



Bruk av oppdragstakere i offentlige velferdstjenester

– En litteraturgjennomgang av samfunnsmessige virkninger

Forfatter: Gunnar Gussgard



Kommunekonsult

Rapport nr. 2, 2021

Forfatter: Gunnar Gussgard

Layout og design forside: Ragnhild Løvvold

Trykk: Fagforbundet Grafisk Senter

Opplag: 50

FORORD

Kommunekonsult AS tilbyr kommuner, fylkeskommuner, kommunale virksomheter, statlige foretak, fagforeninger, fagforbund og organisasjoner rådgivning knyttet til deres arbeid med utvikling, omstilling, effektivisering og gjennomføring av sin virksomhet. Selskapet skal gjennom sitt arbeid bidra til en veldrevet og økonomisk solid offentlig sektor. Effektiv og forsvarlig bruk av samfunnets fellesressurser og under god og åpen demokratisk styring er et viktig fokusområde for selskapet.

De oppdrag som Kommunekonsult AS gjennomfører skal ha et klart utredningspreg og hvor produktene i hovedsak er rapporter og notater med vekt på dokumentasjon og med mulighet for etterprøvbarehet.

Denne rapporten er utarbeidet på oppdrag fra Fagforbundet. Det meste av arbeidet ble gjennomført i første halvdel av 2020, men arbeidet ble supplert i januar 2021 med en kort vurdering av beskrivelser i NOU 2020:13. Beskrivelser, analyser og konklusjoner står fullt ut for Kommunekonsult AS sin regning.

Selskapet håper vi med denne rapporten kan bidra til en opplyst diskusjon om bruk av oppdragstakere i offentlige velferdstjenester i Norge.

Oslo, 2021

Gunnar Gussgard
Daglig leder
Kommunekonsult AS

Sammendrag - hovedinntrykk:

Kommunekonsult AS har på oppdrag fra Fagforbundet gjennomgått forskningslitteratur med sikte på å finne forskning om samfunnsmessige virkninger av bruk av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende i norske velferdstjenester i stedet for ansatte i ordinær virksomhet.

Det foreligger nyere forskning om tilknytningsformer i norsk arbeidsliv, hvor det framkommer at det samlede omfanget av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende/frilansere er relativt lite og stabilt selv om mange virksomheter benytter seg av slik arbeidskraft for visse formål. Bruk av slik innleie som erstatning for ordinært ansatte innen offentlig tjenesteproduksjon synes lite.

Bruk av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende innen offentlige velferdstjenester i Norge er omtalt som fenomen i flere forskningspublikasjoner, men synes å være lite studert rent konkret. Hovedbildet er at det foreligger relativt lite eksplisitt og empirisk forskning om samfunnsmessige virkninger av bruk av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende som erstatning for ordinært ansatte innen offentlige velferdstjenester i Norge. Empiriske studier av de samfunnsmessige virkningene av bruk av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende i Norge synes å gjelde mer eller mindre useriøse virksomheter innen andre bransjer, er knyttet til spesifikke eksempler i andre bransjer eller gjelder dem som i andre bransjer er i en gråson mellom ansatte og selvstendige næringsdrivende og som er i en antatt svak posisjon på arbeidsmarkedet.

Derimot synes det i mye forskningslitteratur om norsk arbeidsliv å legges til grunn at faste ansettelse er et gode for den enkelte og for samfunnet, og at atypiske tilknytningsformer til arbeidslivet normalt ikke er tjenlig og at dette utfordrer den norske arbeidslivsmodellen. Det foreligger også mye forskningslitteratur om de overveiende positive samfunnsmessige virkninger av den norske/nordiske arbeidslivsmodellen med faste ansettelse og et organisert arbeidsliv og av mer negative samfunnsmessige virkninger ved et mindre organisert arbeidsliv og med løse tilknytningsformer. Det foreligger dessuten mye litteratur om utviklingen i arbeidslivet mer generelt, både nasjonalt og internasjonalt hvor løse og atypiske tilknytninger til arbeidslivet i hovedsak blir ansett for å være uheldig for samfunnet. Dog er dette ikke entydig.

Det finnes en del forskningslitteratur som beskriver tendenser som trekker i retning av et arbeidsliv med mer fleksible tilknytningsformer, også for Norge sin del. Det kan da synes som et paradoks at en slik faktisk utvikling så langt ikke synes å kunne registreres i Norge i særlig grad selv etter ett eller flere ti-år.

Det er også forskningslitteratur om hvordan løse og atypiske tilknytningsformer til arbeidslivet påvirker den enkelte arbeidstaker, og hvor dette ofte virker negativt og hvor man kan trekke den slutning at dette har samlede negative samfunnsvirkninger. Det er imidlertid også omtalt og avdekket positive effekter for den enkelte. Videre er det en del forskning om virksomheters motivasjon for å knytte til seg oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende og om effekter av dette for virksomhetene særlig ved å gi s.k. numerisk fleksibilitet.

INNHOOLD

Forord	1
Sammendrag	2
1 Oppdragsbeskrivelse og metodikk.	4
2 Generelt om omfang av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende i Norge.	4
3 Oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende i norske velferdstjenester.	5
4 Noen studier av samfunnsmessige virkninger av bruk av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende i Norge.	7
5 Om den norske arbeidslivsmodellen.	9
6 Utviklingstrekk i arbeidslivet.	10
7 Virkninger av atypisk tilknytning til arbeidslivet for den enkelte.	12
8 Virkninger for atypisk tilknytning til arbeidslivet for virksomhetene.	14
9 Oppsummering – hovedinntrykk.	15
Referanser	17
Vedlegg	20

1. Oppdragsbeskrivelse og metodikk.

Kommunekonsult AS har på oppdrag fra Fagforbundet gjennomgått forskningslitteratur med sikte på å finne forskning om samfunnsmessige virkninger av bruk av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende i stedet for ansatte i ordinær virksomhet. Utgangspunktet har vært bruk av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende innen offentlige velferdstjenester i Norge, men i noen grad er det også sett på bruk av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende mer generelt.

Publikasjoner fra relevante norske forskningsinstitusjoner og deres referanser er gjennomgått. De mest vanlige tidsskriftene om arbeidsliv er også gjennomgått. Det er videre søkt i åpne databaser som Idunn og google scholar samt i databaser som Scopus, Academic Search Premier og SocIndex. Søkord, enkeltvis og i kombinasjoner, har vært på norsk og på engelsk, samt på forskere som har studert fenomenet. Søk i fritekst har gitt u håndterlig mange treff (f.eks. 3565 treff i Scopus), slik at flere søk er begrenset til tittel, sammendrag og søkeord (som ga 72 treff på det samme søket i Scopus). Søk er sortert ved vurdering av titler og sammendrag ut i fra relevans. I arbeidet er det påtruffet andre litteraturgjennomganger og oversiktsartikler som også har vært benyttet.

Hoveddelen av oppdraget ble gjennomført i første halvdel av 2020, men arbeidet ble supplert i januar 2021 med en kort vurdering av beskrivelser i NOU 2020:13.

2. Generelt om omfang av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende i Norge.

Forskningsstiftelsen FAFO har i samarbeid med Samfunns- og Næringslivsforskning AS (SNF) fra 2014 til 2018 hatt oppdrag for Arbeids- og sosialdepartementet hvor en har sett på tilknytningsformer til norsk arbeidsliv (Nergaard, 2018). Formålet med prosjektet var å følge med på utviklingen i tilknytningsformer i arbeidsmarkedet, blant annet utbredelsen av, og kjennetegn ved, midlertidige ansettelser, selvstendig næringsdrivende (oppdragstakere) og utleie av arbeidskraft/utleide arbeidstakere. I prosjektet ble det foretatt en nullpunktsanalyse med tall per 2014 der en fant at det i Norge var en lav andel selvstendig næringsdrivende, og at det heller ikke hadde vært noen vekst i andel selvstendige næringsdrivende de siste tiårene. Oppdaterte tall til og med 2017 viste at det ikke var noen vekst i andel selvstendig næringsdrivende totalt. Per 2017 var 5,6 prosent av de sysselsatte selvstendig næringsdrivende (sett bort i fra sysselsatte i primærnæringene). Andelen selvstendig næringsdrivende i Norge ble karakterisert som stabil over tid og lav i en internasjonal sammenheng. Når det gjaldt offentlig sektor ble det pekt på at innleie oftest benyttes for vikariater (se også nedenfor).

I forbindelse med prosjektet foretok SNF en spørreundersøkelse i 2016 i et stort representativt utvalg av norske virksomheter. (Nesheim, 2017). Som påpekt også i den samlede sluttrapporten fra FAFO som det er vist til ovenfor, fant SNF at selvstendige oppdragstakere/frilansere ble benyttet av 30% av virksomhetene.

Andelen var om lag like stor i privat, statlig og kommunal sektor. Omfang av slik innleie i den enkelte virksomhet og varighet ble imidlertid ikke kartlagt. SNF fant videre at bruken av selvstendige oppdragstakere/frilansere økte med størrelse på virksomhetene. Ekstra kapasitet (56 prosent) og tilgang til spesialkompetanse for en begrenset periode (54 prosent) var de to viktigste begrunnelsene. Å dekke vikariater hadde størst betydning i kommunal sektor (43 prosent) og tilgang til spesialkompetanse hadde størst betydning for statlig sektor (83 prosent). SNF analyserte også noen mulige årsakssammenhenger og fant at det i private og statlige virksomheter var en signifikant sammenheng mellom bruk av oppdragstakere/frilansere og prosjektbasert virksomhet, at det i kommunene var en slik sammenheng med sesongsvingninger. Det synes ikke som om SNF fant at bruk av oppdragstakere/frilansere var det vanlige ved virksomhetenes varige og ordinære arbeid.

Institutt for samfunnsforskning har pågående oppdrag for Arbeids- og sosialdepartementet om å se på utvikling av ulike tilknytningsformer i arbeidslivet. Prosjektet ble påbegynt i desember 2018 og avsluttes i desember 2022.

Det foreligger mange publikasjoner som ser på og sammenlikner tilknytningsformer til arbeidslivet i ulike land. Flere av disse ser også på utviklingen over tid. For Norge (og Norden for øvrig) trekkes – ikke overraskende - faste ansettelser fram som den rådende tilknytningsformen. Det pekes videre på at omfanget av selvsysselesatte i Norge er lavt og har vært stabilt i flere tiår. (Steen m.fl., 2019). Det synes heller ikke som om oppdragstakere/selvstendige næringsdrivende med i hovedsak tilknytning til en enkelt oppdragsgiver omtales som fenomen eller registreres å være i framvekst i Norge i publikasjoner hvor land sammenliknes. (Se f.eks. Eurofound, 2015). En typologisering fra denne rapporten er vist i vedlegg og også kort omtalt seinere i dette notatet.

3. Oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende i norske velferdstjenester.

FAFO og Samfunnsøkonomisk analyse har på oppdrag fra Barne- og likestillingsdepartementet nylig sett på lønns-, arbeids- og pensjonsvilkår i offentlig og privat barnevern (Alsos m.fl., 2019). I rapporten omtales bruken av konsulenter dvs. oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende, men det foretas ikke kartlegginger eller dyptgående analyser av omfang eller virkninger. Bruken av konsulenter problematiseres i noen grad. I rapporten pekes det bl.a. på at bruk av konsulenter som ikke er omfattet av tariffavtaler og andre reguleringer kan benyttes av kommersielle og ideelle virksomheter for å forsøke å redusere lønnskostnadene, og at tiltak for å begrense dette kan framstå som fornuftige.

Også andre omtaler bruk av konsulenter/enkeltmannsforetak, og peker på at dette gjøres helt eller delvis av flere private leverandører innen f.eks. barnevern. Omfang eller virkninger er imidlertid ikke studert nærmere. (Se f.eks. Oslo Economics, 2019).

Det eksisterer en del forskning om norske velferdstjenester som indirekte peker på utfordringer ved å ikke ha ordinært ansatte i faste, hele stillinger. Eksempelvis trekkes det fram at det å være fast ansatt i full stilling med relativt lang fartstid på ett sted vil være gode forutsetninger for å skape kontinuitet og stabilitet i beboernes liv på barnevernsinstitusjoner (se Backe-Hansen (red.), 2017).

Noe forskning peker på private velferdsinstitusjoners mulighet til å være friere i sin personalforvaltning, uten at man trekker fram innleie av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende eksplisitt. (Se f.eks. Nyhlen, 2004).

Også i andre publikasjoner pekes det på innleie av arbeidskraft i velferdstjenestene, for eksempel at kortvarige garantier for de private virksomhetenes inntekter fører til bruk av konsulenter framfor faste ansettelser, uten at denne tematikken undersøkes ytterligere. (Se f.eks. Sirris & Hansen, 2019).

FAFO og Samfunnsøkonomisk analyse AS har på oppdrag fra LO sett på konkurransesetting og privatisering i velferdstjenestene (Bjørn m.fl. 2019). I denne forbindelse ble det bl.a. foretatt søk og gjennomgang av relevant forskningslitteratur. Det synes ikke som man fant empirisk forskning om omfang eller samfunnsmessige virkninger av bruk av innleid arbeidskraft i norske velferdstjenester, men dette var heller ikke direkte etterspurt i oppdraget. I rapporten er imidlertid fenomenet omtalt og kommentert i flere sammenhenger, og det er bl.a. vist til Jensen m.fl. (2018) som er omtalt innledningsvis i avsnittet om «Oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende i norske velferdstjenester» i herværende notat. Forskerne fra FAFO og Samfunnsøkonomisk analyse AS har dessuten selv foretatt analyser som er interessante for den tematikk som er rammen for dette notatet. Når det gjelder omfang og fordeling av offentlige, kommersielle og ideelle tjenesteleverandører innen pleie- og omsorgssektoren og renovasjon vises det til at de kommersielle har vokst kraftig innenfor alle tjenestene som forskerne ser på i rapporten. Det pekes videre på at muligheten til å justere kapasiteten bl.a. kan være bedre ved at kommersielle har høyere andel innleid arbeidskraft og midlertidig ansatte og at dette særlig har vært tilfelle innen barnevern. Rapporten ser også på lønnsomhet og finner bl.a. at den har vært stabil høy over tid blant kommersielle aktører i barnevernet. Det pekes på at «(b)ruken av medleverforskriften og innleide konsulenter, lavere lønninger og pensjonskostnader bidrar til å gi god lønnsomhet i særlig kommersielle barnevernsforetak.» (s.160) og at «(l)av andel lønnskostnader av samlede driftsutgifter kan indikere relativt lave lønninger, pensjonskostnader og/eller mye bruk av innleid arbeidskraft (s. 165).

I 2018 ble det satt ned et offentlig utvalg for å gjennomgå offentlige finansierte velferdstjenester i Norge i dag, med sikte på å kartlegge pengestrømmer i offentlig finansierte velferdstjenester, herunder handel mellom nærstående, bruk av skatteparadis, tynnkapitalisering og utbytte. Utvalget skulle bl.a. se på private aktørers organisering med hensyn til ansettelsesformer og bruk av selvstendige næringsdrivende mv. herunder utredning av spørsmål knyttet til

sikring av arbeidstageres lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår. Utvalgets utredning forelå i desember 2020 (NOU 2020:13). Utvalget har sett på og drøftet ulike tilknytningsformer til arbeidslivet generelt og hos private velferdsleverandører. Utvalget peker bl.a. på at bruk av selvstendige oppdragstakere har begrenset omfang og at det foreligger lite data. Dette samsvarer med litteraturgjennomgangen i herværende notat, og utvalget har i stor grad funnet fram til de samme kildene. Korte trekk fra utvalgets vurderinger av noen samfunnsmessige virkninger er omtalt litt seinere i dette notatet.

4. Noen studier av samfunnsmessige virkninger av bruk av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende i Norge.

Enkelte forskningspublikasjoner omhandler samfunnsmessige virkninger av bruk av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende i Norge. Dels gjelder dette mer eller mindre useriøse virksomheter, slik som et nyere eksempel (Winger m.fl., 2017) hvor det trekkes fram at et viktig kjennetegn ved arbeidslivskriminalitet er bruken av ulike metoder til å kamuflere ansettelsesforhold og å framstille forholdet som et selvstendig oppdragsforhold eller en entreprise. Det refereres videre til at de samme aktørene som tidligere har opptrådd som kriminelle innen byggenæringen nå observeres eksempelvis innen helse og omsorg. For øvrig er begrepet «false self-employed» et innarbeidet begrep i forskningslitteraturen. Nye, midlertidige tilknytningsformer i arbeidslivet og økt bruk av selvstendig næringsdrivende som erstatning for faste ansatte er også blant utfordringer som noen kommuner frykter at kan kobles til grovere og mer sammensatt arbeidslivskriminalitet og sosial dumping (NOU 2020:13).

Det foreligger også eldre studier hvor det trekkes fram at lavlønnskonkurransen ved organisering av arbeidstakere som foretak er en del av fenomenet sosial dumping etter EU-utvidelsen i 2004 (se f.eks. Dølvik m.fl., 2008 og Ottersen, 2008).

I en rapport fra Høgskolen Innlandet (Jensen m.fl., 2018) gjøres det et poeng av at fellesgodene genererer betydelige skatteinntekter fordi en vesentlig del av utgiftene til fellesgodene nettopp er lønnskostnader. Det pekes på at disse skatteinntektene er høyest der velferdstjenestene er organisert i offentlig egenregi, noe lavere ved konkurranseutsetting til kommersielle foretak med fast ansatte og at skatteinntektene blir vesentlig lavere dersom organisasjonsformen enkeltpersonforetak benyttes. Videre trekkes det fra at det vil være store økonomiske gevinster for eierne av konkurranseutsatt virksomhet/ kommersielle virksomhet ved å organisere arbeidstakerne i enkeltpersonforetak. I rapporten ses det i skattesammenheng konkret på barnehagesektoren, men premisser og konklusjon vil også gjelde andre velferdstjenester. Det pekes bl.a. på at organisering av gjennom enkeltpersonforetak vil ha en provenyvirkning som er 22 prosent lavere enn om tjenesten leveres på vanlig måte som i offentlig egenregi.

Menon Economics har på oppdrag for Akademikerne gjennomført en analyse av konsekvenser på individ- og samfunnsnivå av forskjeller i skatter og tilgang på

velferdsordninger mellom ulike tilknytningsformer til arbeidslivet. I rapporten vurderes samfunnsøkonomiske konsekvenser av ulike tiltak som i større grad kan likestille selvstendige med ansatte. Det pekes på at noen slike tiltak vil kunne ha en positiv samfunnsøkonomisk nettovirkning, noe som indikerer at bruk av selvstendige uten slike tiltak kan være samfunnsøkonomisk negativt. Men det pekes også på at noen tiltak vil ha negative provenyeffekter. Rapporten inneholder også noen oppstillinger om økonomiske virkninger for den enkelte (Grimsby, m.fl., 2016).

Spørsmålet om uheldige samfunnsøkonomiske virkninger ved bruk av oppdrags-takere/selvstendig næringsdrivende i offentlige velferdstjenester drøftes også i NOU 2020:13. Der problematiseres bl.a. at høye overskudd hos noen private leverandører av velferdstjenester kan skyldes bruk av billigere innleid arbeidskraft eller selvstendig næringsdrivende, med en omfordelingseffekt ved at ansatte får mindre betalt for arbeidet, mens eierne får høyere avkastning på kapitalen. Utvalget peker på at en slik omfordeling vil føre til økt ulikhet som over tid kan ha noen uheldige samfunnsmessige virkninger.

Flere forskningspublikasjoner peker på ulik tilgang på velferdsordninger for ansatte og for selvstendige, uten at dette direkte eller omfattende analyseres samfunnsmessig. Til dels er det utarbeidet typologiserende illustrasjoner på dette (se f.eks. Jesnes & Rolandsson, 2020).

Det er i og for seg interessant at artikkelen som det er vist til ovenfor og rapporten som artikkelen inngår i (Jesnes & Oppegaard, 2020) trekker fram forhold som er negative for selvstendige næringsdrivende generelt og at dette er utfordringer som de mener bør adresseres politisk. Rapporten tar imidlertid konkret for seg Uber-sjåfører (Norge, Danmark, Sverige, Finland), tekniske oversettere (Finland og Sverige), Hilfr-renholdere (Danmark) og Foodora-syklister (Norge). Rapporten peker på en del negative faktorer både for den enkelte og for samfunnet, dels opplevd og dels potensielt. Selv om de konkrete eksemplene ikke gjelder offentlige velferdstjenester, har rapporten tilsynelatende en ambisjon om å peke på utviklingstrekk i arbeidslivet som man bør være oppmerksom på mer generelt. Se litt nærmere omtale i avsnittet om «Utviklingstrekk i arbeidslivet» seinere i dette notatet. Flere av de involverte forskerne har for øvrig selv eller sammen med andre publisert flere artikler/rapporter om de samme fenomenene og gruppene, men perspektivet er formidlingsvirksomheten som muliggjøres gjennom bruk av ny teknologi og som faller litt utenom formålet med foreliggende notat.

Når det gjelder ny teknologi som lettere kan formidle arbeid fra selvstendige er det også forskningspublikasjoner som trekker fram positive samfunnseffekter. Ved å redusere transaksjonskostnadene gjennom nye digitale plattformer vil dette gi samfunnsmessige besparelser og kan gi økonomisk vekst. (Se f.eks. Ingerød m.fl., 2019.)

Videre foreligger publikasjoner av entreprenørskap hvor de positive effektene av selvstendige vektlegges. Det synes som om det i norsk sammenheng ikke foreligger empirisk forskning om slik entreprenørskap innen velferdstjenester,

men i Sverige har man sett på dette særlig etter LOV-reformen (lov om valgfrihetsystem innen offentlig omsorg) som ble innført fra 2008.

5. Om den norske arbeidslivsmodellen.

Det finnes mye forskning om den nordiske og norske samfunnsmodellen, hvor et organisert arbeidsliv inngår som ett av elementene. I det store og hele dokumenteres positive effekter. Også i den generelle politisk debatt synes det å være enighet om modellens styrker. Det er på denne bakgrunn neppe nødvendig å oppsummere alle forskningspublikasjonene om den nordiske/norske modellen, som til dels tar for seg spesifikke elementer. Noen eksempler er gjengitt nedenfor som illustrasjoner.

En nordisk forskergruppe under koordinering av FAFO studerte over flere år den nordiske modellen, og peker på at den nordiske modellen har gitt gode resultater (Dølvik m.fl. 2014.) Sammen med FAFO og InFuture ser LO Stat og Spekter på «kjernen i den norske modellen og hvordan den kan bli en supermodell for framtiden». I en nylig rapport fra dette arbeidet (Fløtten & Jordfald, 2019) heter det bl.a.: at modellen står sterkt og har vist seg robust og omstillingsdyktig, men at den står overfor flere krevende utviklingstrekk framover. Det pekes på at en av hovedutfordringene er at grunnpilarene ikke begynner å forvitne.

Arbeidslivslivspilaren som er en av grunnpilarene i modellen er også studert mer inngående, m.h.t. effekter på produksjon, produktivitet, sysselsetting, omstilling, fordeling, velferd m.v. Det foreligger studier både på makro og mikronivå. Dels har man sett på sammenlikninger mellom land. Også i offentlige utredninger slik som NOU 2016:15 trekkes det fram at den norske samfunns- og arbeidslivsmodellen har bidratt til god produktivitsutvikling, lav arbeidsledighet og jevn inntektsfordeling. I en rapport fra OECD om kollektive lønnsforhandlinger som ble lansert i november 2019 trekkes det fram på at et velorganisert arbeidsliv med kollektive lønnsforhandlinger på nasjonalt nivå er bra for samfunnet, bedriftene og arbeidstakerne. Systemet gir et svært godt fungerende arbeidsmarked og motvirker også økonomiske ulikheter (OECD, 2019).

Det foreligger også publikasjoner hvor man har trukket inn mulige effekter på den norske arbeidslivsmodellen av midlertidige ansatte og innleie. Se f.eks. Berg m.fl., 2016.):

«Dersom mer av ansettelsene gjøres gjennom midlertidige kontrakter eller innleie fra bemanningsforetak, kan arbeidsgivers insentiver til å investere i kompetanseheving svekkes. Lavere investeringer i kompetanseheving i arbeidslivet, kan gjøre arbeidstakerne mindre kompetente til å løse framtidens arbeidsoppgaver og derigjennom svekke produktivitsveksten framover.» (s. 4)

«Dersom man får en utvikling der midlertidig arbeidskraft går på bekostning av faste stillinger, vil dette videre kunne skape et press på konkurransen om de faste stillingene, og man vil få et mer ekskluderende

arbeidsliv som slår negativt ut for de svakeste arbeidstakergruppene. Men det vil også kunne skyve en del av de som i dag har fast stilling over til konkurransen om de midlertidige stillingene. ...» (s. 43)

Faste ansettelser er imidlertid hovedregelen i det norske og nordiske arbeidslivet og arbeidslivets institusjoner. Det norske arbeidslivet er kjennetegnet av godt organiserte parter både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, relativt jevn lønnsfordeling og en høy andel faste ansettelser sammenliknet med andre land. Norsk, nordisk og internasjonal forskningslitteratur trekker fram at «the standard employment relationship» med fast tilsetning i full stilling hos en arbeidsgiver har vært basisen i de nordiske velferdsordningene og arbeidsmarkeder og – institusjoner i etterkrigstida. (Se f.eks. oversiktsartikkelen av Ilsøe m.fl. (2019). Artikkelen og spesialnummeret som artikkelen inngår i er omtalt noe nærmere i avsnittet om «Utviklingstrekk i arbeidslivet» nedenfor). For øvrig er fast tilsetning fortsatt oppfattet som gjeldende norm i Norge, og regjeringer av ulik farge har pekt på at faste ansettelser skal være hovedregelen i et arbeidsliv som skal være preget av trygge og anstendige arbeidsvilkår.

6. Utviklingstrekk i arbeidslivet.

Det har i noen ti-år både i Norge og internasjonalt blitt publisert forskning om en utvikling i arbeidslivet i retning av mer atypiske tilknytningsformer. Dette gjelder slikt som midlertidige tilsetninger, tilkallingsvikarer, 0-timers-kontrakter, innleie og ulike former for selvstendige næringsdrivende. Det synes som om man har antatt og til dels observert at atypiske tilknytningsformer blir vanligere og at det kan fryktes og i noen grad registreres en dualisering av arbeidslivet. Til dels pekes det på utfordringer som dette kan gi for den enkeltes jobbsikkerhet og inntekt, på fordelingsvirkninger i samfunnet m.h.t. inntekt, marginalisering og utenforskap, på virkninger for arbeidslivets institusjoner, lønnsdannning etc. men også for tillit og den generelle samfunnsutvikling. Deler av dette er det allerede gitt noen eksempler på i dette notatet.

Norges forskningsråd hadde program for arbeidslivsforskning fra 2002 til 2011. For å fange opp viktige utfordringer for arbeidslivsforskningen bestilte programstyret to artikkelsamlinger med utviklingstrekk, kunnskapsstatus og forskningsutfordringer. I den ene artikkelsamlingen (Pål Schøne (red.), 2005) ble det bl.a. sett på midlertidige ansettelser i vid forstand. I en av artiklene (Nergaard, 2005, s. 14) heter det bl.a.:

«Både forskere og beslutningstakere har de siste årene rettet økt oppmerksomhet mot det som noe omtrentlig benevnes som atypisk arbeid i betydningen atypiske ansettelser (nonstandard contracts). Eksempler er midlertidige ansatte, arbeidsutleie gjennom vikarbyrå/bemanningselskap, visse typer selvstendige arbeidstakere og i enkelte sammenhenger også deltidsarbeidende. En forklaring på at man er opptatt av denne type ansettelser, er at det har vært en vekst i denne type ansettelser og at dette oppfattes som sentrale elementer ved moderne arbeidsmarkeder.»

I norsk sammenheng (men med bl.a. utgangspunkt i internasjonal litteratur) er det for flere år siden pekt på at det rådende paradigmet hvor arbeidslivet forstås som topartsrelasjoner hvor det inngås ansettelseskontrakter mellom arbeidsgiver og arbeidstaker utfordres. I en artikkel fra 2009 trekkes det fram at forestillingen om topartsrelasjonen og klare organisatoriske grenser utfordres langs flere dimensjoner, herunder om topartsrelasjonen vil preges av mer kortsiktige kontrakter, om det blir større innslag av atypiske ansettelsesrelasjoner og om arbeidsgiveransvaret fragmenteres. I artikkelen pekes det på både negative og mer positive utviklingstrekk og muligheter, og det argumenteres for at man vil se økt mangfoldighet og kompleksitet i arbeids- og organisasjonsformer heller en framveksten av et alternativt paradigme. (Nesheim, 2009).

Det foreligger flere publikasjoner om midlertidige tilsetninger i Norge. For eksempel er flere studier gjennomført etter endringene i arbeidsmiljøloven som fra 2015 ga økt adgang til å ansette midlertidig. Det er i og for seg interessant å merke seg at en studie finner få tegn til at reformen har bidratt til økt sysselsetting totalt sett, men at personer fra utsatte grupper har en større andel av de midlertidige/korte jobbene etter reformen. Det pekes videre på at både utsatte grupper og majoritetsbefolkningen derfor har lavere jobbsikkerhet etter reformen (Strøm m.fl., 2018). Andre studier viser til liknende funn. Imidlertid faller slike funn litt utenfor formålet med gjennomgangen i herværende notat.

Flere studier typologiserer ulike framvoksende løsere tilknytningsformer til arbeidslivet. I vedlegg er vist figur over en typologisering der graden av selvstendig næringsdrivende er en av dimensjonene. Typologiseringen er benyttet til å beskrive framvekst av ulike tilknytningsformer i ulike EU-/EØS-land, herunder Norge. Det er kort vist til publikasjonen tidligere i dette notatet. (Eurofound, 2015). Også OECD og ILO publiserer rapporter om utviklingen i tilknytningsformene i arbeidslivet.

Blant enda mer advarende publikasjoner om virkningen av det nye arbeidslivet på samfunnsnivå peker Guy Standing på framvekst av prekariatet som en ny samfunnsklasse preget av folk med korttidskontrakter, ringevikarer, frilansere og jobbsøkende migranter uten tillit til og forankring i etablerte samfunnsinstitusjoner. (Norsk utgave: Standing, 2014.) Boka er ofte sitert, men omhandler ikke spesifikke norske forhold. En mer nøktern og tilpasset gjennomgang til norske forhold finnes i boka «Løsarbeidersamfunnet» (Eldring & Ørjasæter, 2018).

I en nyere norsk studie er det brukt registerdata for å analysere fordelingen av fem typer langvarige arbeidstilknytninger (Elstad & Heggebø, 2019). Utgangspunktet var at mange undersøkelser kunne tyde på at «atypiske» arbeidstilknytninger har økt i avanserte kapitalistiske økonomier samtidig som langvarige faste heltids-ansettelser kan ha fått redusert betydning. Studien viste at ... *«vel åtte prosent hadde vedvarende lave arbeidsinntekter med hyppig inntektsnedgang, noe som tyder på en prekariat-liknende arbeidstilknytning, men andelen i denne situasjonen hadde ikke økt siden 1990-tallet.»* (s. 139). Forskerne peker på at dette stemmer dårlig med Standings påstand om at prekariatet

vokser og at det sår tvil om Standings kvantitative antakelser, i det minste norsk sammenheng.

Nordic Journal of Working Life Studies utga i 2019 en spesialutgave om s.k. prekære arbeidstilknytninger i nordisk sammenheng. I spesialutgaven foreligger oversikt/introduksjon til nyere nordiske studier av slike fenomener. I denne oversiktsartikkelen (Ilsøe m.fl., 2019) pekes det på at selv om «standard employment relationship» utviklet seg til å bli grunnlaget for de nordiske velferds- og arbeidsmarkedsordningene i det 20 århundre, utfordres dette av veksten i nye måter å organisere arbeidslivet på som plattform-arbeid, vikarbyråer og nulltimers-kontrakter. Det pekes videre på at faste heltidsstillinger fortsatt dominerer i Norden og utgjør om lag to tredeler av arbeidsmarkedet mens «nonstandard contracts» utgjør om lag en tredel.

Flere publikasjoner peker på (mulig) utvikling i retning av skarpere skille mellom dem som er innenfor den sikre delen av virksomhetene og arbeidsmarkedet og de som er utenfor på usikre og atypiske kontrakter. (Se f.eks. Kalleberg & Vallas, 2017). Det pekes også på at et mer polarisert arbeidsliv øker risikoen for å øke skillet mellom arbeid som krever høykompetent versus lavkompetent arbeidskraft. Mulighetene for et mer polarisert eller dualisert arbeidsliv også i Norden påpekes (Se f.eks. Berglund m.fl., 2020).

En utvikling med bruk av nye teknologiske plattformer for kobling av tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft kan øke faren for en slik todeling med økt sårbarhet for en del selvstendige/selvsysselsatte og mulige negative konsekvenser for samfunnet for øvrig. I en ny publikasjon (Jesnes & Oppegaard, 2020) pekes det på at selv om slike arbeidsforhold fremdeles er marginale i de nordiske landene innebærer de en potensiell utfordring. Det påpekes at dersom lavt kvalifisert plattform-arbeid vokser i omfang kan det gi et tydeligere skille mellom dem som er på innsiden og utsiden av (det ordinære) arbeidsmarkedet, s.k. dualisering.

I lys av at det som nevnt ovenfor finnes en del forskningslitteratur som beskriver tendenser som trekker i retning av et arbeidsliv med mer fleksible tilknytningsformer også for Norge sin del, kan det imidlertid synes som et paradoks at en slik faktisk utvikling ikke synes å kunne registreres i Norge i særlig grad selv etter ett eller flere ti-år. Det pekes på at endringene kan være på vei, men at enn så lenge har ikke tilstandene endret seg markant. (se f.eks. Grünfeld m.fl., 2016).

7. Virkninger av atypisk tilknytning til arbeidslivet for den enkelte.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) utarbeidet i 2015 en oversikt over forskning om midlertidige ansettelse, herunder også noen grad innleie av arbeidskraft og bruk av selvstendige næringsdrivende. (Bergene m.fl., 2015).

Arbeidsforskningsinstituttet ved HIOA.) Hovedtilnærmingen har vært å se om forskningen kan gi svar på om midlertidighet innebærer en styrking eller en svekkelse av individers og grupper arbeidslivstilknytning sett opp mot

standardarbeidsforholdet med fast ansettelse i fulltidsstilling hos en arbeidsgiver. Kunnskapsoversikten viser «...først og fremst at det i liten grad finnes forskningsmessig enighet og entydige svar når det gjelder midlertidighet» (s. 3). Rapporten sorterer den norske og internasjonale forskningen om midlertidighet i to hovedperspektiver: Integreringsperspektivet som vektlegger styrking av arbeidsmarkedsdeltakelsen og hvor en trekker fram springbrettmekanismen der midlertidige ansettelser fungerer som en inngangsport til arbeidslivet. Innelåsingsperspektivet hvor individers og gruppers arbeidslivstilknytning svekkes med midlertidighet og hvor segmenteringsteori er den dominerende tilnærmingen. I rapporten har en også sett litt på forskning om makroøkonomiske effekter av midlertidighet, der en heller ikke finner entydige svar.

Det foreligger også en del forskningslitteratur om hvorfor personer velger å arbeide som selvstendige næringsdrivende og frilansere (og også vikarer, andre midlertidig ansatte m.m.), kartlagt ved spørreundersøkelser og dybdeintervjuer. Blant de positive sidene pekes det på forhold som frihet, variasjon, tilpasning til studier, familiesituasjon, fritid etc. Blant de negative sidene trekkes fram usikkerhet for inntekt, variable arbeidstidspunkt, dårligere sosiale ordninger, mangelfull integrering i arbeidsfellesskap kollegialt og med tanke på systematisk kompetanseutvikling etc. Studier viser for øvrig at løsere tilknytning til arbeidsmarkedet reduserer sannsynligheten for lykke og optimisme. Det er også publisert studier som viser at innleid arbeidskraft i mindre grad blir integrert i HMS-arbeidet i virksomhetene, bl.a. i den norske oljesektoren. Det vises for øvrig til andre deler av dette notatet.

Det er også studier av likestillingsvirkninger av det å være selvstendig næringsdrivende. Likestillingseffektene synes å være sammensatte og til dels sprikende. I sammenlikninger mellom land synes virkemidler i familiepolitikken slik som permisjonsordninger og barnehage å ha betydning for likestillingseffekten ved å være selvstendig næringsdrivende.

Også helseeffekter for selvstendige næringsdrivende og midlertidig ansatte er studert. Statens arbeidsmiljøinstitutt foretok for noen få år siden en gjennomgang av forskning om midlertidige ansettelser og evt. helsekonsekvenser av dette. (Sterud, m.fl., 2014.) Man fant at studier viste at midlertidig ansatte ser ut til å ha høyere forekomst av psykiske plager. En fant også en forhøyet risiko for arbeidsskader blant midlertidig ansatte, men sykefraværet var lavere. Helse- og sykdomsrisikoen syntes å være høyere i midlertidige jobber med høy grad av usikkerhet og ustabilitet. Andre publikasjoner trekker fram at løs tilknytning til arbeidslivet synes generelt å kunne ha samvariasjon med dårligere helse. Det synes imidlertid å være liten sammenheng mellom å være selvstendig næringsdrivende i seg selv sammenliknet med ordinært ansatte i samme type virksomhet med tanke på helse og levealder. Effektene synes å ha større sammenheng med andre sosio-økonomiske variable og yrker. Noen studier er veldig spesifikke, som f.eks. sykefravær blant ansatte sykehusleger sammenliknet med privatpraktiserende leger, og faller utenfor det som er formålet for dette notatet.

I flere av publikasjonene som er omtalt tidligere i dette notatet (bl.a. Jesnes & Oppegaard, 2020) pekes det på at plattform-kompanienes modell med å basere seg på selvstendige som arbeidskraft overfører risiko og kostnader som forbindes med arbeidsforhold til den enkelte. Dette gjelder slikt som lønn under sykdom, feriepenger, pensjon, yrkesskadeforsikringer etc. Slikt er dels individuelle virkninger ved atypisk arbeid, men som nevnt tidligere i dette notatet trekkes også slike forhold fram som en bredere samfunnsmessig utfordring.

8. Virkninger for atypisk tilknytning til arbeidslivet for virksomhetene.

Innen organisasjonsvitenskapen er det i denne sammenheng mye vist til «klassikeren» om den fleksible virksomhet. (Atkinson, 1984). Grunn-tanken er at virksomhetene knytter til seg kompetanse til sin kjernevirksomhet, særlig kompetanse som er tidkrevende å utvikle og som kan være krevende å kjøpe inn. Så kjøper virksomhetene inn lavkvalifisert arbeidskraft og arbeidskraft som følger av variasjon i oppdragsmengde som f.eks. sesongvariasjoner. Ved å gi virksomhetene s.k. numerisk fleksibilitet øker den gjennomsnittlige produktiviteten og inntjeningspotensialet. Bemanningsbyråer, selvstendige næringsdrivende, tilkallingsvikarer m.v. er måter å organisere denne fleksibiliteten på. Innen norske velferdstjenester hvor behov kan endres i løpet av kort tid er tilkallingsvikarer, ekstravakter for ansatte i små stillingsbrøker og bruk av bemanningsbyrå (særlig i ferier) vanlige måter å oppnå numerisk fleksibilitet. Dette gjelder både velferdstjenester som drives i offentlig egenregi og tjenester som leveres av private virksomheter. Fenomenet er veldokumentert, og førfølges ikke videre i dette notatet.

Teknologisk utvikling og nye IKT-plattformer forenkler kobling mellom tilbud og etterspørsel etter kapasitet og kompetanse. Dette gir også tradisjonelle virksomheter utvidete muligheter for numerisk fleksibilitet. Til dels er dette samme fenomen som er omtalt om plattform-økonomien tidligere i dette notatet. Det er imidlertid interessant å registrere at store internasjonale konsulentfirma (som f.eks. Accenture) nå tilbyr også tradisjonelle virksomheter å organisere sin virksomhet ved i større grad å utnytte den nye teknologien til å kjøpe inn arbeidskraft «just in time». Slike utviklingstrekk er beskrevet i forskningslitteraturen, men synes i liten grad å være empirisk studert, i alle fall ikke i norsk sammenheng.

Organisasjonslitteratur trekker imidlertid også fram at innleie av arbeidskraft i ulike former ikke nødvendigvis er det foretrukne alternativet for virksomhetene, men tvinger seg fram som en løsning når man ikke klarer å rekruttere arbeidskraft til faste stillinger. Det pekes også på at virksomheter opplyser at de kan ha problemer med å innovasjon, målrettet kompetanseutvikling og ivareta HMS-ansvar ved utstrakt bruk av innleie.

Det foreligger dessuten noen vitenskapelige publikasjoner om f.eks. fosterforeldre som oppdragstakere og om bruk av innleide konsulenter til behandling av kommunale barnevernssaker, men disse synes å være utenfor det som er denne gjennomgangen sitt formål og er dermed ikke omtalt nærmere i dette notatet.

9. Oppsummering – hovedinntrykk.

Samlet gir denne gjennomgangen et slikt hovedinntrykk av nyere forskningslitteratur om bruk av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende i norske velferdstjenester:

Det framkommer at det samlede omfanget av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende/frilansere er relativt lite og stabilt selv om mange virksomheter benytter seg av slik arbeidskraft for visse formål. Bruk av slik innleie som erstatning for ordinært ansatte innen offentlig tjenesteproduksjon synes lite.

Bruk av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende innen offentlige velferdstjenester i Norge er omtalt som fenomen i flere forskningspublikasjoner, men synes å være lite studert rent konkret. Hovedbildet er at det foreligger relativt lite eksplisitt og empirisk forskning om samfunnsmessige virkninger av bruk av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende som erstatning for ordinært ansatte innen offentlige velferdstjenester i Norge. Empiriske studier av de samfunnsmessige virkningene av bruk av oppdragstakere/selvstendig næringsdrivende i Norge synes å gjelde mer eller mindre useriøse virksomheter innen andre bransjer, er knyttet til spesifikke eksempler i andre bransjer eller gjelder dem som i andre bransjer er i en gråson mellom ansatte og selvstendige næringsdrivende og som er i en antatt svak posisjon på arbeidsmarkedet (slik som f.eks. Foodora-syklister).

Derimot synes det i mye forskningslitteratur om norsk arbeidsliv å legges til grunn at faste ansettelse er et gode for den enkelte og for samfunnet, og at atypiske tilknytningsformer til arbeidslivet normalt ikke er tjenlig og at dette utfordrer den norske arbeidslivsmodellen. Det foreligger også mye forskningslitteratur om de overveiende positive samfunnsmessige virkninger av den norske/nordiske arbeidslivsmodellen med faste ansettelse og et organisert arbeidsliv og av mer negative samfunnsmessige virkninger ved et mindre organisert arbeidsliv og med løse tilknytningsformer. Det foreligger dessuten mye litteratur om utviklingen i arbeidslivet mer generelt, både nasjonalt og internasjonalt hvor løse og atypiske tilknytninger til arbeidslivet i hovedsak blir ansett for å være uheldig for samfunnet. Dog er dette ikke entydig.

Det finnes en del forskningslitteratur som beskriver tendenser som trekker i retning av et arbeidsliv med mer fleksible tilknytningsformer, også for Norge sin del. Det kan da synes som et paradoks at en slik faktisk utvikling så langt ikke synes å kunne registreres i Norge i særlig grad selv etter ett eller flere ti-år.

Det er også forskningslitteratur om hvordan løse og atypiske tilknytningsformer til arbeidslivet påvirker den enkelte arbeidstaker, og hvor dette ofte virker negativt og hvor man kan trekke den slutning at dette har samlede negative samfunnsvirkninger. Det er imidlertid også omtalt og avdekket positive effekter for den enkelte. Videre er det en del forskning om virksomheters motivasjon for å knytte til seg oppdragstakere/ selvstendig næringsdrivende og om effekter av dette for virksomhetene særlig ved å gi s.k. numerisk fleksibilitet.

Referanser:

Alsos, K., Bergene, A.C., Bjøru, E.C., Hippe, J.M., Holte, J.H., Ibenholt, K. & Røtnes, R. (2019): «Lønns-, arbeids- og pensjonsvilkår i offentlig og privat barnevern.», FAFO-rapport 2019:05.

Atkinson, J. (1984): «The Flexible Firm and the Shape of Jobs to Come.», Labour Market Issues No. 5, Ruskin College, Oxford.

Backe-Hansen, E. (red.), Løvgren, M., Neumann, C.B., & Størø, J. (2017): «God omsorg i barnevernsinstitusjoner.», Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring, NOVA, rapport 12/2017.

Berg, S.L., Bjørnstad, R. & Mark, M.S. (2016): «Den norske arbeidslivsmodellen med produktivitet i verdenstoppen.», Samfunnsøkonomisk analyse AS. Rapport nr. 37-2016.

Bergene, A., Egeland, C., & Hansen, P.: «Når unntaket blir en del av regelen: En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelser.», AFI-rapport 1/2015. Arbeidsforskningsinstituttet ved HIOA.

Berglund, T., Alasoini, T., Dølvik, J.E., Rasmussen, S., Steen, J.R. & Varje, P. (2020): «Changes in the occupational structure of Nordic employment: Upgrading or polarization?», Nordic future of work project 2017–2020: Working paper 2. Oslo.

Bjøru, E.C., Hippe, J.M., Holte, J.H., Røtnes, R., Trygstad, S.C. & Bergene, A.C. (2019): «Når velferd er til salgs Ideelle og kommersielle leverandører av velferdstjenester», Fafu-rapport 2019:11.

Dølvik, J., Eldring, L. & Ødegård, A.M. (2005): «Lavlønnskurranser og sosial dumping – utfordringer for det seriøse arbeidslivet.», FAFO-rapport 485.

Dølvik, J.E., Fløtten, T., Hippe, J.M. & Jordfald, B. (2014): «Den nordiske modellen mot 2030. Et nytt kapittel?», Fafu-rapport 2014:46

Eggen, F.W., Gottschalk, P., Nymoen, R., Ognedal, T. & Rybalka, M (2017): «Analyse av former, omfang og utvikling i arbeidslivskriminalitet.», Samfunnsøkonomisk analyse AS, Rapport 69-2017.

Eldring, L. & Ørjasæter, E. (2018): «Løsarbeidersamfunnet», Cappelen Damm Akademisk.

Elstad, J.I. & Heggebø, K. (2019): «Et voksende prekariat? Langvarige tilknytninger til arbeidslivet blant kjernegruppene i arbeidsmarkedet.» i Søkelys på arbeidslivet 03/2019, Volum 36.

Eurofound (2015): “New forms of employment.”, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Fløtten, F. & Jordfald, B. (2019): «Den norske modellen – en supermodell?», LO Stat, FAFO, Spekter.

Grimsby, G., Eide, L.S. & Grünfeld, L.A. (2016): «Organisering av arbeidsliv. Forskjeller i skatt og tilgang på velferdsgoder.», Menon-publikasjon nr. 55/2016.

Grünfeld, L.A., Salvanes, K.G., Hvide, H., Jensen, T.B. & Skogstrøm, J.F. (2016): «Selvstendig næringsdrivende i Norge. Hvem er de og hva betyr de for fremtidens arbeidsmarked?», Menon-publikasjon nr. 14/2016.

Ilsøe, A., Larsen, T.P. & Rasmussen, S. (2019): «Precarious Work in the Nordics: Introduction to The Theme of The Special Issue.», Nordic journal of working life studies, Volume 9, Number S6.

Jensen, B., Antonsen, S., Erichsen, A.B., Voldnes, F., Schade, S.M., & Høin, G. (2018): «Kommersialisering av fellesgodene.», Skriftserien nr. 2 – 2018. Høgskolen Innlandet.

Jesnes, K. & Oppegaard, S.M.N. (2020): «Platform work in the Nordic Models: Issues, cases and responses.», TemaNord 2020:513, Nordisk Ministerråd.

Jesnes, K. & Rolandsson, B (2020): «Chapter 2. Platforms at work – issues of concern.» i Jesnes, K. & Oppegaard, S.M.N.: «Platform work in the Nordic Models: Issues, cases and responses.», TemaNord 2020:513, Nordisk Ministerråd.

Kalleberg, A.L. & Vallas, S.P. (2017): «Probing precarious work: Theory, research, and politics.» i «Precarious work. Research in the Sociology of Work», Bingley: Emerald Publishing Limited.

Nergaard, K. (2005): «Midlertidige ansettelser som forskningsfelt.» i Schøne, P. (red.) (2005): «Det nye arbeidsmarkedet Kunnskapsstatus og problemstillinger.», Norges Forskningsråd.

Nergaard, K. (2018): «Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport.», FAFO-rapport 2018:38.

Nesheim, T. (2009): «Mot et paradigmeskifte i forståelsen av arbeid og organisasjon.», i Sosiologisk tidsskrift 01/2009, Volum 17.

Nesheim, T. (2017): «Tilknytningsformer for arbeid: Virksomhetsstudien.», Arbeidsnotat nr. 07/17. SNF.

Nordic Journal of Working Life Studies (2019): «Precarious Work in the Nordics.», Vol 9 – 2019: Special issue No S6, Aalborg University, Denmark.

NOU 2020:13 «Private aktører i velferdsstaten — Velferdstjenestevalgets delutredning I og II om offentlig finansierte velferdstjenester.»

Nyhlen, B. (2004): «Privatisering som konsekvens av og middel i organiseringen av forvaltningen – Erfaringer med private barneverninstitusjoner,» i Norsk statsvitenskapelig tidsskrift, 03/2004, Volum 20.

OECD (2019): «Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work», OECD Publishing, Paris.

Oslo Economics (2019): «Analyse av konkurranseforholdene i markedene for tiltak og tjenester til statlig og kommunalt barnevern.», OE-rapport 2019:43.

Ottersen, G. (2008): «Lavlønnskonkurranse ved organisering av arbeidstakere som foretak.», Arbeidsrett 01/2008, Volum 5.

Schøne, P. (red.) (2005): «Det nye arbeidsmarkedet Kunnskapsstatus og problemstillinger.», Norges Forskningsråd.

Sirris S. & og Hansen, T.A. (2019): «Integrere eller isolere? Lederes ivaretagelse av samfunnsansvar i private virksomheter som produserer offentlige velferdstjenester.» i Tidsskrift for psykisk helsearbeid, 03/2019, Volum 16.

Standing, G. (2014): «Prekariatet – den nye farlige klassen», Res Publica.

Steen, J.I., Steen, J.R., Jesnes, K. & Røtnes, R. (2019): «The knowledge-intensive platform economy in the Nordic countries». Nordic Innovation 2019.

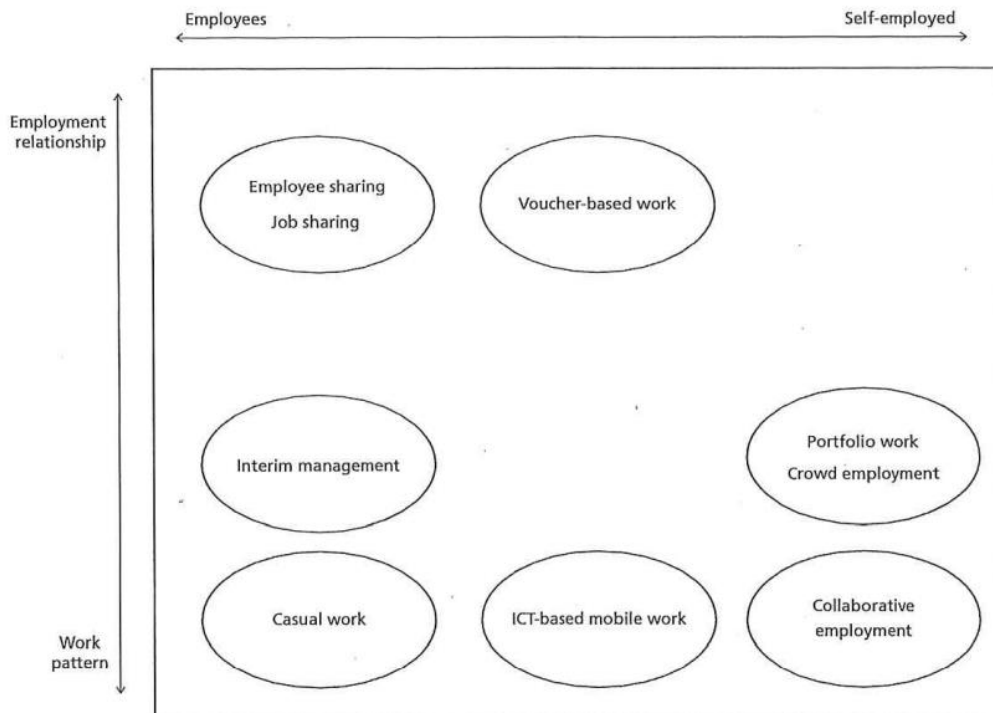
Sterud, T., Christensen, J.O., Johannessen, H.A. & Nordby, C.-N. (2014): «Midlertidig ansettelsesformer og helse – en kunnskapsoversikt.». STAMI-rapport nr. 2-2014.

Strøm, M., von Simson, K. & Østbakken, K.M. (2018): «Midlertidige ansettelser og grupper med svak tilknytning til arbeidslivet.», Rapport - Institutt for samfunnsforskning; 2018:2.

Vedlegg:

Fra Eurofound (2015): "New forms of employment.", Publications Office of the European Union, Luxembourg, s.8.

Figure 2: Classification of nine new forms of employment



Source: Eurofound



Kommunekonsult

kommunekonsult.no