og 44 år. Langt flere konsulenter har høyere eller lavere grads universitets- eller høyskoleutdanning.

Tabell 41: Vanligste yrker blant konsulenter. Konsulenter og andre selvstendige og ansatte i privat sektor. LKU19. Signifikant forskjellig de som ikke er konsulenter ($p < 0,05$) markert med fet type på grå bakgrunn.

	Ikke konsulent	Konsulent
Antall svar*	5398	247
IKT-rådgiver/-tekniker	3 %	22 %
Ingeniør	5 %	8 %
Sivilingeniør o.l.	4 %	7 %
Rådgiver admin/samf/jus	3 %	7 %
...		
Lege o.l.	1 %	3 %
...		
Profesjonell kunstner	1 %	3 %
...		
Fysioterapeut o.l.	0,4 %	2,1 %

Halvparten av konsulentene jobber innen faglig og vitenskapelig tjenesteyting eller informasjon og kommunikasjon (IKT). Det er også en relativt høy andel konsulenter innen byggevirksomhet, men ikke signifikant flere enn forventet. IKT-rådgiver er det vanligste yrket blant konsulentene. Deretter ingeniør og sivilingeniør og rådgiver innen administrasjon, samfunnsfag og jus. Blant konsulentene er det også flere leger, profesjonelle kunstnere og fysioterapeuter enn man skulle forvente basert på disse yrkenes størrelse.

Organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer

Konsulentene er relativt høyt utdannet arbeidskraft. Vi fortsetter å sammenligne selvstendige og ansatte konsulenter i privat sektor med selvstendige og andre i privat sektor som ikke er konsulenter. For å ta høyde for at konsulenter er høyt utdannet, ofte menn og midt i arbeidslivet, samt at de er overrepresentert i enkelte yrker og næringer, sammenligner vi konsulentene også med andre innenfor samme yrke, næring og demografiske kategori.

Tabell 42: Organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer blant konsulenter sammenlignet med andre selvstendige og ansatte i privat sektor. Andel og relativ risiko kontrollert for næring, yrke, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. LKU19

	Ikke konsulent	Konsulent	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	5357	247	
Arbeidstidsorganisering			
IKKE ordinær dagtid	23 %	16 % *	1,178
Nattarbeid	7 %	2 % **	0,441
Lange arbeidsuker	9 %	21 % ***	1,703***
Kontaktet utenom arbeidstid	22 %	30 % **	1,321**
E-post utenom arbeidstid	43 %	63 % ***	1,172**
Jobbkrav forstyrrer privatlivet	14 %	22 % ***	1,257

Konsulenter jobber har oftere en arbeidstidsordning basert på ordinær dagtid, men innenfor samme yrke, næring og demografiske kategori er det ingen forskjeller på disse

arbeidstidsordningene. Det som utmerker seg blant konsulenter, også når vi sammenligner ellers like sysselsatte, er at de oftere enn andre jobber lange arbeidsuker over 48 timer og at de oftere blir kontaktet av jobben utenfor normal arbeidstid. De leser og svarer også oftere på e-post utenom arbeidstiden. Flere konsulenter svarer at jobben forstyrrer familielivet, men det er ikke en signifikant forskjell når vi sammenligner med ellers like sysselsatte.

Det er flere forskjeller i arbeidsmiljø når vi på overordnet nivå sammenligner ansatte, oftest til fordel for konsulentene: Konsulentene er mer motivert og har høyere tilhørighet til arbeidsplassen. De opplever høyere krav, men også høyere kontroll. Innsatsen står oftere i samsvar med belønningen, og de jobber sjeldnere med ensidig arbeid. Dette skyldes mye de yrkene de jobber i og at konsulenter gjerne har høy utdanning. Når vi sammenligner med ellers like sysselsatte innenfor samme yrke og næring forsvinner disse forskjellene. Det eneste som står igjen er at flere konsulenter svarer at feil i jobben medfører risiko for eget eller andre menneskers liv og helse.

Fysiske arbeidsmiljøfaktorer

Når det gjelder fysiske arbeidsmiljøfaktorer er det også relativt få forskjeller på konsulenter og andre selvstendige og ansatte i privat sektor. Mange konsulenter jobber innen faglig og vitenskapelig tjenesteyting og IKT. Dette er næringer som ikke er preget av store fysiske arbeidsmiljøbelastninger. Men, sammenlignet med andre innenfor samme yrke, næring og demografiske kategori, har konsulenter en noe høyere risiko for ubekvem løft, å puste inn kjemikalier eller eksos/røyk eller å få oljer og smøremidler på huden.

Fagorganisering og kollektive ordninger blant konsulenter sammenlignet med andre ansatte

Tabell 43: Fagorganisering og kollektive ordninger blant ansatte konsulenter sammenlignet med andre ansatte i privat sektor. Andel og relativ risiko kontrollert for næring, yrke, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. LKU19

	Ikke konsulent	Konsulent	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	4945	169	
Fagorganisering og kollektive ordninger			
Verneombud	72 %	73 %	0,998
Arbeidsmiljøutvalg (AMU)	48 %	41 %	0,859
Tillitsvalgt i bedrift	62 %	51 % *	0,883
Fagorganisert	42 %	45 %	1,007
Lønns- og arbeidsvilkår regulert i tariffavtale	45 %	17 % ***	0,602**
Opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen	14 %	16 %	1,403
Varslet noen om kritikkverdige forhold	75 %	82 %	1,145

I LKU stilles kun de konsulentene som er ansatte spørsmål om fagorganisering og kollektive ordninger. Det er ingen forskjell, verken absolutt eller relativt, i andelen fagorganiserte blant ansatte konsulenter og andre. Heller ikke når det gjelder kollektive ordninger som verneombud eller arbeidsmiljøutvalg i virksomheten er det noen forskjell. Men det er langt færre konsulenter som har lønns- og arbeidsforhold regulert i tariffavtale. Noe færre av konsulentene melder om at de har tillitsvalgt i sin bedrift, men ikke signifikant færre når vi sammenligner konsulenter med ellers like ansatte i samme næring og yrke.

Oppsummert om konsulenter arbeidsforhold

Utleide konsulenter skiller seg ut med høyere utdanningsnivå enn andre selvstendige og ansatte i privat sektor. Halvparten av konsulentene jobber innen faglig og vitenskapelig tjenesteyting og IKT. Dette påvirker også arbeidsforholdene. Sammenlignet med ellers like selvstendige og ansatte i samme næring og yrke i privat sektor er det ikke så mye som skiller arbeidsforholdene til konsulenter og andre. Konsulenter jobber oftere lange arbeidsuker, og blir oftere kontaktet og svarer selv på e-post utenom vanlig arbeidstid. Konsulentene har høykvalifisert og selvstendig arbeid, og opplever bedre balanse mellom innsats og belønning enn de som ikke er konsulenter. De er like ofte som andre fagorganisert, men har sjeldnere enn andre lønns- og arbeidsforhold regulert av tariffavtaler.

Konsulentenes arbeidsforhold synes preget av at dette er en gruppe sysselsatte som står sterkt i arbeidsmarkedet, og som sannsynligvis har ganske høy individuell forhandlingsmakt.

Utleides arbeidsforhold sammenlignet med andre arbeidstakeres

Utleide fra bemanningsforetak utgjør en relativt liten del av det norske arbeidslivet, med omkring 1,5 til 2 prosent av årsverkene i Norge (Nergaard 2018b:103). Fordi de utgjør en liten del av arbeidstakerne i utgangspunktet, og i tillegg har en høy andel arbeidsinnvandrere og en høy andel unge, begge kategorier som sjeldnere svarer på spørreskjemaundersøkelser, er utvalget av utleide lite i både LKU og AB.

I LKU19 er spørsmål om man er utleid til andre virksomheter stilt kun til ansatte i privat sektor. De ansatte som svarer at de er utleide får spørsmål om de er utleid fra bemanningsbyrå, utleid konsulent eller utleid fra annen virksomhet. Her er de som sier at de er utleid fra bemanningsbyrå (n=53) og fra andre virksomheter (n=71) klassifisert som utleide. De utleide sammenlignes med andre ansatte i privat sektor. Ansatte i offentlig sektor er ikke inkludert i analysene i dette underkapittelet. De utleide utgjør dermed både ansatte i tradisjonelle bemanningsbyrå og andre ansatte som anser seg som utleid enten hele eller deler av tiden. Det er respondentene selv som kategoriserer seg som enten konsulent eller utleid. Dette innebærer at vi her behandler en sammensatt gruppe. Ideelt sett, skulle vi ha skilt mellom de som jobber i bemanningsbyrå og de som er utleid fra andre virksomheter, men på grunn av et lavt antall respondenter, kan vi ikke gjøre solide statistiske analyser med mindre vi slår sammen kategoriene i LKU.

I AB spør vi alle respondentene om de er «Innleid via et vikarbyrå/bemanningssselskap». Det er 72 ansatte som svarer at de er innleid. 72 ansatte er en liten gruppe å generalisere på bakgrunn av. Vi vil likevel inkludere resultatene i dette kapittelet, fordi det er den muligheten vi har til å sammenligne innleides arbeidsforhold med andre ansattes.

Som komplement til de store generelle undersøkelsene har vi en undersøkelse blant 1244 vikarbyråansatte som AFI gjorde på vegne av NHO service i 2016. De fleste resultatene fra undersøkelsen er oppsummert i rapporten fra prosjektet (Ellingsen mfl. 2016). Spørreskjemaet inneholdt imidlertid spørsmål om fagorganisering som ikke tidligere er offentliggjort. Svarene fra vikarbyråstudien er ikke direkte sammenlignbare med svarene i AB, så vi kan ikke gjennomføre de statistiske analysene som kontrollerer for forskjeller mellom yrker, næringer og demografiske kjennetegn. Vi kan likevel beskrive de vikarbyråansattes organisasjonsgrad, interesse og vurderinger rundt fagorganisering.

For alle de tre datasettene gjelder det at utvalget antakelig er skjevt til fordel for norske vikarbyråansatte. Det er problematisk fordi ikke bosatte arbeidsinnvandrere utgjør over en fjerdedel av sysselsatte innen utleie av arbeidskraft (Nergaard 2018b:90). Det at vi ikke har informasjon om arbeidstakere i denne kategorien er problematisk når våre analyser inngår som beslutningsgrunnlag for vurderinger av fremtidens arbeidsliv.

Kjennetegn ved utleide arbeidstakere i forhold til andre arbeidstakere i privat sektor, LKU19

De utleide i LKU19 skiller seg ikke fra andre ansatte i privat sektor når det gjelder kjønn, alder eller utdanning, men de har noe oftere manglende svar på utdanning.

Tabell 44: Vanligste næring blant utleide. Utleide og andre ansatte i privat sektor. LKU19. Signifikant forskjell fra de som ikke er utleid ($p < 0,05$) markert med fet type på grå bakgrunn.

	Ikke utleid	Utleid
Antall svar	5184	123
Arbeidskraftutleie inkl. rengjøring	2 %	23 %
Byggevirksomhet	9 %	9 %
Faglig/vitenskapelig tjenesteyting	8 %	7 %
Informasjon/kommunikasjon	6 %	7 %
Anleggsvirksomhet	3 %	7 %
Manglende svar	2 %	6 %
Landtransport/lagring/post	6 %	6 %

23 prosent av de utleide i LKU19 er ansatt i næringen arbeidskraftsutleie inkludert rengjøring. Det er også mange utleide som jobber innen byggevirksomhet, faglig vitenskapelig tjenesteyting, IKT og landtransport, lagring og post, men ikke flere enn man skulle vente utfra disse bransjenes størrelse i privat sektor. Innen anleggsvirksomhet er det imidlertid en overrepresentasjon av utleide, og det er også flere av de utleide som ikke har gitt noe svar på hvilken næring de jobber innen.

Ser vi på yrker, er ingeniør, saksbehandler og anleggsarbeider de største kategoriene, men det er også flere barnehage- og skoleassistenter, renholdere og metallarbeidere som svarer at de er utleid, enn vi forventer utfra størrelsen på disse næringene i privat sektor. IKT-rådgiver, tømrer, elektriker, sjåfør og lager- og transportmedarbeider er også vanlige yrker blant utleide, men de er ikke statistisk sett vanligere blant utleide enn blant andre ansatte i privat sektor.

Organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøfaktorer blant utleide sammenlignet med andre ansatte i privat sektor, LKU19

Her tar vi utgangspunkt i LKU19, og sammenligner ansatte i privat sektor som sier de er utleide enten gjennom bemanningsbyrå eller fra annen type virksomhet med andre ansatte.

Tabell 45: Organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer blant utleide ansatte sammenlignet med andre ansatte i privat sektor. Andel og relativ risiko kontrollert for næring, yrke, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. LKU19

	Ikke utleid	Utleid (ansatte i privat sektor)	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	5145	122	
Tilfredshet, motivasjon og tilhørighet			
Motivert og engasjert	84 %	81 %	0,983
Føler tilhørighet til arbeidsplassen	78 %	69 % *	0,936
Fornøyd med jobben	89 %	88 %	0,975
Psykososiale faktorer			
Jobbkraav (kvantitative)	60 %	53 %	0,957
Rollekonflikt	11 %	13 %	1,02
Emosjonelle krav	12 %	15 %	1,479
Lav jobbkontroll (selvbestemmelse)	22 %	39 % ***	1,699***
Innsats-belønning-ubalanse	11 %	14 %	1,419
Ensidig arbeid	30 %	38 % *	1,087
Lav lederstøtte	9 %	13 %	1,614
Omorganisering og jobbusikkerhet			
Omorganisering i bedrift siste tre år	24 %	21 %	1,014
Nedbemannning i bedrift siste tre år	26 %	26 %	1,191
Fare for å miste arbeidet neste tre år	11 %	25 % ***	2,373***

Mobbing, uønsket seksuell oppmerksomhet, vold og trusler			
Mobbing fra overordnede eller kolleger, månedlig	3 %	3 %	1,486
Uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen, månedlig	3 %	6 %	2,244
Utsatt for vold eller trusler på arbeidsplassen siste år	3 %	9 % ***	2,611**
Skaderisiko			
Stor til middels skaderisiko	14 %	23 % *	1,148
Feil i jobben medfører eget/andre menneskers liv/helse	29 %	40 % **	1,118
Arbeider alene 1/4 av tiden eller mer	26 %	34 % *	1,217

Utleide i LKU19 svarer sjeldnere enn andre at de føler tilhørighet med arbeidsplassen. Men når vi ser på ansatte innenfor samme næring, yrke og demografiske kategori, er det ingen forskjell på verken motivasjon, tilhørighet eller tilfredshet. Det er noen signifikante forskjeller mellom innleide og andre ansatte i privat sektor, både i absolutte tall, og når vi sammenligner ellers like ansatte: Innleide svarer oftere at de har lav jobbkontroll enn andre. Flere innleide svarer at de står i fare for å miste arbeidet i løpet av de neste tre år, og at de har vært utsatt for vold eller trusler på arbeidsplassen i løpet av det siste året. På tvers av bransjer, svarer de innleide oftere enn andre at de har en stor eller middels risiko for skader på jobb, at feil i jobben medfører risiko for andre menneskers liv og helse og at de jobber alene store deler av dagen. Men når vi sammenligner ellers like ansatte, er det ikke signifikant forskjell på disse risikomarkørene mellom innleide og andre ansatte.

Fysiske arbeidsmiljøfaktorer blant utleide sammenlignet med andre ansatte i privat sektor, LKU19

Tabell 46: Fysiske arbeidsmiljøfaktorer blant utleide ansatte sammenlignet med andre ansatte i privat sektor. Andel og relativ risiko kontrollert for næring, yrke, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. LKU19

	Ikke utleid	Utleid (ansatte i privat sektor)	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	5145	122	
Fysiske og mekaniske faktorer			
Hender over skulderhøyde	16 %	23 % *	1,479*
Ubekvemme løft	12 %	20 % *	1,26
Sterk støy	10 %	22 % ***	1,393
Kjemiske og biologiske faktorer			
lukte/puste inn eksos/røyk	14 %	22 % **	1,297
Se/lukte mineralstøv	5 %	10 % *	1,337
Se/lukte metallstøv/-røyk	5 %	12 % ***	2,911***
Passiv røyking	9 %	14 % *	1,561*
Kontakt med dyr/fisk/skalldyr	5 %	8 %	2,046*
Biologisk arbeidsmiljøfaktor, eksponert	14 %	23 % **	1,739**
Rengjørings-/desinfeksjonsmidler på huden	22 %	28 %	1,345*
Avfettings-/løsemidler på huden	11 %	20 % **	1,271
Vann på huden	15 %	25 % **	1,597*
Godt informert om risiko v/helsefarlige stoffer (rev-2019)	74 %	62 %	0,932
Godt beskyttet mot eksponering for helsefarlige stoffer (rev-2019)	81 %	79 %	1,035

Hvilke fysiske arbeidsmiljøfaktorer som ansatte eksponeres for i løpet av arbeidshverdagen varierer mye mellom yrker. Innleide arbeider oftere enn andre ansatte med hender over skulderhøyde, gjør ubekvemme løft eller jobber i sterk støy, er oftere eksponert for kjemiske og biologiske arbeidsmiljøfaktorer. Sammenligner vi ellers like ansatte, forsvinner noen av forskjellene mellom innleide og andre ansatte, mens andre forsterkes. Innenfor samme næring, yrke og demografiske kategori, arbeider innleide oftere med hendene over skulderhøyde. De eksponeres oftere for metallstøv og -røyk, passiv røyking, kontakt med dyr, fisk og skaldyr, og de får oftere rengjøringsmidler eller vann på huden enn andre ansatte.

Utleide fra bemanningsbyrås arbeidsforhold sammenlignet med andre arbeidstakere, AB

De innleide i AB er oftere under 30 år, enn andre ansatte. De er også oftere enslige. De har sjeldnere høyere grads utdanning fra universitet eller høyskole, men er ellers like andre ansatte når det gjelder demografiske kjennetegn. De innleide i AB skiller seg fra innleide i LKU19 ved at de har høyere utdanningsnivå: færre av de innleide i AB har kun fullført grunnskole, og flere har fullført høyere utdanning. Det er ikke spørsmål om nasjonalitet i AB, men det er sannsynlig at det er færre innvandrere, spesielt nyankomne, som er medlem av Kantar TNS' panel, og dermed færre som svarer på AB. I de kvantitative analysene av arbeidsforhold kontrollerer vi imidlertid for dette, slik at innleide ansatte så langt det er mulig sammenlignes med ellers like ansatte som ikke er innleid fra bemanningsbyrå.

Tabell 47: Vanligste bransje blant innleide via bemanningsforetak. Innleide sammenlignet med andre. AB2017-20

	Andre	Innleid
Antall i kategorien	8610	72
Olje/gass/energi	6 %	27 %
Varehandel/butikk	7 %	11 %
Telekommunikasjon/IT	5 %	8 %
Annet	5 %	7 %
Industri/teknikk	7 %	7 %
Helsetjenester	10 %	6 %

Flere av de innleide i AB svarer at de jobber innen olje, gass og energi, enn blant andre ansatte. Det er også en relativt høy andel av de innleide som jobber innen varehandel, telekom/IT, industri/teknikk og helsetjenester, selv om det ikke er signifikant flere innleide i disse bransjene sammenlignet med andre ansatte. De fleste innleide sier de jobber i privat sektor, men 21 prosent svarer at de jobber i det offentlige. Det er imidlertid uklart om de sikter til bemanningsforetaket eller innleievirksomheten når de svarer.

Når vi i AB sammenligner innleide med ellers like ansatte i samme bransje og sektor, er det flere arbeidsforhold som er forskjellige for innleide og andre: Innleide har lavere tilfredshet med jobben, de møter sjeldnere positive utfordringer i jobben og de er sjeldnere fornøyde med lønnen sin. Når det gjelder kompetansebruk i nåværende jobb, er det signifikant flere innleide som opplever at de ikke har nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene eller at de får for dårlig opplæring.

Innleide rapporterer om lavere forutsigbarhet enn andre ansatte. Flere av de innleide flere jobber, flere må ofte stille på jobb på kort varsel og flere opplever ofte problemer på grunn av arbeidsgivers krav om når de skal jobbe. Det er flere innleide som svarer at familiekrav går utover jobb, men ikke flere som rapporterer om at jobben skaper konflikt for familien.

Den selvrapporterte jobbsikkerheten er også lavere for innleide enn for andre ansatte. Flere av de innleide er bekymret for å miste jobben enn andre, og flere er bekymret for at omstillinger vil få negative konsekvenser for deres arbeidsforhold. Det er flere av de innleide som svarer at de sannsynligvis vil være arbeidsledige om fem år eller utenfor arbeidslivet. En lavere andel, men

likevel flere enn blant fast ansatte tror de vil måtte redusere arbeidsinnsatsen sin på grunn av helse, være uføre eller pensjonert om fem år. Færre innleide enn andre ansatte tror de vil være i samme jobb om fem år. Imidlertid er det også flere av de innleide som tror de vil være under utdanning om fem år, og flere av de innleide enn andre tror det er sannsynlig at de er i en bedre jobb.

Fagorganisering og kollektive ordninger blant utleide

Både LKU19, AB og Vikarbyråundersøkelsen har informasjon om innleides organisasjonsgrad og kjennskap til og bruk av kollektive ordninger. Vi presenterer her tall fra alle tre undersøkelsene.

Tabell 48: Fagorganisering og kollektive ordninger blant utleide sammenlignet med andre ansatte i privat sektor. Andel og relativ risiko kontrollert for næring, yrke, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. LKU19

	Ikke utleid	Utleid (ansatte i privat sektor)	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	5145	122	
Fagorganisering og kollektive ordninger			
Verneombud	73 %	56 % **	0,776**
Arbeidsmiljøutvalg (AMU)	49 %	27 % ***	0,585***
Tillitsvalgt i bedrift	62 %	55 %	0,951
Fagorganisert	43 %	35 %	0,844
Lønns- og arbeidsvilkår regulert i tariffavtale	44 %	42 %	0,944
Opplevd kritikkverdige forhold på arbeidsplassen	14 %	20 %	1,247
Varslet noen om kritikkverdige forhold	76 %	72 %	0,986

I LKU19s utvalg er det en noe lavere andel fagorganiserte blant innleide enn blant andre i privat sektor, men ikke signifikant færre. Det er også en like stor andel av de innleide som svarer at deres lønns- og arbeidsvilkår er regulert i tariffavtale, som blant andre arbeidstakere i privat sektor. Det er likevel færre utleide som svarer at de har et godt fungerende verneombud eller arbeidsmiljøutvalg i virksomheten enn blant dem som ikke er utleide.

Tabell 49: Fagorganisering og interesse for organisering blant innleide fra bemanningsbyrå og andre ansatte. Andel og relativ risiko kontrollert for bransje, sektor, bedriftsstørrelse og individuelle kjennetegn. YS AB 2017-20

	Ikke innleide	Innleide	
	Andel	Andel	Relativ risiko, kontrollert
Antall i kategorien	8610	72	
Fagorganisering			
Fagorganisert (FO)	69 %	31 % ***	0,560**
Interessert i FO	42 %	40 %	0,852
Ikke organisert eller interessert	18 %	41 % ***	1,922***
Tillitsverv i FO (Har/har hatt)	40 %	33 %	1,06
Tariffavtale	69 %	36 % ***	0,580**

Blant de innleide i ABs utvalg er det en større forskjell i fagorganisering blant innleide og andre ansatte. Det er også en lavere andel av de innleide som har tariffavtale enn blant andre ansatte. I AB er også offentlig sektor inkludert i utvalget, noe som forklarer den høye organisasjonsgraden og tariffavtaledekningen. Innleide fra bemanningsbyrå har imidlertid lavere organisasjonsgrad enn

andre ansatte, også når vi undersøker ellers like ansatte i samme bransje og sektor. Interessen for fagorganisering blant uorganiserte er lik for innleide og andre, noe som antyder at det er andre grunner enn de ansattes egen vilje som forklarer den lave organisasjonsgraden.

Tabell 50: Fagorganisering interesse blant vikarer i NHO Service' medlemsorganisasjoner. Vikarbyråundersøkelsen 2016

	Vikarer
Antall svar	1244
Medlem av fagforening	21 %
Ikke medlem	72 %
Vet ikke/ønsker ikke å svare	6 %

Vikarbyråundersøkelsen fra 2016 har svar fra 1244 vikarer, noe som gir oss mulighet til å se nærmere på både de som er organisert og de som ikke er det. Organisasjonsgraden blant vikarene i Vikarbyråundersøkelsen er lavere enn blant vikarene i LKU og AB. Det illustrerer at de som har svart på disse to undersøkelsene antakeligvis oftere arbeider i det organiserte arbeidslivet, enn flertallet av ansatte i bemanningsbyrå. I Vikarbyråundersøkelsen er det også en overrepresentasjon av ansatte innen bransjer med tradisjonelt høy organisasjonsgrad. Vikarer med lang fartstid som vikarer, norsk landbakgrunn og ansatte innen oppvekst og utdanning er overrepresentert. Vikarer innen bygg og anlegg svarte sjeldnere på denne undersøkelsen. Det er dermed rimelig å anta at organisasjonsgraden blant alle vikarer er enda lavere enn de 21 prosent, som er medlemmer i denne undersøkelsen.

Tabell 51: Fagforeningsmedlemmer: Årsaker til fagorganisering, organisasjonsbransje og aktive i fagforening blant organiserte vikarer. Vikarbyråundersøkelsen 2016

	Fagorganiserte
Antall svar	264
Hvorfor fagorganisert? (flere svar mulig)	
Jeg tror fagforeningen ivaretar mine interesser som utleid	41 %
Det er vanlig å være organisert i fagforening på arbeidsplassen	21 %
På grunn av medlemsfordelene (f.eks. forsikringsordninger)	48 %
Kolleger har oppmuntret meg til å organisere meg	11 %
Annet, noter	6 %
Ønsker ikke svare	6 %
Vet ikke	3 %
Andel organiserte etter innleiebransje	71 %
Aktiv i den lokale fagforeningsklubben	10 %

Blant dem som er fagorganisert, svarer 71 prosent av de organiserte at de er organisert i en fagorganisasjon som følger bransjen til innleieforetaket. Det er 10 prosent av vikarene som svarer at de er aktive i den lokale fagforeningsklubben. Ifølge Levekårsundersøkelsen 2017 er 51 prosent av sysselsatte medlem av en fagforening eller arbeidstakerorganisasjon, mens kun 11 prosent av sysselsatte er aktive medlemmer¹². Det innebærer at omkring en femtedel av de organiserte i den sysselsatte befolkningen er aktive, mot en av sju blant vikarene. Det er først og fremst medlemsfordeler som forsikringer og lignende som nevnes som årsak til at vikarene er

¹² <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/statistikker/orgakt>. Besøkt 30.10.2020

fagorganisert, men en høy andel av de organiserte sier også at de tror fagforeningen ivaretar deres interesser som utleid.

Tabell 52: Interesse for fagorganisering og årsak til manglende interesse blant uorganiserte vikarer. Vikarbyråundersøkelsen 2016

	Uorganiserte
Antall svar	902
Hvorfor ikke fagorganisert? (flere svar mulig)	
For dyrt	12 %
Det er ikke fagforeningsklubb på arbeidsplassen der jeg jobber	5 %
Oppnår samme lønns- og arbeidsvilkår uansett	11 %
Føler ikke at fagforeningen representerer mine interesser	11 %
Redd for negative reaksjoner fra arbeidsgiver hos innleieforetaket	3 %
Redd for negative reaksjoner fra arbeidsgiver hos bemanning	3 %
Det er ikke vanlig med fagorganisering blant andre utleide	15 %
Jeg har ikke fått noe informasjon om fagorganisering på min arbeidsplass	40 %
Interesse for fagorganisering (blant uorganiserte)	53 %

Blant de 72 prosent av vikarer som ikke var fagorganisert, er det over halvparten som svarer at det kan være aktuelt med fagorganisering. Den mest svarte årsaken til at de ikke er organisert er også at de ikke har fått noen informasjon om fagorganisering på sin arbeidsplass. Det er også noen som svarer at det ikke er vanlig med fagorganisering blant andre utleide, at det er for dyrt, at fagorganiseringen ikke ivaretar deres interesser og at de oppnår de samme lønns og arbeidsforhold uansett. Disse resultatene antyder, som resultatene fra AB, at det ikke er organisasjonsviljen til vikarene som er hovedforklaringen på den lave organisasjonsgraden, men heller at de ikke har blitt presentert for muligheten. Det kan både skyldes at det ikke er fagforening i innleieforetaket, og at vikarene sjeldnere enn andre blir spurt om å melde seg inn.

Oppsummert om utleides arbeidsforhold

Analysene av de to datakildene som lar oss sammenligne innleide med andre ellers like ansatte viser at de innleide sjeldnere er tilfreds med jobben enn andre og at de sjeldnere er tilfreds med lønnen sin. De innleide opplever sjeldnere at de får positive utfordringer på jobb, og oftere at de mangler den opplæring eller kompetanse som trengs for å arbeide oppgavene. De innleide er oftere utsatt for vold eller trusler på jobb, og er mer eksponert for enkelte fysiske, kjemiske og biologiske arbeidsmiljøfaktorer.

Vikarene muliggjør bedrifter og fast ansattes fleksibilitet. Vikarenes egen forutsigbarhet er dårligere enn andre ansattes. Vikarene har oftere flere jobber, må oftere stille på jobb på kort varsel og opplever oftere problemer på grunn av arbeidsgivers krav om når de skal jobbe. Vikarene har også dårligere jobbsikkerhet på kort og lang sikt enn andre ansatte.

Færre utleide er fagorganiserte enn andre, men årsaken er oftere at de ikke har fått informasjon om fagforening på arbeidsplassen, enn et bevisst valg fra vikarenes side. Interessen for organisering blant uorganiserte vikarer er høy. Færre vikarer kjenner til de kollektive ordningene verneombud og arbeidsmiljøutvalg på arbeidsplassen sin. Vikarene jobber oftere i privat sektor, hvor tariffavtaledekningen er lavere enn i offentlig sektor. Men også innenfor samme bransje og sektor svarer færre innleide enn andre at de har tariffavtale.

Oppsummert: Hvilke konsekvenser har atypiske tilknytningsformer for arbeidsforhold?

Når vi skal gjøre en overordnet oppsummering av hvordan arbeidsforhold varierer mellom sysselsatte i ulike tilknytningsformer, strukturerer vi det etter fem kategorier av jobbkvalitet: Et trygt fysisk arbeidsmiljø, jobbsikkerhet, forutsigbarhet, utviklingsmuligheter og økonomisk risiko.

To-parts ansettelsesforhold som avviker fra standardarbeidsforholdet når det gjelder avtalt varighet og arbeidstid

Midlertidig ansatte, ansatte i ufrivillig deltid og ekstrahjelper eller tilkallingsvakter er tre typer to-parts ansettelsesrelasjoner som avviker fra standardarbeidsforholdet når det gjelder varigheten av kontrakten eller arbeidstid. Analysene viser at det er et visst overlapp mellom de tre tilknytningsformene: Ekstrahjelper, tilkallingsvikarer og ansatte i ufrivillig deltid er oftere midlertidig ansatt enn andre. Ansatte i disse tre tilknytningsformene har også noe dårligere jobbkvalitet enn andre når det gjelder utviklingsmuligheter, forutsigbarhet og opplevd jobbsikkerhet.

Både midlertidig ansatte, ansatte i ufrivillig deltid og ekstrahjelper har en mer passiv arbeidssituasjon enn dem som er ansatt i typiske tilknytningsformer. De har en lavere kontroll over eget arbeid, men også lavere krav. Disse ansatte får sjeldnere brukt den kompetansen de har i jobben. Samlet tyder dette på noe dårligere utviklingsmuligheter. Ekstrahjelper og ansatte i ufrivillig deltid kommer generelt dårligst ut.

Både midlertidige, ansatte i ufrivillig deltid og ekstrahjelper har oftere flere jobber enn ansatte i motsvarende typiske tilknytningsformer. Ansatte innen disse tilknytningsformene må også oftere stille på jobb på kort varsel, og spesielt gjelder dette ekstrahjelper. Dette tyder på at disse ansatte har dårligere forutsigbarhet i når de skal jobbe. Det er likevel ikke slik at ansatte i disse kategoriene utmerker seg med dårligere jobb-hjem-balanse enn fast ansatte.

Opplevd jobbsikkerhet er lavere for ansatte i midlertidige stillinger, ekstrahjelper og tilkallingsvakter og ansatte i ufrivillig deltid. Disse ansatte er mer bekymret for å miste jobben og mer bekymret for at omstilling vil få negative konsekvenser for deres arbeidsvilkår. De sier også oftere at det er sannsynlig at de står utenfor arbeidet om fem år.

Midlertidige ansatte er overrepresentert i yrker og næringer med høyere fysisk risiko, men innenfor samme yrke og næring har ikke midlertidige dårligere fysiske arbeidsmiljø enn fast ansatte. For ansatte i ufrivillig deltid og ekstrahjelper eller tilkallingsvakter har vi ikke detaljert kunnskap om fysisk arbeidsmiljø, men de opplever ikke selv at de har høyere fysisk risiko enn andre ansatte.

Vi ser heller ikke store forskjeller på midlertidige ansatte og fast ansatte når det gjelder konsekvensen av korona på arbeidstid, permittering eller lønns- og inntektsbortfall. Ekstrahjelper og ansatte i ufrivillig deltid har derimot høyere risiko for lønns- og inntektstap som følge av korona. Det kan være flere årsaker til det, men en nærliggende forklaring er at disse ansatte kan ha fått færre vakter å jobbe som følge av koronatiltakene, uten at det innebærer at de blir sagt opp eller permitterte fra stillingen.

Blant de ansatte i midlertidig stilling, ekstrahjelper og tilkallingsvakter og ansatte i ufrivillig deltid er det en tydelig todeling. Noen ser stillingen som et stopp på veien fremover mot en annen og bedre jobb, for andre er neste stoppested utenfor arbeidslivet. Særlig blant ansatte i ufrivillig deltid, er det mange som tror de vil ha vanskelig for å finne en ny, like god jobb, og som dermed er låst i den jobben de har. Dette reflekteres også i tidligere forskning, som fremhever at for mange ansatte er disse typene usikre stillinger en relativt kortvarig posisjon. Men for enkelte grupper, gjerne de som er marginalisert i arbeidslivet fra før, representerer de atypiske tilknytningsformene den marginaliseringen og usikkerheten.

Tre-parts arbeidsforhold:

Vi har undersøkt to kategorier av tre-parts arbeidsforhold: konsulenter og utleide arbeidstakere. Hvorvidt disse ansatte formelt sett er innleide eller ansatte i underentrepriser, vet vi ikke, men det er nærliggende å anta at både de som definerer seg som konsulenter og som innleide inngår i en type treparts arbeidsforhold i vid forstand, hvor de forholder seg til både den virksomheten hvor de er innleid og virksomheten som de er utleid fra. Det er store forskjeller mellom de to kategoriene, innleide og konsulenter. De som definerer seg selv som konsulenter er har ofte høy kompetanse, høy grad av selvstendighet i jobben og en relativt sterk individuell forhandlingsposisjon.

De som definerer seg som innleide har på den annen side arbeidsforhold som ligner mer på andre atypiske kategorier av arbeidstakere med tilknytning preget av midlertidighet (også midlertidig ansettelse er vanligere blant innleide fra bemanningsbyrå enn blant andre). De innleide kan sjeldnere enn andre arbeide selvstendig i jobben, og er sjeldnere fornøyd med lønnen. Samtidig er de innleide overrepresentert i yrker med en høyere fysisk risiko, selv om de ikke er mer utsatt for fysisk risiko sammenlignet med andre i samme yrke og næring. Forutsigbarheten til innleide er dårligere, de har oftere flere jobber og må oftere stille på jobb på kort varsel. De innleide har også dårligere opplevd jobbsikkerhet enn de som ikke er innleide. Når det gjelder utviklingsmuligheter, opplever de innleide sjeldnere positive utfordringer på jobb, og sier oftere at de mangler nødvendig opplæring eller kompetanse. De innleide tror oftere enn andre at det er sannsynlig at de er utenfor arbeidslivet om fem år.

Kontraktsforhold: Selvstendige og frilansere

Selvstendig næringsdrivende uten egne ansatte skiller seg tydelig som kategori fra de andre atypiske tilknytningsformene. Selvstendige er ikke ansatt, de skal selv ha styringsretten, ansvaret og risikoen for eget arbeid. Selvstendige omfattes dermed ikke av det vernet som Arbeidsmiljøloven gir. Resultatene fra analysene i denne rapporten antyder at de fleste selvstendige i Norge er selvstendige i ordets rette forstand. De selvstendige er en mangfoldig kategori med mange ulike næringer representert. De fleste selvstendige sier det er helt nødvendig at de får bruke sin fantasi og kreativitet i arbeidet, og det er færre som legger vekt på at arbeidet tilbyr en stabil inntekt. Selvstendige har oftere enn fast ansatte flere jobber, noe som tyder på at mange har flere bein å stå på økonomisk.

Når det gjelder jobbkvalitet, skiller selvstendige seg ut med en svært høy jobbtilfredshet og motivasjon. Dette er ikke et udelt gode; selvstendiges arbeid er i større grad enn andres vevd inn i fritiden, de jobber oftere utenom ordinær dagtid, og oftere lange arbeidsuker. De selvstendige sier oftere at arbeidet skaper problemer for dem i privatlivet. Selvstendige arbeider oftere i næringer hvor risikoen for fysiske arbeidsmiljøeksponeringer og skader er større. Men når vi ser på ellers like ansatte innenfor samme bransjer og yrker, er ikke selvstendige spesielt mer utsatt for fysisk risiko enn fast ansatte.

Selvstendige oppgir omtrent samme nivå av jobbsikkerhet som fast ansatte. Når vi ser på hvilke konsekvenser koronasituasjonen hadde for selvstendige i vår er det tydelig at de selvstendige har en høyere økonomisk risiko: Selv om andelen permitterte var omtrent for samme nivå blant fast ansatte og selvstendige, var det flere selvstendige som fikk redusert arbeidsmengde og redusert inntekt som følge av korona enn fast ansatte.

Del 3: Hvordan virker atypiske tilknytningsformer inn på vilkårene for representasjon, organisering og partsforhold på virksomhetsnivå?

I denne delen av rapporten diskuterer vi den andre hovedproblemstillingen i prosjektet: Hvordan virker atypiske tilknytningsformer inn på vilkårene for representasjon, organisering og partsforhold på virksomhetsnivå?

Problemstillingen vinkles på ulike måter i ulike deler i kapittelet, avhengig av hvilke bransjer og tilknytningsformer vi retter oppmerksomheten mot. For det første retter vi oppmerksomheten mot de formelle sider ved tillitsvalgtrollen og partsforholdet, og hvordan tillitsvalgte fra bedrifter i byggenæringen, IT-bransjen og verft- og leverandørindustrien opplever at atypiske tilknytningsformer påvirker mulighetene for representasjon, organisering og forholdet til bedriftsledelsen. For det andre retter vi oppmerksomheten mot hvordan innleie fra bemanningsselskap og entrepris virker inn på *partssamarbeidet* om utvikling av virksomhetene, slik dette oppleves av tillitsvalgte i bedrifter fra verft- og leverandørindustrien. For det tredje reiser vi spørsmål om formelle og uformelle former for kollektiv organisering og representasjon blant arbeidstakergrupper der formelle partsrelasjoner i mange tilfeller er fraværende, slik som er tilfellet er for selvstendig næringsdrivende frilansmusikere. Vi benytter hovedsakelig kvalitative intervjuer med et utvalg tillitsvalgte, sysselsatte og enkelte oppdragsgivere/arbeidsgivere fra fire bransjer. Bransjene er valgt som eksempler på hvor atypiske tilknytningsformer og arbeidsorganisering er spesielt aktuelle.

Gangen i kapittelet er som følger: Vi begynner med å begrunne valget av bransjer og redegjøre for framgangsmåten og de metodiske grep vi har brukt for å besvare problemstillingen. Deretter går vi nærmere inn på representasjon og organisering i byggenæringen, IT-bransjen og verft- og leverandørindustrien, før funnene i dette kapittelet oppsummeres samlet. Spørsmålet om hvordan bruken av atypiske tilknytningsformer virker inn på samarbeidsrelasjonene i verft- og leverandørbedrifter er skilt ut som et eget kapittel. Formelle og uformelle organisasjons- og representasjonsordninger blant frilansmusikere utgjør denne delens siste kapittel, før funnene fra de ulike kapitlene oppsummeres samlet.

Intervjuer, metoder og utvalg

Denne delen av rapporten er basert på kvalitative dybdeintervjuer og litteraturstudier. Hovedsakelig har vi basert oss på intervjuer med lokale tillitsvalgte og representanter fra fagforbund fra arbeidstakersiden, men har supplert med intervjuer med medlemmer av fagforeningene der tillitsvalgtstrukturer ikke er på plass. Fra arbeidsgiversiden har vi intervjuet representanter fra enkelte arbeidsgiverorganisasjoner og et eksempel på en mer utradisjonell arbeidsgiver i kultursektoren. Av hensyn til tid, tilgjengelige ressurser og et hovedfokus på hvordan de *sysselsatte* oppnår kollektiv representasjon og partsdialog i bransjer og på arbeidsplasser med atypiske tilknytningsformer, er en klar hovedvekt av intervjuene på arbeidstakersiden. På grunn av koronasituasjonen måtte vi stokke om på og utsette noen av de intervjuene vi hadde planlagt.

Vi har tatt utgangspunkt i fire bransjer. Vi retter i størst grad oppmerksomheten mot bedrifter i verfts- og leverandørindustrien. En sentral begrunnelse for dette, er at denne bransjen historisk sett har vært normgivende når det gjelder etableringen av nasjonale standarder for typiske og atypiske arbeidsforhold. Reguleringer på ut- og innleie av arbeidskraft, og dermed sentrale reguleringer som konstituerte standardarbeidsforholdet, hadde for eksempel primært sitt utspring i forholdene i denne sektoren (Hansen 2018). Verfts- og leverandørindustrien ble også valgt på grunn av den, i norsk sammenheng, høye andelen innleie og entrepris. Den høye andelen innleie og entrepris er også den sentrale begrunnelsen for valget av Byggenæringen (Bråten, Albrechtsen, Andersen, Tovslid & Værnes 2014; Nergaard 2018b). Ikke minst er byggenæringen

relevant på bakgrunn av den oppmerksomheten denne bransjen har fått når det gjelder bruken av atypiske tilknytningsformer og konsekvensene dette har fått for kompetansenivå, fagorganisering og rekruttering til bransjen. IT-bransjen ble valgt for å illustrere forhandlingsposisjoner, representasjon og partsforhold for en gruppe høyt utdannede arbeidstakere, slik som IT-konsulenter og -ingeniører. Sist, har vi valgt å se nærmere på *frilansmusikere*, som primært er selvstendig næringsdrivende, fordi dette illustrerer hvilke former for kollektiv organisering og representasjon som finnes i en bransje preget av en høy andel kontraktsforhold fremfor ansettelsesforhold, og hvor mange sysselsatte kombinerer ulike typer tilknytningsformer. I tillegg ble frilansmusikerne valgt fordi gruppen kan gi mulige retninger for andre yrkesgrupper som opplever overgang mot *kontraktsforhold* i stedet for ansettelse. Eksempelet med frilansmusikere illustrerer hvordan selvstendig næringsdrivende kan bli kollektivt representert gjennom alternative former for organisering og regulering enn det formelle partssamarbeidet.

I prosjektet har vi intervjuet representanter fra NITO (2), Fellesforbundet sentralt (2), Creo (2 intervjuer), Kommunesektorens organisasjon (KS) (1), Byggenæringenes Landsforening (1) ansatt organisasjonsarbeider i regional avdeling av fagforbund (1), tillitsvalgte innen bygg og anlegg (2), frilansmusikere (2), arbeidsgiver i kultursektoren (1), tillitsvalgte i IT-bransjen (2), tillitsvalgte verfts- og leverandørindustri (5), tillitsvalgt i bemanningsbyrå i verftsindustrien (1), samt samtaler med 3 arbeidsmigranter som jobber via bemanningsbyrå (3). Totalt har vi gjennomført 19 intervjuer med totalt 25 personer i de ulike bransjene. I tillegg til å direkte informere analysen, har informantene også bidratt til å belyse problemstillingen og gi innspill til gjennomføringen av prosjektet.

Intervjuene har vært semi-strukturerte og hatt varighet på mellom 45 minutter og 2 timer, og ble gjennomført mellom februar 2020 og slutten av oktober 2020. På grunn av koronasituasjonen ble til sammen 10 intervjuer gjennomført gjennom digitale plattformer, mens resterende ble gjennomført ved fysisk oppmøte.

Det lave antallet informanter og bedrifter fra hver bransje gir ikke grunnlag for å se funnene som uttrykk for generelle tendenser i de ulike bransjene og i arbeidslivet som helhet. Denne delen av rapporten må følgelig leses om eksempler på hvilke konsekvenser bruken av atypiske tilknytningsformer kan få for arbeidslivs- og partsrelasjoner i ulike bedrifter og bransjer, slik informanter på arbeidstakersiden opplever dette. Enkelte likhetstrekk når det gjelder hvordan tillitsvalgte opplever sin situasjon, på tvers av bransjer og bedrifter, gjør det rimelig å anta at bruken av atypiske tilknytningsformer reiser spørsmål som ikke er særegne for de enkelte virksomhetene.

Tillitsvalgtes representasjonsmuligheter og partsrelasjoner i møte med innleie fra bemanningsselskap og entrepriser

Tema for dette kapittelet hvordan tillitsvalgte opplever at innleie fra bemanningsselskap og entrepriser virker inn på de formelle sidene ved tillitsvalgtrollen og partsforholdet, og hvordan tillitsvalgte fra bedrifter i byggenæringen, IT-bransjen og verft- og leverandørindustrien opplever at atypiske tilknytningsformer påvirker mulighetene for representasjon, organisering og forholdet til bedriftsledelsen. I delen om verft- og leverandørindustrien rettes også oppmerksomheten mot partssamarbeidet om utvikling av virksomhetene.

Spørsmålet om representasjon må i de tilfeller der det forekommer kontraktsforhold i form av innleie eller entrepriser, forstås i en svært vid forstand, og vil i mange tilfeller ta form som et spørsmål om i hvilken grad tillitsvalgt opplever innsikt i og innflytelse på lønns- og arbeidsvilkårene til innleide arbeidstakere og ansatte i entrepriser.

Som nevnt i innledningen vil vi inkludere bruk av entrepriser, selv om dette ikke kan regnes som en atypisk tilknytningsform på linje med de andre tilknytningsformene som behandles i denne rapporten. Hovedtrekkene i begrunnelsen er at entrepriser kan regnes som en tilknytningsform for arbeid (se. f. eks. Nesheim 2016; 2017, Capelli og Keller 2013) som angår bruk av kontraktsforhold heller enn arbeidsforhold når det gjelder utførelse av arbeid, samt at skillet mellom entrepriser og innleie i praksis kan fremstå uklart, og dermed lite fruktbart å skille analytisk fra innleie når det gjelder spørsmål om partsrelasjoner og kollektiv representasjon.

I det følgende vil vi kort fremheve sentrale kjennetegn ved det som gjerne betegnes som den norske modellen i arbeidslivet, og hvordan denne er bygget på fast arbeid i et bilateralt arbeidsforhold. Fordi bransjene er såpass forskjellige, også med tanke på hvilke utfordringer atypiske tilknytningsformer representerer for det lokale partssamarbeidet, presenterer vi hver enkelt bransje for seg. Deretter gjør vi en overordnet analyse og diskusjon.

Teoretisk ramme: Standardarbeidsforholdet som forutsetning for partsforhold og organisering

Forholdet mellom ledelse og tillitsvalgte fremheves gjerne som et særtrekk ved norske virksomheter. Forholdet er preget av et godt utbygget samarbeid om bedriftsutvikling og vekt på medvirkning fra ansatte. Samarbeidet er ikke bare begrenset til hovedorganisasjonenes formelle relasjoner og det omfattende lov- og avtaleverk som eksisterer, men finnes også i en mer direkte og uformell form i det daglige (Heiret 2007: 95). Den formen for samarbeid som er fundert i bestemmelser i lov- og avtaleverk, der hovedavtalen gir en særlig betydningsfull ramme, og den formen for samarbeid som i større grad er rettet mot den daglige utviklingen av virksomhetene, kan knyttes til det Hernes har omtalt som den norske mikromodellen. Mikromodellen omfatter på den ene siden forhandlinger om lønn og formelt regelverk om medbestemmelse og konflikthåndtering og på den andre siden et praktisk og vedvarende samarbeid for utvikling av bedriften (Hernes 2006: 24).

Vi retter i dette kapittelet oppmerksomheten mot den siden av den norske mikromodellen som angår det formelle regelverket om medbestemmelse og partsrelasjonene som det formelle utgangspunktet for medbestemmelsen. Et grunnleggende element i denne modellen er eksistensen av fagforeninger og tillitsvalgte som kan representere de ansatte overfor bedriftsledelsen. Det er tillitsvalgte på virksomhetsnivå som skal ivareta medlemmenes interesser, og som i kraft av et avtaleverk inngår som med- og motpart med arbeidsgiver på arbeidsplassene (Trygstad m. fl. 2015: 8)

Etableringen av fagforeninger og institusjonelle ordninger for representasjon og samhandling er intimt forbundet med at fast arbeid i et bilateralt arbeidsforhold ble standarden i arbeidslivet.

Etableringen av standardarbeidsforholdet som den typiske tilknytningsformen i tiden etter andre verdenskrig innebar ikke bare en viss trygghet for den enkelte arbeidstaker og en viss stabilitet for arbeidsgiver når det gjaldt en relativt stor del av arbeidsstokken. Jobbsikkerhet var en sentral forutsetning for dannelsen av relativt stabile systemer av arbeidslivsrelasjoner i Vest-Europa, der organisering på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden har stått sentralt. Det var blant det relativt trygge og relativt godt betalte «kjerneproletariatet» at fagbevegelsen fant sin styrke, og organiseringsgraden nådde toppen da denne delen av arbeidsstokken dominerte i arbeidslivet, (Hyman 1999: 100).

Det som skiller den typiske tilknytningsformen, standardarbeidsforholdet, markant fra atypiske tilknytningsformer, er den tidsbegrensede arbeidsavtalen. Atypiske tilknytningsformer mangler retten til arbeid og oppdrag utover kontraktens lengde, eller spesifikke betingelser. Et annet aspekt angår stillingsprosent, der typiske tilknytningsformer er fulltids arbeidsforhold, mens atypiske tilknytningsformer er arbeid på deltid eller uten forutsigbar arbeidstid. Rett til arbeid er slik sett et springende punkt når en reiser spørsmål om atypiske arbeidsforhold og konsekvenser for partsforhold. Som Emmenegger har påpekt, bidrar «job security regulations» til å forme relasjonen mellom arbeid og kapital på fundamental vis, ettersom slike reguleringer balanserer arbeidsgivers strukturelt betingete overtak, og bidrar til å legge til rette for fagorganisering (Emmenegger 2014: 4). Bestemmelser knyttet til oppsigelsesvern angår med andre ord stabilitet som forutsetning for fagorganisering og for kollektivdannelser, og dermed vilkårene for formell representasjon, forhandlingsmakt og organisering på arbeidsplassene.

Byggenæringen

Byggenæringen har fått mye oppmerksomhet knyttet til bruk av innleid arbeidskraft fra bemanningselskaper, og har slik spilt en sentral rolle i den oppmerksomheten innleie har fått i den offentlige debatten. I det følgende er formålet å kaste lys over spørsmålet om kollektiv representasjon og partsforhold med utgangspunkt i intervjuer med tillitsvalgte fra to ulike bedrifter i denne næringen. Den ene har det som kalles en høy andel egenproduksjon, og dermed en høy andel fast ansatt arbeidskraft. Den andre baserer seg i stor grad på å sette ut produksjonen til andre aktører, det vil si at bedriften i stor grad baserer seg på entrepriser og innleie fra bemanningsbyrå i tillegg til fast ansatte for å levere de prosjektene de tar på seg. Omfanget av egenproduksjon bestemmer med andre ord i hvilken grad en virksomhet organiserer arbeidet gjennom (faste) arbeidsforhold eller kontraktsforhold i ulike former. Begge informanter er tillitsvalgte på virksomhetsnivå for byggfagene tømmer og betong.

Entreprise: Oppsyn med «ekstern» arbeidskraft

Lav egenproduksjon innebærer at arbeid deles opp på flere aktører. Dette innebærer en oppdeling av arbeidsprosessen, både når det gjelder antall aktører og antall leverandørledd, som får konsekvenser for den tillitsvalgtes evne til å få oversikt over aktørene som utfører arbeid på oppdrag for bedriften:

Vi setter det bort til for eksempel et [utenlandsk] selskap som driver med betong, eller et annet selskap fra [et annet utenlandsk land] som driver med tømmer. De har jo mye folk. Men de gjør da kun tømmer og betong selv, alt annet blir jo bortsatt. Så de benytter seg muligens av bemanningsbyråer, det har jeg ikke noe oversikt over.

(Tillitsvalgt, bedrift med lav egenproduksjon)

Det at bedriften baserer seg på bortsetting av arbeid gjennom entreprise, oppleves av den tillitsvalgte som et grep for å redusere risiko. Gjennom bruk av entreprise flyttes ansvaret for å utføre arbeidet til leverandøren av arbeidet: «Det er vel for en viss trygghet, da blir det jo sånn 'her får dere en pengesekk for å gjøre denne jobben'. De føler det er tryggere» (Tillitsvalgt, bedrift med lav egenproduksjon)

Som Haakestad og Friberg har påpekt i sin studie av byggenæringen (2015), innebærer lav egenproduksjon en form for ledelse som også får konsekvenser for relasjonene i bedriften. Der det er liten egenproduksjon, fant Haakestad og Friberg at ledelsen av virksomheten orienteres mot økonomi og jus og det å administrere kontrakter, ettersom en sentral oppgave er å dele opp arbeidet for på mest mulig kostnadseffektivt vis sette dette bort til andre aktører. Dette skiller seg fra bedrifter med stor andel egenproduksjon, hvor bedriftsledelsen forholder seg mer til ansatte fagarbeidere (Haakestad og Horgen Friberg 2015).

At arbeidet deles opp på flere aktører, får også konsekvenser for den tillitsvalgtes arbeidsoppgaver. Ifølge en tillitsvalgt på en bedrift med lav egenproduksjon, skapte entrepriser «mer jobb for meg da, det gjør jo det. Jeg må jo jobbe med avtaler og konflikter og konsekvenser av at jeg må forholde meg til så mange firmaer og så videre.» Dette arbeidet beskrives som tidkrevende. Oppmerksomheten dreies mot jus, økonomi og kontroll:

*Det har vi en egen gruppe som jobber med arbeidsforhold. For vi er såpass store, i og med at vi har så mye å bortsette må vi ta det seriøst. *Navn* han jobber jo mye med dette, han sitter hele tiden og sjekker og kontroller kontrakter og sånt, vi føler jo vi har litt kontroll.
(Tillitsvalgt, bedrift med lav egenproduksjon)*

Et annet aspekt som angår bruken av entrepriser, er hvilke verktøy en tillitsvalgt kan ta i bruk. Mens tillitsvalgte for eksempel kan kreve likebehandling av innleid arbeidskraft sine lønns- og arbeidsvilkår, opplever tillitsvalgte at situasjonen er annerledes når arbeidsgiver setter arbeid ut på entrepriser, og ikke minst i tilfeller der det mange ledd i produksjonskjeden. I slike tilfeller begrenses tillitsvalgtrollen til «å bare følge med», slik en informant formulerte seg. Tillitsvalgt har adgang til informasjon om personer som er til stede på byggeplassen og hvilke firmaer de tilhører, «men problemet er å finne ut hvem som er på tariff og ikke. Det er vanskelig å finne ut av» (Tillitsvalgt, bedrift med lav egenproduksjon).

En annen strategi som, ifølge en tillitsvalgt fra en bedrift med lav egenproduksjon, ble tatt i bruk var avhengig av arbeidsgiver, og gikk ut på utestengelse av bedrifter som ble ansett som useriøse. Slik utestengelse kan ses som et partsbasert forsøk på å håndheve lovverket i en bedrift, som også kan ha effekter for bransjen som helhet:

*Vi ser at vi har noen malerfirmaer som vi er fryktelig usikre på, og når vi finner noe snusk der så blir de svartelistet i våre firma. Det er en del firmaer som er svartelistet av vårt firma. De må opptre i forhold til de premissene som arbeidsmiljøloven setter for at vi skal leie de inn.
(Tillitsvalgt, bedrift med liten egenproduksjon)*

Kontroll med innleie

At tillitsvalgtrollen endrer seg avhengig av hvilke former for atypiske tilknytningsformer man står overfor, blir tydelig når det leies inn arbeidskraft i stedet for at det inngås entrepriser. Når det gjelder innleie av arbeidskraft, opplever den tillitsvalgte i sistnevnte bedrift en «viss kontroll», ettersom innleie må godkjennes av tillitsvalgt. Men kontrollen begrenser seg, slik informanten opplever det, til situasjoner der det leies inn til egen arbeidsgiver.

Begge informanter oppgir at arbeidsgiver som regel følger bestemmelsene om at de tillitsvalgte skal involveres når bedriften skal leie inn arbeidskraft. Men det er ikke alltid at det formelle regelverket blir fulgt, og dermed blir tillitsvalgtes oppsynsrolle sentral i håndhevingen. Informanten opplever at ledelsen er lydhør når slike forhold oppdages:

Det har jo hendt at jeg har kommet til en byggeplass her oppe [sted] nå og har oppdagat at noen er fra [bemanningsbyrå]. Når jeg er ute på min daglige vandring i «sted» kan du si, som regel så har man med seg matboksen sin ut på en byggeplass der du sitter og snakker med guttene i brakken i matpausen.

*Så oppdager du at en er fra [bemanningsbyrå], som du vet ikke er innleid, har ikke protokoll. Da kommer man tilbake hit også 'du, ute på [sted] så er det to gutter fra [bemanningsbyrå], hva gjør de her?' - og da er det noen som blir litt flau. [Ier] men ja, det ryddes oppi for å si det sånn.
(Tillitsvalgt, bedrift med mye egenproduksjon)*

For en av våre informanter gikk grensen for innleie ved tilfeller der innleid arbeidskraft erstattet faste ansatte: «som regel så sier jeg jo ja, (...) Hvis det skjer at vi har folk til bords selv så signerer ikke jeg. Da kan vi ikke sette ut våre egne i en posisjon der de blir permittert» (tillitsvalgt, bedrift med lav egenproduksjon).

Organisering av innleide fra bemanningsselskap

Et sentralt spørsmål som reises i forbindelse med innleie fra bemanningsselskap er organisering. En tillitsvalgt fra bedrift med liten egenproduksjon beskrev sitt forhold til de innleide på følgende måte:

*Vi får inn masse personer som ikke er organisert ifra bemanningsbyrået. Vi prøver å få dem organisert. (...) Hvis de ikke vil så får de være med for det, men utenom det så merker jeg ikke så mye til dem. Jeg jobber jo litt med bemanningsbyråene for å følge opp rammeavtaler: Minst 80% kontrakter, at de har rett lønn (...) jeg prøver å følge opp det. Se på arbeidskontrakter, lønnslipper og så videre.
(Tillitsvalgt, bedrift med lav egenproduksjon)*

Hovedstrategien overfor innleid arbeidskraft er å forsøke å organisere disse arbeidstakerne, men det å nå inn til bemanningsbyråenes ansatte beskrives som vanskelig: «Ja, det er jo et litt sånt lukket miljø, sant. Det blir jo litt sånn lukket» (Tillitsvalgt, bedrift med egenproduksjon). Samtidig oppleves det ikke som en umulig oppgave å nå fram til den innleide arbeidskraften, og flere av bemanningsselskapene har tariffavtale. Det gjør at innleie fra bemanningsbyrå oppleves som «tryggere»:

*Vi har jo fått inn et firma nå som vi har en sentral avtale med dersom vi skal leie inn fra bemanningsbyrå. Og de har tariffavtale, så da vet vi det at de har litt mer ordnede forhold. Da er det regulert litt mer, da har vi trodd mer på at de har gode ordninger. Da er vi tryggere på at de kommer og har det bra, da.
(tillitsvalgt, bedrift med stor egenproduksjon)*

Kontakten med den innleide arbeidskraften er avhengig av tillitsvalgtes oppsøkende virksomhet. På spørsmål om man som tillitsvalgt har kontakt med de innleide fra bemanningsbyrå, svarte en tillitsvalgt fra en bedrift med stor egenproduksjon, bekreftende:

*Ja, ja, ja. Helt klart. Spesielt som distriktstillitsvalgt, da, da kommer du tettere på. I min tid som distriktstillitsvalgt i «sted» så hadde jeg jo kontakt med de innleide fra bemanningsbyrå – jeg traff på dem ute i felten og sånt. Da spurte jeg dem 'ja, har dere det bra? Får dere den rette lønnen? Bor dere bra?'.
Sånne ting. Ting som en tillitsvalgt skal gjøre.
(Tillitsvalgt, bedrift med stor egenproduksjon)*

Slik de tillitsvalgte i innleiebedriftene opplever sin rolle overfor de innleide arbeidstakerne, går denne ut på å sikre lønns- og arbeidsvilkår, og forsøke å få uorganisert arbeidskraft organisert. Innleid arbeidskraft oppleves i liten grad som en del av det kollegiale fellesskapet – og i flere tilfeller heller ikke en del av det produksjonsmessige fellesskapet i form av akkordlag. Ifølge tillitsvalgt fra virksomheten som i stor grad baserer seg på bortsett av arbeid, kunne innleid arbeidskraft bli stengt ute fra akkordlag. Dette hendte i tilfeller der man opplevde at innleide arbeidstakere ikke tilfredsstilte kravene til kompetanse. Slik den tillitsvalgte ser det, er kravene til

kompetanse særlig sterke i et akkordlag, og dette ble ansett som en viktig begrunnelse for å øke egenproduksjonen i bedriften.

Et alternativ til innleie fra bemanningsbyrå og entreprise, er innleie fra andre produksjonsbedrifter. Dette var en form for innleie som begge tillitsvalgte mente var en god måte å oppnå nødvendig fleksibilitet på. Det blir ansett som en vanlig strategi for å oppnå fleksibel tilgang til arbeidskraft i mange bedrifter. Oslo-området er imidlertid en region som ifølge begge tillitsvalgte skiller seg ut når det gjelder bruken av atypiske tilknytningsformer, og spesielt innleie av arbeidskraft. Utstrakt bruk av innleie fra bemanningsbyrå beskrives langt på vei som et «Oslofenomen», der god tilgang til utenlandsk arbeidskraft gjennom bemanningsforetak har lagt forholdene til rette for lav egenproduksjon. Bruken av bemanningsselskaper i Oslo skiller seg fra Trondheimsregionen, der de ti største entreprenørene har gått sammen om den såkalte «Trondheimsavtalen». Den innebærer at bedriftene leier arbeidskraft av hverandre ved behov for tilførsel av arbeidskraft, før man eventuelt oppsøker bemanningsbyråer. Et element i denne avtalen er etableringen av «klubblederforum» der klubbledere og representanter for bedriftsledelsen møtes.

*... avtalen [er] et kjempegrunnlag for man vet hva slags folk man får, de går rett i laget, det er fagfolk. Det er nordmenn å sette på bakken. Man har jo mye faste ansatte å sette på bakken også, så det er kjempebra.
(tillitsvalgt, bedrift med lav egenproduksjon)*

Oslo-regionen har en tilsvarende ordning kalt «Klubb-initiativet».

IT-bransjen

I likhet med bedriftene i verft- og leverandørindustrien og byggenæringen er innleie fra bemanningsselskap, fra produksjonsvirksomhet og entreprise også de mest utbredte atypiske tilknytningsformene i IT-sektoren. En integrert og vanlig form for organisering av arbeid og utføring av tjenester i denne sektoren er konsulentvirksomhet, både i form av kjøp av tjenester og utleie av konsulenter. Hvorvidt det rent formelt og juridisk er entreprise eller innleie av arbeidskraft er ikke alltid åpenbart, og faller utenfor denne undersøkelsens tema.

Eksemplene fra IT-sektoren er basert på intervjuer med en konserntillitsvalgt i et stort IT- og teleselskap, en tillitsvalgt i et IT-selskap og konsulentvirksomhet og ansatte i NITO sentralt. Tematikken blir dermed belyst gjennom en miks av informantposisjoner, som dekker flere ulike posisjoner i «kjeden» av relasjoner som inngår i atypiske tilknytningsformer: innleiebedriften, utleievirksomhet (konsulentvirksomhet), samt tematikken sett «ovenfra» fra sentralt fagforeningshold.

Organisering av ansatte i bemanningsselskap

Innenfor IT-bedriftene fremheves innleie av arbeidskraft som den mest utbredte atypiske tilknytningsformen. De utfordringene som tillitsvalgte oppgir at de står overfor i møte med innleie av arbeidskraft, ligner i stor grad på det vi så i byggenæringen, og som vi skal se i verft- og leverandørindustrien. Informantene legger vekt på at den innleide arbeidstakerens avhengighet av å være et attraktivt objekt for oppdragsgivere medfører en vegring knyttet til det å organisere seg, samtidig som innleieforholdets ofte kortsiktige karakter gjør det utfordrende for tillitsvalgte å bygge relasjoner til de innleide arbeidstakerne. Mangelen på organiserte gjør det vanskelig å etablere formelle partsrelasjoner i utleieselskapene.

En tillitsvalgt i et stort IT- og teleselskap formulerte seg slik om innleide arbeidstakere posisjon i bedriften:

Det som er viktig å få med seg, er at de føler på en måte at de er litt sånne ensomme ulver når de blir sendt ut på oppdrag. For det å få organisert folk i et sånt utleieselskap er ganske utfordrende, for de er nesten aldri til stede samtidig på samme plass. For de må ut og skrive timer og tjene penger til selskapet, og det gjør de ikke om de sitter inne på kontoret til selskapet. Og

*det er utgangspunktet, for det er vanskelig å få organisasjonsgraden opp og dermed vanskelig å få til avtaler i disse selskapene.
(Tillitsvalgt, IT- og teleselskap)*

Ifølge denne tillitsvalgte eksisterte det blant flere konsulentselskaper en åpen motstand mot å organisere seg på arbeidsgiversiden, og det ble også vist til eksempler på arbeidsgivere som foretrakk at ansatte ikke organiserte seg. Strategien for å unngå organisering var ifølge informanten at ansatte «som holdt fred og ikke organiserte seg» ble lovet mer i potten til de lokale lønnsforhandlingene (tillitsvalgt, IT- og teleselskap).

Manglende organisering og vilje til å inngå tariffavtaler på arbeidsgiversiden får konsekvenser for etableringen av partsforhold. Eksempelvis kunne informanten fortelle om at det i et konsulentselskap kunne være en «ganske mange medlemmer», men uten at det eksisterte noen tillitsvalgt, og forklarte denne situasjonen med manglende grunnlag for formelle partsrelasjoner:

[F]ordi hva er hensikten med å være tillitsvalgt når du ikke har noe avtale, ikke har noe partsforhold, ikke noe møterett, ikke noen muligheter til å utøve skal vi si makten du har som leder av en fagforening overfor en arbeidsgiver fordi arbeidsgiver ikke vil organisere seg. (tillitsvalgt, IT- og teleselskap)

Informanten er tillitsvalgt i en stor leverandør av IT- og teletjenester som har inngått rammeavtaler med en håndfull bemanningsbyråer. Disse avtalene er tillitsvalgte med på å utforme, og det stilles krav om at selskapene som det leies inn arbeidstakere fra skal være organisert på arbeidsgiversiden. Formålet er at det skal være mulig å etablere parallelle tillitsvalgtstrukturer og partsforhold slik at en kan «ha en god dialog med tillitsvalgte i de andre selskapene». Imidlertid er organiseringsgraden på arbeidsgiversiden såpass lav at «det blir jo som oftest bare med en merknad i protokollen, for det er så få, og om noen er det, så er det så vanskelig å finne dem.» (tillitsvalgt, IT- og teleselskap)

En tillitsvalgt i en bedrift som leverer IT-tjenester, og som både leier ut konsulenter og leier inn arbeidstakere fra bemanningsselskap, opplever også at organisering av innleid arbeidskraft er vanskelig, og at det er vanskelig som arbeidstakerorganisasjon å nå denne typen arbeidstakere. Vervekampanjer og informasjonsvirksomhet «fanger nok ikke opp den innleiedelen spesifikt», og begrunner dette med at «[d]e er vanskeligere å nå. Vi er nesten avhengig av at den som er interessert tar kontakt» (Tillitsvalgt, IT-selskap og konsulentvirksomhet).

En tilleggsdimensjon når det gjelder innleie til sistnevnte bedrift, oppstår i de tilfeller det leies inn arbeidskraft fra såkalte tredjeland, det vil si land utenfor EØS-området. Ifølge informanten var det ofte slik at disse arbeidstakernes lønnsutbetaling gikk via utleieforetaket i hjemlandet. Selv om flere av disse arbeidstakerne var medlemmer av samme fagforening som tillitsvalgt i innleiebedriften, opplevde tillitsvalgte det som vanskelig å føre kontroll med denne gruppens lønnsvilkår. Det å hente arbeidskraft fra utenlandske bemanningsselskap innebar, slik informanten så det, «en uthuling av arbeidsforholdet der arbeidsgiveren har mulighet til å hente ut billig arbeidskraft» (informant, IT-selskap og konsulentvirksomhet).

NITO, som blant annet organiserer arbeidstakere i IT-bransjen, deler inntrykket av at det er vanskelig å etablere formelle partsrelasjoner og tariffavtaler i bemanningsbyråene. Forklaringene som trekkes fram, er dels at mange bemanningsbyråer ikke er organisert på arbeidsgiversiden, dels en motstand mot inngåelse av tariffavtale selv blant organiserte bedrifter, samt situasjonen til arbeidstakere som arbeider i slike bedrifter. Slik vi tolker sitatet nedenfor, trekkes også mangel på nærhet mellom arbeidstakere og stabilitet i relasjonene man inngår i, samt trygghet i ansettelsesforholdet fram som sentrale faktorer som gjør fagorganisering vanskeligere:

Det er vanskelig for oss å få på plass den strukturen som vi har på andre arbeidsplasser – med en bedriftsgruppe og tillitsvalgt – fordi de medlemmene vi har i et bemanningsbyrå ikke sitter sammen i kantina og kan ikke diskutere

felles utfordringer. Hvis vi har ti medlemmer så er de gjerne på ti forskjellige arbeidsplasser og kjenner ikke hverandres navn. De er avhengige av at vi som organisasjon kan skape felles møteplasser, og det vil vi prøve på fremover. Det er en utfordring at løse tilknytningsformer gjør at mange kanskje kjenner på en sårbarhet, som gjør at man vil sitte litt ekstra stille i båten. Spesielt hvis du har en kontrakt som nærmer seg fornyelse, da vil du kanskje vente til du har fått den fornyet før du for eksempel velger å fagorganisere deg.
(representant fra NITO)

Mangel på trygghet er noe informantene både i bedriftene i verft- og leverandør, bygg og IT-sektoren trekker fram som et hinder for fagorganisering blant ansatte i bemanningsselskaper. Slik disse informantene opplever det, kan ansatte i bemanningsselskaper vegre seg for å ta opp eventuelle problematiske forhold i innleiebedriften eller i bemanningsselskapet, ettersom ansatte i bemanningsbyrået sin inntekt ofte avhenger av at vedkommende leies ut til tredjepart. I 2019 ble det innført nye bestemmelser i Arbeidsmiljøloven (§14-9) som innebærer at det ikke lenger er anledning til å inngå såkalte nulltimerskontrakter, som innebærer at arbeidstaker ansettes uten spesifisert stillingsprosent, og dermed uten fast inntekt. Ifølge loven skal «arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang». Arbeidsavtalen må med andre ord inneholde en fastsatt stillingsprosent og dermed fast inntekt, som følger av ansettelsen i bemanningsselskapet uavhengig av om arbeidstakeren er leid ut til en oppdragsgiver. Ifølge NITOs representanter kan man imidlertid vise til flere tilfeller der det avtales en svært lav stillingsprosent og følgelig lav garantilønn:

Det flere bemanningsbyrået i praksis gjør er at de avtaler en stillingsprosent som er veldig lav – helt ned mot 5% har vi sett – mens det egentlig er forutsatt at den innleide skal jobbe betydelig mer. Så gjennomsnittsberegner bemanningsbyrået stillingsprosenten over tolv måneder – og avtalen gir dermed kun sikkerhet for arbeid og lønn i samsvar med denne fastsatte stillingsprosenten. Samtidig avtales det en garantilønn som er vesentlig lavere enn den arbeidstakeren har krav på under aktivt oppdrag. Man kombinerer altså en veldig lav garantilønn, med en lav stillingsprosent – men dette blir underkommunisert – fordi det medlemmene er opptatt av der og da er oppdragsbekreftelsen for det første og bekreftede oppdraget, hvor likebehandlingsprinsippet gjør at de vil ha en høyere lønn enn det som følger av avtalen.
(Informant, NITO)

NITOs representanter kunne vise til et nylig eksempel (vår 2020) der et medlem fikk betalt i størrelsesorden 700 000-800 000 i årslønn når vedkommende hadde oppdrag, mens garantert timelønn i henhold til fastsatt stillingsprosent, bare ga garanti for en årslønn på 57 000. «Hvis du har boliglån og utgifter tilknyttet et lønnsnivå på 700'000, så hjelper lite med en garanti på 50'000 i året» (representant, NITO).

I lys av utfordringene som oppstår i tilfeller med innleie fra bemanningsselskap, kan det å ansette midlertidig fremstå som en mer oversiktlig og ryddig tilknytningsform, slik man så det fra denne organisasjonens synspunkt. Begrunnelsen for dette hang sammen med hvordan triangulære sysselsettingsrelasjoner kunne skape særegne utfordringer sett fra en arbeidstakerorganisasjon sitt ståsted. Blant annet at «man har en arbeidsgiver som ikke egentlig er til stede i det daglige (...)», samt regelverkets utforming. Representantene la imidlertid vekt på at bemanningsbransjen i seg selv ikke ble ansett som illegitim, men trakk skille mellom det som ble kalt «problembyråene» og konsulentbyråer som ansetter «den attraktive IT-konsulenten». I sistnevnte selskaper satses det, slik representantene ser det, i langt større grad på felleskap og byggingen av en bedriftsidentitet som kan legge grunnlag for de felles møteplassene og den stabiliteten som er nødvendige vilkår for fagorganisering og fagforeningsvirksomhet.

Partsforhold i innleiebedriftene – en «allianse»

Ingen av de tillitsvalgte på virksomhetsnivå oppgir at spørsmålet om bruk av innleid arbeidskraft er et spesielt konfliktfylt tema i bedriften, eller skaper spesielle utfordringer i forholdet mellom tillitsvalgt og bedriftsledelse. Selv om man kan være uenig i omfanget av innleie, er hovedinntrykket at det i stor grad eksisterer tillit og overordnet enighet mellom tillitsvalgte og ledelse om bruk av innleid arbeidskraft i de to bedriftene. Utfordringene knyttet til innleie tar form som allmenne problemstillinger knyttet til organisering og etableringen av levedyktige arbeidstakerorganisasjoner i bemanningsbyråene. Det er blant informantene fra denne bransjen mindre oppmerksomhet mot innleie som en trussel mot partssamarbeidet i innleiebedriftene, enn det som er tilfelle i bedriftene i verft- og leverandørindustrien (se nedenfor).

En side ved hvordan bruken av innleid arbeidskraft virker inn på partsrelasjonene i bedriften er hvordan det i visse tilfeller kan oppstå «allianser» mellom arbeidsgivere og tillitsvalgte om bruken av innleid arbeidskraft. Bedriftsledelsen kan gjennom innleie kan redusere risikoen forbundet med en høy andel fast ansatte, mens tillitsvalgte kan beskytte de fast ansatte ved at innleid arbeidskraft fungerer som en «buffer», en form for fleksibel reserve, til hjelp i nedgangstider.

En generell betraktning fra NITOs representanter er at de innleide kan bli en salderingspost som verken får tryggheten ved et fast arbeidsforhold, eller finner passende tilhørighet i etablerte fagforeninger. Konkret gjøres dette ved at det inngås skriftlige avtaler mellom tillitsvalgte og bedriftsledelsen, som fratar innleide arbeidstakere rettigheter knyttet til fast ansettelse, samtidig som adgangen til å leie inn utvides.

Også de tillitsvalgte på virksomhetsnivå ser utfordringer knyttet til ivaretagelsen av de innleide arbeidstakerne. For den triangulære sysselsettingsrelasjonen som innleie består av, innskrenker tillitsvalgtes handlingsrom og formelle rettigheter overfor innleide medlemmer som utfører arbeid i den tillitsvalgtes bedrift.

*sånn som i [arbeidstakerorganisasjon] så hender det at det kommer medlemmer i [arbeidstakerorganisasjon] og så tar de kontakt fordi at de går inn på web og ser at han er tillitsvalgt der, og jeg kan godt gi råd, men jeg har ikke noe forhandlingsrett, eller rett til å gjøre noe for dem i [bedriften], for de er jo ikke ansatt i [bedriften]. Så da vil jo bare [bedriften] si at den personen kan ikke vi forholde oss til for den leier vi bare inn fra et annet selskap.
(Tillitsvalgt, IT- og teleselskap)*

Verft- og leverandørindustrien

I denne delen retter vi oppmerksomheten mot det formelle og reelle partsforholdet i verft- og leverandørbedrifter. Spesielt rettes oppmerksomheten mot muligheten for representasjon, tillitsvalgtrollen og forholdet til bedriftsledelsen. Først gis det en beskrivelse av bedriftene i undersøkelsen og omfanget av atypiske tilknytningsformer.

Omfang og utvikling i andelen atypiske tilknytningsformer i verftsindustrien

Innleie i verftsindustrien er ikke noe nytt, verken i et lengre (Hansen 2018) eller kortere tidsperspektiv. Hervik & Oterhals (ref. i Bråten et al, 2014) beregnet graden av innleie i de maritime næringene i Norge rundt finanskrisen i 2008 til å være på rundt 50 prosent. Næringene hadde vært utsatt for et kraftig konkurransepress i årene før dette, og det ble enda større utfordringer etter den globale økonomiske tilbakegangen fra 2008-2009. Skips- og verftsindustrien hadde omtrent en dobling i omsetning mellom 2005 og 2008, mens antall fast ansatte kun økte med 6 prosent (Bråten et al. 2014). Etter diskusjoner om sosial dumping i skips- og verftsindustrien ble industrioverenskomsten i næringen allmenngjort i 2008, to år etter allmenngjøringen av overenskomsten for byggfag i 2006. Allmenngjøringen av verkstedoverenskomsten i skips- og verftsindustrien var kontroversiell, og NHO og seks norske

verft gikk til rettsak mot staten i 2009 mot at allmenngjøringen skulle tre i kraft. Høyesterett avviste i 2013 at allmenngjøringen var i strid med EØS-retten, og allmenngjøringen av de aktuelle overenskomstene gjelder fortsatt i dag.¹³

Vi har intervjuet tillitsvalgte i en stor leverandør til offshore-industrien, en mindre leverandør til offshore-industrien, et mellomstort og et mindre skipsverft (totalt 5 personer), samt en ansatt i en lokal avdeling av et større fagforbund (referert til som organisasjonsarbeider). I tillegg ble det gjennomført en kortere samtale med fire utenlandske arbeidere ansatt i et norsk bemanningsbyrå om deres erfaringer med organisere seg i fagforening.

I alle bedriftene var det relativt høy organiseringsgrad blant de fast ansatte. Anslagsvis ligger den på i overkant av 50 prosent til nesten 80 prosent. Alle bedriftene er bundet av tariffavtale. Slik sett er de formelle rammebetingelsene som regulerer partsforholdet på plass, men praksis når det gjelder samhandling mellom bedriftsledelse og tillitsvalgte varierer stort mellom bedriftene.

I tre av de fire bedriftene er det innleie som er den dominerende atypiske tilknytningsformen, mens en bedrift har omfattende arbeid satt ut på entrepriser. Når det gjelder omfanget av ulike tilknytningsformer på de enkelte bedriftene vil vi av anonymitetshensyn operere med andel snarere enn antall.

Fordelingen av ulike tilknytningsformer på de ulike bedriftene på intervjuetidspunktet er som følger (informantenes anslag): Mellomstort skipsverft: Av det totale antallet arbeidere i produksjonen var anslagsvis 50 prosent på entrepriser, 25 prosent var innleid, mens de resterende 25 prosentene var fast ansatt. For de tre andre bedriftene varierer innleieandelen fra om lag 50 prosent (mindre skipsverft) til 50-70 prosent (mindre offshore-leverandør og stor offshore-leverandør).

Informantene beskriver en utvikling der omfanget av innleie og entrepriser har økt markant de siste fem-seks årene, det vil si etter oljeprisfallet i 2014. Eksempelvis var det anslagsvis tre ganger så mange fast ansatte i den mindre leverandørbedriften før oljeprisfallet i 2014, på et tidspunkt da andelen innleide arbeidstakere talte en håndfull arbeidstakere. I et av de mindre skipsverftene har andelen innleide arbeidstakere økt med om lag 50 prosent i samme tidsrom. I det mellomstore skipsverftet, er utviklingen ikke fullt så entydig. Der har både antall fast ansatte og antall arbeidstakere på innleie/entrepriser økt i bedriften som helhet, mens utviklingen innenfor enkelte fag er at antall og andel fast ansatte går ned.

Et annet sentralt trekk er at innleie og entrepriser oppleves å være et permanent innslag på bedriftene. Mens innleie tidligere i langt større grad var knyttet til arbeidstopper, beskriver informantene en utvikling der en betydelig andel av de innleide arbeidstakerne er permanent til stede. Dette utviklingstrekket oppleves også å henge sammen med oljeprisfallet i 2014, som førte til at deler av den faste arbeidsstokken ble sagt opp og nyrekruttering har skjedd i form av innleie fra bemanningsselskap. Det er i stor grad de samme innleide fra de samme bemanningsselskapene som er i arbeid på bedriftene. Omfanget av innleie fra andre produksjonsbedrifter beskrives som svært lavt.

Som nevnt innledningsvis, er ikke entrepriser en atypisk tilknytningsform på linje med innleie fra bemanningsselskap. Slik entrepriser praktiseres i den av bedriftene som i stor grad baserer sin produksjon på entrepriser, er det grunn til å hevde at entrepriser langt på vei kan betraktes som en atypisk tilknytningsform, iallfall slik de tillitsvalgte opplever at denne formen for organisering av arbeid blir tatt i bruk. Ifølge hovedtillitsvalgt (mellomstort skipsverft) kan man «nesten kalle det for den nye typen innleie, entreprisen», og utdyper: «vi har veldig mye entrepriser. Men mye av det er egentlig innleie. For vi stiller med verktøy, materialer, og alt. Men det er der vi føler oss hjelpeløse. For hvem skal hjelpe oss med det.» En annen begrunnelse for hvorfor entrepriser tok form som innleie, var at arbeidere som var ansatt til å utføre et bestemt arbeid hos en

¹³ <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2018-10-11-1698>

entreprenør ble satt til å gjøre andre arbeidsoppgaver på verftet. Det skjedde «stadig at man blir tatt ut av entreprisen og over på innleie», hevdet denne informanten.

Ifølge varatillitsvalgt ved samme virksomhet, skyldes omfanget av entreprisen at det var blitt vanskeligere å benytte seg av innleie. Informanten legger også vekt på hvordan tillitsvalgte har langt mindre de skulle ha sagt når det gjelder denne kontraktsbaserte tilknytningsformen enn innleie fra bemanningsselskap, og opplever at entreprisen nettopp brukes for å unngå de mulighetene tillitsvalgte har til å påvirke lønns- og arbeidsvilkår i bemanningsselskapene:

*Siden de er på entreprisen er det begrensa hvor langt vi kan dra strikken. Men er det på innleie så har vi litt mer å spille på. Og trikset er jo at de bruker entreprisen i stedet for innleie selv om det egentlig er innleie. Og når skjedde dette? Jo, når det ble innstramminger på regelverket for innleie, og allmengjøring. (...) når vi er på konferanse i [forbundet] er fokuset på innleie, men det er ikke det som er problemet for oss.
(varatillitsvalgt, mellomstort verft)*

En viktig grunn til at entreprisen ble ansett som et problem, var arbeidsbetingelsene til de ansatte hos entreprenøren. Ifølge informantene tjener ansatte hos enkelte entreprenører helt ned mot 9 euro i timen, og altså langt under de allmengjorte satsene for denne industrien. Det var imidlertid svært vanskelig å finne bevis for dette: «ofte er dokumentasjon på plass når det gjelder entreprisen. Vi får se lønnslipper. Men vi hører helt andre ting fra utenlandske kolleger. 'Jeg hører du har 189 kroner timen. Er du gal? Jeg har bare 9 euro', svarer dem når man spør» (hoved- og varatillitsvalgt, mellomstort verft). Ifølge informantenes egne beregninger var det ikke mulig for en virksomhet å levere det arbeidet som entreprenøren var satt til, til den prisen bedriften betalte, uten å betale godt under de allmengjorte satsene.

Beslutninger om innleie

En sentral side når det gjelder hvordan atypiske tilknytningsformer påvirker partsforhold og kollektiv representasjon i verft- og leverandørbedrifter, angår beslutninger om innleie av arbeidskraft. I henhold til lov- og avtaleverk skal tillitsvalgte involveres i slike beslutninger. Etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven (AML § 14-12 (2)) skal innleie fra bemanningsbyrå som går utover lovens adgang til midlertidige ansettelser avtales, og i henhold til både lov og avtale, skal drøfte bruken av innleid arbeidskraft og føre protokoll over drøftingene. Med andre ord, kan spørsmålet om innleie regnes som et element i det som gjerne kalles den norske samarbeidsmodellen. Spørsmålet om hvordan beslutninger om innleie tas, er slik sett også et spørsmål om partsforholdets karakter, og hvorvidt dette preges av enighet og uenighet, eller samarbeid og konflikt.

Enkelte av informantene i de tre mindre bedriftene opplever liten grad av samhandling med bedriftsledelsen i dette spørsmålet, og ingen av disse informantene opplever at de har mulighet til å påvirke omfanget av innleie ved bedriftene i særlig grad. Slik informantene beskriver hvordan beslutningene om innleie tas, er det som regel i form av ensidig beslutning fra bedriftsledelsen.

Slik som eksempelet nedenfor viser, involveres den tillitsvalgte, men uten at vedkommende opplever myndighet eller mulighet til å gå imot bedriftsledelsens beslutning:

*Slik det fungerer hos oss så får jeg en mail med at vi trenger så og så mange folk, så får jeg en liste med navn, og så «OK». Vi trenger de på mandag. Vi kan jo ikke ansette i løpet av helga. Så hva skal jeg si annet en OK? Men jeg skjønner jo problemstillinga. Vi har jo alltid så korte leveringsfrister. De sitter og gnur på tegningene. Vi får jo ikke grunnlagsmateriale før et par uker før levering, så da trenger vi polakkene for å nå tidsfristene.
(tillitsvalgt, mindre offshore-leverandør)*

Som det fremgår av sitatet, opplever tillitsvalgte et press fra bedriftsledelsen, men tillitsvalgte opplever også et press som springer ut av bedriftens markedssituasjon og en opplevd avhengighet av innleid arbeidskraft. Ifølge den samme tillitsvalgte var det slik at «Hadde det ikke vært for polakkene, så tror jeg ikke vi hadde vært her. Det er jo bølger hele tida nå.» Presset og ansvaret som den tillitsvalgte opplever overfor bedriften og de andre ansatte, blir også brukt som begrunnelse for hvorfor det er slik at innleid arbeidskraft har blitt et varig innslag på bedriften. Ifølge den tillitsvalgte var det ikke uvanlig å «ha noen gående» i flesteparten av årets måneder. På spørsmål om ikke bruken av innleie måtte begrunnes, svarte informanten: «Jo men det er mot meg det skal begrunnes. Men jeg er jo bare en blautfisk (...) vi må jo få den jobben gjort ikke sant, og får vi ikke den gjort, så går det utover alle» (tillitsvalgt mindre offshore-leverandør).

I andre tilfeller gikk tillitsvalgte imot innleie, uten at det førte til endringer i bedriftsledelsens bemanningsstrategier. På det mellomstore skipsverftet i denne undersøkelsen, er det ifølge de tillitsvalgte slik at innleie foregår selv om det ikke foreligger noen avtale. Grunnen til at det ikke foreligger noen avtale, er at de tillitsvalgte ikke ville gå med på dette:

Nå kom det innstramming i loven, at man må avtale med tillitsvalgte. Men det nytter ikke det, for vi har ikke signert på en eneste en av dem. Vi var ikke villig med å gå med på det. For bedriften kunne ikke skrive under på minstekravet i lov- og regelverk. (...) Men det får jo ikke noen konsekvens. (varatillitsvalgt, mellomstort skipsverft)

Innleie uten drøfting og avtale og/eller i strid med avtale med tillitsvalgte fremstår som normen også på det mindre skipsverftet i denne undersøkelsen. Ifølge en tillitsvalgt foregikk innleie fra bemanningsforetak uten at tillitsvalgte ble informert. En tidligere protokoll om innleie ble, slik følgende sitat kan tolkes, praktisert som en blankofullmakt når det gjaldt innleie av arbeidskraft: «de sier bare at de trenger folk, og nå er det to år siden sist [møte med arbeidsgiver]. Vi skulle egentlig ha et møte hver måned, men vi har ikke det. Så vi får ikke beskjed om at det kommer folk. Det kan plutselig komme fem nye uten at vi har hørt noe om det» (tillitsvalgt, mindre skipsverft).

Bruken av innleie fra bemanningsselskap var utstrakt, og slik tillitsvalgte så det var bedriftsledelsen «avhengige av innleie». Klubben hadde gjentatte ganger forsøkt å bringe innleiepraksisen under en viss kontroll, og ført protokoll over betingelser for innleie, der «det står at vi skal følge normene» for lønns- og arbeidsvilkår. Men forsøket førte ikke fram. Innleieprotokollen som ble skrevet under på «blir jo ikke overholdt», hevdet klubblederen (tillitsvalgt, mindre skipsverft).

Klubben hadde ved flere anledninger tatt opp spørsmålet om det som ble oppfattet som lov- og avtalestridig innleie. Men det var, slik den tillitsvalgte så det, vanskelig å få gjort endringer i innleiepraksisen. En grunn til dette var at tillitsvalgtes ressurser var sterkt begrensede: «Problemet er at vi har såpass lite tid til å følge med på alt som skjer» (tillitsvalgt, mindre skipsverft).

En organisasjonsarbeider med erfaring fra mange verft, gir samme inntrykk som disse tillitsvalgte, nemlig at tariffavtalene ved mindre verft og leverandørbedrifter i varierende grad overholdes, at protokollene om innleie ikke nødvendigvis overholdes og at innleie av arbeidskraft i stor grad skjer uten at protokoll foreligger. I tillegg opplever organisasjonsarbeideren at tillitsvalgte i liten grad har de ressursene som kreves for å oppnå kontroll med innleie og entreprisvirksomhet, for eksempel i form av dokumentasjon fra arbeidsgiver når det gjelder den eksterne arbeidskraftens lønnsbetingelser.

Styrkeforholdet overfor bedriftsledelsen

En sentral side ved spørsmålet om atypiske tilknytningsformer og konsekvenser for partsforhold og kollektiv representasjon angår hvordan bruken av atypiske tilknytningsformer virker inn på det opplevde styrkeforholdet mellom tillitsvalgt og bedriftsledelse og forholdet til bedriftsledelsen.

Omfanget av innleid arbeidskraft og entreprise kan virke direkte inn på styrkeforholdet. En tillitsvalgt fra en mindre leverandørbedrift formulerte seg slik: «Vi er i mindretall, det er jo ødeleggende for styrkeforholdet opp mot arbeidsgiver» (tillitsvalgt, mindre offshore-leverandør).

Samtidig var det, slik denne tillitsvalgte formulerte seg, «litt todelt». På den ene siden opplevde vedkommende at bedriftsledelsen var opptatt av å bevare de relativt sett få faste arbeiderne som var igjen. Samtidig, opplevde klubbformannen å få lite gjennomslag for saker i møte med bedriftsledelsen: «for at ikke alt skal gå i oppløsning på deres vakt, så passer de på oss. Det tror jeg. Men ellers har vi jo ikke noe styrkeforhold lengre. (...) hvis vi skal i gang med en streik, så stopper jo all virksomhet, det gjør jo det, men vi er jo ikke så mange lenger» (tillitsvalgt, mindre offshore-leverandør).

Innleie fungerte, slik en annen klubbformann formulerte seg, som et ris bak speilet som fikk konsekvenser for forholdet mellom klubb og bedriftsledelse. «De veit det står folk og venter, så du har liksom null du skulle ha sagt» (tillitsvalgt, mindre skipsverft). Denne situasjonen får følger for klubbens arbeidssituasjon og mulighetene til å drive fagforeningsarbeid. Slik sitatet nedenfor kan tolkes, var det å bruke innleid arbeidskraft også en måte å unngå fagorganiserte arbeidstakere. Men det var ikke nødvendigvis noe nytt, at bedriftsledelsen angivelig i liten grad var opptatt av å lytte til klubb og tillitsvalgt:

*Som tillitsvalgt har man alltid blitt jobba ned. (...) man må spørre pent om man får ha et møte. (...) vi har brukt veldig mye fritid på ting. De liker jo ikke at folk er organiserte for da krever de gjerne noe. Det beste er om det går enkelt og greit. Og det blir det ofte når det er masse innleie, for de sier som oftest ikke noe. (...) vi hadde en på prøvetid hos oss, men han ville de egentlig ikke at skulle være med videre, for han var en sånn som sa ifra om ting.
(Tillitsvalgt, mindre skipsverft)*

Denne motstanden mot fagorganisering hos bedriftsledelsen kan utdypes med en beskrivelse av konsekvensene som klubbformannen opplevde, da vedkommende forsøkte å ta opp innleiepraksisen med bedriftsledelsen. Det å ta ting opp med bedriftsledelsen kunne gå utover arbeidskollegene:

*Det er noen som er svake hos oss, en gruppe som forsover seg, og som ledelsen kan finne masse ting på. Jeg veit at det går utover dem om vi begynner med ting. Så du veit at det er folk som får pes på seg. (...) det er de som vil få svi. For de vil fortsette som de alltid har gjort. De kan gjøre hva de vil, de kan leie inn hva de vil.
(Tillitsvalgt, mindre skipsverft).*

I tillegg hadde klubbformannen opplevd at et forsøk på å slå ned på ulovlig innleie av arbeidskraft, ble møtt med det som fremstår som represalier rettet mot vedkommende selv, på den måten at bedriftsledelsen kuttet i den tiden klubbformann og vara fikk bruke på fagforeningsarbeidet.

Også hovedtillitsvalgt og varatillitsvalgt i det mellomstore skipsverftet som er en del av denne undersøkelsen opplevde at styrkeforholdet hadde endret seg som en følge av omfanget av innleid arbeidskraft. Selv med en organisasjonsprosent på opp mot 80 prosent av de fast ansatte, opplevde man ikke at man nødvendigvis befant seg i en god forhandlingsposisjon overfor arbeidsgiver. For innen de enkelte fagene kunne andelen fast ansatte være såpass lav, og andelen innleie og entrepriser såpass høy, at det å eventuelt ta i bruk maktmidler ikke ville få en ønsket effekt:

Vi har noen formenn som er ansatt og fire-fem på gulvet, og så er det fastpris [entreprise]. Så vi har sikkert [flere titalls] rørliggere inn gjennom porten hver dag. Så om vi hadde gått ut i streik, så hadde de klart seg veldig fint. Sånn

*arbeidsmessig.
(Tillitsvalgt, mellomstort skipsverft).*

Samtidig som innleie og entreprise har svekket etterspørselen etter faste fagarbeidere, og dermed svekket tillitsvalgtes og klubbenes stilling overfor bedriftsledelsen, kan det også hevdes at bruk av atypiske tilknytningsformer har gjort fast, kompetent arbeidskraft til et knapt gode som bedrifter nødvendig vil gi slipp på. Et uttrykk for dette er, som vist ovenfor, at tillitsvalgte ved enkelte bedrifter opplever at bedriftsledelsen er særlig interessert i å beholde denne gruppen arbeidstaker. Et annet uttrykk er at det, ifølge enkelte tillitsvalgte, eksisterer ordninger blant bedriftene som bygger på at man, iallfall til en viss grad, er avhengig av faste fagarbeidere. Ifølge en tillitsvalgt eksisterer det relativt sterke normer om at virksomheter (lokalt) i verftsindustrien skal være forsiktige med å drive «headhunting»:

*Hvis det er behov for flere ansatte må vi kjøre åpne utlysninger og ansettelsesprosesser [...] uavhengig om du kommer fra andre [verft] eller fra bemanningsselskaper. Og det er en uskreven regel i lokalsamfunnet at folk ikke skal drive 'kannibalisering' [...] lokke til oss arbeidskraft fra andre [lokale/regionale] virksomheter. Det prøver vi å unngå.
(Tillitsvalgt ved stor offshore-leverandør).*

Representasjon og organisering av ekstern arbeidskraft

En strategi som klubber og foreninger anvender i møte med innleie fra bemanningsselskap, er å organisere de ansatte i bemanningsbyråene og opprette tariffavtale med bemanningsselskapet. Et problem som klubbene ofte møter på er at de ansatte i bemanningsselskapene i liten grad er interessert i å melde seg inn i en fagforening.

Graden av organisering, representasjon og kontakt mellom tillitsvalgte i innleiebedrift og innad i bemanningsselskapene varierer stort:

- Ingen av de innleide er organisert og ingen kontakt mellom bemanningsbyrå og tillitsvalgte
- Dialog mellom tillitsvalgte i innleiebedrift og bemanningsselskaper
- Organiserte arbeidstakere i bemanningsselskap, men ikke tariffavtale
- Organiserte arbeidstakere i bemanningsselskap og tariffavtale, men ikke aktiv klubb.
- Organiserte arbeidstakere i bemanningsselskap og tariffavtale, og aktiv klubb.

Klubbformannen i den mindre offshore-leverandøren beskriver en situasjon der man som klubb legger press på innleide arbeidstakere for at de skal organisere seg, men at denne gruppen arbeidstakere i liten grad er aktive medlemmer: «De går motvillig inn i organisasjonen, for skal man jobbe her så må man være organisert, selv om vi ikke kan tvinge dem. Men når de er organisert så betaler de bare kontingenten sin» (tillitsvalgt, mindre offshoreleverandør).

Klubbene i bemanningsbyråene tok ifølge den tillitsvalgte i innleiebedriften bare «tak i småting, de går på kurs, føler at de er organisert, men det er alt». Den passive holdningen skyldes ifølge denne informantene at «de er jo livende redde hele systemet», noe som innebar at «det er jo vi faste fagforeningsfolk som må ta kampen for dem i alt» (tillitsvalgt, mindre offshoreleverandør).

Redsel var også ifølge de andre informantene i denne undersøkelsen et hinder for å organisere seg. Ved det mellomstore skipsverftet fortalte varatillitsmannen at:

*Alt er bra når du spør dem. Men de er kjemperedd for jobben sin. Det er ikke til å stikke under en stol at et er røffe miljøer i en del firmaer, som vi ikke er vant til her. Det er ikke sikkert du har jobb neste dag hvis du forteller oss ting.
(Varatillitsvalgt, mellomstort skipsverft).*

Arbeidstakerne i enkelte av de utenlandske bemanningsbyråene er særlig vanskelig å få kontakt med, ifølge informantene i denne bedriften. Det var ifølge tillitsvalgt «nesten umulig å få snakket med de arbeiderne. De har som regel med seg en sjef som er skeptiske til norsk fagbevegelse». Følgelig var det også få av arbeiderne som hadde henvendt seg til tillitsvalgt eller varatillitsvalgt om man hadde et problem:

Ingen av de utenlandske aktørene har gjort det. Men noen av de andre har det. Et [norskbasert] bemanningsbyrå. (...) da svarer vi de og hjelper så godt vi kan. Selv de som har blitt fast ansatte fra et av firmaene, vil ikke organisere seg.
(Tillitsvalgt, mellomstort skipsverft)

Graden av kontakt med arbeidstakere i atypiske tilknytningsformer varierer med tilknytningsform. Mens det var «dialog» med enkelte av bemanningsselskapene, er «entreprenørene (...) vanskelig å få kontakt med» (tillitsvalgt, mellomstort skipsverft). Som nevnt ovenfor, var dette entreprenører som ifølge de tillitsvalgte i praksis var å betrakte som et bemanningsselskap.

I det mindre offshore-leverandøren opplevde tillitsvalgte lignende utfordringer. Om bistand til innleid arbeidskraft sa informanten: «Jeg prøver så godt jeg kan. Men når det blir konflikter så får jeg beskjed av formenn at jeg ikke skal legge meg opp i det, at det er deres problem (...) man står veldig, veldig aleine. Du har noen bak deg men de springer som regel og gjemmer seg» (tillitsvalgt, mindre offshore-leverandør).

De tillitsvalgte i de mindre bedriftene sine beskrivelser, skiller seg markant fra den hverdagen de tillitsvalgte i den store offshore-leverandøren opplever på de fleste områder. I korte trekk, fortelles det i den store offshore-leverandøren om at klubb mener at innleieandelen må ned, men der det samtidig eksisterer en felles forståelse mellom klubb og bedriftsledelse om at den innleide arbeidskraften skal ha «ordnede forhold». For eksempel foregår innleie på et vilkår om organisering og tariffavtale. Slik sett fremstår spørsmålet om innleie som preget av en langt høyere grad av tillit mellom ledelse og klubb enn i de mindre virksomhetene.

Når det gjelder organiseringen av de innleide, møter klubb og tillitsvalgte også hos den store leverandørbedriften flere av de samme utfordringene som gjelder for de mindre bedriftene. Aktiviteten på klubbnivå i bemanningsselskapene, og forsøkene på å opprettholde organiseringsgraden og håndheve lønns- og arbeidsvilkår er avhengig av omfattende bistand fra innleiebedriftens tillitsvalgte. Den sentrale grunnen til dette, ble hevdet å være at «det å organisere seg og ta på seg verv i et bemanningsselskap er å "put your job at risk"» (tillitsvalgt, stor offshoreleverandør).

Tillitsvalgte ved verftene og leverandørvirksomheten vi besøkte, beskrev alle at flyktigheten som oppstår i kombinasjonen mellom innleie (eller entreprise), ulike arbeidstidsordninger mellom faste og innleide, og mangel på felles språk, utfordrer arbeidsmiljø og fellesskap på arbeidsplassen. Dels trekker tillitsvalgte fram at det er vanskelig å investere i sosiale relasjoner på jobb når man ikke vet om den innleide kollegaen kommer tilbake uka etter, og dels beskriver de at språkproblemer og kulturelle forskjeller gjør avstanden større. Ved en av bedriftene er det for eksempel slik at fast ansatte ikke benytter samme spiserom som de innleide arbeidstakerne, og det er ikke initiativer til felles sosiale aktiviteter. I denne bedriften ble det også vist til hvordan informasjonsflyten ble svekket og fragmentert: Et typiske tilfelle er at en stor del av arbeidsstokken (innleide fra Polen) ikke får viktig informasjon fra bedriftens ledelse, som de fast ansatte får på et allmøte.

Organisering av ansatte i bemanningsbyrå: «et tveegget sverd»

En organisasjonsarbeider i en lokal avdeling av et fagforbund bekrefter informantenes beskrivelser av store utfordringer knyttet til å organisere arbeidere i bemanningforetak. Kjernen i problematikken handler om de ansatte i bemanningsselskapene sin strukturelt sett svake posisjon. En arbeider som organiserer seg, står i fare for å bli tatt ut av oppdrag og holdes utenfor

nye. Vedkommende blir «demobilisert», som var begrepet som ble brukt. Organisering av ansatte i bemanningsforetak ble følgelig beskrevet, av organisasjonsarbeideren, som «et tveegget sverd». Selv om det å organisere seg i en fagforening kan bidra til å bedre lønns- og arbeidsvilkårene, kan det å arbeide for å organisere arbeidstakere bidra til å sette bemanningsbyråansatte i en ytterligere utsatt posisjon, og innebære at den ansatte mister jobben. Det ble også beskrevet tilfeller der organisering og krav om lønns- og arbeidsvilkår ble møtt med reaksjoner i form av inndragning av ferie og muligheter til hjemreise. Dette ble også bekreftet av øst-europeiske ansatte i et bemanningsbyrå som leverte arbeidskraft til et mindre verft.

Organisasjonsarbeideren vi har intervjuet viste også til flere eksempler der følgene av organisering var såkalt demobilisering. Dette var ikke bare et problem for den enkelte ansatte, men kommuniserte til andre potensielle fagorganiserte at «det som skjer når du organiserer deg er at du mister jobben». En dyrekjøpt erfaring organisasjonsarbeideren hadde gjort seg som en følge av slike hendelser, var å gå inn for å organisere alle eller ingen, slik at ikke enkelte personer settes i en særlig utsatt posisjon.

Likevel ble det ikke beskrevet som en fullstendig umulig oppgave å organisere bemanningsbyråene og de byråansatte. Organisasjonsarbeideren kunne vise til det vedkommende omtalte som «solskinshistorier». Disse historiene omfatter organisering av ansatte i enkelte bemanningsbyråer som leverer arbeidskraft til større verft, noe som ble forklart med at klubbene i innleiebedriftene har fått gjennomslag for at byråer må ha organiserte ansatte og tariffavtale. Et annet eksempel på det informanten kalte en «solskinshistorie» inkluderte både trusler mot vedkommende organisasjonsarbeider, oppsigelse av tillitsvalgt i bemanningsbyrået og rettssak som en følge av dette. Dette eksempelet, der en høy andel utenlandske arbeidstakere i et norsk bemanningsselskap hadde organisert seg, og selskapet var blitt tvunget til å inngå tariffavtale, inneholdt også represalier mot arbeidstakerne i form av inndragelse av ferie og dermed mulighet til å besøke familien i hjemlandet.

Oppsummerende bemerkninger: Partsrelasjoner, representasjon og organisering i bygg, IT og verft- og leverandørindustri

Verft- og leverandørindustri

Bedriftene og informantene i denne undersøkelsen av bedrifter i verft- og leverandørindustrien utgjør bare et utsnitt av denne sektoren og det norske arbeidslivet, og gir dermed et begrenset bilde av hvordan atypiske tilknytningsformer påvirker partsforhold og mulighetene for organisering. Men det bildet som avtegner seg basert på de omhandlede bedriftene tyder på at omfanget av atypiske tilknytningsformer svekker fagforeningenes posisjon, og dermed grunnlaget for de samarbeidsrelasjonene som anses som et grunnleggende trekk ved den norske modellen.

Beskrivelsene fra informantene i skipsverft- og leverandørindustrien illustrerer hvordan bruk av innleie og entrepris endrer partsrelasjonene og mulighetene for kollektiv representasjon på flere måter. For det første, og mest åpenbart, er en konsekvens at det blir vanskeligere å etablere formelle partsrelasjoner, ettersom det avhenger av at det etableres tariffavtaler. Ifølge tillitsvalgte i de mindre bedriftene har bemanningsselskaper lav organiseringsgrad og sjelden tariffavtale. Det finnes imidlertid noen unntak, og ved den store offshore-leverandøren er organisering og tariffavtale et vilkår for bruk av bemanningsselskaper.

En annen konsekvens av atypiske tilknytningsformer er at selv om det eksisterer formelle partsrelasjoner medfører ikke dette nødvendigvis at relasjonen mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt tar form som reelle partsrelasjoner – forstått som at tariffavtalene overholdes og at tillitsvalgte har en reell påvirkningsmulighet. Dette gjelder, som vist, både klubbene på verftene, som opplever at bestemmelser ikke blir fulgt, og ikke minst klubber i bemanningsselskaper, hvis selskaper står i

fare for å bli utkonkurrert eller demobilisert om lønns- og arbeidsvilkår praktiseres i tråd med tariffavtalene.

En tredje side ved bruken av entrepris og arbeidsleie er at bedriftene har redusert antallet faste ansatte. Dermed er bedriften blitt avhengig av å basere seg på en betydelig andel ekstern arbeidskraft. Dette er en avhengighet tillitsvalgte selv erkjenner, og som gjør at tillitsvalgte i flere tilfeller ser seg nødt til å akseptere innleie av arbeidskraft, til tross for at de er imot omfanget av innleie. Tillitsvalgte og klubb havner slik i en paradoksal situasjon, der man opplever at det ikke er mulig å gå imot en utvikling som man erkjenner at svekker kollektivet av faste (fag)arbeidere.

En fjerde konsekvens av bruken av atypiske tilknytningsformer i verft- og leverandørbedriftene, er at stort innslag av kontraktbaserte tilknytningsformer kan føre til en «innkapsling» av klubbene ettersom virke- og representasjonsområdet snevres inn til å gjelde en mindre gruppe fagarbeidere. Arbeidstakere som står i et kontraktsforhold til virksomheter gjennom innleie og entrepris befinner seg i praksis i mange tilfeller utenfor fagforeningenes rekkevidde. Dermed snevres det organiserte arbeidslivet inn til å gjelde en begrenset gruppe arbeidstakere på bedriftene. Det er imidlertid forskjeller mellom de mindre virksomhetene i undersøkelsen, og en stor offshoreleverandør, som rapporterer om langt høyere grad av tillit og enighet forbundet med bruken av atypiske tilknytningsformer.

Byggenæringen

Eksemplene fra byggenæringen illustrerer hvordan det bilaterale arbeidsforholdet utgjør det sentrale fundamentet for etableringen av formell kollektiv organisering og partsrelasjonene som springer ut av dette. Eksemplene illustrerer med andre ord de strukturelle utfordringene for formell kollektiv organisering og partsrelasjoner som oppstår der tilknytningsformene tar form som kontraktsforhold heller enn arbeidsforhold. Tillitsvalgtes formelle rolle avhenger av om den kontraktbaserte tilknytningsformen tar form som entrepris eller innleie fra bemanningsselskap, og tillitsvalgte opplever mer kontroll og oversikt i der det leies inn fra bemanningsselskap. Samtidig viser eksempelet at evnen til å etablere fungerende partsrelasjoner og til å føre kontroll med lønns- og arbeidsbetingelser, kan variere og er avhengig av lokale forhold. Informantene kunne også vise til en rekke partsbaserte tiltak når det gjaldt bruken av entreprenører og bemanningsselskaper, som kan bidra til å kompensere for tillitsvalgtes manglende formelle rolle i utleiebedrifter og entreprenører.

IT-bransjen

Tillitsvalgte i IT-bransjen peker på mange av de samme utfordringene som tillitsvalgte i byggenæringen når det gjelder representasjon av innleid arbeidskraft. Utfordringene henger sammen med hvordan tillitsvalgtes formelle representasjonsmuligheter begrenses i tilfeller der arbeidstakere inngår i et arbeidsforhold som er underordnet et kontraktsforhold mellom innleiebedriften og bemanningsselskapet. Representative ordninger bygger på topartsforhold mellom en arbeidsgiver og arbeidstaker.

Ingen av de tillitsvalgte på virksomhetsnivå oppgir at spørsmålet om bruk av innleid arbeidskraft er et spesielt konfliktylft tema i bedriften, eller skaper spesielle utfordringer i forholdet mellom tillitsvalgt og bedriftsledelse. Men tillitsvalgte opplever at den innleide arbeidstakerens avhengighet av å være et attraktivt objekt for oppdragsgivere medfører en vegring knyttet til det å organisere seg, samtidig som innleieforholdets ofte kortsiktige karakter gjør det utfordrende for tillitsvalgte å bygge relasjoner til de innleide arbeidstakerne.

Denne bransjen skiller seg fra de andre bransjene på den måten at mange medlemmene ofte er sterkt etterspurte med spesialkompetanse innen bestemte felt. Selv om også innleie av arbeidskraft i verft- og leverandørindustrien og bygg fremstår som motivert av kompetansespesifikke behov, fremstår innleie i sistnevnte sektorer i større grad motivert av et volummessig behov for arbeidskraft. Innleie i IT-bransjen fremstår som mer motivert av behov for spesifikk kompetanse på bestemte områder.

IT, verft- og leverandør og byggenæringen er tre ulike bransjer – men vi ser at flere av utfordringene som angår tillitsvalgtes representasjonsmuligheter er like på tvers av bransjene. Vår undersøkelse viser imidlertid også at forskjellene kan være store imellom bedriftene og imellom bransjene. Det kan ikke tegnes et entydig bilde når det gjelder *hvor stor grad* atypiske tilknytningsformer påvirker mulighetene for representasjon, organisering og relasjonene mellom partene i innleiebedriftene. Det lave antallet informanter og bedrifter innebærer at det i liten grad kan trekkes generelle slutninger fra bedrift til bransje og til arbeidslivet allment. Et annet forbehold er at undersøkelsen er basert på den ene parten i partsforholdet sin opplevelse av bruken av atypiske tilknytningsformer.

Hvordan preger innleie og entreprise partssamarbeidet om utvikling i verfts- og leverandørbedrifter?

I den forrige delen viet vi oppmerksomhet til formell representasjon, forhandlingsmakt og organisering på arbeidsplasser i verfts- og leverandørindustrien. Dette er en bestanddel i det som Hernes (2006) kaller den norske mikromodellen i arbeidslivet. Partssamarbeid kan i norsk sammenheng innebære noe mer enn det institusjonelle rammeverket som omfatter arbeidsgivere, arbeidstakere og deres organisasjoner, det vil si det lov- avtaleverket som regulerer representasjon og partsforhold.

En annen sentral bestanddel i den norske mikromodellen angår innovasjonsevne og arbeid for økt produktivitet (Barth, Moene & Willumsen 2014). Med den norske samarbeidsmodellen menes det for eksempel at det er høy grad av medvirkning fra ansatte, at det er kontinuerlig dialog mellom styringsnivåer og faggrupper, at virksomheten satser på kompetanseutvikling, og at både ledelse og ansatte går sammen om et felles mål om bevaring av konkurransedyktighet (Gustavsen 2007; Hernes 2006b). Sammen med de formaliserte representasjonsstrukturene på arbeidsplassnivået, eller samarbeidet om fordeling av inntjening, kaller Hernes denne andre bestanddelen av den norske mikromodellen for *samarbeidet om virksomhetsutvikling*. Den formen for samarbeidet som gjør det relevant å snakke om en *norsk modell* handler om at norske virksomheter har vært preget av lite hierarki mellom ledelse og ansatte, og at det har vært rom for medvirkning fra alle nivåer i organisasjonene (Emery & Thorsrud 1976).

Ifølge Hernes er den norske mikromodellen unik fordi det eksisterer et høyt nivå av sosial kapital i norske virksomheter. Sosial kapital er en type kapital som ifølge Robert Putnam (1995) refererer til trekk ved en virksomhet som letter koordinering og samarbeid på en måte som gir gjensidig gevinst. Her inngår tillit som en vesentlig bestanddel, og det spesielle som har blitt trukket fram i norsk sammenheng er at den sosiale kapitalen har muliggjort en dialog om utvikling av virksomheter på tvers av hierarkiske skillelinjer. Det er viktig å presisere at den norske mikromodellen ikke er en universell sannhet om norske arbeidsplasser, men en modell og en beskrivelse av en politisk-økonomisk kultur.

Hernes (2006: 28) beskriver hvordan opparbeidingen av sosial kapital gjennom den særegne dialogen i den norske 'mikromodellen' kan gi særlige gevinster for det lokale partssamarbeidet på seks ulike måter. *For det første* er konflikter institusjonaliserte, og det eksisterer aksepterte rammer for hvordan og av hvem konflikter og tvister skal håndteres. Dette demper potensialet for at konflikter eskalerer. Institusjonaliseringen av uenighet gjennom regler for eksempel for *drøfting* og *informasjon* er særlig relevant for forhold vi tar opp i denne rapporten. *For det andre* peker Hernes på at det til grunn for samarbeidet ligger en gjensidig utvikling av normer og prosedyrer for hvordan samarbeidet skal skje. *For det tredje* bidrar en tett dialog mellom ledelse og ansatte til at aktørene kjenner hverandres posisjoner og hvor «skoen trykker» i viktige saker som for eksempel lønn og arbeidstid. Relatert til dette punktet er den fjerde måten som dialog påvirker partssamarbeidet, nemlig at partene opparbeider kunnskap om og begrunnelser for disse posisjonene, noe som i vårt tilfelle for eksempel kan handle om at arbeidstakersiden får forståelse for behovet for fleksibel bemanning i visse perioder, eller at arbeidsgiversiden forstår begrunnelsen for at virksomheten må investere i kompetanseutvikling blant de ansatte.

Den femte måten dialogen i den norske mikromodellen påvirker partsforholdene er at partene får erfaringer med de underliggende prosessene som driver den økonomiske utviklingen i ulike bransjer, og at dette bidrar til økt innsikt som kan benyttes i videre dialog. Dialogen og den tilliten som opparbeides gjennom den, bidrar altså ikke bare til bedre forhandlinger og kompromisser. Det bidrar også til å øke bransjekompetanse slik at kvaliteten på beslutninger som blir tatt i neste runde også blir bedre.

Det sjette og siste punktet er ifølge Hernes helt avgjørende for at de andre punktene skal fungere. Partene må ikke bare ha dialog. Dialogen må være basert på *gjentatt samhandling* og

omgang, og partene på bedrifts- eller arbeidsplassnivået må vite at de skal *leve og virke sammen i lang tid*. På denne måten vet også partene at det ligger en gjensidig interesse i å opprettholde den høye tilliten, og at man vet at et kortsiktig «tap» eller «gevinst» i en sak vil oppveies av kompromiss eller kompensasjon i neste omgang. Denne formen for tillit påvirker ikke bare respekten for hverandres posisjoner som nevnt under punkt tre og fire, men også at virksomhetsutvikling, forbedring av arbeidsprosesser eller teknologisk innovasjon er noe som *demokratiseres* gjennom økt grad av medvirkning og involvering. Dette er for eksempel noe som Bjørn Gustavsen (2011) var opptatt av i sitt arbeid om virksomhetsutvikling.

En vel så avgjørende type kapital for virksomhetsutvikling er *human kapital*, som i denne sammenhengen forstås som menneskelige ressurser og hvordan de er et resultat av utdanning, ferdigheter, arbeidsplassrelatert trening og erfaring med teknologi og organisering (Becker 1994). Human kapital er spesielt viktig i kunnskapsintensive virksomheter, men det er ikke gitt at dette må bety høy formell utdanning eller høy FoU-intensitet. For norsk verfts- og leverandørindustri har for eksempel både ingeniørkompetanse og fagarbeiderkompetanse vært vesentlig for global konkurransedyktighet (Asheim & Isaksen, 2002; Reve, 2001). I disse bransjene er det ikke nødvendigvis de radikale gjennombruddene som er avgjørende for konkurransedyktigheten. I stedet er det evnen til å gjøre tilpasninger og kommersialisere dette, det som ofte kalles *inkrementelle innovasjoner*, som har vært den viktigste kilden til robuste virksomheter.

Tilpasningene som verftsindustrien har gjort for å serve olje- og gassindustrien, eller mer nylig – havbruksnæringen og offshore vindinstallasjoner – kan være eksempler på dette. Inkrementelle innovasjoner setter krav til *erfaringsbasert læring* – eller en type læring som av Jensen et al. (Jensen, Johnson, Lorenz & Lundvall 2007), (2002) og Isaksen (2008) kalles *doing-using-interacting*. Denne formen for læring er ofte mer basert på *taus kunnskap*, eller en type kunnskap som ikke lett lar seg kodifisere. Den erfaringsbaserte kunnskapen er også *relasjonell* på den måten at den oppstår lokalt på tvers av aktører og nivåer i virksomhetene. På denne måten er human kapital ikke bare noe som kan telles per ansatt. Det er en type kunnskapskapital som flyter gjennom virksomhetene. Men som med sosial kapital, er denne formen for human kapital avhengig av kontinuitet og at det ligger en forståelse av felles mål og interesser av å opprettholde et høyt faglig nivå og at det dessuten er sterke normer knyttet til å dele kunnskap som er nyttig for virksomheten. Samtidig krever dette selvfølgelig også at ansatte og ledelse har grunnutdanning og investerer i nødvendig videreutdanning for å kunne møte nye utfordringer de møter.

I sin gjennomgang av den norske mikromodellen viser Hernes (2006) til hvordan den humane kapitalen er avhengig av sosial kapital for at den norske mikromodellen skal fungere optimalt. Hvor produktiv virksomhetens humane kapital er, avhenger av styrken på den sosiale kapitalen.

Samspeillet mellom parter og kontinuitet i relasjonene, kultur for læring og rekruttering av fagkompetanse inn i virksomheten er altså avgjørende for styrken ved samarbeidet om utvikling i den norske mikromodellen. Analyser av verftsindustrien på slutten av 1990-tallet og begynnelsen av 2000-tallet kan tyde på at det allerede den gangen var oppfatninger av at tilgangen på kompetent arbeidskraft var synkende. Gapet mellom virksomhetenes behov og tilgangen på kompetent arbeidskraft hemmet sannsynligvis konkurranseevnen til verftene, ifølge både Aslesen (2001) og Isaksen (1999), og som et svar på dette kompetansegapet benyttet verftsindustrien allerede den gangen innleid arbeidskraft, underleverandører og arbeidsmigranter for å tilfredsstille behovet i produksjonen. Isaksen (1999) viste til at en slik eksternalisering av arbeidskraft ikke bare var dyrere, men at det var mindre sannsynlig at de eksterne arbeidstakerne ville ha den samme interessen av å medvirke i forbedringsarbeid som de faste arbeidstakerne som hadde et lengre perspektiv.

På midten av 2000-tallet bidro EU-utvidelsen til at norske virksomheter fikk en helt annen tilgang på billig arbeidskraft fra Øst-Europa, og innen bygg og anlegg fikk dette raskt konsekvenser for organiseringen av virksomhetene. Haakestad og Friberg (Haakestad & Friberg 2017) mener dette skapte store endringer for hvordan virksomheter så på og benyttet fagarbeidere. I bygg og anlegg

mener de å se en overgang fra en tillitsbasert håndverkstradisjon til en kontrollorientert form for 'neo-taylorisme'. Med dette mener Haakestad og Friberg at overgangen fra en håndverkstradisjon med fast ansatte og stort sett norske fagarbeidere til en modell med mye bruk av innleie og underleverandører som benytter arbeidsmigranter, krever større kontroll over arbeidet. I stedet for at fagarbeiderne tar ansvaret for eget og arbeidslagets arbeid (akkorden), krever innleiemodellen et sjikt av formenn som detaljstyrer arbeidsoppgaver. Denne trenden skaper også disinsentiver mot rekruttering av fagarbeidere i håndverkstradisjonen innenfor bygg og anlegg. De senere årene har verftsindustrien og olje- og gassindustrien også utmerket seg med høy grad av innleie (Bråten mfl. 2014).

I det følgende skal vi beskrive og analysere hvordan atypiske tilknytningsformer kan sies å ha påvirket det lokale partssamarbeidet om virksomhetsutvikling i de fire verft- og leverandørbedriftene som er en del av denne undersøkelsen.

Dialog og samarbeid med ledelsen

Den norske mikromodellen for samarbeid om utvikling (Hernes 2006) tar som nevnt utgangspunkt i at ledelsen inngår i tett dialog med tillitsvalgte og øvrige ansatte. De tillitsvalgte vi var i kontakt med i verftsindustrien var samstemte i at denne dialogen hadde endret seg markant de senere årene. I en virksomhet pekte to tillitsvalgte på at avstanden hadde blitt større, og at det også hadde blitt mer hierarkisk:

Avstanden mellom tillitsmann til administrasjon og til ledelse [...] det er enorme forskjeller fra tidligere. Da kunne vi ta en telefon til sjefen. Nå sender du mail og får ikke svar [...] det er natt og dag [...] den gode tonen er ikke der lengre. (Tillitsvalgt ved mellomstort verft)

Den samme tillitsvalgte beskriver at det har skjedd en endring i tilliten til at ansatte i virksomheten kan bidra med kunnskap og forslag til forbedringsarbeid:

[...] ledelsen har ingen tanker om kompetanse [...] der det før var rom for å diskutere – hvis vi gjør det sånn så blir det bedre. Nå er de negative [...] det har blitt disiplinledelse [forstått som diktat og sanksjonering] og det er sånn at det er én formann og 15 arbeidere [...] hvordan skal vi kunne forbedre da? Før kunne vi løse det sammen i gjengen, men det er sikkert 10 år siden sist [...] Vi har jo kommet med krav og ønsker om ting som skal endres [...] fått nei og nei og nei [...] og så ansetter de en disiplinleder. (Tillitsvalgt ved mellomstort verft)

En tillitsvalgt ved en mellomstor leverandørbedrift til verfts- og petroleumsindustrien beskriver lignende avstand til ledelsen, og mener at endringene kom etter at det ble åpnet for utenlandsk arbeidskraft midt på 2000-tallet. Fra tett oppfølging og dialog om kompetansebehov og arbeidsprosesser, ble ledelsen ifølge den tillitsvalgte mer opptatt av å regne på behovet for innleie av arbeidskraft. Skjerpet konkurranse og kostnadsstyring ble brukt som argumentasjon fra ledelsen når de fast ansatte ikke lengre ble tilbudt kurs, og inntrykket fra den tillitsvalgte er at det generelt sett ble mindre dialog om virksomhetens videre utvikling i denne perioden. En forklaring på at det har blitt mindre dialog kommer fra en tillitsvalgt ved ett av skipsverftene vi besøkte. Personen mener at den høye graden av innleie gjør at ledelsen deler opp virksomheten i mindre team med ulike faggrupper og tilknytningsformer. Inndelingen i ulike team medfører at ledelsen mister kontroll over helheten og ikke lengre kan fasilitere dialog på tvers av faggrupper. Som Haakestad og Friberg (2007) beskriver fra bygg og anlegg, virker det altså som at det er en tydelig dreining fra autonomi, samarbeid og medvirkning mot kontroll og hierarki, og som vi ser i sitatet under blir funksjonen til 'formannen' ikke lengre dialog, men instruks:

Det blir sånn at det er hvert fag for seg [...] Lite kommunikasjon mellom partene, og lite mellom de som driver med platearbeid og de som driver med

*andre ting [...] ikke noe plan i noe [fra ledelsen] Det kom så mye [innleide] folk at de ikke rekker å følge med [...] Og formennene lærer ikke bort tingene, de bare sier hvordan ting skal være.
(Tillitsvalgt ved mellomstort verft)*

Selv om hovedinntrykket fra intervjuene med de tillitsvalgte var større avstand og hierarki i virksomhetene, kan det trekkes et skille mellom de mindre og den store bedriften i vår undersøkelse. En tillitsvalgt ved en større offshore-leverandør at det fortsatt er dialog om utviklingen av virksomheten. Han opplever det også som avgjørende at forhold som vi i denne sammenhengen forstår som «sosiale kapital» ivaretas for å kunne opprettholde konkurransedyktigheten:

*Det er en grunnleggende forutsetning for [virksomheten] som konsern. En [må ikke] sette samarbeidsmodellen i fare, for den representerer en så sentral verdi [...] Vi forventer ryddige diskusjoner, og implisitt ligger det også at samarbeidet er tjenlig for de ansatte.
(Tillitsvalgt, norsk offshore-leverandør).*

Fra samarbeid om utvikling til «kostnadsledelse»

Som nevnt hevder Hernes (2006) at den norske mikromodellen analytisk sett kan deles i to: En del som blant annet angår prosedyrer for konflikthåndtering og handler om fordeling av inntjening (lønnsforhandlinger, arbeidstid og lignende), og den andre delen som handler om samarbeid om utvikling. Et inntrykk vi sitter igjen med etter intervjuene i denne sektoren er at høy grad av innleie for det første dreier fokuset til ledelse fra fordeling av inntjening (på de ansatte) og samarbeid om utvikling (sammen med de ansatte), til styring av hva hver enkelt arbeidsoperasjon koster og hvor kort tid operasjonene tar. Konkret kom dette til uttrykk ved at en informant, i stedet for å bli invitert til å diskutere hvordan et spesifikt oppdrag kunne løses, fikk spørsmål om *hva arbeidsprosessen koster i timer*. Det hadde ved flere tilfeller hendt at ledelsen valgte å sette ut den aktuelle arbeidsprosessen selv om dette var i kjernekompetanseområdet til de fast ansatte. En tillitsvalgt ved et mellomstort skipsverft formulerte seg slik: «Satt på spissen tar de jobbene våre. Jeg har ansvaret for xxx, men jeg konkurrerer mot entrepriser [...] og konkurrerer på egen jobb.»

Denne tillitsvalgte viste til at han ble bedt om skrive en form for «interne tilbud» for å kunne gjøre et arbeid som falt innenfor egen kompetanse og som vedkommende også hadde forankret sin yrkesstolthet i. Etersom innleie og entrepriser hadde blitt en så dominerende del av virksomhetenes generelle strategi, var det ikke nødvendigvis slik at fast ansatte fagarbeidere skulle settes til jobben. En side ved dette var at bedriftsledelsens oppmerksomhet ble dreid bort fra faglig oppfølging fast ansatte. I stedet for utføring og utvikling av eget håndverk ble fast ansattes arbeidskraft heller brukt til å kontrollere og rette opp jobben som innleide eller tjenesteleverandører gjør i en konkret arbeidsprosess. Denne endringen ble også beskrevet av tillitsvalgte i andre bedrifter, som også beskriver hvordan en slik form for ledelse også øker behovet for ressurser i administrasjonen, ettersom det er krevende å håndtere en slik fragmentert og kostnadsstyrt bedriftsorganisasjon: «Vi har ansatt en person som skal koordinere hva vi skal gjøre, hva innleide skal gjøre og hva som skal settes ut [...] vet jo ikke hva vi [faste] kan og kanskje må gjøre» (tillitsvalgt ved mellomstort skipsverft).

Ifølge tillitsvalgte gir en slik form for ledelse lite rom for tilpasning og læring. De fast ansatte mister muligheten til å delta gjennom hele arbeidsprosessen og mister også erfaring på sine kjernekompetanseområder. Ved å bli «kontrollører» i etterkant eller i slutfasen av en jobb er det dessuten vanskelig å bidra til å heve innleides kompetanse. I stedet for å kunne tenke utviklingsorientert hevder en tillitsvalgt fra et mindre skipsverft at man som fast ansatt primært får til oppgave å rette opp feil underveis og ta reklamasjonssaker fra misfornøyde kunder etter overlevering. Dette oppfattes igjen å gå utover motivasjonen.

Tillitsvalgte uttrykker bekymring for at bruken av arbeidskraft gjennom innleie og on-site entrepriser i en slik «kostnadsledelsesmodell» er kortsiktig og at stiller mangelfulle krav til kompetanse. En betegnelse som ble brukt er at ledelsen henter inn «kjøtt», altså arbeidskraft som kan hentes inn på kort tid, som lett kan erstattes, og som kan brukes til en konkret «jobb». Det er en generell oppfatning blant de tillitsvalgte vi har snakket at virksomheter som i stor grad baserer seg på innleid arbeidskraft og entrepriser mister insentiv til å heve kompetansen blant de fast ansatte og til å lede på en inkluderende måte. Som en tillitsvalgt ved en mindre leverandørvirksomhet formulerte seg: «Tilgangen på fleksibel arbeidskraft bremser teknologisk utvikling [...] blir litt sånn [...] man kommer ikke videre.»

Hva skjer med fagarbeideren?

Som vi har vært inne på ovenfor, viser intervjuene og samtalene vi har gjennomført med tillitsvalgte i verfts- og leverandøriindustrien at de fast ansatte fagarbeidernes posisjon blir utfordret på flere nivåer. Vi vil i det følgende gå nærmere inn på hvordan posisjonen til denne gruppen arbeidstakere utfordres av en kombinasjon av tidspress, endring i arbeidskultur, kompetansekrav og ordninger for kompetanseheving, utfordringene knyttet til lokal rekruttering og arbeidstidsordningene til bemanningsselskapene. Fagarbeideres posisjon er spesielt viktig i et human-kapital-perspektiv, ettersom fagarbeiderens kompetanse og erfaring er et sentralt utgangspunkt for å medvirke i forbedrings- og utviklingsarbeid i virksomhetene.

For det første kan posisjonen utfordres av tidspress. Tidspresset henger ifølge flere av informantene sammen med økt konkurranse i bransjen og at kunder har korte frister. Dette kan slik flere tillitsvalgte opplever det gå på bekostning av kvalitet: «Kvalitet er ikke så viktig som før [...] nå handler det mest om å få jobben gjort. Levere på fristen» (Tillitsvalgt ved mellomstort skipsverft).

Slik en tillitsvalgt ved den store leverandøren til oljeindustrien mener at kortsiktigheten i anbudsregimet spiller sammen med en «aksjeeiervedilogikk» som innebærer at ledelsens oppmerksomhet rettes mot kortsiktige mål:

Overordnet handler det om at aksjeeverdilogikken er den primære driveren [...] neste kvartalsrapport [...] det er det du blir målt på [...] en stor politiker tenker på neste generasjon, en liten politiker på neste valg [...] sånn er det her også.

For det andre kan arbeidsmigrasjon endre fagarbeidernes posisjon. Ifølge en tillitsvalgt i en stor norsk leverandørbedrift kan enkelte arbeidskulturer underminere dialogen i bedriftene:

En fagarbeider [fra Polen] kan være like dyktig, men arbeidskulturen er annerledes [...] For en norsk fagarbeider er kommunikasjonen med ingeniøren det mest naturlige i verden. For en polsk fagarbeider er det utelukket å fungere på en slik måte.

Et tredje aspekt angår kompetansekrav og ordninger for kompetanseheving. I den norske mikromodellen for samarbeid om utvikling står opplæring og kompetanseutvikling i tråd med virksomhetenes behov sentralt, men sysselsatte med atypiske tilknytningsformer faller ofte utenfor det institusjonaliserte kompetansesystemet:

*Vi kan lage opplæringsplaner for egne fast ansatte når vi skal implementere ny teknologi, men et bemanningsselskap har verken organisasjonsmessige forutsetninger eller økonomi til å gjøre tilsvarende.
(Tillitsvalgt i stor offshoreleverandør)*

Virksomhetene som leier inn kan havne i dilemmaer knyttet til kompetanse. Det er ifølge tillitsvalgte ofte vanskelig å bli ansatt fast ettersom kravene til kompetanse og erfaring er høyt. Fagarbeidere med kortere fartstid og ufaglærte arbeidere som søker jobb blir veid og funnet for lett for fast ansettelse. Samtidig «kommer de igjen uka etter som innleide» (tillitsvalgt ved

mellomstort skipsverft). Behovet for både grunnkompetanse og opplæring er i prinsippet det samme for faste og innleide, men det er kun faste som har krav på opplæringen. Dette harmonerer, slik tillitsvalgte ser det, ikke med behovet for hyppig omstilling og læring:

Å basere seg for mye på innleie [...] vi vil ikke kunne gjennomføre kompetanseutvikling i bedriften [...] vi diskuterte i går med bedriftsledelsen om digitalisering [...] hvordan i all verden skal vi kunne gjennomføre det, med den arbeidsorganiseringen som er ute i bedriftene for øyeblikket [...] det er noen ganger ni innleide per faste ansatte [...] Ikke fordi de ikke evner å ta til seg implementering av ny teknologi, men hvem skal drive kompetanseutvikling? Ikke bemanningsbedriften, og ikke vi [...]
(Tillitsvalgt ved stor offshoreleverandør)

Et fjerde aspekt angår rekruttering av norske fagarbeidere. Dette var noe alle informanter trakk fram som en sentral problemstilling. Ifølge informantene er inntrykket fra lokalmiljøene at ungdommer ikke søker seg inn på relevante yrkesfaglinjer, samtidig som de ikke får jobb hos bedriftene i nærmiljøet om de ønsker det. Likevel ansettes det arbeidere, men en rekrutteringsvei går gjennom bemanningsbyråene. En tillitsvalgt viser til at ansatte i bemanningsbyrå gjerne starter som ufaglærte, men likevel får jobb i innleiebedriften. En forklaring er at arbeidere som kommer gjennom bemanningsbyrå er interesserte i å «jobbe». «[...] Når du kan rekruttere noen i sin beste alder med topp [arbeids]moral [...] Da ansetter du ikke han ungdommen fra xxx [lokalt]. Og det er et system som baller på seg [...] Hvorfor?» (Tillitsvalgt ved offshoreleverandør)

Selv om bedriftene i denne undersøkelsen tok del i lærlingeordninger, var det snakk om svært få lærlinger, både fordi det er lite å hente fra yrkesfaglinjene, og fordi virksomhetene ikke ønsker å ta inn mange faste. En tillitsvalgt ved et mellomstort verft uttrykker bekymringen ved svak rekruttering slik: «Den store elefanten i rommet er hva som skjer med rekrutteringa til yrkesfag. [Med svak rekruttering] er det jo et umulig scenarie at vi skal klare å erstatte innleie med norske fagarbeidere. Så innleie vil alltid være der nå».

Innleie framstår dermed, som en følge av svak nasjonal rekruttering og skjerpet global konkurranse, som en helt nødvendig kilde til kompetent arbeidskraft for bedriftene. Slik flere av informantene ser det, kan årsakskjeden snus på hodet. Bruk av ekstern arbeidskraft i form av entreprise og innleie fra bemanningsselskap har undergravd behovet for fagarbeidere og statusen til fagarbeid i verfts- og leverandørindustrien:

Når innleie kom, så var det lett å hoppe på det [...] så har vi forsømt utdanning, det er nesten så jeg er en døende rase [...] Det er jo ingen å lære opp det jeg lærte [...] Ikke bare arbeidsutførelse, men også moral, kvaliteten. (...) men vi er jo en døende rase.
(Tillitsvalgt, mellomstort skipsverft)

Samtidig som flere uttrykker bekymring for kompetansenivået og rekruttering, fremheves det hvordan det også satses på lærlinger og at også innleide arbeidstakere kan være dyktige fagfolk. «Vi satser på lærlinger, iallfall til en viss grad. Og vi ansetter nye, dyktige fagfolk hvis de er der. Ialffall nå. Så det er ikke bare svart hvitt. Men vi har en grunnbemanning med innleide som er så høyt at jeg føler det er rom for å ansette flere.» (tillitsvalgt, mindre skipsverft)

Enkelte kollektive tiltak var satt i verk for å forsøke å stabilisere tilgangen på kompetent arbeidskraft, og heve kompetansen til dem man har. Blant disse tiltakene var kollektive initiativer for å etablere attraktive opplæringsplasser på yrkesfag og videreutdanningsmuligheter med lønnstilskudd. Erfaringene med slike ordninger har ifølge tillitsvalgte vært gode, og at synliggjøring av slike muligheter kan gjøre rekruttering enklere i framtida.

En femte aspekt ved bruken av innleid arbeidskraft som kan utfordre de faste fagarbeidernes posisjon, angår bemanningsbyråenes bruk av rotasjonsordninger, der arbeidstakere jobber inn

fritid i for eksempel fire uker, for så å ta to uker «av». Slike arbeidstidsordninger, som gjerne forbindes med arbeid på sokkelen, gjør det mulig å tiltrekke seg arbeidskraft som ikke ønsker å bosette seg i oppdragsgiverlandet, annet enn for den tiden arbeidet utføres. Innleie virker med andre ord å korrespondere med enkelte arbeidstakergruppers behov for hyppigere og lengre fravær enn det som det er lagt til rette for innenfor rammene av standardarbeidsforholdet. Mer konkret, er det ifølge våre informanter slik at utenlandsk innleid arbeidskraft i mange tilfeller ikke ønsker fast ansettelse i innleiebedriften, selv om man i praksis er «fast» i den forstand at man leies inn til samme bedrift over flere år. Grunnen som oppgis er at arbeidstakere ønsker å ha muligheten til å besøke familie i hjemlandet.

Det at det eksisterer kompetent arbeidskraft innebærer med andre ord ikke at det er aktuelt å ansette denne fast, om så bedriften ønsket det. En tillitsvalgt formulerte seg slik om de utfordringene slike arbeidstidsordninger kan skape:

*Men så er det det å ansette en som skal gå på rotasjon [...] det er ikke enkelt for en bedrift å forholde seg til. (...) så hvis de har en dyktig fagarbeider, så bor han i Polen eller Litauen, men da må han hit og tilbake igjen, det blir ikke den kontinuiteten som man får av en som er bosatt i Norge.
(Tillitsvalgt, mindre offshoreleverandør)*

I praksis kan rotasjonsordninger – slik det fremstår i enkelte av bedriftene i verft- og leverandørindustrien – bidra til å legge til rette for at etterspurt arbeidskraft knyttes til bedriftene via mellomledd heller enn i form av faste ansettelser. I enkelte tilfeller kan rotasjonsordninger bidra til å legge til rette for bruk av arbeidskraft som opererer utenfor det organiserte arbeidslivet, både når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår og fagorganisering (jf. forrige del om verft- og leverandørbedrifter).

Oppsummerende bemerkninger

I denne delen har vi tatt utgangspunkt i Hernes sin teori om den norske mikromodellen, og rettet oppmerksomheten mot den siden av modellen som angår samarbeid om utvikling av virksomheten. Det sentrale spørsmålet er hvordan innleie av arbeidskraft fra bemanningsselskap og entreprisepreger de uformelle samarbeidsrelasjonene i bedriften. Begrepene som er brukt for å kaste lys over samarbeidsrelasjonene er sosial kapital, som blant annet handler om tillit mellom partene, og human kapital, som i korte trekk handler om de menneskelige ressurser bedriften har til rådighet.

Bruken av innleid arbeidskraft og entreprisepreger virker inn på relasjonene på flere måter. For det første opplever informantene en svekket tillit fra bedriftsledelsen når det gjelder fagarbeidernes rolle. Ifølge flere av våre informanter har fagarbeidernes rolle blitt henvist til en mer perifer del av produksjonen som en følge av at store deler av arbeidet utføres av innleid arbeidskraft og entreprisepreger. Konkret kom dette til uttrykk gjennom at fast ansatte fagarbeidere bli satt til å produsere deler som de de innleide eller ansatte i entreprisemonterer, samt kontrollere og eventuelt rette opp i det arbeidet som er utført. Dermed svekkes fagarbeidernes mulighet til å delta i arbeidsprosessen og drive et løpende utviklings- og forbedringsarbeid.

Opplevelsen av svekket tillit går sammen med en opplevelse av en økt avstand mellom ansatte og bedriftsledelse. Oppdeling av arbeidsstokken gjennom bruk av innleid arbeidskraft og oppdeling av arbeidet i form av entreprisepreger, oppleves å ha dreid bedriftsledelsens oppmerksomhet i retning av kontroll snarere enn samarbeid. Dette kom ved et verft til uttrykk ved at fast ansatte fagarbeidere ble satt til å anslå et timeforbruk på et bestemt arbeid. På den ene siden fungerte denne prissettingen som et verktøy for ledelsen til å vurdere eventuelle innsparinger ved å sette arbeidet ut på entreprisepreger. Samtidig fungerte prissettingen slik at de fast ansatte fagarbeidere ble plassert i en direkte konkurranse med eksterne leverandører. Bruk av entreprisepreger dermed som et styringsinstrument overfor de fast ansatte fagarbeiderne, med formål å etablere kontroll over bedriftens kostnader.

Et tredje moment angår fagarbeiderens kompetanseutvikling. Informantene opplever at kompetanseutvikling prioriteres ned i en situasjon med enkel tilgang til arbeidskraft. Dette kan tolkes som uttrykk for at arbeidskraft brukes som en kortsiktig innsatsfaktor i konkurransen, heller enn en langsiktig investering for bedriften. Samtidig kan det hevdes at reduksjonen av fast ansatte fagarbeidere har gjort den humane kapitalen i bedriftene sårbar, den var en knapp ressurs.

Representasjons- og organisasjonsformer blant selvstendig næringsdrivende i kombinerte tilknytningsformer: Frilansmusikere

I det følgende retter vi oppmerksomheten mot utøvende musikere som faller innunder kategorien selvstendig næringsdrivende, men som i varierende grad kombinerer næring med andre tilknytningsformer i arbeidslivet. Som ellers i denne delen av rapporten er vi spesielt opptatt av hvordan musikere og deres arbeidsgivere og oppdragsgivere opplever dialog og partsrelasjoner, og muligheter for kollektiv representasjon.

Begrunnelsen for å rette oppmerksomheten mot denne sektoren er todelt: For det første har en betydelig andel av veksten av selvstendig næringsdrivende har kommet i kultursektoren (Grunfeldt mfl. 2016). Til tross for at denne sektoren lenge har vært preget av atypiske tilknytningsformer, mener vi at både graden av frilansarbeid og næringsoppdrag, og hvordan dette *kombineres* med andre tilknytningsformer i arbeidslivet er viktige grunner til å vie denne yrkesgruppen spesiell oppmerksomhet. For eksempel er det et økende kommersielt fokus på *entreprenørskap* i kulturfeltet på en måte som både påvirker hvilken kompetanse aktører må tilegne seg, og hvordan aktører går fram for å skaffe seg inntekter (se f.eks. Coulson 2012; Haynes & Marshall 2018; Heian & Hjelldrekk 2017). For det andre, gjør de fragmenterte og kombinerte tilknytningsformene representasjon og dialog om arbeidsforhold mer komplekst enn på tradisjonelle arbeidsplasser.

Arbeidshverdagen og representasjonsutfordringene til frilansmusikere er, som en tredje begrunnelse for hvorfor det er spesielt relevant å rette oppmerksomheten mot denne sektoren, ikke bare viktig å beskrive i seg selv. Tendensene som gjør seg gjeldende for musikerne, som den opprinnelige «gig work»-økonomien, kan tenkes å bli aktuelle for andre deler av arbeidslivet som er preget av løs tilknytning, kontraktsforhold i stedet for arbeidsforhold, og uformelle former for makt og representasjon (Se f.eks. Gandini 2016; Graham, Hjorth & Lehdonvirta 2017). Internasjonalt har musikkbransjen endret seg kraftig etter at digitale plattformer har revolusjonert salg og distribusjon, og det pekes også internasjonalt på en markant dreining mot at musikere må tjene til livsopphold som selvstendig næringsdrivende «entreprenør». Dette kan sette kollektiv organisering blant frilansmusikere på prøve fordi det skaper økt individualisering og konkurranse (Umney & Kretsos 2014). Spesielt interessant med denne sektoren er at vi i frilansmusikernes komplekse tilknytningsformer, finner både tradisjonelle og nye organisasjons- og representasjonsformer. Det eksisterer et behov for organisering og representasjon av frilansere og selvstendig næringsdrivende, og både tradisjonelle fagforeninger og 'hybride' former for frilansnettverk og selskaper agerer på vegne av de som er i atypiske tilknytningsformer. Eksemplene fra Norge kan sammen med tilsvarende initiativer i Europa (Vandaele 2018) være med på å informere en debatt om den potensielle fremveksten av et mer fragmentert arbeidsmarked.

Denne delen er basert på samtaler og intervjuer med frilansmusikere, arbeidsgivere, LO-forbundet Creo og den offentlige arbeidsgiverorganisasjonen KS.

Kollektiv organisering og representasjon av frilansmusikere

Organisasjonsgraden i kultursektoren er ifølge Nergaards (2016) gjennomgang fra 2014 ca. 40 prosent¹⁴, noe som er under det nasjonale gjennomsnittet på rundt 50 prosent. Noe av forklaringen på dette kan være knyttet til sektorens egenart ved høy grad av selvstendig næringsdrivende og stor individuell frihet. Samtidig har sektoren en bred, organisert arbeidstakerside som søker å representere medlemmer med ulike tilknytningsformer.

¹⁴ <https://www.arbeidslivet.no/Lonn/Fagorganisering/Hvem-er-organisert---og-hvor/>

Creo het tidligere Musikernes Fellesorganisasjon (MFO), men endret navn i 2018 for å bedre dekke variasjonen blant ulike kunstformer i medlemsmassen. I dag er Creo Norges største kunstnerorganisasjon og hadde over 9000 medlemmer i 2020¹⁵. Blant andre organisasjoner i bransjen finner vi for eksempel interesseorganisasjonen for selvstendig næringsdrivende, GramArt, NOPA (Norsk forening for komponister og tekstforfattere), Norsk Filmforbund, Norsk Skuespillerforbund og SKUDA (skuespiller- og dansealliansen). Felles for fagforbundene på kulturfeltet er at de alle opplever at virksomheter som benytter kunst- og kulturarbeidere i større grad ønsker å benytte selvstendig næringsdrivende framfor lønnsinntakere (Jesnes & Nergaard 2019). Organisasjonene uttrykker at det er utfordrende å sikre like gode vilkår gjennom kontraktsforhold som gjennom ansettelsesforhold (Jesnes & Nergaard 2019).

Overgangen til kontraktsforhold kan henge sammen med at det i statlig og kommunal sektor kan ha blitt mindre attraktivt å bruke midlertidige ansettelser. Midlertidige ansettelser har vært mer vanlig i både statlig og kommunal sektor sammenlignet med privat sektor, og denne praksisen har vært kritisert. På tross av at både Statsansatteloven og Arbeidsmiljøloven tillater midlertidige ansettelser når arbeidet er av klart midlertidig behov, viser for eksempel Underthun et al. (2019) at statlige virksomheter ser ut til å helle mot å velge andre tilknytningsformer for å dekke midlertidige behov. Én grunn til dette kan være at innstrammingene i Statsansatteloven gjør det mer risikabelt å ansette midlertidig, for eksempel ved at 4-årsregelen har blitt erstattet med 3-årsregelen for rett til fast ansettelse. *Kjøpe tjenester* kan derfor bli en løsning for virksomheter som ikke ønsker å ansette, ettersom oppdragstakere ikke omfattes av Statsansatteloven. Selv om arbeidstakerorganisasjonene i bransjen anbefaler midlertidige ansettelser framfor en honorarbasert tilværelse, må de dermed samtidig jobbe for å sikre så gode vilkår som mulig innenfor rammen av næringsbasert arbeid.

Creo har tariffavtaler som dekker ansatte i privat og offentlig sektor, orkestre, teatre, kommunal sektor og statlig sektor. Spekter er motpart i offentlige teatre og orkestre. I staten forhandler Creo sammen med LO Stat med Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) som motpart. Virke er motpart for en rekke private kulturinstitusjoner, mens KS er sentral forhandlingsmotpart for kommunene og fylkeskommunene. For *selvstendig næringsdrivende* finnes det naturlig nok ikke tariffavtaler, men det er verdt å merke seg at Creo har forsøkt å videreføre prinsipper fra tidligere lønnsavtaler i Rikskonsertene inn i en rammeavtale med KS for kulturarbeidere som blir engasjert som oppdragstakere gjennom Den Kulturelle Skolesekken (DKS). I tillegg opererer Creo med mer generelle rådgivende frilanssatser for både lønnsarbeid og næring i det som kalles Creos 'smartkort'¹⁶. Det er viktig å påpeke at verken den nevnte rammeavtalen eller anbefalte satser overstyrer den individuelle avtalefrihet som finnes i kontraktsbaserte tilknytningsformer, altså mellom en oppdragsgiver og oppdragstaker.

Den typiske frilansmusikeren og behovet for kollektiv representasjon

Ifølge intervjuer med Creo representerer organisasjonen i stadig mindre grad arbeidstakere som er i et standardarbeidsforhold i tradisjonelle tariffstrukturer. En slik tilknytning er i første rekke forbeholdt de fast ansatte i landets få orkestre, korps og offentlige og private kulturinstitusjoner, samt landets kulturskoler, Musikk-Dans-Drama-linjer på videregående skoler, fellesrådene i kirkelig sektor og noen andre. Ifølge forbundet er i dag om lag 2/3 av medlemmene registrert som selvstendig næringsdrivende, men det er også slik at de aller fleste kombinerer ulike stillinger og oppdrag. Ifølge Creo er det altså nesten ingen som har én type tilknytningsform¹⁷. Felles for mange som kombinerer tilknytninger er at de omtaler seg selv som frilansmusikere, i betydning av at de tar ulike typer oppdrag av ulik varighet for ulike arbeids- og oppdragsgivere. En som

¹⁵ <https://creokultur.no/om-creo/>

¹⁶ <https://creokultur.no/lonn-og-arbeidsvilkar/frilanssatser/>

¹⁷ I Heian et al. (Heian, Løyland & Kleppe 2015) kommer det fram at 10 prosent svarer at de primært jobber frilans, 59 prosent svarer at de er selvstendige (uten ansatte), 17 prosent er fast ansatte, 5 prosent er midlertidig ansatte og 5 prosent er selvstendig næringsdrivende med eget AS. Musikere og komponister utgjør den største gruppen, og her svarte 54 prosent av de var selvstendig næringsdrivende.

jobber som «frilansmusiker» skiller dermed ikke nødvendigvis begrepsmessig mellom oppdrag mot lønn og oppdrag forstått som næring.

Creo viser til at et typisk medlem har en lav deltidsstilling som kulturskolelærer og kombinerer dette med frilansoppdrag for ulike typer ensembler, band eller prosjekter, for teatre eller som vikarer i orkestre. Noen komponerer eller arrangerer musikk som bestillingsverk eller søker i fond (som Fond for utøvende kunstnere) til kreative prosjekter. Det er også slik at mange av Creos medlemmer kombinerer musikkkarrieren med *andre* jobber, eksempelvis ved å jobbe deltid i butikk, barnehage eller SFO.¹⁸ Denne typen 'breadwinning' er også utbredt i andre kunstformer for å finansiere kreativt arbeid som ikke gir tilstrekkelig inntekt til livsopphold (Lindström 2016).

En av informantene i denne undersøkelsen er eksempel på en utøvende musiker som kombinerer stillinger og oppdrag, og i et typisk år har han lav deltidsstilling i kulturskolen, turnerer med den kulturelle skolesekken (DKS), og har oppdrag av ulike lengde for ensembler, band og teatre. I tillegg jobber han kreativt med arrangering og komponering av musikk som både er bestilt eller baserer seg på fondsordninger. En annen musiker vi har intervjuet, opererer på lignende måte, men har en noe større prosentstilling i kulturskolen, og en større andel av oppdragene knyttet til arrangering og komposisjon. Felles for musikerne vi har snakket med er at frilansstatusen er noe de *ønsker*, på bakgrunn av at det gir spillerom for kreativitet og utøvelse av fag og instrument, som de ikke ville fått i andre tilknytningsformer. Samtidig er de også klare på at en deltidsstilling i kulturskolen utgjør en trygg base, både økonomisk og sosialt i form av den tilbakemeldingen de får fra elever. En annen fordel med kulturskolen oppgis å være at det er en stor lettelse å være *ansatt*, på den måten at de da slipper det administrative og økonomiske ansvaret som er forbundet med drift av et eget selskap som selvstendig næringsdrivende, og ikke minst det å forholde seg til forskjellige oppdragsgivere.

Samtidig er både musikerne og Creo klare på at frilansmusikere må forholde seg til rollen som selvstendig næringsdrivende. De må finlese kontrakter, fakturere, føre nøye regnskap, opparbeide seg søknadskompetanse for fond og tilskuddsordninger, og markedsføre seg selv i en tøff konkurranse med andre musikere. I tillegg til å fakturere som selvstendig næringsdrivende kan musikerne også motta lønn uten å være ansatt – det som defineres som frilansinntekt. Dette er noe som fortsatt praktiseres av enkelte oppdragsgivere i offentlig sektor, men som ifølge Creo har blitt mindre vanlig.

Som nevnt tidligere har det innen kultursektoren skjedd en dreining i retning av kontraktbaserte tilknytningsformer. Ifølge Creo og musikerne vi har snakket med omfattes musikerne av denne dreiningen. Der frilansmusikeren tidligere fikk korte oppdrag utbetalt som *lønn* eller ble ansatt midlertidig i engasjementer, er det en klar tendens til at oppdragsgivere i både offentlig og privat sektor nå foretrekker næring. Det har altså skjedd en dreining fra tilknytning gjennom et lønnsbasert *arbeidsforhold* til næringsbaserte *kontraktsforhold*. Det kanskje fremste eksempelet på dette er at det som i dag kalles *Den Kulturelle Skolesekken* (tidligere *Rikskonsertene*) nå praktiserer fakturering med utgangspunkt i stykkpris for musikktenester i stedet for midlertidige ansettelse eller frilanskontrakter med lønnsutbetaling. Ifølge Creo kunne musikerne som ble engasjert av Rikskonsertene tidligere velge om de ønsket å motta vederlag som lønn eller som næring.

Rikskonsertene var Kulturdepartementets statlige etat for spredning av kunst og kultur til barn og unge i en årrekke fram til 2015. I forbindelse med at etaten fikk nytt mandat og en ny rolle i kulturpolitikken tok *Kulturtanken* over for Rikskonsertene i 2016¹⁹. Som samordnende etat er Kulturtanken også statlig, men i motsetning til Rikskonsertene har ikke Kulturtanken videreført rollen som formell arbeidsgiver eller oppdragsgiver for kunstnere som blir engasjert i prosjekter og turneer. Nå er dette ansvaret ført over på fylkeskommunene og kommunene, og *ikke* den statlige koordineringsinstitusjonen Kulturtanken. I omleggingen fra Rikskonsertene til DKS

¹⁸ Intervjuer og elektronisk korrespondanse med forbundsleder Hans Ole Rian, februar-september 2020.

¹⁹ <https://www.kulturtanken.no/tankebloggen/2018/5/15/rikskonsertenes-historie>

skjedde det altså et nivåskifte i hvem som ble avtalepart i forhandling om lønn og kunstnerisk innhold. Omleggingen innebar en dreining fra lønnsarbeid til kontraktbasert honorering. Den samme dreiningen har vi også, ifølge Creo, sett i statlige arbeidsgivere som NRK.

Hva betyr så både dreiningen og frilansstatusen for muligheten for kollektiv representasjon og lokale og sentrale former for partssamarbeid? I det følgende skal vi belyse kollektiv representasjon ulike nivåer og grad av formalisering. Vi begynner med den mest formaliserte formen for kollektiv representasjon, det vil si medlemskap i en fagforening som har et mer eller mindre institusjonalisert samarbeid med arbeidsgiversiden i form av overenskomster eller rammeavtaler. Vi viser også at det finnes andre, mindre formaliserte former for kollektiv organisering, representasjon og initiativer som også påvirker lokalt og sentralt partssamarbeid. I rapporten nevner vi her former for uformell representasjon og partssamarbeid som oppstår på temporære arbeidsplasser. Vi kommer også inn på en type organisering som går ut på at selvstendig næringsdrivende ansettes i virksomheter.

Kollektiv representasjon 1: Gjennom fagforeninger

Frilansmusikere kan på lik linje med fast ansatte melde seg inn i en fagforening. Selv om arbeidstakerorganisasjonene tradisjonelt har jobbet innenfor rammen av standardarbeidsforholdet, har de også måttet tilpasse seg et mer «atypisk» arbeidsliv preget av midlertidig arbeid, innleie og selvstendig næringsdrivende (Gumbrell-McCormick 2011). En form for 'union renewal' har blitt kalt «freelance unionism», der fagforeninger søker å representere arbeidstakere med utradisjonelle tilknytningsformer og representasjonsbehov (Heery, Conley, Delbridge & Stewart 2004). Heery et. al. (2004) peker blant annet på at fagforeninger som i økende grad representerer frilansere og selvstendig næringsdrivende må organisere representasjonen annerledes. I stedet for å organisere basert på arbeidsplasser, må disse fagforeningene tenke mer bransje- og yrkesorientert og med det representere bredere. I stedet for tillitsvalgte på arbeidsplassene spiller enkeltaktivister innad i forbundene en viktigere rolle. Heery et. al. (2004) viser også til at relevante tjenester er viktigere i slike forbund, for eksempel knyttet til juridiske råd eller forsikringer. Ettersom «frilansforeninger» oftest mangler forhandlingskraft gjennom spesifikke tariffavtaler, påpeker Heery et al (side 31) at:

Where collective bargaining occurs, it tends to be multi-employer bargaining, aimed at effecting a broad regulation of occupational labour markets. Where bargaining has collapsed or not been established, 'soft' forms of unilateral regulation provide a functional equivalent.

Frilansmusikere kan bli medlemmer av et forbund som Creo. Gjennom medlemskap får de tilgang til en rekke tjenester og fordeler, som juridisk bistand ved kontraktsinngåelser, kursing i næringsoppgaveføring eller gunstige instrumentforsikringer. I intervju med oss viser Creo til at denne type støtte og tjenester har blitt en større del av forbundets virksomhet:

*Vi driver kursing i næringsoppgave, pensjon og trygd [det er] komplisert når du har flere inntektsituasjoner [...] Fryktelig vanskelig å forholde seg til reglene [...] bare det å regne inn foreldrepermisjon når det er så mye fluktusjon [...] Det er ellers mye kontraktsgjennomgang [...] Mye bistand i forhandlinger med plateselskap og lignende [...] Kontrakter har blitt lengre [...] det som før var 2-3 sider er nå på 40. Vi har nå satt i gang om vi kan se litt på overordnede grep [...] Alle sammen blir overbelastede
(Intervju med Creo, februar 2020)*

En av frilansmusikerne vi snakket med innrømmer at mange organiserer seg av hensyn til tjenester som forsikringer og bistand til næringsvirksomhet, og hevder at potensialet for kollektiv representasjon som selvstendig næringsdrivende ellers er begrenset. Samtidig prøver Creo å etablere organisasjonsstrukturer for å bygge opp mobiliseringspotensialet blant medlemmene. Medlemmene til Creo er for eksempel organisert i såkalte regionlag, og det er ofte frilansmusikere

som holder tak i disse nettverkene. Fordi det er vanskelig å lage formelle tillitsvalgtstrukturer, viser Creo til at frittalende medlemmer er spesielt nyttige når forbundet trenger innspill til retning på sentralt nivå. Erfaringene stemmer godt overens med tilsvarende observasjoner av 'frilansforeninger' i Storbritannia (Heery mfl. 2004).

Creo er en støtte i forhandlinger om lønn og arbeidsforhold, men som selvstendig næringsdrivende må frilansmusikerne representeres på en annen måte enn gjennom tariffavtaler. Nergaard og Jesnes (2019) reiser for eksempel spørsmål om selvstendige har mulighet til å forhandle om lønn og arbeidsforhold kollektivt, eller om dette rammes av lovregler om prissamarbeid. Jesnes et al. (2019) viser til at både nasjonal rett og EU-rett legger begrensninger på prissamarbeid, men viser også til at rettstvister som kan innebære større grad av forhandlingsrett for frilansere og selvstendig næringsdrivende. I sak C-413/13 fra Nederland ble det for eksempel konkludert med at orkestermusikere som hadde blitt engasjert som selvstendig næringsdrivende kunne forhandle frem kollektive avtaler hvis arbeidsforholdene og arbeidsoppgavene var tilnærmet like som fast ansatte, og i tilfeller der musikerne reelt sett ikke var selvstendige. I tvisten mellom ICTU og Irland ble det i EUs komite for økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter konkludert med at ubalanse i forhandlingsposisjonen mellom dem som kjøper og dem som tilbyr tjenester som selvstendige, også kunne gi grunnlag for å forhandle kollektivt. ETUC (European Trade Union Confederation) har også kollektiv forhandlingsrett for selvstendige som et prioritert felt i lys av en rekke saker knyttet til «falsk selvstendighet» de senere årene.

Et eksempel på hvordan selvstendig næringsdrivende medlemmer av Creo kan representeres gjennom det (Heery mfl. 2004) betegner som «soft regulation», er Creos rammeavtale med KS for oppdrag for DKS.²⁰ Rammeavtalen ble opprinnelig forhandlet fram i 2018, og er en avtale om anbefalte honorarsatser for kunstnere som engasjeres av DKS. Det er fylkeskommunene og kommunene som er oppdragsgivere, men KS er forhandlingspart i rammeavtalen og gir også råd til fylkeskommunene om hvordan rammeavtalen skal håndteres. I tillegg til honorarsatser regulerer rammeavtalen også blant annet oppdragsgivers og oppdragstakers plikter, immaterielle rettigheter og forhold som innebærer at rammene for hvert oppdrag skal fremstå så klare som mulig for begge parter²¹. Rammeavtalen mellom Creo og KS gjør det dermed enklere for både hver enkelt frilansmusiker og fylkeskommune å vite hva de bør ta utgangspunkt i ved forhandlinger. Selv om en rammeavtale er rådgivende, er den imidlertid ikke bindende på samme måte som en tariffavtale, og forhandlingspartene i hver avtale står fritt til å avtale andre satser og betingelser. Fylkeskommunene og kommunene står også fritt til å ansette kunstnere til DKS om de skulle ønske det.

En viktig begrensning i rammeavtalen er imidlertid mangelen på streikerett, noe som skiller denne avtalen markant fra tariffavtaler og organisering gjennom fagforeninger. Creo er heller ikke tariffpart og «[...] har ikke det samme pressmidlet» (intervju, Creo, februar 2020). Creo krevde i 2019 at det skulle etableres lønnsavtale for DKS, men kom ikke til enighet med KS.

I motsetning til de fleste andre forbund mener Creo at det i større grad bør åpnes for midlertidige ansettelser av kunstnere gjennom DKS:

Det er jo åpninger for å ansette midlertidig i arbeidsmiljøloven, men [fylkeskommunene og kommunene] velger å ikke gjøre det på grunn av arbeidsgiveransvaret. Er flere arbeidstakere som ser det problematiske i det [...] hva som skjer med pensjon – folketrygden blir dårligere. (Intervju med Creo, februar 2020)

²⁰ <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/ovrig-informasjon/forlenget-rammeavtale-om-den-kulturelle-skolesekken/>

²¹ <https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/ovrig-informasjon/ny-rammeavtale-for-den-kulturelle-skolesekken/>

Frilansmusikere vi snakket med opplevde også at de har svakere rettigheter som selvstendig næringsdrivende gjennom DKS:

I Rikskonsertene hadde man mulighet for å velge å være lønsmottaker eller velge faktura [som selvstendig næringsdrivende] Da hadde man rettigheter som vanlig lønsmottaker. Hvis man ble syk fikk man lønn [...] Honorar var fristende å velge på grunn av satsene, men det var helt uten rettigheter... at ikke Creo har klart å forhandle fram lønnsavtale [...] (Frilansmusiker, juni 2020).

I avtalen med Rikskonsertene lå det tidligere et ansiennitetstillegg for frilansmusikere når de kom over et visst antall konsertdager. Dette ansiennitetstillegget er nå fjernet ifølge Creo, men samtidig er honorarsatsene i rammeavtalen noe bedre enn grunnsatsen som var tidligere, i tillegg til at ulike kunstformer nå honoreres likt. I 2020 ble Creo og KS enige om at satsene i rammeavtalen skulle heves med ca. 8 prosent.

Ved siden av anbefalte satser for selvstendig næringsdrivende i rammeavtaler som den med KS, opererer Creo også med anbefalte frilanssatser via sitt såkalte *smarkort*. Eksempelvis anbefales en minstesats på 4700,- per konsert inkludert et påslag på 36 prosent når oppdraget honoreres som næring, mens ekstra ansvar (som kapellmesteransvar) gir i tillegg et ekstra påslag på 20 prosent. Det er også anbefalte satser for komposisjon og arrangering av musikk. Creo poengterer at satsene er anbefalte og rådgivende, og at det er individuell avtalefrihet. Samtidig mener Creo at etableringen av anbefalte minstesatser som følger lønnsutviklingen ellers er et viktig virkemiddel for å sikre tilstrekkelig inntekt blant frilansmusikere:

I 2014 så vi at honorarnivået lå flatt og tenkte hva kan vi gjøre. Da falt vi ned på at vi må lande på satser som var anbefalt [...] Vi regnet ut i forhold til normal årsinntekt [...] og at det skulle justeres etter KPI. (Intervju med Creo, februar 2020)

En av frilansmusikerne vi snakket med mener at slike «kollektive» satser gjør det enklere å bli tatt på alvor i individuelle forhandlings situasjoner:

Vi er en yrkesgruppe som har rett til å forhandle. Her må interesseorganisasjonene – alle som er seriøse institusjoner ta sin del av ansvaret. [Musikere] stiller ikke opp, de er på 'arbe' [...] Satsene til Creo må bli møtt med forståelse for hva de innebærer. [...] kan referere til dem, og da har man gode argumenter. (Frilansmusiker, juni 2020)

En av frilansmusikerne nevnte også at smartkortet med anbefalte satser benyttes av ikke-medlemmer. På denne måten fungerer anbefalte frilanssatser også som industristandarder som gir mer generell, normativ retning for hele bransjen. Utviklingen av slike satser kan på den ene siden skape såkalt gratispassasjerproblematikk, men virker også å fungere som viktige kollektive spilleregler når det skal inngås avtaler mellom oppdragsgivere og oppdragstakere.

Oppsummert har frilansmusikere som primært livnærer seg som selvstendig næringsdrivende muligheter til kollektiv representasjon gjennom medlemskap i en fagforening som Creo. Fagforeningen anbefaler satser for selvstendig næringsdrivende frilansmusikere, har visse rammeavtaler, og bistår i forhold til kontrakter, næringsoppgave og fond. Fagforeningene utøver kollektiv representasjon gjennom anbefalte satser og rammeavtaler som legger til grunn visse industristandarder og føringer for hvilke økonomiske og kontraktsmessige spilleregler partene bør følge. Creo har også en viktig *politisk rolle* i måten de representerer musikerens interesser i utvalg, medier og i ulike politiske kanaler. Som forbund i LO kan de også trekke på viktig politisk makt fra hovedsammenslutningen. Samtidig vil aldri Creo kunne være en formell part i individuelle forhandlinger om tjenestekjøp mellom oppdragsgiver og selvstendig næringsdrivende, og

frilansmusikere mister også tilgangen på formelle maktmidler som streik. Tendensen til at oppdragsgivere ønsker å betale gjennom *næring* begrenser på denne måten den kollektive forhandlingsretten til frilansmusikere.

Kollektiv representasjon 2: Et «arbeiderkollektiv» blant musikere

Arbeiderkollektivet som begrep er mest kjent gjennom Sverre Lysgaards (1961) studie av arbeiderfelleskapet i treforedlingsindustrien i Moss. Lysgaards arbeiderkollektiv preges av sterke handlingsnormer knyttet til solidariteten blant «de underordnede» (Lundby 2019). En viktig distinksjon for Lysgaard var et skille mellom den formelle formen for representasjon gjennom fagforeningen og det *uformelle* arbeiderkollektivet. Selv om kollektivet av fagorganiserte kan sammenfalle med det uformelle arbeiderkollektivet, preges det sistnevnte av normer som ikke er del av et formelt partssamarbeid. For eksempel beskriver Lysgaard hvordan arbeiderkollektivets normer kom til uttrykk gjennom måter å snakke til ledelsen på eller måter å være en god eller dårlig arbeidskamerat på. I arbeiderkollektivet er det noen ganger greit å gjøre en tjeneste, men samtidig strenge normer for hvordan en slik tjeneste skal gjenyttes. I arbeiderkollektivet er det noen ganger greit å «stå på» ekstra, men ikke alltid og ikke i enhver sammenheng.

Internasjonal forskning på representasjon i kreative yrker kan uformelle normer bli brukt som en plattform for å bygge solidaritet. Samtidig er ikke dette gitt, for som Umney (2016:713) påpeker kan de mange rollene og tilknytningsformene som kreative karrierer innebærer, hindre dette, ettersom slik karriereløp ofte er bygget opp rundt individuelle løp: «Indeed, researchers associate the proliferation of ‘portfolio’ creative careers with a shift from craft solidarity towards individual instrumentalism». Ifølge Umney kan det også være slik at motivasjonen til kreative arbeidere med slike «porteføljekarrierer» kan føre til en ambivalens når det gjelder solidaritet. For eksempel kan det være slik at motivasjonen for å generere framtidig arbeid gjennom personlige nettverk kan innebære å akseptere dårlige arbeidsbetingelser, i stedet for å kreve anbefalte satser.

Arbeiderkollektivet som normsettende system kan kaste lys over frilansmusikere som opptre i et økonomisk system preget av tilknytningsformer med individuell avtalefrihet. Som med Lysgaards arbeiderkollektiv kan en finne uformelle normer som skiller seg fra de mer formaliserte spillereglene som vi nevnte i tidligere, men normene eksisterer heller ikke adskilt fra disse. For eksempel har Creos anbefalte frilanssatser påvirket normene for hva som er akseptabelt å kreve i forhandlinger. I det følgende vil vi gå nærmere inn på hvordan selvstendig næringsdrivende frilansmusikere kan opptre på en slik måte at det kan minne om en form for kollektiv, uformell organisering som minner om «arbeiderkollektivet».

Arbeiderkollektivet blant frilansmusikere er basert på respekten for sine kollegers behov for inntekt, samt kunstnerisk og faglig utvikling. Arbeiderkollektivet blant frilansmusikere bidrar også til å skape og regulere det interne markedet der frilansmusikerne formidler inntektsgivende arbeid for hverandre, og et internt «marked» for ulike former for musikalske, tekniske eller administrative tjenester som ikke nødvendigvis er inntektsgivende. Respekten for hverandres behov for kunstnerisk og faglig utvikling kommer, slik en av våre informanter fortalte, blant annet til uttrykk ved at frilansmusikere bidrar i kollegers og venners prosjekter uten særlige vederlag, deler råd og yter administrative tjenester gratis. En studie av 19 frilansmusikere i Storbritannia viser hvordan det inntektsgivende arbeidet er vevd sammen med normer og idealer for hvordan man skal opptre overfor hverandre:

They [musikerne] dismissed notions of individualistic competition in favour of co-operative networks and a commitment to music as a community, an art form, a source of identity and a way of life. This is a consequence of the unique intertwining of the musical and the social that forms the context for (at least some) musicians' work. (Coulson 2012:227)

I et arbeidsmarked som i stor grad baserer seg på nettverk, ytelser, gjenytelser og formidling av inntektsgivende arbeid overfor oppdrags- og arbeidsgivere, finnes det, som i Lysgaards

arbeiderkollektiv, sterke normer for hva en dårlig arbeidskamerat eller kollega er. Fordi frilansmusikere ofte også kan innta en rolle som oppdragsgiver i ulike prosjektsammenhenger, finnes det også normer for hvordan en frilansmusiker bør opptre som *oppdragsgiver*. Slik sett skiller frilansmusikernes arbeiderkollektiv seg fra Lysgaards arbeiderkollektiv, ettersom sistnevnte omfatter de underordnede i en bedrift. Frilansmusikernes posisjoner og relasjoner er mer komplekse. Arbeiderkollektivet blant frilansmusikere handler derfor i stor grad om å følge spillereglene og ikke ødelegge for hverandre. I noen sammenhenger kan dette innebære å slutte opp om anbefalte frilanssatser, mens man i andre sammenhenger opptre i strid med satsene for å ikke sette karrieren i fare. Frilansmusikeren er svært avhengig av sitt eget rykte for å få oppdrag, både overfor oppdragsgivere og andre musikere. Eventuelle brudd på spillereglene, enten som oppdragstaker eller oppdragsgiver, blir omtalt muntlig eller i Facebook-grupper. En informant formulerte seg slik:

Renomméet er din valuta [...] Det finnes facebookgrupper som er veldig strenge, og der du får råd om hva ting bør koste [...] Der er det en kollegialitet [...] hvis det er noen som har ødelagt for andre, eller underbyr [...]
(Frilansmusiker, juni 2020).

Et annet eksempel på uformelle normer for opptreden, er prinsipper om at den enkeltes avlønning bør stå i forhold til prosjekters totale inntekter. Det er for eksempel ikke ansett som greit å yte for eksempel kamerattjenester til et prosjekt som har et stort overskudd uten å få kompensert deretter. Et annet eksempel er aksept for at frilansmusikere kan jobbe under anbefalte satser når dette framstår som «rimelig» – for eksempel hvis man tar del i et spennende prosjekt uten en økonomi som tillater satser opp mot det Creo anbefaler. Det eksisterer med andre ord en form for *moralsk økonomi* (Umney 2017) innad i frilansmusikernes arbeiderkollektiv. En av musikerne vi snakket med viser imidlertid til at det uformelle arbeiderkollektivet ikke i tilstrekkelig grad kan regulere skjevheter som oppstår for eksempel i forbindelse med utlegg. Blant annet blir transportutgifter veldig ofte skjevfordelt, og det kan oppleves vanskelig å kreve økt andel fra andre musikere om en opplever å sette sosiale relasjoner i fare. Kamerattjenester er på den ene siden et viktig «lim» som man er avhengig av, men avhengigheten av uformelle relasjoner gjør denne formen for arbeidsorganisering risikabel og usikker.

I en bransje der konkurransen kan være høy griper frilansmusikere til en uformell form for normstyring for å regulere atferd og relasjoner i bransjen, som kan ligne et arbeiderkollektiv. «Arbeiderkollektivet» er en regulering av forhold mellom frilansmusikere og en regulering av forhandlingssituasjoner med oppdragsgivere i tilfeller hvor for eksempel underbetaling eller skjevfordeling av ressurser oppdages. Sanksjonering kan skje på flere måter, og som nevnt er tilgangen på framtidige oppdrag, negativ eksponering i sosiale medier eller tradisjonelle medier som avis eller TV for kolleger eller oppdragsgivere, og ryktespredning virkemidler som kan tas i bruk og som håndhever kollektivets normer. Denne formen for sanksjonering minner oss også om at arbeiderkollektivet kan være ekskluderende og skjørt. Dette var også noe som Umney og Kretsos (2014) fant i sin studie av britiske jazzmusikere, og spesielt relevant i denne sammenhengen er Umney og Kretsos hevder den individuelle avtalefriheten som følger av et regime dominert av kontraktbaserte tilknytningsformer, ser ut til å favorisere uformelle og ekskluderende former for representasjon.

Kollektiv representasjon 3: Det uformelle, lokale partssamarbeidet på temporære arbeidsplasser

Et viktig kjennetegn ved frilansmusikere er at arbeidsplassene varierer i tid og rom. En frilansmusiker kan være tilknyttet flere arbeidsplasser samtidig, eller oppholde seg på temporære arbeidsplasser i kortere eller lengre perioder. For eksempel er frilansmusikere ofte engasjert i prosjektensembler, teateroppsetninger eller konsertturneer med ulike band og orkestre. Slike tilknytninger er av varierende lengde, men mange av dem har til felles at de involverte aktørene samarbeider tett og må ha god kommunikasjon. Som selvstendig næringsdrivende inngår ikke

frilansmusikere i tradisjonelle representasjonsstrukturer på arbeidsplassene. For eksempel er det sjelden vanlige tillitsvalgtstrukturer, arbeidsmiljøutvalg eller andre former for formell representasjon knyttet til disse temporære arbeidsplassene. Samtidig oppstår det ofte behov for dialog mellom oppdragsgiver og oppdragstaker, eller mellom nivåer av oppdragstakere. I dette behovsrommet oppstår det midlertidige strukturer for dialog. En slik dialog kan ifølge frilansmusikerne vi har snakket med, ta utgangspunkt i behov for faglig samstemmighet, behov for faglige innspill og medvirkning, dialog mellom ulike yrkesgrupper i større produksjoner, eller hvis det oppstår uenigheter av kontraktmessig eller økonomisk karakter.

En av frilansmusikerne vi har snakket med beskriver at oppdragsgiver i en del tilfeller velger seg ut en av oppdragstakerne som skal fungere som en slags tillitsvalgt eller mellommann. Oppdragsgiver ønsker dette for å opprettholde god kommunikasjon, kvalitet og lojalitet knyttet til prosjektene. Noen ganger er gis den musikalske lederen eller kapellmesteren en slik rolle. Andre ganger utpeker oppdragsgiver en annen av frilansmusikerne, og gjerne den av musikerne som fremstår som mest 'diplomatisk', eller som har erfaring med slike roller fra tidligere. Selv om en slik uformell struktur kan fungere til sitt formål, er det ikke formelle partsrelasjoner der relasjonen mellom de involverte partene er regulert. For eksempel regulerer Hovedavtalen mellom NHO og LO eller mellom Virke og LO at tillitsvalgte skal være særlig beskyttet mot oppsigelse. En av frilansmusikerne vi snakket med uttrykker at det å skulle representere musikerne i en slik uformell struktur på temporære arbeidsplasser er krevende og risikabelt:

*[Oppdragsgiver] ønsker å ha en [musiker]representant per produksjon, som både har en faglig og sosial rolle. En mellommann mellom 'etasjene' og til administrasjon [...] det er en krevende rolle som ikke er vanlig tillitsvalgt [...] mange begynner å mene ting om hverandre [...]. Hvis jeg ikke hadde løst det på en god måte kunne det fått konsekvenser for meg.
(Frilansmusiker, juni 2020)*

I tillegg til manglende beskyttelse mot oppsigelse, viser sitatet at det å gå inn i en uformell representasjonsrolle kan gi negative konsekvenser dersom arbeiderkollektivet ikke er tilfreds med håndteringen av rollen. Som uformell tillitsvalgt oppdragstaker er man altså verken beskyttet av et avtaleverk, og man står også i en utsatt posisjon overfor de andre musikerne om man som «tillitsvalgt» ikke fyller rollen på en god nok måte. Uformelle partsrelasjoner som oppstår i temporære strukturer med kontraktbaserte tilknytningsformer i stedet for lønnsarbeid kan slik være sårbare, både når det gjelder ivaretagelse av involvering blant aktørene, og for dem som tar på seg rollen som dialogpartner mot oppdragsgiver på vegne av et kollektiv av frilansmusikere.

Kollektiv representasjon 4: Spleis på en arbeidsgiver

Som nevnt medfører rollen som frilansmusiker et omfattende administrativt arbeid og en økonomisk risiko knyttet til å være selvstendig næringsdrivende. Ifølge Creo ønsker stadig flere frilansmusikere å inngå i et mer «normalt arbeidsliv» med opptjening av pensjon og tilgang på sosiale rettigheter som sykelønn. Erfaringen til Creo er at frilansmusikere ønsker større grad av trygghet når de kommer opp i 30-årene og skal betjene huslån og være tilstede for familien. For mange oppnås dette ved å i stor grad gi opp karrieren som frilansmusiker. For noen frilansmusikere kan tryggheten finnes i å øke andelen arbeid i faste pedagogiske stillinger. For andre frilansmusikere kan 'brødjoppen', ofte en jobb utenfor kulturnæringen. Men veien vekk fra frilansstilværelsen innebærer ikke alltid overgang til fast arbeid, ettersom jobber uten særskilte utdanningskrav også preges av atypiske tilknytningsformer og på denne måten heller ikke representerer en trygg motpol til en tilværelse som selvstendig næringsdrivende frilansmusiker (jfr.Lindström 2016).

Frilansmusikerens ønske om frihet til å praktisere yrket og samtidig øke tryggheten forbundet med kontraktbaserte tilknytningsformer, er bakgrunnen for etableringen av en norsk bedrift som gir musikere muligheten til å supplere posisjonen som oppdragstaker med en posisjon som arbeidstaker. *Employ* er en slik bedrift, som per oktober 2020 har 150 ansatte, hvorav 120 av

disse er i kultursektoren. Forretningsmodellen til selskapet er basert på at kunstnerne selv er ansvarlige for å hente inn oppdrag på samme måte som når de var selvstendig næringsdrivende, og at de selv bestemmer i hvilken stillingsprosent de skal være ansatt.²² Employ garanterer ikke inntekt, men man får utbetalt lønn basert på oppdragsmengde og størrelsen på honoraret som er forhandlet frem på individuell basis. Hver enkelt ansatt er altså ansvarlig for inntjeningen som tilsvarer sin egen stillingsprosent.

Forskjellen mellom ansettelse i et slik selskap og det å være selvstendig næringsdrivende er at Employ tar seg av administrasjon, næringsoppgave, kommunikasjon med offentlige etater, forsikringer, sykelønn, pensjon og andre sosiale rettigheter mot en månedlig avgift på 1500 kroner og 7,5 prosent av overskuddet som frilansmusikeren har. Employ har som policy at de ikke skal sitte igjen med mer enn 2 prosent i resultat, så overskytende overskudd bli fordelt tilbake til de ansatte²³.

Employ ble startet av et nettverk av frilansmusikere som så behovet for en kollektiv løsning for administrasjon forbundet med virksomheten som oppdragstaker:

Noen musikere fant at ut at det var lite effektivt å drive enkeltmannsforetak [...] de hadde verken kompetanse, tid, råd eller anledning til å drive effektivt selv [...] starter et AS, så samler vi det ett sted. Ett regnskap, utbetaling av lønn og sånn.

(Daglig leder, Employ, august 2020)

Som et nettverksinitiativ innebærer Employ at selvstendig næringsdrivende «spleiser» på en arbeidsgiver. Til forskjell fra vanlige arbeidstakere er de ansatte i Employ helt avhengige av egne oppdrag for å oppnå inntekt, og de fungerer på denne måten som individuelle resultatenheter. Selv om en frilansmusiker kan velge hvilken stillingsprosent han eller hun skal ha i Employ, er altså inntektsstrømmen avhengig av om mengden oppdrag er tilstrekkelig. Samtidig innebærer ansettelsen i Employ en del vesentlige forskjeller for en som tidligere var selvstendig næringsdrivende. For det første kan lønn bli forskuddsbetalt, slik at frilansmusikeren mottar lønn på samme tidspunkt hver måned. For det andre beregnes feriepenger og andre rettigheter ut i fra utbetalt lønn, uten at dette må beregnes av frilansmusikeren selv. For det tredje mottar musikeren sykelønn. For det fjerde opererer ikke Employ med eksklusivitet eller styringsrett – frilansmusikeren kan altså selv velge å kombinere en stilling i Employ med andre stillinger, oppdrag som selvstendig næringsdrivende eller frilans. Employ reklamerer på sin nettside om at tilknytningsformen på denne måten «kombinerer friheten som frilans med lønnsinntakergodene». Ifølge daglig leder av Employ har om lag 50 prosent av de ansatte andre stillinger eller engasjementer ved siden av stillingen i Employ. Samtidig anbefaler Employ sine ansatte å ha minimum 50 prosent stilling i bedriften.

I tillegg til det administrative ansvaret har Employ også en rolle i forholdet til en oppdragsgiver. Den ansatte har ansvaret for etablering av en oppdragsrelasjon og innholdet i en leveranse, men Employ har et kontraktsansvar og fakturaansvar. Dette gjør at ansatte kan få en arbeidsgiver å forholde seg til selv om de inngår i et kontraktsforhold, som kan bistå ved behov:

Hvis noen opplever noe komplisert, så kontakter de oss [...] Det er vi som fakturerer, og krever pengene [...] Vi forskutterer lønn og har konkursforsikring [hvis oppdragsgiver går konkurs]. Før fakturering så er det den ansatte som har kontakten. Noen spør mye, andre trenger ikke så mye støtte.
(Intervju daglig leder i Employ, august 2020)

²² Intervju med daglig leder Martin Bjerkreim 26.08.2020. I intervjuet framhever Bjerkreim at marginen på 2 prosent har vært avgjørende for å unngå konkurs i forbindelse med koronakrisen i 2020.

²³ <https://employ.no/om-employ>, intervju med daglig leder, august 2020

Ved ansettelse inngår frilansmusikeren i et bilateralt arbeidsforhold til arbeidsgiveren Employ, og har gjennom dette rettigheter og muligheter knyttet til formell representasjon og partssamarbeid med Employ som arbeidsgiver. I Employ er det etablert tillitsvalgtstrukturer, verneombud og AMU. Til en viss grad er det også mulighet for arbeidsplassfelleskap, men så langt er dette begrenset til lokale initiativer i Stavangerregionen. I motsetning til i tradisjonelle arbeidsforhold er Employ, som motpart, imidlertid ikke ansvarlig for lønn og andre arbeidsbetingelser.

En modell som går ut på å «spleise» på en arbeidsgiver ses som svar på en utvikling der oppdragsgivere ønsker kontraktsforhold heller enn ansettelse. Som nevnt tidligere kan frilansmusikere noen ganger velge om de ønsker å motta vederlag som lønn eller næringsinntekt. Det blir en individuell vurdering om den ansatte ønsker å motta lønn direkte fra oppdragsgiver, eller fakturere gjennom arbeidsgiveren Employ. Hvis det er snakk om en fast (deltids)stilling viser Employ til at selskapet da anbefaler den ansatte å motta lønn. Hvis den ansatte i Employ blir tilbudt lønn eller fakturering for kortere oppdrag vil anbefalingen avhenge av hva som lønner seg mest for musikeren.

Som også Roverud et al. (2017) konkluderer, er ikke Employ et mellomledd i arbeidsmarkedet på linje med et bemanningsbyrå, og det er heller ikke en typisk *formidler* av arbeidskraft slik for eksempel enkelte plattformtjenester, event- og bookingselskaper, eller rene rekrutteringsselskaper er. Den viktigste funksjonen er knyttet til administrasjon og forvaltning av slik som innbetaling av pensjon, opparbeiding av sosiale rettigheter, fagforeningskontingent, og kontakt mot skattemyndigheter og NAV. I tillegg gir Employ støtte til hvordan man skal utforme og tolke kontrakter, slik også fagforbundet Creo gjør. I Sverige og Danmark går fagforeningene lengre, og har virksomheter som ligner Employ sin funksjon. For eksempel eier Musikerförbundet AMA:s fakturaservice²⁴, mens HK Danmark har et eget servicebyrå for selvstendig næringsdrivende frilansere²⁵. Både AMA:s fakturaservice og HK Danmarks frilansservice betaler ut lønn, foretar skatteberegning, betaler inn sosiale avgifter, pensjon, fører regnskap og fakturerer for oppdrag.

Formelt sett er Employ en arbeidsgiver, og arbeidstakeren inngår i et bilateralt arbeidsforhold til Employ, med tilhørende rettigheter knyttet til representasjon gjennom tillitsvalgt, verneombud og formell dialog. Samtidig er det viktig å påpeke at en arbeidsgiver som Employ ikke krever styringsrett, hverken over hvilke oppdrag arbeidstakeren velger å inngå eller mengden oppdrag arbeidstakeren ønsker. På samme måte kan ikke arbeidstakeren kreve lønn tilsvarende avtalt stillingsprosent hvis mengden oppdrag ikke tilfredsstiller denne stillingsprosenten. Dette gjør at man ikke kan betrakte ansettelse i Employ som et «standardarbeidsforhold» med forutsigbar inntekt. I forhandlinger med en oppdragsgiver er Employ part når faktura skal betales, men det er ikke en kollektiv form for forhandling av honoraret på forhånd, slik at arbeidstakeren står fritt til å avtale honorarsats med oppdragsgiver. Employ anbefaler på samme måte som Creo hvordan satsen skal beregnes hvis det skal faktureres som næring, men legger vekt på at den individuelle avtalefriheten må styre satsene. En viktig grunn til dette er ifølge daglig leder at satsene varierer kraftig mellom ulike typer ansatte i Employ.

Covid-19 – hvordan har ulike tilknytningsformer påvirket hvordan frilansmusikerne har blitt ivaretatt?

Frilansmusikere er blant yrkesgruppene som har blitt rammet aller hardest av smittevernstiltakene som ble innført i mars 2020 for å bekjempe Covid-19. Det er fortsatt for tidlig å si hvor store konsekvenser dette får for frilansmusikerne, men både samtalene vi har hatt med involverte aktører og foreløpige undersøkelser i næringen viser at *tilknytningsformer* har betydning for hvordan tiltakene slår ut. Spesielt vil vi framheve at det at mange frilansmusikere skaper sin inntekt gjennom *kombinasjon av flere tilknytningsformer* er utfordrende når frilansmusikere skal

²⁴ <https://www.ama.se/>; <https://www.musikerforbundet.se/for-medlemmar/amas-fakturaservice/>

²⁵ <https://www.hk.dk/raadogstoette/freelancer/bureau>

søke ulike former for kompensasjon. Det finner også Menon (Grunfeld, Westberg, Guldvik, Stokke & Gran 2020) i sin vurdering av tiltak for kulturnæringen under koronakrisen.

I en undersøkelse blant Creos medlemmer på forsommeren 2020 finner Elstad et al. (2020) at kun 28 prosent har benyttet kompensasjonsordningene for selvstendig næringsdrivende, mens 40 prosent av selskapene (som enten er enkeltmannsselskap eller AS) ikke opplever at de har mulighet til å bruke ordningene. Dette bekymrer Creo siden anslagsvis 2/3 av medlemmene har status som selvstendig næringsdrivende. Creo påpeker i et notat til Koronakommisjonen²⁶ at det er flere faktorer som skaper utfordringer. For det første har kunstnere svært variable inntekter, og det er også variabelt om kunstnerne tar oppdrag som lønn (frilans) eller som næring. Denne kombinasjonen gjør at mange faller mellom flere stoler, både når det gjelder kompensasjonsordningen for selvstendig næringsdrivende og NAV. De som permitteres fra vanlige stillinger fanges ifølge Creo i større grad opp av velferdsstatens etablerte sikkerhetsnett, og vårt inntrykk er også at modeller som *Employ* både gjør det enklere for frilansmusikere å koordinere henvendelser til NAV om komplekse tilknytningsformer, og å komme innunder mer standardiserte ordninger på grunn av status som ansatt. Samtidig viser intervjuer vi har gjennomført med frilansmusikere at det er vanskelig å få kompensert det som er på toppen av deltidsstillingene som følger ansettelse hos *Employ* eller andre (f.eks. Kulturskolen). For eksempel var det mange som fikk kansellert frie oppdrag på grunnlag av force majeure. Noen oppdragsgivere, som fylkeskommuner og kommuner gjennom Den Kulturelle Skolesekken, godtok å betale ut avtalte oppdrag ut skoleåret 2019/2020²⁷.

Representasjon av oppdragstakere i et europeisk lys

Representasjonen og organiseringen av frilansmusikere har en del paralleller til tendenser som gjør seg gjeldende i andre deler av arbeidslivet. Den såkalte 'gig'- eller plattformøkonomien er karakterisert av oppstyking og fragmentering av arbeidsoppdrag, og det har vært en tendens til at løsere tilknytningsformer og fraværet av reelle arbeidsgivere erstatter fast arbeid og arbeidsforhold basert på lønn (Srnicek 2017). Kollektiv representasjon er også noe som har fått mye oppmerksomhet (Vandaele 2018), og det store spørsmålet mange stiller er hvordan sysselsatte i plattformøkonomien kan bli representert utenfor tariffavtalestrukturer og andre former for regulering av «lønnsarbeid».

Hyman og Gumbrell-McCormick (2017) viser til at både mer tradisjonelle og nye strategier kan benyttes for å representere og bedre sysselsattes arbeidsforhold i et arbeidsliv med løsere strukturer. For det første mener de at fagforeninger risikerer å undergrave sin egen potensielle medlemsmasse hvis de velger å holde oppdragstakere utenfor medlemskap. I stedet kan fagforeninger opprette strukturer som gjør det mulig å organisere oppdragstakere, selvstendig næringsdrivende og frilansere. Eksempler på dette er LO selvstendig²⁸ i Norge, og Federatie Nederlandse Vakbeweging Zelfstandigen i Nederland (Hyman og Gumbrell-McCormick 2017). Inkluderingen av oppdragstakere er vesentlig for framtida til fagbevegelsen, og dette innebærer betydelig nyskaping i typer støtte og tjenester til medlemmer og hvordan de opptrer i dialogen med arbeidsgivere og oppdragsgivere. I en studie fra Storbritannia peker for eksempel Heery et al. (2004) på at fagforeningsrepresentasjon av frilansere har særegne dimensjoner som skiller fra representasjonen av lønnsinntakere. Vi har tidligere vært innom det at tillitsvalgtstrukturer må organiseres på andre nivåer enn bedriftsnivået, og som vi har sett gjennom Creos utvikling er bransjerelevante *individuelle tjenester* noe som fagbevegelsen må tilpasse seg til. Eksempelvis har kontraktsrett og utviklingen av strømmetjenester vært noe Creo har måttet opparbeide kompetanse på og støtte medlemmene i. I tillegg blir partsrelasjonene ifølge Heery et al på andre nivåer enn det tradisjonelle bedriftsnivået. Siden en freelancer har behov for støtte i møte med potensielt mange og varierte oppdragsgivere og arbeidsgivere, må virkemidlene bli mer generelle. Dette innebærer først og fremst at det jobbes for å etablere dialog med

²⁶ Upublisert notat fra Creo til Koronakommisjonen, 26.06.2020

²⁷ <https://dks.osloskolen.no/konsekvenser-av-korona-for-dks/>

²⁸ <https://www.lo.no/hva-vi-gjor/lo-selvstendig/>

arbeidsgiver/oppdragsgiversiden om bransjenormer. Eksemplet med Creos anbefalte minstesatser for frilansmusikere og rammeavtalen med KS for DKS viser for eksempel at anbefalinger og rammer kan ha en regulerende og normgivende effekt uten at disse virkemidlene er juridisk bindende. Behovet for et politisk arbeid for bransjestandarder og arbeidsvilkår mer generelt blir større i den type «moralske økonomi» som for eksempel Umney (2017) peker på blir viktigere i et mindre regulert arbeidsliv.

Det er også eksempler på at digitale plattformer kan ta rollen som mer tradisjonelle arbeidsgivere etter press fra fagbevegelsen. I Norge ble det etter streik fremforhandlet tariffavtale mellom Foodora og Fellesforbundet i september 2019²⁹, mens det tyskbaserte Delivery Hero signerte en avtale med europeiske fagforeninger i 2018 om at det skulle sikres medvirkning gjennom 'works councils' i deres virksomheter. I 2018 fikk den danske fagforeningen 3F også etablert tariffavtale med plattformsselskapet Hilfr.dk som formidler rengjøring i private hjem. Dette innebar at sysselsatte gjennom plattformen gikk fra å være selvstendig næringsdrivende til å kunne velge å bli lønnstakere, vel og merke etter at de har jobbet 100 timer som oppdragstaker først. Hilfr kaller lønnstakere som er dekket av tariffavtalen for 'super hilfrs', og dette brukes også som en del av promoteringen av selskapet³⁰.

Både et press fra fagbevegelsen om å innføre lønnsarbeid og tariffavtaler og mer generelle bransjestandarder er eksempler på kjernen ved kollektiv representasjon i møtet med utradisjonelle motparter. Ifølge Vandaele (2018) er det sannsynlig at oppdragstakere velger å organisere seg nettopp fordi at de føler at noen kan representere dem i sin kamp for bedre arbeidsvilkår. Det er altså ikke slik at fornyelse av arbeidstakerorganisasjonene kun handler om å yte bransjerelevante tjenester av mer generell art.

I tillegg til tradisjonelle virkemidler ser vi også at både tradisjonelle fagforeninger og nye nettverk av oppdragstakere oppretter egne plattformkooperativer som konkurrerer med rent kommersielle plattformer. Dette ligner eksemplene vi har fra kultursektoren i Norden med Employ som et nettverksinitiativ mellom oppdragstakere for å opprette et kooperativ med en administrasjon som kan fungere som formell arbeidsgiver. Samtidig er Employ, i motsetning til HK Sveriges frilansselskap, ikke assosiert med fagbevegelsen. Vandaele (2018) viser til at lignende arbeiderinitierte konstellasjoner har tatt opp kampen om matlevering i Europa, med 'Koeriers Kollektief' i Belgia og 'Plataforma Riders X Derechos BCN' i Spania som eksempler. I begge disse tilfellene får kooperativene ulike former for støtte fra tradisjonelle fagforeninger, men er ikke styrt av dem.

Vandaele (2018) ser både fordeler og utfordringer ved slike initiativer. På den ene siden kan oppdragstakerne komme i en sterkere maktposisjon i markedet ved å selv kontrollere plattformer de selv jobber gjennom i et mer individualisert arbeidsliv. Samtidig kan det oppstå dilemmaer gjennom at hybrider mellom bedrifter og fagforeninger kan svekke medlemsgrunnlaget og gjennom det også maktposisjonen til etablerte aktører på arbeidstakersiden som har jobbet for å bevare viktige prinsipper i arbeidslivet. Spørsmålet er om arbeidstakersiden klarer å utvikle synergier mellom erfaringen og ressursene i de etablerte organisasjonene i det organiserte arbeidslivet på den ene siden og nye initiativer på den andre (Hyman og Gumbrell McCormick (2017:557).

Oppsummert om selvstendiges muligheter for kollektiv organisering og representasjon

I dette kapitlet har vi diskutert hvilke muligheter frilansmusikere har for kollektiv organisering og representasjon, lokalt og sentralt partssamarbeid. Vi har pekt på fire former for representasjon – a) Formell representasjon gjennom en fagforening; b) Uformell organisering gjennom frilansmusikernes 'arbeiderkollektiv'; c) Uformell representasjon på temporære arbeidsplasser; d) samt ansettelse hos en arbeidsgiver. I tabellen under har vi forsøkt å oppsummere de fire

²⁹ <https://www.fellesforbundet.no/aktuelt/nyheter/2019/streiken-avsluttet-foodora-signerer-tariffavtale/>

³⁰ <https://hilfr.dk/en/about-super-hilfrs>

representasjonsformene og hvilke fordeler/potensialer og risikoer de kan skape for frilansmusikerne.

Tabell 53: *Potensiale og risiko knyttet til ulike former for kollektiv representasjon blant frilansmusikere*

Organisering og mulighet for kollektiv representasjon	Potensial	Risiko
Fagforening	<i>Bransjestandarder, politisk representasjon</i>	<i>Fagforening uten reell forhandlingsmakt</i>
Uformelt arbeiderkollektiv	<i>Bransjestandarder, innebygd forståelse for dilemmaer innen kreative yrker, uformell sanksjonering</i>	<i>Eksklusjon fra arbeiderkollektivet, gratisarbeid</i>
Uformelle representasjonsstrukturer på temporære arbeidsplasser	<i>Partsdiallog, medvirkning, kvalitetsheving</i>	<i>Tillitsvalgte ikke beskyttet mot oppsigelse eller eksklusjon fra arbeiderkollektivet</i>
'Spleis' på en arbeidsgiver	<i>Formell ansettelse og forhold til arbeidsgiver, støtte i kontraktsrelasjoner og administrativt arbeid</i>	<i>Ansettelse uten garantert inntekt, arbeidsgiver ut</i>

For det første kan frilansmusikere organiseres i fagforeninger. Representasjon vil i disse tilfellene ta form som varianter av politisk påvirkningsarbeid. Fagforeninger har imidlertid ikke forhandlingsrett på vegne av sine medlemmer om medlemmene ikke er arbeidstakere, men selvstendig næringsdrivende, slik frilansmusikerne ofte er. Selvstendig næringsdrivende frilansmusikere kan videre inngå i det som minner om et «arbeiderkollektiv». Arbeiderkollektivet innebærer i denne sammenhengen at det etableres et normsystem som fungerer som en forsikring mot markedets krav. En svakhet ved denne organiseringsformen er imidlertid at den kan være ekskluderende og skjør.

Som selvstendig næringsdrivende inngår ikke frilansmusikere i formelle representasjonsstrukturer på arbeidsplassene. Den tredje formen for organisasjon og representasjon er det en kan kalle lokale, uformelle «partssamarbeid» hvor for eksempel en av frilanserne utnevnes av oppdragsgiver til å være en talsperson. Uformelle partsrelasjoner er imidlertid ikke fundert i formelle institusjoner som verner tillitsvalgte.

Den fjerde organiseringsformen innebærer at posisjonen som oppdragstaker suppleres med en posisjon som arbeidstaker, slik at frilansmusikeren får tilgang til rettigheter forbundet med arbeidsforhold. Et eksempel på dette er en norsk bedrift kalt Employ. Employ utbetaler lønn basert på oppdragsmengde og honorar som frilansmusikeren tjener som selvstendig næringsdrivende. Men ansettelse i Employ sikrer ikke frilansmusikeren inntekt utover oppdragsmengden, og har heller ingen formell innvirkning på frilansmusikerens lønnsutvikling.

Oppsummert: Hvilke konsekvenser har atypiske tilknytningsformer for organisering, representasjon og partssamarbeid?

Selv om IT, verft- og leverandør og byggenæringen er tre nokså ulike bransjer, virker flere av utfordringene som angår tillitsvalgtes representasjonsmuligheter i møte med atypiske tilknytningsformer relativt like. For det første, legger informantene vekt på at den innleide arbeidstakerens avhengighet av å være et attraktivt objekt for oppdragsgivere medfører en vegring knyttet til det å organisere seg. For det andre, gjør innleieforholdets ofte kortsiktige karakter det utfordrende for tillitsvalgte å bygge relasjoner til de innleide arbeidstakerne. Mangelen på organiserte gjør det, for det tredje, vanskelig å etablere formelle partsrelasjoner i utleieselskapene. Samtidig er det ikke slik at bemanningsselskaper er ensbetydende med mangel på organiserte arbeidstakere og tariffavtaler.

En fjerde konsekvens som blir anskueliggjort i møte med innleie og entrepriser, henger sammen med hvordan tillitsvalgtes formelle representasjonsmuligheter begrenses i tilfeller der arbeidstakere inngår i et arbeidsforhold som er underordnet et kontraktsforhold mellom innleiebedriften og bemanningsselskapet. Fordi representative ordninger bygger på topartsforhold mellom en arbeidsgiver og arbeidstaker, innskrenker triangulære sysselsettingsrelasjoner tillitsvalgtes handlingsrom og formelle rettigheter overfor innleide medlemmer som utfører arbeid i den tillitsvalgtes bedrift.

Der omfanget av atypiske tilknytningsformer blir så stort at klubb og tillitsvalgte ikke lenger utgjør en sentral faktor i bedriften, kan en femte konsekvens være at atypiske tilknytningsformer bidrar til en endring av styrkeforholdet mellom tillitsvalgte og bedriftsledelse som svekker de fast ansattes posisjon i bedriften og evnen til å håndheve lov- og avtalebestemmelser. Denne svekkelsen kan kobles til en oppfatning blant flere informanter om at kompetanseutvikling blant fast ansatte prioriteres ned, noe som kan tolkes som uttrykk for at arbeidskraft blir en kortsiktig innsatsfaktor i konkurransen, heller enn en langsiktig investering for bedriften.

En sjette konsekvens gjelder når sysselsatte er direkte tilknyttet oppdragsgiver gjennom et kontraktsforhold. Fagorganisering, representative ordninger og partsforhold i tråd med den norske arbeidslivsmodellen er basert på bilaterale arbeidsforhold, og har sterkt begrensede muligheter til å operere der arbeid utføres gjennom kontraktsforhold. Spesielt aktuelt er dette i bransjer der kontraktsforhold er svært utbredt, slik som for selvstendig næringsdrivende frilansmusikere. Alternative former for organisering og representasjon, slik som blant frilansmusikerne, kan virke kompensierende, men ikke erstatte representasjon basert på fagorganisering og partsforhold.

Vår undersøkelse viser imidlertid at forskjellene kan være store imellom bedriftene og imellom bransjene, og det kan følgelig ikke tegnes et entydig bilde når det gjelder *hvor stor grad* atypiske tilknytningsformer påvirker mulighetene for representasjon, organisering og partsrelasjoner. Et ytterpunkt kan finnes i de mindre verft- og leverandørbedriftene, der omfanget av innleie og entrepriser fremstår som så høyt, og organiseringsgraden så lav blant de sysselsatte på bedriftene totalt sett, at det organiserte arbeidslivet snevres inn til å gjelde en begrenset gruppe arbeidstakere på bedriftene. Et annet ytterpunkt, er bedrifter i IT og bygg som beskriver en situasjon stort sett preget av enighet og godt samarbeid med bedriftsledelsen.

Det lave antallet informanter og bedrifter innebærer at det i liten grad kan trekkes generelle slutninger fra bedrift til bransje og til arbeidslivet allment. Et annet forbehold er knyttet til det begrensede omfanget av denne studien, og går ut på at undersøkelsen basert på den ene parten i partsforholdet sin opplevelse av bruken av atypiske tilknytningsformer. Vekten på arbeidstakersiden er et relevant grep gitt at representasjon, organisering og partsforhold er sentrale trekk ved eksistensen av fagforeninger. Intervjuer med arbeidsgivere på bedriftsnivå ville kunne gi viktig innsikt når det gjelder hvordan arbeidsgivere opplever at bruken av

tilknytningsformer virker inn på produksjon og relasjoner i virksomhetene. Ikke minst ville en få informasjon om betingelser for valget av bemanningsstrategi og de forhold som preger arbeidsgiverrollen, slik som lokal og global konkurranse, behov for arbeidskraft, lønnsforhold, politisk bestemte rammevilkår og skiftende etterspørsel etter produkter og tjenester. Dette er bare noen forhold som kan tenkes å virke inn på arbeidsgiveres holdninger til tilknytningsformer og hvordan de brukes for å nå bedriftens mål, og interessante problemstillinger for fremtidig forskning.

Avslutning

I dette prosjektet har vi belyst spørsmålet om hvilke konsekvenser atypiske tilknytningsformer har for arbeidsforhold. Enkeltindividens arbeidsforhold og den norske samarbeidsmodellen er på mange måter gjensidig avhengige. Konkrete lønns- og arbeidsforhold reguleres i stor grad gjennom tariffavtaler, som normalt forutsetter en viss organisering på arbeidsplasser og innen bransjer. Vi har derfor tilnærmet oss spørsmålet fra to sider: ved å se på forskjeller i arbeidsforhold mellom sysselsatte i ulike tilknytningsformer og ved å undersøke hvordan vilkårene for lokalt partssamarbeid påvirkes av atypiske tilknytningsformer.

Begrepet tilknytningsform omfatter både arbeidstakerforhold, altså en avtalt relasjon mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker, og andre kontraktsforhold, slik som mellom oppdragsgivere og oppdragstakere. Dette hovedskillet mellom arbeidstakerforhold og kontraktsforhold utgjør et grunnleggende skille mellom arbeid og annen økonomisk aktivitet som i norsk sammenheng kan føres tilbake til slutten av 1800-tallet.

Den kvalitative undersøkelsen av konsekvensene av atypiske tilknytningsformer for partssamarbeid på virksomhetsnivå er basert på et begrenset antall intervjuer i fire bransjer, og kan derfor ikke generaliseres til hele bransjer eller hele norsk arbeidsliv. Eksemplene tydeliggjør likevel hvordan tillitsvalgte og fagforeningers rolle begrenses av at arbeid organiseres som kontraktsforhold i stedet for ansettelsesforhold. Rapporten viser også eksempler på at eksistensen av formelle partsrelasjoner ikke i alle tilfeller innebærer at relasjonen mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt tar form som reelle partsrelasjoner – forstått som at tariffavtalene overholdes og at tillitsvalgte har reelle påvirkningsmuligheter. I flere av bedriftene i verfts- og leverandørindustrien er andelen fast ansatte så lav, at en kan stille spørsmål ved hvor meningsfullt det er å kategorisere fast ansettelse i et bilateralt arbeidstakerforhold som en typisk tilknytningsform. Tillitsvalgtes manglende innflytelse gjelder særlig i bedrifter der antallet fast ansatte er lavt og omfanget av innleie og entrepriser er høyt. Flere av informantene opplever at arbeidskraft har blitt en kortsiktig innsatsfaktor i konkurransen, fremfor en langsiktig investering for bedriften.

At fagorganisering og kollektive ordninger er forbundet med typisk tilknytning bekreftes av de kvantitative analysene. Den kvantitative analysen viser videre at arbeidsforhold varierer mellom sysselsatte i ulike tilknytningsformer. Resultatene antyder at de fleste selvstendige har en reelt selvstendig posisjon. Selvstendige opplever omtrent samme jobbsikkerhet som fast ansatte, men den økonomiske risikoen for inntektsbortfall er større.

Midlertidig ansatte, ekstrahjelper og ansatte i ufrivillig deltid har noe dårligere jobbkvalitet enn andre når det gjelder utviklingsmuligheter, forutsigbarhet og opplevd jobbsikkerhet, men er ikke utsatt for høyere fysisk risiko når vi ser på ellers like sysselsatte innenfor samme yrker og næringer. Ekstrahjelper og ansatte i ufrivillig deltid har en høyere økonomisk risiko enn andre. Innleides arbeidsforhold skiller seg hovedsakelig ut på samme måte som de andre tilknytningsformene preget av midlertidighet. Disse tilknytningsformene har det til felles at de for mange også oppfattes som midlertidige posisjoner i arbeidslivet. Tidligere forskning viser imidlertid at overgangen ut at posisjonen i disse tilknytningsformene er lavere for sysselsatte i kategorier som oftere er marginaliserte i arbeidslivet: innvandrere og lavt utdannede.

Analysene av spørreundersøkelsene om arbeidsmiljø viser at arbeidsforhold varierer mellom tilknytningsformer, men at variasjonen ikke er så stor som man kanskje skulle tro. Et forbehold ved undersøkelsen er imidlertid at vi opererer med gjennomsnittsberegninger som kan skjule stor variasjon på individuelt nivå. Et annet viktig forbehold er at tallmaterialet omfatter den organiserte, formelle delen av norsk arbeidsliv. Denne undersøkelsen fanger dermed ikke opp (marginaliserte) arbeids- oppdragstakere som opererer i uformelle deler av arbeidslivet, eller som på kortvarig basis er en del av norsk arbeidsliv.

Referanser

- Amble, N. (2008). Ikke fullt og helt, men stykkevis og delt - om det uønskede deltidsarbeidets vesen. *Søkelys på arbeidslivet*, 25(3), 367-380.
- Arbeidsmiljøloven. Lov 17. juni 2005 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
- Aslesen, S. (2001). *Skipsbyggingsindustrien på Møre - felles utfordringer. Fafo-notat 2001:10*. <https://www.fafo.no/images/pub/2001/666.pdf>:
- Barth, E., Moene, K. O. & Willumsen, F. (2014). The Scandinavian model—an interpretation. *Journal of Public Economics*, 117, 60-72.
- Becker, G. S. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (3. utg.): The University of Chicago Press.
- Bergene, A. C., Egeland, C., Hansen, P. B. & Wathne, C. T. (2015). *Når unntaket blir en del av regelen. En kunnskapsoversikt over forskningen på midlertidige ansettelser. AFI-rapport 1/2015*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Bjørnson, Ø. (2003). Kamp og krise. Framveksten av et organisert arbeidsliv i privat og statlig sektor. I Heiret & M.fl. (red.), *Arbeidsliv, historie, samfunn*. Bergen
- Bosch, G. (2004). "Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42, no. 4, December, pp. 617- 636.
- Broughton, A., Green, M., Rickard, C., Swift, S., Eichhorst, W., Tobsch, V. mfl. (2016). Precarious employment in Europe: Patterns, trends and policy strategies.
- Bråten, M., Albrechtsen, E., Andersen, R. K., Tovslid, T. & Værnes, R. (2014). *Innleie i verfts- og petroleumsindustrien. Fafo-rapport 2014:54*. <https://www.fafo.no/images/pub/2014/20401.pdf>:
- Cappelli, P. & Keller, J. R. (2013). Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review*, 38(4), 575-596. doi:10.5465/amr.2011.0302
- Coulson, S. (2012). Collaborating in a competitive world: musicians' working lives and understandings of entrepreneurship. *Work, Employment and Society*, 26(2), 246-261. doi:10.1177/0950017011432919
- Emmenegger, P. (2014). *The Power To Dismiss*. Oxford University Press.
- Evju, S. (2010). *Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv*. I S. Evju (red.), *Arbeidsrett: Utvalgte artikler 2001-2010*. Oslo
- Dalen, H. B. & Bye, L. S. (2020). *Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2019. Dokumentasjonsrapport*. SSB notater 2020/26. Oslo/Kongsvinger: Statistisk Sentralbyrå
- Drange, I., Falkum, E. & Wathne, C. T. (2020). *Styring, ledelse og tillit. Medbestemmelsesbarometeret 2020*. AFI-rapport 2020:05. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. Hentet fra <https://oda.hioa.no/en/item/styring-ledelse-og-tillit-medbestemmelsesbarometeret-2020>
- Drange, I., Nergaard, K. & Steen, A. H. (2017). *Organisering av uorganiserte*. FOU-resultat 05:2017. Oslo: AFI
- Ellingsen, D., Underthun, A., Wathne, C. T., Grimsmo, A. & Ingelsrud, M. H. (2016). *Jakten på den bærekraftige fleksibiliteten. Typologier av ansatte i bemanningsbransjen*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet AFI
- Ellingsen, D., Underthun, A., Wathne, C. T. & Ingelsrud, M. H. (2018). Arbeid gjennom bemanningsbyrå i Norge: En mangfoldig typologi av arbeidstakere. *Søkelys på arbeidslivet*, 35(01-02), 56-76. doi:10.18261.issn.1504-7989-2018-01-02-04 E
- Elstad, B., Jansson, D. & Døvind, E. (2020). *Undersøkelse av Creos medlemmer*. referert til på <https://creokultur.no/nyheter/koronasituasjonen-og-kultursektoren/>:
- Emery, F. & Thorsrud, E. (1976). *Democracy at work: The report of the Norwegian industrial democracy program* (bind 2): Springer.
- Faktabok om arbeidsmiljø og helse. (2018). *STAMI-rapport, årgang 19, nr. 3*. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt.
- Felstead, A. og N. Jewson (1999). «Flexible Labour and Non-Standard Employment: An Agenda of Issues» in A. Felstead og N. Jewson (eds.) *Global Trends in Flexible Labour*. Basingstoke: Macmillan.
- Ferrie, J. E., Westerlund, H., Virtanen, M., Vahtera, J. & Kivimaki, M. (2008). Flexible labor markets and employee health. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 98-110.

- Friberg, J. H. & Eldring, L. (2011). *Polonia i Oslo 2010. Mobilitet, arbeid, levekår blant polakker i hovedstaden*. Fafo-rapport 2011: 27. Oslo: Fafo
- Friberg, J. H. og H. Haakestad (2015). Arbeidsmigrasjon, makt og styringsideologier : norsk byggenæring i en brytningstid. Søkelys på arbeidslivet .Vol. 32.
- Galais, N. & Moser, K. (2009). Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations*, 62, 589-620.
- Gallie, D. (2003). The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different? *European Sociological Review*, 19(1), 61-79.
- Gandini, A. J. M. t. (2016). Digital work: Self-branding and social capital in the freelance knowledge economy. 16(1), 123-141.
- Graham, M., Hjorth, I. & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135-162.
- Grunfeld, L., Salvanes, K. G., Hvide, H., Jensen, T. B. & Skogstrøm, J. F. (2016). *Selvstendig næringsdrivende i Norge. Menon-publikasjon nr. 14/2016*. <https://www.menon.no/wp-content/uploads/2016-14-SN-rapport-til-NHO.pdf>:
- Grunfeld, L., Westberg, N. B., Guldvik, M. K., Stokke, O. M. & Gran, A.-B. (2020). *Koronakrisens virkninger på kultursektoren: Resultater fra en spørreundersøkelse. Menon Economics og Centre for Creative Industries (BI)*. <https://www.menon.no/wp-content/uploads/2020-69-Koronakrisens-virkninger-på-kultursektoren.pdf>:
- Gumbrell-McCormick, R. (2011). European trade unions and 'atypical' workers. *Industrial Relations Journal*, 42(3), 293-310.
- Gustavsen, B. (2007). Work Organization and 'the Scandinavian Model'. *Economic and Industrial Democracy*, 28(4), 650-671. doi:10.1177/0143831x07082218
- Gustavsen, B. (2011). The Nordic Model of Work Organization. [journal article]. *Journal of the Knowledge Economy*, 2(4), 463-480. doi:10.1007/s13132-011-0064-5
- Haakestad, H. & Friberg, J. H. (2017). Deskilling revisited: Labour migration, neo-Taylorism and the degradation of craft work in the Norwegian construction industry. 0(0), 0143831X17735671. doi:10.1177/0143831x17735671
- Hansen, P. B. (2018). *Standardarbeidsforholdets vekst og fall? Fagforeningers, arbeidsgiveres og myndighetenes respons på bemanningsbyråer i verkstedindustrien og holdninger til fast og midlertidig arbeid i Norge 1947-2000. PhD-avhandling i historie*. Oslo: Humanistisk fakultet, Universitetet i Oslo.
- Hatfield, I. (2015). *Self-employment in Europe. The Institute for Public Policy Research*. https://www.ippr.org/files/publications/pdf/self-employment-Europe_Jan2015.pdf:
- Haynes, J. & Marshall, L. (2018). Reluctant entrepreneurs: musicians and entrepreneurship in the 'new' music industry. *The British Journal of Sociology*, 69(2), 459-482.
- Heery, E., Conley, H., Delbridge, R. & Stewart, P. (2004). Beyond the enterprise: trade union representation of freelancers in the UK. *Human Resource Management Journal*, 14(2), 20-35. doi:10.1111/j.1748-8583.2004.tb00117.x
- Heian, M. T. & Hjellbrekke, J. (2017). Kunstner og entreprenør? *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 1(6), 415-435. doi:10.18261/issn.2535-2512-2017-06-01 E
- Heian, M. T., Løyland, K. & Kleppe, B. (2015). Kunstnerundersøkelsen 2013. Kunstnerens inntekter.
- Heiret, J. (2007). «Arbeidslivsrelasjonsforskning på norsk – mellom sosial ingeniørkunst og kritisk forståelse» I J. Hjellbrekke, O. J. Olsen og R. Sakslind (red.) *Arbeid, kunnskap og sosial ulikhet*. Oslo: Unipub. Trygstad m. fl. 2015 (rapport om den norske modellen på virksomhetsnivå)
- Hernes, G. (2006a). *Den norske mikromodellen. Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital. Fafos Rådsprogram 2006-2008. Fafo-notat 2006:25*. Oslo: Fafo
- Hernes, G. (2006b). *Den norske mikromodellen: Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital*. Oslo: FAFO
- Hyman, R. & Gumbrell-McCormick, R. (2017). Resisting labour market insecurity: Old and new actors, rivals or allies? *Journal of Industrial Relations*, 59(4), 538-561. doi:10.1177/0022185617714423
- Hyman, R. (1999) "Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization?," in P. Leisink (red.) *Globalization and Labour Relations*. Cheltenham: Edward Elgar.

- Ingelsrud, M. H. & Falkum, E. (2017). *Helsefagarbeidernes muligheter for utvikling og bruk av kunnskaper og ferdigheter i jobben*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet AFI
- Ingelsrud, M. H. & Falkum, E. (2019). *Heltidskultur i kommunal helse og omsorg. Et spørsmål om fordeling av arbeid*. FoU-resultat 2019:05. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet AFI
- Ingstad, K. (2016). Heltidskultur. I K. Ingstad (red.), *Turnus som fremmer heltidskultur* (s. 14-25). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Jacoby, S. M. (2004). *Employing Bureaucracy Managers, Unions, and the Transformation of Work in the 20th Century*. Revised edition. Taylor & Francis, Inc.
- Jensen, M. B., Johnson, B., Lorenz, E. & Lundvall, B.-Å. (2007). Forms of knowledge and modes of innovation. *Research Policy*, 36, 680-693.
- Jesnes, K. & Nergaard, K. (2019). *Kunst og kultur- organisasjoner i endring. Fafo-rapport 2019:22*. <https://www.fafo.no/images/pub/2019/20719.pdf>
- Jorens, Y., Gillis, D., Valcke, L., De Coninck, J., Devolder, A. & De Coninck, M. (2015). 'Atypical forms of employment in the aviation sector', European social dialogue, European Commission, 2015.
- Kauhanen, M. & Natti, J. (2015). Involuntary Temporary and Part-Time Work, Job Quality and Well-Being at Work. *Social Indicators Research*, 120(3), 783-799. doi:10.1007/s11205-014-0617-7
- Lindström, S. (2016). Artists and multiple job holding: breadwinning work as mediating between bohemian and entrepreneurial identities and behavior. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 6(3), 43-58.
- Lundby, K. (2019). "Arbeiderkollektivet står seg". *Essay. Sosiologen*.
- Lysgaard, S. (1961). *Arbeiderkollektivet: En studie i de underordnedes sosiologi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Nergaard, K. (2010). *Avtalt arbeidstid og arbeidstidsønsker blant deltidsansatte. Arbeidskraftundersøkelsene 2008 og 2009*. Fafo-notat 2010:17. Oslo: Fafo
- Nergaard, K. (2012). *Ufrivillig deltid, bemanningsstrategier og deltidsstillinger i varehandel*. Fafo-rapport 2012:41. Oslo: Fafo
- Nergaard, K. (2016). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv: Nullpunktsanalyse. Fafo-rapport 2016:07*. <https://www.fafo.no/images/pub/2016/20569.pdf>
- Nergaard, K. (2018a). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2016/2017*. Fafo-notat 2018:20. Oslo: Fafo
- Nergaard, K. (2018b). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport*. Oslo: Fafo
- Nergaard, K., Alsos, K., Bråten, M. & Jensen, R. S. (2015). *Tilkallingsvikarer i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 2015:10. Oslo: Fafo
- Nesheim, T. (2016). «Fast ansettelse eller løsere koplinger til virksomheten», I Mikkelsen, A. og Laudal, T. (red): *Strategisk HRM 1*. Oslo Cappelen Damm.
- Nesheim, T. (2017). *Tilknytningsformer for arbeid: Virksomhetsstudien*. Arbeidsnotat nr. 07/17. SAMFUNNS- OG NÆRINGSLIVSFORSKNING AS
- Nicolaisen, H., Kavli, H. C. & Jensen, R. S. (2019a). Chapter 1: Introduction. I H. Nicolaisen, H. C. Kavli & R. S. Jensen (red.), *Dualisation of part-time work. The development of labour market insiders and outsiders* (s. 1-31). Bristol: Policy Press.
- Nicolaisen, H., Kavli, H. C. & Jensen, R. S. (red.). (2019b). *Dualisation of part-time work. The development of labour market insiders and outsiders*. Bristol: Policy Press.
- Nordby, T. (1993). *Arbeiderpartiet og planstyret 1945-1965*. Oslo
- Olsen, K. M. (2006). Atypiske ansettelser – dårlige jobber? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 47(3), 388-409.
- Oppegaard, S. M. N. (2020). Gig- og plattformøkonomien i den norske arbeidslivsmodellen – forutsetninger og konsekvenser. En casestudie av Uber Black i Oslo. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(3), 168-182. doi:10.18261/issn.1504-7989-2020-03-0
- Oslo Economics. (2020). *Kartlegging av omfang og særtrekk ved entrepriser*. OE-rapport 2020-56. Oslo: Oslo Economics
- Piasna, A., Smith, M., Rose, J., Rubery, J., Burchell, B. & Rafferty, A. (2013). Participatory HRM practices and job quality of vulnerable workers. *International Journal of Human Resource Management*, 24(22), 4094-4115. doi:10.1080/09585192.2013.845423
- Putnam, R. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65-78.

- Roverud, L. H., Kjølvik, T. K., Nesheim, T. & Jesnes, K. (2017). Mellomledd i oppdragsmarkedet. *Søkelys på arbeidslivet*, 34(3), 199-215. doi:10.18261/issn.1504-7989-2017-03-04 ER
- Slagstad, R. (2001). De nasjonale strategier. Oslo: PAX
- Srnicek, N. (2017). *Platform capitalism*: John Wiley & Sons.
- Statsansatteloven. (2017). *Lov 16. juni 2017 om statens ansatte mv.*
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67>
- Sterud, T., Christensen, J. O., Johannessen, H. A. & Nordby, K.-C. (2014). *Midlertidig ansettelsesformer og helse - en kunnskapsoversikt*. STAMI-rapport nr. 2. Oslo: STAMI
- Strøm, M., von Simson, K. & Østbakken, K. M. (2018). *Midlertidige ansettelser og grupper med svak tilknytning til arbeidslivet. Rapport-Institutt for Samfunnsforskning-2018:2.*
<https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/2484817>:
- Svalund, J. (2011). *Undersysselsetting og ufrivillig deltid. Varighet og veien videre*. Fafo-rapport 2011:34. Oslo: Fafo
- Svalund, J. & Nielsen, R. A. (2017). Midlertidig ansettelse i Norge – en vei inn i stabilt arbeid? *Søkelys på arbeidslivet*, 34(1-02), 44-62. doi:10.18261/issn.1504-7989.2017-01-02-03
- Svalund, J., Øistad, B. S. & Alsos, K. (2019). *Håndheving av regler for midlertidige ansettelser og innleie* Fafo-rapport 2019:38. Oslo: Fafo
- Thörnquist, A. (2015). False self-employment and other precarious forms of employment in the 'grey area' of the labour market. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31(4), 411-429.
- Torgersen, J. (2012). Faste stillinger for leger i spesialisering - nødvendig og fremtidsrettet. *Tidsskrift for Den norske legeforening*, 132, 1210-1211. doi:10.4045/tidsskr.12.0477
- Umney, C. (2016). The labour market for jazz musicians in Paris and London: Formal regulation and informal norms. *Human Relations*, 69(3), 711-729.
- Umney, C. (2017). Moral economy, intermediaries and intensified competition in the labour market for function musicians. *Work, Employment and Society*, 31(5), 834-850.
 doi:10.1177/0950017017692510
- Umney, C. & Kretsos, L. (2014). Creative labour and collective interaction: the working lives of young jazz musicians in London. *Work, Employment and Society*, 28(4), 571-588.
 doi:10.1177/0950017013491452
- Underthun, A. & Ingelsrud, M. H. (2019). *Lønn og arbeidsforhold i norsk luftfart: En kartlegging*. AFI Rapport 2019:07. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet AFI
- Underthun, A., Ingelsrud, M. H. & Steen, A. H. (2019). *Nye regler for midlertidige ansettelser i staten – en effektevaluering*. AFI Rapport 2019:03. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet
- Underthun, A. & Jordhus-Lier, D. C. (2018). Liminality at work in Norwegian hotels. *Tourism Geographies*, 20(1), 11-28. doi:10.1080/14616688.2017.1314546
- Underthun, A., Steen, A. H. & Ingelsrud, M. H. (2019). *Nye regler for midlertidige ansettelser i staten. En effektevaluering. AFI-rapport 2019:03. Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet.*
https://www.regjeringen.no/contentassets/770a883957164bbda986b8ae02fffa57/rapport_midlertidige_ansettelser_statens.pdf
- Universitets- og høyskoleloven. *Lov 1. april 2005 om universiteter og høyskoler*
- Vandaele, K. (2018). Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. *Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe (June 19, 2018)*. ETUI Research Paper-Working Paper.
- Vosko, L. (2006). «Precarious employment: Towards an improved understanding of labour market insecurity”, in Leah Vosko (ed.) *Precarious employment: Understanding labour market insecurity in Canada*. Sted: McGill-Queen's Press.
- Vosko, L. F. (2010). *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford: Oxford University Press.
- Øistad, B. S., Svalund, J., Dølvik, J. E. & Jesnes, K. (2019). Liberalisering av reglene for midlertidige ansettelser: Hvorfor har virkningene uteblitt? *Søkelys på arbeidslivet*, 36(3), 120-138. doi:10.18261/issn.1504-7989-2019-03-02

POSTADRESSE:

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – storbyuniversitetet
Stensberggata 26
Postboks 4, St. Olavs Plass
0130 Oslo

TELEFON:

93 29 80 30

E-POST:

postmottak-afi@oslomet.no