

Rapport 2022:7

Arbeidskraftstrategier og bruk av ulike tilknytningsformer i arbeidslivet

Delrapport om arbeidsgiveres
begrunnelser for å ansette eller
bruke ekstern arbeidskraft

Marjan Nadim og Julia Orupabo

© Institutt for samfunnsforskning 2022
Rapport 2022:7

Institutt for samfunnsforskning

Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo

ISBN (trykk): 978-82-7763-742-6

ISBN (digital): 978-82-7763-743-3

ISSN (trykk): 0333-3671

ISSN (digital): 1891-4314

www.samfunnsforskning.no

Innhold

| | |
|--|----|
| Forord | 5 |
| Sammendrag | 6 |
| English summary | 8 |
| 1 Innledning | 9 |
| Bakgrunn og teoretiske perspektiver | 10 |
| Hvorfor studere arbeidsgivere? | 11 |
| Samme jobb, men ulik tilknytning | 12 |
| Kort om ulike tilknytningsformer | 13 |
| Rapportstruktur | 15 |
| 2 Metode og data | 16 |
| Utvalg og metode | 16 |
| Om virksomhetene | 18 |
| 3 Ulike tilknytningsformer blant teknikere og frisører | 20 |
| Utviklingstrekk og blandede tilknytningsformer | 20 |
| Å være selvstendig næringsdrivende frisør eller tekniker | 22 |
| Arbeidsgivernes arbeidskraftstrategier | 23 |
| 4 Økonomiske begrunnelser | 25 |
| Ansettelse er dyrt | 25 |
| Økonomiske vurderinger sett fra de ansatte og selvstendiges perspektiv .. | 28 |
| ENK versus AS og nye modeller for å håndtere risiko | 32 |
| Økonomi som begrensning? | 38 |
| 5 Tilgang på arbeidskraft og ulike tilknytningsformer | 39 |
| Stabil og forutsigbar bemanning | 41 |
| Fleksibilitetens paradoks | 44 |
| Ansetter for å sikre stabil arbeidskraft | 46 |
| 6 Arbeidsutførelse og kompetanse | 47 |
| Å bygge en bedriftskultur og bedriftskompetanse | 47 |
| Selvstendige har driv og spesialkompetanse | 51 |
| Spesialkompetanse eller bedriftskompetanse | 56 |

| | |
|--|----|
| 7 Oppsummering og konklusjon | 57 |
| Økonomi – en sentral begrunnelse for atypisk arbeid | 57 |
| Uenigheter om regnestykket. | 59 |
| Betydningen av «ikke-økonomiske» begrunnelser | 59 |
| Selvstendig næringsdrivende – egoistiske, rasjonelle eller sårbare? | 60 |
| Avslutning | 62 |
| Litteratur | 64 |

Forord

Formålet med denne delrapporten har vært å få kunnskap om hvilke begrunnelser, motivasjoner og konsekvensvurderinger som ligger til grunn for at arbeidsgiverne velger å ansette arbeidskraften de trenger eller i stedet velger å bruke eksternt arbeidskraft. Denne rapporten er den fjerde delrapporten om utviklingen i atypisk arbeid i norsk økonomi i prosjektet «Utvikling i ulike tilknytningsformer i arbeidslivet», skrevet på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID).

Rapporten er basert på en kvalitativ undersøkelse hvor vi hovedsakelig har gjennomført intervjuer med arbeidsgivere, men også ansatte, tillitsvalgte og oppdragstakere i frisør- og kulturbransjen, i tillegg til ekspertintervjuer med aktører i arbeidsgiver- og arbeidstakerforeningene. Vi ønsker å rette en stor takk til alle som tok seg tid til å snakke med oss og delta i undersøkelsen.

Takk til prosjektleder Marte Strøm og resten av prosjektgruppa for gode innspill til rapporten, og takk til oppdragsgiver AID ved Reinert Andreas Leirvik for godt samarbeid.

Oslo, 25.mai 2022

Marjan Nadim og Julia Orupabo

Sammendrag

| | |
|-------------------|--|
| Forfatter | Marjan Nadim og Julia Orupabo |
| Tittel | Arbeidskraftstrategier og bruk av ulike tilknytningsformer i arbeidslivet Delrapport om arbeidsgiveres begrunnelser for å ansette eller bruke ekstern arbeidskraft |
| Sammendrag | Arbeidsgivere er en viktig aktør hvis man ønsker å forstå utviklingen i bruken av ulike tilknytningsformer i arbeidsmarkedet. Arbeidsgivere er arbeidslivets portvoktere og bestemmer hvem som får arbeid, og hvordan. En ambisjon med studien er å identifisere hvilke begrunnelser, motivasjoner og konsekvensvurderinger som ligger til grunn for arbeidsgivernes bruk av ulike tilknytningsformer, og særlig hvordan de vurderer hvorvidt de skal ansette eller bruke ekstern arbeidskraft. Med utgangspunkt i kvalitative intervjuer med arbeidsgivere undersøker vi arbeidsgiveres arbeidskraftstrategier. Gjennom å studere arbeidskraftstrategier ønsker vi å identifisere noen av mekanismene som kan forklare hvorfor arbeidsgivere velger å ansette eller bruke ekstern arbeidskraft. |

På et overordnet nivå viser funnene i denne rapporten at det ofte er sammensatte grunner til at arbeidsgivere velger å hente inn ekstern arbeidskraft fremfor å ansette, og at de på ulike måter forsøker å balansere umiddelbare økonomiske hensyn med andre hensyn, som på sin side kan ha økonomiske konsekvenser på lang sikt.

Samme jobb, men ulik tilknytning

I denne studien tar vi for oss to bransjer: kulturbransjen, hvor vi ser på teknikere, og frisørbransjen. Begge bransjene skiller seg ut i norsk arbeidsliv med en høy andel selvstendig næringsdrivende. Bransjene ble valgt ut på bakgrunn av ekspertintervjuer med aktører i arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, der flere av informantene uttrykte en bekymring for at arbeidsgiverne i mindre grad ansetter og har et arbeidsgiveransvar for arbeidskraften de bruker.

Funnene i studien vår tyder på at selv om arbeidsgiverne tilbyr ulike typer tilknytninger, er det et gjennomgående mønster at de fleste slutter opp om en norm der man ansetter egen arbeidskraft. Flere av arbeidsgiverne vektlegger et samfunnsansvar eller tar et arbeidstakerperspektiv når de begrunner hvorfor de ansetter arbeidstakere i stedet for å hente inn ekstern arbeidskraft. Samtidig viser studien hvordan arbeidsgiveres arbeidskraftstrategier i de to bransjene også kan muliggjøre og presse frem atypiske tilknytningsformer, som å være selvstendig næringsdrivende oppdragstaker. I rapporten viser vi hvordan arbeidsgiverne veksler mellom tre ulike begrunnelser når de vurderer om de skal ansette arbeidstakere eller bruke ekstern arbeidskraft: økonomiske hensyn, tilgang på arbeidskraft og kompetanse og arbeidsutførelse.

Økonomiske begrunnelser

Økonomiske vurderinger står sentralt i arbeidsgivernes arbeidskraftstrategier. Arbeidsgiverne i begge bransjene har til felles at de henter inn ekstern arbeidskraft for å kutte i virksomhetens lønnskostnader og for å spare inn utgifter til blant annet arbeidsgiveravgift, sykepenger og pensjon. Denne typen økonomiske vurderinger er helt sentrale i arbeidsgivernes beslutninger om å unngå ansettelser. En viktig forskjell mellom de to bransjene er imidlertid at de økonomiske begrunnelsene for å hente inn ekstern arbeidskraft i kulturbransjen først og fremst handler om å håndtere sesongvariasjoner i arbeidsmengde. Det dreier seg altså om å håndtere midlertidige behov i markedet. I frisørbransjen bruker arbeidsgiverne ekstern arbeidskraft først og fremst for å håndtere risiko knyttet til sykefravær og for å kutte lønnskostnader. Samtidig viser studien at stolleie og bruken av selvstendig næringsdrivende i frisørbransjen fremstilles som en tilpasning til det som oppleves som dårlige vilkår, som ugunstige arbeidstider og dårlig inntjening for fast ansatte.

Ikke-økonomiske begrunnelser

I tillegg til å se på økonomiske begrunnelser har vi i rapporten beskrevet to andre momenter i arbeidsgivernes arbeidskraftstrategier, nemlig tilgang på arbeidskraft og arbeidsutførelse og kompetanse. Disse to forholdene er sentrale når arbeidsgiverne vurderer de økonomiske kostnadene ved å ansette fremfor å hente inn eksterne. I vårt utvalg er det først og fremst arbeidsgiverne som tilbyr faste ansettelser, som vektlegger slike ikke-økonomiske begrunnelser. Flere arbeidsgivere i begge bransjer løfter frem faste ansettelser som et verktøy for å sikre stabil og kvalifisert arbeidskraft i møte med et marked som kjennetegnes av rekrutteringsproblemer og frafall fra yrket. Videre viser studien hvordan arbeidsgiverne begrunner faste ansettelser ved å vektlegge sitt mulighetsrom til å påvirke og styre bedriftens felles kompetanse, arbeidsutførelse og arbeidsmiljø. I både frisør- og kulturbransjen ble tilgang på stabil arbeidskraft og muligheten til å påvirke arbeidstakeres arbeidsutførelse og kompetanseutvikling en viktig begrunnelse for å benytte faste ansettelser.

Rapporten viser også at arbeidsgivere som bruker selvstendig næringsdrivende, også kan begrunne dette med utgangspunkt i ikke-økonomiske hensyn. Når det gjelder kompetanse og arbeidsutførelse, begrunner arbeidsgiverne sin bruk av ekstern arbeidskraft med et ønske om å sikre spesialkompetanse eller driv hos den enkelte frisør eller tekniker. Gjennom å belyse arbeidsgiveres ikke-økonomiske begrunnelser viser vi hvordan tanken bak å hente inn ekstern arbeidskraft ikke bare handler om tilgang på selvstendiges spesialkompetanse eller egenskaper. Det handler også om hvordan arbeidsgivere vektet ulike typer kompetanseformer opp mot hverandre. Arbeidsgivere veier tilgang på spesialkompetanse og driv (gjennom selvstendige) mot sitt mulighetsrom til å påvirke bedriftens felles kompetanse, arbeidsutførelse og kultur (gjennom å ansette arbeidstakere).

Emneord

Atypisk arbeid, selvstendig næringsdrivende, frisører, teknikere, kultur

English summary

| | |
|--------------------|--|
| Authors | Marjan Nadim and Julia Orupabo |
| Title | Employer justifications for different staffing strategies |
| Summary | <p>The purpose of this report is to gain knowledge about the justifications, motivations, and assessments of consequence that employers consider when deciding whether to employ the labour they need or use external labour. We examine the following research questions: 1) How do employers justify the choice between offering employment and using external labour? 2) How do they consider the consequences of these two forms of attachment of labour?</p> <p>The study is based on qualitative interviews with employers in two sectors: the culture sector, where we examine technicians, and hairdressing. Both sectors stand out in the Norwegian labour market with a high share of self-employment.</p> <p>Overall, the study shows that there are different and intertwined reasons behind employers' employment strategies, and we show the role of 1) economic considerations, 2) considerations around access to labour, and 3) considerations around the quality of work and competence. The report shows how employers in different ways try to balance immediate economic considerations with other considerations, which can have more long-term economic consequences.</p> |
| Index terms | staffing strategies, self-employment, hairdressers, technicians, culture sector |

1 Innledning

Denne rapporten er den fjerde delrapporten om utviklingen i atypisk arbeid i norsk økonomi i prosjektet «Utvikling i ulike tilknytningsformer i arbeidslivet», skrevet på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. De tidligere rapportene har benyttet kvantitative metoder og kartlagt sammenhengen mellom ulike tilknytningsformer til arbeidslivet og inntekts- og arbeidsvilkår (Strøm & von Simson 2020), vist hvordan foretakenes organisering av arbeid henger sammen med driftsmarginer og markedsandeler (Flaarønning, Hoen & Strøm 2021), og kartlagt konsekvensene av innleiereformen (Strøm & Wentzel 2022). Denne rapporten skiller seg ut ved å benytte *kvalitative* intervjudata og ta utgangspunkt i et *arbeidsgiverperspektiv* for å belyse noen av drivkreftene bak bruken av ulike tilknytningsformer.

Formålet med denne rapporten er å få kunnskap om det vi har valgt å omtale som arbeidsgiveres *arbeidskraftstrategier*. Arbeidsgiveres arbeidskraftstrategier handler om hvordan og i hvilken grad de bruker ulike tilknytningsformer for å rekruttere arbeidskraft. En ambisjon med studien er å identifisere hvilke begrunnelser, motivasjoner og konsekvensvurderinger som ligger til grunn for at arbeidsgiverne har valgt å bruke ulike tilknytningsformer. Arbeidsgivere kan rekruttere arbeidskraft gjennom faste ansettelser eller gjennom ulike såkalte atypiske tilknytningsformer, som for eksempel midlertidige ansettelser, innleie av arbeidskraft og avtaler med selvstendige oppdragstakere. Denne rapporten ser nærmere på avveiningene mellom å ansette arbeidskraften man trenger, og å bruke ekstern arbeidskraft. Mer presist undersøker vi avveiningene mellom å bruke *arbeidstakere* og å bruke *oppdragstakere*. Vi er med andre ord opptatt av skillet mellom en tilknytningsform som innebærer at man påtar seg et formelt arbeidsgiveransvar, og ikke.

Dette er problemstillingene vi undersøker i rapporten:

- Hvordan begrunner arbeidsgivere valget mellom å ansette og å hente inn ekstern arbeidskraft?
- Hvordan vurderer de konsekvensene av disse to formene for tilknytningsformer?

Selv om vi i denne rapporten først og fremst tar et arbeidsgiverperspektiv, gir studien også kunnskap om hvordan ansatte og tillitsvalgte opplever og vurderer ulike tilknytningsformer.

Bakgrunn og teoretiske perspektiver

Selv om regelverket for innleie og midlertidige ansettelser har blitt endret og liberalisert, står normen om fast ansettelse relativt sterkt i de fleste bransjer og sektorer i Norge (Øistad, Svalund, Dølvik & Jesnes 2019). I det norske arbeidslivet har en høy andel av arbeidstakerne fast ansettelse, men det er samtidig også et betydelig innslag av andre ansettelses- og avtaleformer (Strøm & von Simson 2020). Når det gjelder selvstendig næringsdrivende, som vi er særlig opptatt av i denne rapporten, ser vi at selv om andelen går ned i arbeidsmarkedet som helhet, er det en vekst i selvstendig næringsdrivende i lavinntektsyrker (Strøm & von Simson 2020). Bruken av atypisk arbeid, som midlertidig direkte ansettelse, innleie og selvstendige oppdragstakere, har økt sterkt i mange OECD-land de siste tiårene, og flere studier knytter denne utviklingen til at atypiske kontrakter i stadig større grad brukes til å kutte lønnskostnader, ikke for å dekke midlertidige behov (Rasmussen, Nätti, Larsen, Ilsøe & Garde 2019). Atypisk arbeid gir bedriften stor fleksibilitet til å justere antallet arbeidstakere etter produksjonsbehov og stor frihet til å avslutte arbeidsforhold med arbeidstakere som for eksempel er mindre produktive enn ønsket.

Selv om atypiske tilknytningsformer kan være lønnsomt på bedriftsnivå, kan det gi begrensede muligheter for de ansatte. Flere studier viser at ansatte i atypisk arbeid er overrepresentert blant dem som tjener minst, og atypisk tilknytning er vanligere blant grupper som har en svak posisjon i arbeidsmarkedet, som innvandrere, og personer med lav sosioøkonomisk status (Rasmussen mfl. 2019; Strøm & von Simson 2020). I tillegg har utsatte grupper også lavere sannsynlighet enn snittet for å gå over i fast jobb etter en atypisk jobb (Strøm & von Simson 2020). Koronapandemien rammet særlig personer i atypisk arbeid hardt, og den fikk alvorlige konsekvenser for deres økonomiske trygghet og mentale helse (Stephan, Zbierowski, Pérez-Luño & Klausen 2021).

De kvantitative studiene gir oss god innsikt i hvordan bruken av atypiske kontrakter har utviklet seg, og hvilke konsekvenser dette kan ha for ulike grupper i arbeidsmarkedet. Vi vet imidlertid langt mindre om arbeidsgiveres valg, preferanser og motivasjon for å benytte slike kontrakter (Svalund, Peixoto, Dølvik & Jesnes 2018). Denne rapporten er blant annet ment å bidra til å tette dette kunnskapshullet.

Hvorfor studere arbeidsgivere?

Et overordnet argument i denne rapporten er at arbeidsgivere er en viktig aktør hvis man ønsker å forstå utviklingen i bruken av ulike tilknytningsformer i arbeidsmarkedet. Arbeidsgivere er arbeidslivets portvoktere, og det er de som bestemmer hvem som får arbeid, og hvordan. For å forstå drivkreftene bak atypisk arbeid i arbeidsmarkedet er det derfor helt sentralt at vi undersøker hvordan arbeidsgivere vurderer ulike arbeidskraftstrategier. Gjennom å studere arbeidskraftstrategier ønsker vi å identifisere noen av mekanismene som kan forklare hvorfor arbeidsgivere velger å ansette eller bruke ekstern arbeidskraft.

Studier har vist hvordan arbeidsgiveres bruk av atypiske tilknytningsformer henger sammen med både *hvilke* tilknytningsformer det er snakk om, og tilgang på arbeidskraft. Bruk av oppdragstakere og frilansere begrunnes gjerne med at arbeidsgivere har behov for tilgang på spesialkompetanse, mens de begrunner bruken av midlertidige ansettelser og innleie med at de har behov for tilgang på reelle vikariater og ekstra kapasitet (Nesheim 2017). Forskningen som har undersøkt hvilke hensyn som ligger bak arbeidsgiveres arbeidskraftstrategier, har særlig vektlagt *fleksibilitet*. Her skiller det ofte mellom to litt forskjellige fleksibilitetshensyn. Det ene fleksibilitetshensynet handler om å tilpasse bemanningen etter variabel etterspørsel i markedet (Atkinson 1984), for eksempel å bemanne midlertidig for å håndtere sesongsvingninger i landbruket. Det andre fleksibilitetshensynet handler i større grad om å sikre stabilitet i virksomhetens faste tilbud og leveranser gjennom å bygge opp en fleksibel «pool» med ikke-faste ansatte som kan benyttes ved sykefravær (Nesheim 2003). Samtidig bruker ulike typer bransjer ofte ulike strategier for å sikre fleksibilitet (Svalund mfl. 2018).

Tidligere forskning har også vist hvordan atypiske ansettelser begrunnes med et ønske om å unngå feilansettelser. Midlertidige ansettelsesforhold eller bruk av oppdragstakere tillater arbeidsgiveren å *sile* (screene) ut og kvitte seg med personer som ikke er produktive (Houseman 2001; Nesheim 2003). En nyere studie viser imidlertid at arbeidsgivere sjelden ansetter arbeidskraft midlertidig for å sile ut og vurdere den (Svalund mfl. 2018). Utsiling foregår først og fremst om og når arbeidsgiver vurderer å ansette midlertidige/oppdragstakere i faste kontrakter.

Det er imidlertid viktig å understreke at arbeidsgivere ikke står fritt til å bruke ulike tilknytningsformer som de vil. Det finnes sentrale regelverk på flere områder som regulerer arbeidsgivernes handlingsrom, som arbeidsmiljøloven,

folketrygdloven, skatteregelvek og selskapslovgivning. Arbeidsgivere er forpliktet til å klassifisere og rapportere riktig, blant annet når det gjelder skatt.¹

Med utgangspunkt i disse perspektivene på drivkrefter bak atypisk arbeid skal vi i denne rapporten rette oppmerksomheten mot arbeidsgiveres arbeidskraftstrategier overfor to yrkesgrupper, teknikere i kulturbransjen og frisører. Vi koncentrerer oss særlig om valget mellom å ansette arbeidskraften man trenger, og dermed ta et arbeidsgiveransvar, og å styrke bemanningen med eksterne oppdragstakere.

Samme jobb, men ulik tilknytning

Vi tar for oss to bransjer i denne studien: kulturbransjen, hvor vi ser på teknikere, og frisørbransjen. Både kunst- og kulturbransjen og frisørbransjen skiller seg ut i norsk arbeidsliv med en høy andel selvstendig næringsdrivende. Mens rundt seks prosent av alle sysselsatte er selvstendig næringsdrivende i Norge, er andelen drøyt halvparten innen kunst og kultur og i underkant av 30 prosent innen frisering og skjønnhetstjenester (Alsos, Nergaard & Thorbjørnsen 2022: 17). De to bransjene ble valgt ut på bakgrunn av ekspertintervjuer med aktører i arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, der informantene beskrev pågående endringer hvor arbeidsgiverne i mindre grad ansetter og har et arbeidsgiveransvar for arbeidskraften de bruker, og i stadig større grad baserer seg på oppdragstakere. Vi ønsker dermed å følge opp Nesheims (2017) observasjon om at det er behov for forskning som går i dybden, og utforske bransjer der det har funnet sted endringer.

Den kvalitative studien som denne rapporten er basert på, kan ikke bekrefte eller avkrefte ekspertinformantenes beskrivelse av at det pågår en utvikling i retning mer atypisk arbeid i de to bransjene. Det som er interessant med det kvalitative materialet, er imidlertid at det gir dybdeinnsikt i arbeidsgiveres arbeidskraftstrategier i bransjer der personer som utfører samme jobb, kan ha ulik tilknytning til en virksomhet. Den relativt store andelen oppdragstakere i de to bransjene og tilstedeværelsen av slike *blandede* tilknytningsforhold for personer som utfører samme type arbeid, gjør valget mellom å bruke ansatte og å bruke oppdragstakere mer aktuelt enn i mange andre bransjer og gir dermed en unik mulighet til å utforske arbeidsgiveres arbeidskraftstrategier. Hvorfor tilbyr noen arbeidsgivere i frisørbransjen stolleie, hvor selvstendige frisører kan leie en stol i salongen uten å være ansatt, mens andre tilbyr faste ansettelse?

1 Arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep (se s.12) er «preseptorisk», altså kan det ikke fravikes gjennom avtale mellom partene.

Hvorfor tilbyr noen arbeidsgivere i kulturbransjen teknikere faste ansettelses, mens andre kun henter inn eksterne oppdragstakere? Formålet med denne rapporten er å skaffe mer kunnskap om hvordan arbeidsgivere vurderer disse valgene, og hvilke hensyn de veier opp mot hverandre når de avgjør hvordan de skal hente inn arbeidskraften de trenger.

Når virksomhetene i studien vår ikke benytter fast ansatte, er alternativet hovedsakelig å bruke selvstendig næringsdrivende. Noen bruker også frilansere eller timevikarer. Når vi bruker begrepet «atypiske» tilknytningsformer i denne studien, mener vi hovedsakelig det å bruke eksterne oppdragstakere som er selvstendig næringsdrivende. Hos teknikerne innebærer det at vi først og fremst er opptatt av skillet mellom å ansette folk i stillinger over tid og å hente inn arbeidskraft ved behov, uavhengig av om det er selvstendig næringsdrivende, frilansere, timevikarer eller lignende. Hos frisørene er vi opptatt av skillet mellom å ansette arbeidstakerne og å på ulike måter bemanne salongen med selvstendig næringsdrivende (enten de leier stol eller det er snakk om å eie egen salong). Vi er altså opptatt av om arbeidsgiverne har et formelt *arbeidsgiveransvar* for sin arbeidskraft eller ikke. Samtidig finner vi eksempler på forretningsmodeller som tilbyr arbeidsgivertjenester til frilansere og selvstendige, og eksempler på selvstendig næringsdrivende som går sammen og danner kollektive AS-er.

Datamaterialet denne studien bygger på, ble samlet inn på ulike tidspunkter under koronapandemien, og vi intervjuet dermed arbeidsgiverne i det som for mange var en krisesituasjon. Begge bransjene vi studerer, ble rammet av nedstengningen av samfunnet som fulgte av smitteverntiltakene mot koronaviruset, men mens frisørsalongene måtte holde stengt i en begrenset periode våren 2020 og ellers kunne operere med varierende grad av smitteverntiltak, ble kulturbransjen hardt rammet av gjentatte og langvarige nedstengninger. Krisesituasjonen arbeidsgiverne sto i, eller nettopp hadde kommet ut av, bidro til å aktualisere spørsmålet om arbeidskraftstrategier. I begge bransjene var det en bekymring for kompetanseflukt og en erkjennelse av sårbarheten hos selvstendig næringsdrivende og frilansere. Konteksten for intervjuene, og det at de ble gjort i – eller tett opp mot – en krisesituasjon, kan dermed ha bidratt til at enkelte av arbeidskraftstrategiene blir mer eksplisitte og satt på spissen.

Kort om ulike tilknytningsformer

I denne rapporten ser vi på arbeidsgiveres vurderinger av om de skal ansette arbeidskraften de har behov for, eller bruke eksterne oppdragstakere. Begreper

som *arbeidstaker*, *selvstendig næringsdrivende* og *frilanser* blir dermed sentrale. Som flere har pekt på, forstås gjerne disse begrepene annerledes i dagligtalen enn det de gjør i lovverket. Alsos mfl. (2022) viser til at det særlig innen kunst og kultur ikke er uvanlig at begrepene *selvstendig* og *frilanser* brukes om hverandre. Arbeidsmiljøloven skiller mellom de som er arbeidstakere, og de som ikke er det, mens folketrygdloven opererer med tre ulike kategorier: arbeidstaker, selvstendig næringsdrivende og frilansere.

I arbeidsmiljøloven § 1-8 er en arbeidstaker definert som «enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste». I folketrygdloven er det i tillegg et vilkår om at arbeidet som gjøres, skal godtgjøres (folketrygdloven § 1-8). Arbeidsgivere skal betale arbeidsgiveravgift, obligatorisk tjenstepensjon, feriepengene, eventuelt overtid, og dessuten sykepenger ved sykdom for arbeidstakerne sine. I arbeidsmiljøloven blir alle enkeltpersoner som faller utenfor lovens arbeidstakerbegrep, betegnet som selvstendig oppdragstaker. I folketrygdloven er en selvstendig næringsdrivende definert som «enhver som for egen regning og risiko driver en vedvarende virksomhet som er egnet til å gi nettoinntekt» (folketrygdloven § 1-10). De selvstendige omfatter personer som har etablert et eget foretak, enten et enkeltpersonforetak (ENK) eller et aksjeselskap (AS), mens personer som er ansatt i et selskap selv driver, kategoriseres som arbeidstakere og ikke selvstendige. Frilansere er en restkategori som loven definerer som «enhver som utfører arbeid eller oppdrag utenfor tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse, men uten å være selvstendig næringsdrivende» (folketrygdloven § 1-9). En frilanser etter folketrygdloven vil normalt ikke anses som arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven. I skatterettslig sammenheng behandles frilansere som lønns-takere på samme måte som arbeidstakere.

Hvordan den enkelte er tilknyttet arbeidslivet, har konsekvenser for hvilke sosiale rettigheter personen har etter folketrygdloven. Som arbeidstaker har man rett til andre ytelser enn det ikke-ansatte lønns-takere og selvstendig næringsdrivende har. Mens en arbeidstaker vil ha rett til sykelønn fra første dag, dagpenger og pensjonssparing, er ikke dette tilfellet for selvstendig næringsdrivende. Om man som selvstendig næringsdrivende har et enkeltpersonforetak (ENK), har man ikke rett til sykepenger de første 16 dagene, og fra den 17. dagen får man kun 80 prosent dekningsgrad. Man opparbeider heller ingen rett til dagpenger, og man må selv sørge for pensjonsordninger. Tabell 1.1 oppsummerer noen av forskjellene mellom arbeidstakere, frilansere og selvstendig næringsdrivende.

Tabell 1.1. Forskjellen mellom ulike tilknytningsformer i arbeidslivet.

| | Definisjon | Arbeidsmiljøloven | Betaling | Skatt | Sykepenger | Dagpenger ved arbeidsledighet |
|---|--|--------------------------|--|---------------------------------|---|-------------------------------|
| Arbeidstaker | «Enhver som utfører arbeid i en annens tjeneste» (arbeidsmiljøloven § 1-8) | Omfattes | Betalt lønn og krav på feriepenger | Arbeidsgiver trekker og betaler | 100 % dekning | Ja |
| Frilanser / ikke-ansatt lønns-mottaker | En som mottar honorar for enkeltstående oppdrag uten å være ansatt | Omfattes i hovedsak ikke | Honorar for hvert enkelt oppdrag, ikke rett på feriepenger | Arbeidsgiver trekker og betaler | Ingen dekning første 16 dager, 100 % dekning f.o.m. 17. dag | Ja |
| Selvstendig næringsdrivende | En som driver for egen regning og risiko | Omfattes ikke | Betaling for hvert enkelt oppdrag/salg | Selv ansvarlig | Ingen dekning første 16 dager, 80 % dekning f.o.m. 17. dag | Som hovedregel ikke |

Tabellen er hentet fra artikkelen <https://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Ansettelsesformer/Dine-rettigheter-som-ansatt-frilanser-eller-selvstendig/>

Rapportstruktur

Rapporten består innledningsvis av en kort gjennomgang av metodisk tilnærming og presentasjon av datamaterialet. Deretter følger tre analysekapitler som tar for seg arbeidsgiveres ulike begrunnelser for å ansette eller bruke eksterne arbeidskraft. Vi går først gjennom økonomiske begrunnelser, deretter betydningen av tilgangen på arbeidskraft og til slutt hvordan arbeidsgiverne vurderer sammenhengen mellom ulike tilknytningsformer og arbeidsutførelse og kompetanse. I rapportens siste kapittel oppsummerer vi resultatene.

2 Metode og data

Denne studien bygger på kvalitative intervjuer med arbeidsgivere, ansatte, selvstendig næringsdrivende og tillitsvalgte i to utvalgte bransjer: kulturbransjen, hvor vi konsentrerer oss om lyd- og lysteknikere, og frisørbransjen. I tillegg har vi gjort ekspertintervjuer med sentrale aktører i arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. Kunnskapen fra disse intervjuene ble et viktig grunnlag for bransjene og yrkene vi valgte å undersøke. Vi valgte å se nærmere på bransjer og yrker som beskrives som å være i endring, og som kjennetegnes av ulike tilknytningsformer hvor folk som gjør samme type arbeid, kan ha ulik tilknytning til arbeidsgiveren.

Utvalg og metode

Det er arbeidsgiverperspektivene som står sentralt i denne studien, og for å få kunnskap om ulike arbeidskraftstrategier har vi utført intervjuer med arbeidsgivere som har ansvar for henholdsvis teknikere i kulturbransjen og frisører. Det er arbeidsgiver som har det daglige ansvaret for de ansatte, og som har makten til å bestemme arbeidskraftstrategiene i en bedrift. For å speile og gi kontekst til arbeidsgivernes vurderinger og begrunnelser av valg av ulike typer tilknytningsformer har vi i tillegg også intervjuet et lite utvalg ansatte og tillitsvalgte i disse to yrkene.

Som det fremgår av tabell 1, består utvalget av 11 ledere for lyd- og lysteknikere i kulturbransjen og 13 ledere i frisørbransjen. Tre av informantene vi har kategorisert som ledere i frisørbransjen, er frisører som eier og driver sin egen salong uten å ha arbeidsgiveransvar for andre. I disse intervjuene vekslet informantene mellom å snakke fra et (tidligere) ansattperspektiv og et eierperspektiv. Når vi likevel kategoriserer dem som arbeidsgivere, er det fordi de er *potensielle* arbeidsgivere som vurderer ulike modeller for å bemanne salongen sin.

For å speile arbeidsgiverperspektivet har vi intervjuet åtte ansatte og tillitsvalgte i de to bransjene. Disse er en blanding av ansatte og oppdragstakere (hovedsakelig selvstendig næringsdrivende). Vi har også utført seks ekspertintervjuer med aktører i arbeidsgiver- og arbeidstakerforeningene. Totalt består det kvalitative materialet av 38 informanter, der 21 er kvinner og 17 er menn. Tabell 2.1.

gir en oversikt over informantene i studien. Når vi siterer informantene i rapporten, bruker vi informantkoder som viser til hvilket yrke de tilhører, og hva slags stilling de har. Den første bokstaven i informantkoden viser til yrke (F for frisør og T for tekniker), mens den andre bokstaven viser til stilling (L for leder, A for ansatt/opdragstaker, T for tillitsvalgt).

Tabell 2.1. Oversikt over informanter

| | Frisørbransjen | Teknikere i kulturbransjen | Arbeidsgiver- og arbeidstaker-organisasjonene | Totalt |
|--------------------------------|----------------|----------------------------|---|-----------|
| Arbeidsgivere | 13 | 11 | | 23 |
| Arbeidstakere og tillitsvalgte | 3 | 5 | | 8 |
| Ekspert | | | 6 | 6 |
| Totalt | 16 | 16 | 6 | 38 |

Vi brukte flere strategier for å rekruttere informantene. Vi fikk tips til relevante personer å kontakte gjennom ekspertintervjuene vi gjorde innledningsvis i prosjektet. I tillegg søkte vi opp relevante bedrifter, for eksempel ved å se etter frisørsalonger som har stolleie, eller søke opp scenetekniske virksomheter eller scener. Da vi hadde identifisert relevante deltakere til prosjektet, tok vi kontakt på e-post, og i noen tilfeller på telefon, med en forespørsel om å delta i prosjektet. I all hovedsak fikk vi positiv respons på henvendelsene våre, med unntak av de mindre frisørsalongene hvor rekrutteringen var mer utfordrende.

Et flertall av intervjuene er utført via Zoom, ettersom mye av datainnsamlingen foregikk under strenge pandemirestriksjoner. Intervjuene dekket temaer som organiseringen av virksomheten, bruk av ulike tilknytningsformer, begrunnelser for dette og vurderinger av fordeler og ulemper med ulike tilknytningsformer og konsekvenser av disse. Intervjuene ble tatt opp gjennom Zoom eller diktafon og varte mellom én og to timer. Alle intervjuene er transkribert og kodet i dataprogrammet NVivo.

Vi har fulgt alminnelige etiske standarder for samfunnsforskning. Alle deltakere har fått informasjon om formålet med forskningen og hva deltakelse innebærer, hvordan vi behandler opplysningene som samles inn, herunder også informasjon om oppbevaring og sletting, og hvilke rettigheter informanten har som deltaker i et forskningsprosjekt. Prosjektet er meldt til og godkjent av personvernombudet for forskning, Norsk senter for forskningsdata (NSD). Informantene og virksomhetene er anonymisert, og noen steder er informa-

sjonen endret for at deltakerne i studien ikke skal kunne gjenkjennes. Siden det er en sterk mannsdominans blant teknikere i kulturbransjen, omtaler vi alle våre informanter i denne bransjen som menn for å sikre anonymiteten til kvinnene vi intervjuet.

Om virksomhetene

Arbeidsgiverne vi har intervjuet, jobber i ulike typer virksomheter. Et hovedskille går mellom de to bransjene, men det er også variasjoner i virksomhetsform innad i både frisør- og kulturbransjen.

Innen kulturvirksomhetene kan vi skille mellom scener, som har arrangementer hvor de bruker teknikere, og scenetekniske virksomheter, som leier ut sceneteknisk personell og ofte også teknisk utstyr. De scenetekniske virksomhetene vi har intervjuet, har organisert seg med en grunnstab av fast ansatte og baserer seg i tillegg i ulik grad på bruk av ekstern arbeidskraft som selvstendige og frilansere, med unntak av én virksomhet, som kun bruker fast og midlertidig ansatte (mange i små deltidsstillinger). Scenene i studien varierer i størrelse og arbeidsorganisering. Noen av scenene har en relativt stor teknisk stab og henter mer unntaksvis inn ekstern arbeidskraft som selvstendige, frilansere eller timevikarer, mens andre ikke har noen teknikere ansatt og kun leier inn eksterne ved behov.

Når det gjelder frisørene, inkluderer studien spekteret fra salonger bestående av én frisør til store frisørkjeder, og et spekter av ulike organisasjonsformer. Noen av salongene opererer utelukkende med faste ansettelser, noen har en blanding mellom fast ansatte og selvstendig næringsdrivende som leier stol, noen opererer hovedsakelig med stolleie, mens andre er organisert som ulike former for arbeidskollektiver hvor flere selvstendige frisører har gått sammen i en salong. Alle frisørvirksomhetene i utvalget vårt beskriver seg som virksomheter som ligger i et middels eller høyere sjikt på prisskalaen. Det betyr at vårt empiriske materiale er konsentrert om det øvre sjiktet av frisørbransjen og om de seriøse delene av bransjen.

Hovedinntrykket i studien vår er altså at virksomhetene i kulturbransjen i stor grad baserer seg på en blanding av fast ansatte og selvstendige og frilansere, men at forholdet mellom å bruke ansettelser og å hente inn ekstern arbeidskraft varierer mellom de ulike virksomhetene og virksomhetstypene (scenetekniske virksomheter og scener). I frisørbransjen er det et større mangfold av organisasjonsformer, fra salonger med kun fast ansatte og hvor det er uaktuelt med andre

tilknytningsformer, via salonger med et visst blandingsforhold av fast ansatte og selvstendige, til salonger som utelukkende består av selvstendig næringsdrivende. I begge bransjer finnes det imidlertid eksempler der selvstendige danner kollektiver og oppretter et AS eller har en tilknytning til profesjonelle «paraplyelskaper» som tilbyr arbeidsgivertjenester til frilansere og selvstendige.

3 Ulike tilknytningsformer blant teknikere og frisører

I dette kapitlet skal vi se på hva informantene i studien sier om hvordan bruken av ulike tilknytningsformer for teknikere i kulturbransjen og frisører har utviklet seg. Videre vil vi tegne et bilde av hva en status som selvstendig næringsdrivende innebærer i to bransjene. Selv om begge yrkesgruppene vi ser på, er kjennetegnet av at folk som gjør samme type arbeid, kan ha ulik tilknytning til virksomheten de gjør arbeidet for, har typen tilknytningsform ulike implikasjoner i de to yrkene. Den typiske veien inn i statusen som selvstendig varierer også.

Utviklingstrekk og blandede tilknytningsformer

Som vi gjorde rede for innledningsvis, valgte vi å studere de to yrkene fordi de har det til felles at det eksisterer en blanding av ulike tilknytningsformer, der arbeidsgiver både ansetter og bruker ekstern arbeidskraft. Både kunst- og kulturbransjen og frisørbransjen skiller seg ut i norsk arbeidsliv med at de har en høy andel selvstendig næringsdrivende. Vi valgte å studere teknikere i kulturbransjen og frisører på bakgrunn av ekspertintervjuene med sentrale aktører i arbeidsgiver- og fagforeningsorganisasjonene. En oppfatning som gikk igjen hos disse informantene, var at det blir stadig vanligere å bruke selvstendig næringsdrivende i disse yrkene. En av informantene fra en arbeidstakerorganisasjon formulerer det slik:

Kulturbransjen brer nå om seg med selvstendige. Det skjer nå og er en skummel utvikling. (...) Institusjonene bruker mer og mer frilansere, også de store institusjonene. Alle kan ikke være fast ansatt, men flere burde vært midlertidig ansatt. Nå brukes selvstendige både til å gjøre jobber som tidligere fast ansatte har hatt, som lydtekniker, og dekke midlertidige stillinger. (...) Frisørene har holdt på med dette en stund. Der er det stolteie. (...) Man har ansatte i stillinger som i praksis er faste, man dekker et fast behov, men all risiko ligger hos arbeidstaker. Dette er en snikinnføring av selvstendig næringsdrivende i faste stillinger.

Dette sitatet vitner om at det er en bekymring over en utvikling i arbeidsmarkedet der arbeidsgivere bruker selvstendige og frilansere til å utføre arbeid som tidligere har vært utført av ansatte. Som denne informanten formulerer det,

foregår det en «snikinnføring av selvstendig næringsdrivende» i både kultur- og frisørbransjen. Materialet som denne rapporten bygger på, kan ikke si noe om omfanget av en slik utvikling, men våre data tyder på at det i begge bransjer er slik at personer som gjør samme type jobb, kan ha ulik tilknytning til virksomheten. Våre intervjuer med arbeidsgivere, tillitsvalgte, selvstendige og ansatte i de to bransjene gir heller ikke et entydig bilde av hva som kjenner ut som dagens situasjon, og utviklingen i bruken av ulike typer tilknytningsformer. I både frisørbransjen og kulturbransjen har informantene ulike oppfatninger.

I frisørbransjen beskriver flertallet av informantene våre en utvikling der bruken av stolleie og enkeltpersonforetak har blitt vanligere. Dette er en utvikling mange er bekymret over. Som en av lederne i frisørbransjen uttrykker det: «Vi har nå en eksplosjon av selvstendig næringsdrivende i bransjen» (FL9). En annen sier det slik:

Jeg er temmelig sikker på at utviklingen går i retning av større andel leiestoler, og at det tradisjonelle arbeidsgiver/arbeidstaker forholdet er under press. [FL1]

Informantene som oppfatter at stolleie brer om seg, er redde for at vi går mot «svenske tilstander», hvor flertallet av frisørene er selvstendig næringsdrivende og svært få blir tilbudt faste ansettelse. En del av informantene er også bekymret for at frisører som er fast ansatt i salongene, skal rekrutteres til andre salonger der man opererer med stolleie, eller gå sammen om å opprette frisørkollektiver. I sitatet nedenfor beskriver en informant en utvikling der frisører går sammen og danner kollektiver der alle har en selvstendig tilknytning:

Det er et utviklingstrekk. Det er flere og flere som fristes av muligheten til å både slippe å ta arbeidsgiveransvar fra arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden. Man kan fristes av å bestemme mer over egen tid, men i et kollektiv. Så det er et trekk. [FL1]

I vårt utvalg er det imidlertid også arbeidsgivere og tillitsvalgte som ikke kjenner seg igjen i denne beskrivelsen, og som oppfatter stolleie som et margi-nalt fenomen.

I kulturbransjen finner vi også en bekymring hos informantene. Men der bekymringen i frisørbransjen handlet om bruken av selvstendige i seg selv, handler bekymringen i kulturbransjen i større grad om hva slags arbeid selvstendige teknikere brukes til. For eksempel er informanten i sitatet nedenfor bekymret for at selvstendige brukes til å utføre oppdrag som egentlig burde vært utført av fast ansatte:

Og akkurat det med selvstendig næringsdrivende, jeg forstår jo ikke helt hvordan det kan gå, men det er klart når bedriftene baserer seg på bruken av selvstendig næringsdrivende når de har full faglig instruksjonsmyndighet – de bestemmer når du kommer på jobb og når du drar, det er deres hus-crew du jobber på, og så er det flere ting her – så er jeg helt overbevist om at her kommer det en eller annen dom om unndragelse av arbeidsgiveravgift på et eller annet tidspunkt, i det øyeblikket Skatteetaten begynner å se på dette. (...) Det er ganske store midler vi snakker om her som da går til lønn til selvstendig næringsdrivende som da ikke behøver å betale arbeidsgiveravgiften, og det er ikke bærekraftig. Det kommer til å ryke. [TT2]

Både arbeidsgivere og tillitsvalgte beskriver arbeidssituasjonen for lyd- og lysteknikere som uoversiktlig, og noen bruker til og med betegnelsen «cowboybransje» når de beskriver utfordringer i bransjen. Samtidig eksisterer det også en positiv endringsfortelling om situasjonen for lyd- og lysteknikere. Flere av aktørene vi intervjuet, mente at de ser en dreining der flere selvstendige teknikere søker seg til faste stillinger. I vårt utvalg har vi et eksempel på en virksomhet som endret arbeidskraftstrategi fullstendig, og som har gått fra å utelukkende basere seg på frilansere og selvstendige til å tilby faste og midlertidige stillinger til alle teknikerne som jobber for dem. Denne utviklingen der selvstendige søker seg til faste stillinger eller går sammen om å danne AS, ser informantene spesielt i sammenheng med pandemien og konsekvensene av den i kulturbransjen.

Å være selvstendig næringsdrivende frisør eller tekniker

Selv om arbeidsgiverne i både frisør- og kulturbransjen bruker selvstendig næringsdrivende, innebærer det å være selvstendig likevel litt ulike ting i de to bransjene. For teknikerne er statusen som selvstendig noe som særlig former måten selve arbeidet utføres på. Å være selvstendig innebærer gjerne å jobbe for mange ulike oppdragsgivere, ha mange arbeidssteder og stadig jakte på nye oppdrag. Noen måneder kan man være tekniker for et turnerende band, mens man i det neste oppdraget er tekniker på en av de etablerte kulturinstitusjonene. For frisørene preger statusen som selvstendig ikke måten selve arbeidet gjøres på. Hovedinnholdet i arbeidet er i stor grad det samme uavhengig av tilkynningsform. Uavhengig av om man leier stol i en salong, jobber for seg selv eller er ansatt i en frisørsalong, er arbeidsstedet i all hovedsak fastlagt, og man tilbyr frisørtjenester til kunder som på ulike måter kommer til salongen. Mens tilkynningsformen for teknikerne dermed har direkte konsekvenser for arbeidsformen, definerer den i liten grad hvordan frisørene jobber.

Den typiske veien inn i statusen som selvstendig er forskjellig for de to yrkene vi studerer. I kulturbransjen beskriver informantene at det er vanlig at en tekniker starter sin arbeidskarriere som frilanser eller selvstendig. Teknikerne har ikke nødvendigvis relevant fagutdanning. Typisk begynner en yrkeskarriere som tekniker som en hobby og deltidsjobb, hvor man tar ulike oppdrag. For å kunne fakturere for oppdragene oppretter mange raskt et enkeltpersonforetak (ENK). I løpet av karrieren jobber man seg oppover i systemet og får en posisjon og nok oppdrag til at man kan jobbe fulltid som tekniker. Den klare fortellingen i studien vår er at veien inn i kulturbransjen hovedsakelig går gjennom ikke-faste tilknytninger for teknikerne.

For frisørene beskrives situasjonen som motsatt. Informantene mener at veien inn i frisørbransjen hovedsakelig går gjennom faste ansettelser. Etter man har gått i lære og oppnådd fagbrevet, beskrives det typiske yrkesløpet som at man går inn i en fast ansettelse som frisør i en salong. Det er først senere i karrieren at man kanskje oppnår en posisjon med en stor og stabil kundekrets som gjør at noen velger å bli selvstendig næringsdrivende. Et typisk eksempel er at man ønsker mer fleksibilitet og går ut av en fast ansettelse for å leie stol i en salong eller starte egen salong. Det er verdt å merke seg at virksomhetene vi har studert i frisørbransjen, tilhører det midtre til øvre sjiktet i bransjen, og den typiske karriereveien som informantene våre beskriver, kan være annerledes enn den er i andre deler av bransjen.

Arbeidsgivernes arbeidskraftstrategier

I intervjuene vi har gjort med ulike aktører i arbeidslivet og med arbeidsgivere i frisør- og kulturbransjen, finner vi at flere er bekymret over (utviklingen i) bruken av selvstendige. Som vi beskrev i metodekapitlet, er hovedinntrykket blant virksomhetene som er representert i studien, at virksomhetene i kulturbransjen i stor grad baserer seg på en blanding av fast ansatte og ekstern arbeidskraft (som selvstendige og frilansere), men at forholdet mellom å ansette og å hente inn eksterne varierer mellom de ulike virksomhetene og mellom de ulike virksomhetstypene (scenetekniske virksomheter og scener). Blant virksomhetene i frisørbransjen er det et større mangfold av organisasjonsformer, fra salonger med kun fast ansatte, via salonger med et visst blandingsforhold av fast ansatte og selvstendige og til salonger som utelukkende består av selvstendig næringsdrivende.

Ambisjonen med denne rapporten er å forstå bakgrunnen for slike arbeidskraftstrategier, der ledere innenfor samme yrke veksler mellom å tilby ulike typer til-

knytninger. Når arbeidsgiverne resonnerer rundt ulike arbeidskraftstrategier, veksler de gjerne mellom ulike perspektiver. De kan argumentere ut fra et mer overordnet samfunns- eller bransjeperspektiv, hvor de er opptatt av hvordan ulike tilknytningsformer påvirker bransjen eller arbeidslivet. I andre tilfeller argumenterer de ut fra et arbeidstakerperspektiv og diskuterer konsekvensene for de ansatte eller oppdragstakerne. Her er vi imidlertid mest interessert i *arbeidsgiverperspektivet*, nemlig hvordan de argumenterer for og resonnerer rundt ulike arbeidskraftstrategier med utgangspunkt i sin konkrete virksomhet, og de potensielle konsekvensene disse strategiene har for virksomheten og dem selv som leder. Vi supplerer med de andre perspektivene der det er relevant, og trekker da også inn intervjuene med arbeidstakersiden og tillitsvalgte.

I all hovedsak beskriver lederne arbeidskraftstrategiene sine som den beste tilpasningen for deres virksomhet. Dermed har vi inntrykk av at arbeidsgivernes idealer når det gjelder arbeidskraftstrategier, er like varierte som deres faktiske tilpasninger. Vi skal nå se nærmere på arbeidsgivernes vurderinger og begrunnelser for de ulike tilknytningsformene. Hvert kapittel tar for seg en type begrunnelse. Vi skiller mellom tre typer begrunnelser: (i) økonomiske, (ii) rekruttering og bemanning, og (iii) kompetanse og arbeidsutførelse.

4 Økonomiske begrunnelser

Ikke overraskende går økonomi igjen som et av de viktigste momentene i arbeidsgivernes vurderinger av ulike arbeidskraftstrategier. Selv om økonomi i all hovedsak er en begrunnelse for hvorfor virksomhetene ikke i større grad bruker fast ansatte, er det ikke utelukkende slik at fast ansatte forstås som mindre lønnsomme. Som vi skal se, kan økonomiske begrunnelser handle om ulike ting og spille seg ut på ulike måter, på tvers av og innad i de to bransjene.

Ansettelses er dyrt

Arbeidsgiverne er opptatt av kostnadene ved ulike arbeidskraftstrategier, og i stor grad innebærer dette at de er opptatt av kostnadene ved faste ansettelses. I tillegg til lønnskostnader trekker informantene blant annet frem arbeidsgiveravgiften, pensjon og kostnader til forsikringer og sykefravær. Denne typen kostnader er helt sentrale i vurderingen av ulike typer arbeidskraftstrategier. Arbeidsgivere skal betale arbeidsgiveravgift, obligatorisk tjenstepensjon, feriepenger, eventuelt overtid og dessuten sykepenger ved sykdom for arbeidstakerne sine. Bruken av ekstern arbeidskraft begrunnes ut fra et ønske om å holde de totale utgiftene til avgifter i virksomheten lave. Her vektlegger informantene blant annet de økonomiske fordelene ved å slippe arbeidsgiveravgiften. Særlig informantene i frisørbransjen er opptatt av de økonomiske kostnadene ved å ha fast ansatte.

For arbeidsgiveren i sitatet nedenfor oppfattes ikke stolleie bare som et økonomisk gunstig alternativ for ham som arbeidsgiver, men han mener at det kommer også frisørene til gode:

Vi har mye lavere faste kostnader, (...) Og skatter og avgiftene er jo da 2 prosent lavere, det vil tilsvare cirka 10 prosent lavere hos oss. Fordi vi har ikke arbeidsgiveravgift eller vi setter ikke av til pensjon, men det vi aggregerer det ut ifra, er at frisørinntekten – når den er såpass høy, så har folk heller muligheten til å sette det av selv. Men det her er jo den største posten, da, de faste kostnader, når du kan halvere den ... Det vi har gjort, er at vi, i kombinasjon med skatt og avgift og faste kostnader, så har vi gitt det til frisøren. Og for å kunne gjøre det så måtte vi omstrukturere fra ansettelse til selvstendig. For oss så er det sånn kostnadene fordeler seg.

[TL9]

Denne arbeidsgiveren begrunner sitt valg om å ha en hovedvekt av selvstendige frisører med at det er økonomisk gunstig for både arbeidsgiver og den selvstendige. Også informantene som har fast ansatte, er opptatt av kostnadene de hadde sluppet om de hadde gått over til en annen modell. For eksempel forteller en informant som leder en frisørsalong med bare fast ansatte, at hun ser at det hadde vært mange fordeler for henne å gå over til stolleie:

Så for meg som arbeidsgiver så er det klart, jeg hadde sluppet å betale sykefravær. Jeg ser jo mange fordeler som arbeidsgiver. (...) Det er jo ofte mange bekymringer rundt det, det er ofte marginalt [økonomisk], og man har mange kostnader, som blant annet sykefravær. (...) Så det kan jeg gjerne forstå hvis mange tenker: «Dette gidder jeg ikke mer. Da kan jeg heller leie ut stol og allikevel ha inntjening og få husleien til å gå rundt, og slippe å betale arbeidsgiveravgift og sykefravær.» [FL3]

Særlig blant virksomhetene i kulturbransjen vurderer arbeidsgiverne stadig hvor mange fast ansatte de kan ta seg råd til. Noen av arbeidsgiverne beskriver at virksomhetens økonomi begrenser arbeidskraftstrategiene de kan bruke. Mer presist uttrykker de at de gjerne skulle hatt (flere) fast ansatte om de hadde hatt økonomi til det. For eksempel sier den daglige lederen ved en av scenene i studien at det er vanskelig for dem å få finansiering til å ansette flere teknikere:

De liker jo ikke penger til flere ansatte, det gjør de ikke. Det må være prosjekter og nye tiltak, ikke at summen på administrasjonen skal gå opp mer. Vi skal gi til kunsten, ikke sant? Huset vårt er kunsten sitt hus, og det skal ikke være ... driftskostnadene skal holdes i sjakk, og lønn. [TL4]

De opplever at det er en «helt tydelig politikk» for at utgiftene til administrasjon ikke skal øke, og i det ligger det også lønnsutgifter til fast ansatte teknikere.

Et av hovedmomentene i vurderingen av bruken av ansettelse versus selvstendige er at med ansatte får arbeidsgiveren faste økonomiske forpliktelser, selv om arbeidsbehovet kan variere. Lederen i en sceneteknisk virksomhet forklarer:

Vi har minusmånedene ganske mange måneder. Og da skal du ha likviditet til å betale lønn til folk hele veien, selv om du ikke har nok inntjening. Sånn at ... personell er den største kostnaden i selskapet. Og hadde jeg ikke hatt ansatte, så tør jeg påstå at jeg hadde hatt bedre bunnlinje. Sannsynligvis. Fordi da hadde jeg bare hyret inn folk når vi har prosjekt, ikke sant. Kunne hatt mye færre ansatte, og så hadde vi på en måte ikke hatt lønnskostnader når vi ikke har inntjening. [TL1]

Denne virksomheten har en relativt stor stab av fast ansatte og supplerer med selvstendige og frilansere i perioder med store behov. Både teknikerne og frisørene opplever inntjeningen – og behovet for arbeidskraft – som variabel, selv

om dette varierer noe mellom virksomhetene. Teknikerne, særlig de som retter seg mot konsertmarkedet, opplever klare sesongvariasjoner med høysesong om sommeren og i desember, mens andre perioder kan være ganske stille. Samtidig er sesongvariasjonene mindre i for eksempel konferansemarkedet, mens det kan variere hvor lang tid i forveien oppdragene kommer. Tilsvarende har noen scener et forutsigbart, regelmessig og jevnt spredt program, mens andre har klare topper med produksjoner – og lite å gjøre mellom produksjonene. Frisørene beskriver også sesongvariasjoner, for eksempel med en topp før jul og typisk en stille periode på nyåret. Men i denne bransjen er det vel så viktig med svingninger i inntjeningen i løpet av en uke og i løpet av en enkelt dag, hvor noen perioder og tider på døgnet er kjent for å være mer stille enn andre. Denne problemstillingen er særlig aktuell for salongene som er lokalisert på kjøpesentre med lange åpningstider.

Fast ansatte innebærer faste kostnader, og arbeidsgiver bærer (mye av) risikoen for den variable inntjeningen. Inntrykket i denne studien er likevel at mange av arbeidsgiverne med fast ansatte har ulike modeller for å dele risikoen med variabel inntjening med de ansatte. Lederen som er sitert ovenfor, tilbyr for eksempel garantilønn til sine teknikere, som de får utbetalt hver måned uavhengig av oppdragsmengde. Jobber de inn prosjekter utover dette, får de det utbetalt som ekstra lønn. Samtidig kan de gå i minus i de «stille» periodene, noe de må jobbe inn igjen når det er mer oppdrag. Flere av de andre virksomhetene, blant både teknikerne og frisørene, har lignende lønnsmodeller, med en grunnlønn (på ulikt nivå) og mulighet til å tjene mer på toppen. For eksempel opererer alle frisørsalongene med ansatte i denne studien med en eller annen form for provisjonslønn. Siden lønns- og arbeidsvilkår ikke var sentralt for problemstillingene i studien, valgte vi bevisst å unngå for detaljerte spørsmål om dette, da det er temaer som arbeidsgivere typisk kan oppleve som sensitive og truende. Vi har derfor ikke detaljert informasjon om lønns- og arbeidsbetingelser og vet for eksempel ikke nivået på garantilønnen eller om det er et tak på hvor mange minustimer de ansatte drar med seg videre. Imidlertid er det sentrale i denne sammenheng for det første at arbeidsgiverne opplever det som risikabelt å ha ansatte fordi det innebærer store faste kostnader, og for det andre at mange av virksomhetene har lønnsmodeller som plasserer noe av risikoen ved variabel og/eller uforutsigbar inntjening på de ansatte.

Økonomiske vurderinger sett fra de ansatte og selvstendiges perspektiv

Til nå har vi undersøkt arbeidsgiverperspektivet på økonomiske vurderinger av ulike arbeidskraftstrategier. Men også sett fra de ansatte og selvstendiges perspektiv er de økonomiske vurderingene viktige. Som vi beskrev innledningsvis, har den enkeltes tilknytning til arbeidslivet konsekvenser for hvilke sosiale rettigheter personen har etter folketrygdloven. Mens arbeidsgiverne kan spare kostnader til for eksempel arbeidsgiveravgift, obligatorisk tjenstepensjon og sykepenger når de velger å bruke selvstendige heller enn å ansette, betyr det på den annen side at den enkelte som selvstendig næringsdrivende har større ansvar og risiko. Blant annet står den enkelte selv ansvarlig for å håndtere skatt og sørge for pensjonssparing og får i utgangspunktet ikke sykepenger for de første 16 dagene ved sykdom (hvis de ikke har tegnet forsikring).

I denne delen skal vi se på hvordan arbeidsgiverne i noen tilfeller begrunner sine arbeidskraftstrategier ved å vise til økonomisk sikring av arbeidstakere, og til hvordan ansatte og selvstendige selv gjør økonomiske vurderinger rundt ulike tilknytningsformer til arbeid.

Arbeidsgivere som tar et arbeidstakerperspektiv

Noen av arbeidsgiverne trekker frem hensynet til arbeidstakernes økonomi når de begrunner sine arbeidskraftstrategier. Dette er først og fremst lederne som ansetter sin arbeidskraft. I vårt utvalg har vi bare ett eksempel på at en arbeidsgiver begrunner bruk av selvstendig næringsdrivende med å vise til oppdrags-takers økonomi. Som vi så tidligere i dette kapitlet, trakk en av salongeierne i frisørbransjen frem frisørens mulighet til å få utbetalt mer lønn som selvstendig som en del av sin økonomiske begrunnelse for å hovedsakelig benytte stolleie. Når det gjelder begrunnelser for å ansette, trekker arbeidsgiverne frem hvordan denne tilknytningen beskytter de ansatte fra økonomisk og sosial risiko, blant annet ved sykefravær, pensjonssparing og forsikringer.

For eksempel forklarer en leder for en sceneteknisk virksomhet at de forsøker å tilby faste ansettelser i så stor grad som mulig: «Og det er jo fordi at jeg ønsker at disse her unge menneskene skal ha en trygg og sikker jobb, da.» [TL1] Flere av arbeidsgiverne, både blant frisørene og i kultursektoren, beskriver at de ønsker å være seriøse aktører og tilby ordnede forhold. En leder for en større frisørkjede sier for eksempel:

Og så ser jeg at fra et arbeidsgiverperspektiv så er det jo klart at det må være deilig å slippe å betale sykepenger, slippe å betale arbeidsgiverav-

gift og en del sånne ting. Men det går ut over ... Jeg har et samfunnsansvar i forhold til å bidra til fellesskapet også. Vi har mange sosiale goder i Norge som jeg mener at vi har råd til å være med på. Det å hele tiden jage profitt og lure unna, altså finne smutthull for å slippe å betale inn noen kroner, jeg synes det er litt smakløst. Men hvis det er sann verden skal bli, at alle skal drive for egen regning og alle må ha sitt eget organisasjonsnummer og du administrerer alt selv, så kan det hende at vi får gjøre det når den tid kommer. Men jeg tror at det blir et veldig ustrukturerert arbeidsliv i Norge hvis vi skal holde på med dette her, hvis alle skal være sin egen herre. [FL5]

Informanten i sitatet ovenfor understreker at selv om det fra et arbeidsgiverperspektiv finnes gode økonomiske grunner til å ikke ansette, tar han et samfunnsansvar – og arbeidsgiveransvar – og bidrar til et ordnet arbeidsliv ved å ansette folk.

En leder for en sceneteknisk virksomhet begrunner tilsvarende deres praksis om å utelukkende bruke faste og midlertidige ansettelse med hensynet til de ansatte:

Det er av hensyn til personene selv i stor grad. Vi kjenner omgivelsene våre godt, vi vet veldig godt at veldig mange av dem som har et eget firma, ikke burde hatt det. De burde vært ansatt, de får ikke til regnskapsføringen, de blir skjønnslignet år etter år etter år. Det er til det beste for dem at vi er arbeidsgiver, at vi har forsikringen på dem, at vi betaler pensjonen og feriepenger og betaler skatten deres, ikke minst. (...) Så jeg tror medmenneskelig sett ... De får muligheten til å både jobbe med det de driver med, og de har også muligheten til å ha et bedre liv ved siden av. Og det å ha mindre, både økonomisk trøbbel, men også mindre trøbbel med å jobbe livet av seg. [TL3]

Her er det ikke samfunnsansvaret som vektlegges, men hensynet til enkeltindividene. Særlig i kulturbransjen legger arbeidsgiverne vekt på at mange oppdragstakere ikke klarer å håndtere kravene som følger med et ENK.

De ansatte og selvstendiges økonomiske vurderinger

Også de ansatte og de selvstendige næringsdrivende trekker frem de økonomiske konsekvensene av ulike tilknytningsformer. Men mens teknikerne særlig vektlegger den økonomiske risikoen ved å mangle et sosialt sikkerhetsnett som selvstendig, er mange av frisørene opptatt av at det er økonomisk ulønnsomt å være fast ansatt i en salong. La oss starte med teknikerne.

De ansatte og selvstendige vi har intervjuet, trekker blant annet frem den økonomiske risikoen ved sykefravær og kostnadene ved å forsikre seg så de er godt

nok dekket hvis noe skulle skje. I tillegg understreker flere at det for eksempel er vanskelig å få lån og komme seg inn på boligmarkedet. En informant, som har jobbet som selvstendig tekniker i 15 år, forklarer det slik:

I de 15 årene så har jeg aldri fått lån, for det har vært så opp og ned med økonomi. Og nå har jeg fått laget et AS, så nå er jeg ansatt i mitt eget selskap, så nå vil banken forholde seg annerledes til meg. Så jeg har aldri fått noen lån, og boligmarkedet er jo sånn, nå har det toget nesten gått for min del. [TA1]

Utfordringen, som mange peker på, er at så lenge ting går bra, er det ikke et problem å jobbe som selvstendig. Det er først når man av ulike grunner ikke har mulighet til å jobbe, at de har kjent på at de mangler et økonomisk sikkerhetsnett. Koronapandemien satte imidlertid sårbarheten for de selvstendige på spissen. En selvstendig tekniker forklarer for eksempel at kalenderen som var smekkefull av oppdrag, tømte seg på et blunk da smitteverntiltakene stengte ned kulturlivet:

Og der kjente jeg jo liksom at: «Fy søren, så lite man har når man er frilanser.» Selv om man på en måte jobber og er god butikk og gjør alt riktig, da, så skal det ikke så mye til før det skjærer seg helt. [TA2]

Det var først en ekstraordinær hendelse som koronapandemien som fikk ham til å innse hvor mye risiko som lå på ham, selv om han til daglig hadde en «god butikk» og god tilgang på oppdrag. Han forteller videre at erkjennelsen som kom med koronapandemien, gjorde at han søkte seg til en fast jobb, og at hvis han ikke hadde fått den jobben, hadde han opprettet et AS:

Det ville jeg gjort fordi at det er jo tryggere sånn med tanke på livet og verden og på en måte hvis det skjer noe, da. Altså, hadde det ikke vært for den kompensasjonsordningen ... nå var jeg kjempeheldig og fikk masse jobb fort under korona, men jeg ser jo på kollegaene som har vært helt fullstendig avhengig av den kompensasjonsordningen. Hadde de vært AS, så kunne de ha fått dagpenger. Så hadde vi ikke hatt den ordningen, hadde det vært helt krise for folk. Så det er det jeg har kjent på, da, at det er rett og slett uansvarlig å være enkeltpersonforetak. [TA2]

Han går så langt som å betegne det som «uansvarlig» å være ENK. Vi går nærmere inn på forskjellen mellom ENK og AS i neste del. Det kan virke som om koronapandemien fungerte som en kollektiv og skjellsettende påminning om det manglende sikkerhetsnettet for selvstendig næringsdrivende, og informantene mener det ikke var gitt at det kom på plass en kompensasjonsordning for de selvstendige.

Selv om koronapandemien har vært en øyeåpner for mange, har flere av de selvstendige i studien fortellinger om uforutsette hendelser, også foruten pandemien, hvor de opplevde å stå på bar bakke som selvstendige. En selvstendig tekniker forteller for eksempel at han knuste foten på jobb og var sykemeldt i lang tid. Han mener han «passet ikke inn i noen av skjemaene til NAV» og endte opp med å ikke få noe sykelønn fordi han ga opp å søke: «Så da tømte jeg sparekontoene mine på å sitte med beinet høyt og være sur.» [TA3] Alsos mfl. (2022) peker på at forskjellen i hvordan begreper som frilanser og selvstendig næringsdrivende brukes i dagligtalen og i lovverket, skaper problemer blant annet i kommunikasjonen mellom disse personene og NAV.

Mens arbeidsgivere i kulturbransjen og teknikerne selv er opptatt av den økonomiske risikoen ved selvstendighet, er det en annen fortelling som er mer fremtredende blant frisørene. Selv om også flere her diskuterer den økonomiske sårbarheten blant selvstendige, særlig blant arbeidsgiverne som ansetter fast, er mange av frisørene opptatt av at det er økonomisk ulønnsomt å være fast ansatt i en salong.

Nær alle frisørene i studien vår som har valgt å starte egen salong, begrunner det med at de tjente for lite, og i noen tilfeller også opplevde at de hadde for dårlige arbeidsvilkår der de var ansatt. Det synes å være en klar forestilling blant frisørene om at man kan tjene mye mer som selvstendig enn som fast ansatt. En av frisørene forklarer hvorfor hun sluttet som fast ansatt og startet sin egen salong, slik:

Nei, det var det at jeg følte at jeg tjente altfor lite i forhold til hva jeg måtte jobbe og gi av meg selv. Jeg følte at jeg jobbet meg i hjel hvis jeg skulle tjene greit, og følte egentlig at jeg ikke tjente greit heller, selv om jeg måtte jobbe veldig mye. Så det kjente jeg veldig på. [FA1]

En tillitsvalgt følger opp:

Man tror det er en trygghet å ha fast jobb og lønn, ikke sant, det følger med lønn. Det er en trygghet, du har fått en 100 prosent stilling: «Nå er jeg liksom sikret.» Men du kan jo ... Det er du på ingen måte i vår bransje, da. [FT1]

Utryggheten hun viser til her, henger sammen med systemet med provisjonslønn og arbeidsavtaler de ansatte sliter med å ha oversikt over. Dermed er det noen som havner i en situasjon hvor de har liten oversikt over hva de kommer til å tjene gjennom året.

Det er viktig å understreke at vi i denne studien ikke har gått nærmere inn på lønns- og arbeidsvilkår, og vi har ikke mulighet til å vurdere i hvilken grad det rent faktisk lønner seg økonomisk for frisørene å tre ut av faste ansettelser. Det som er interessant for oss i denne sammenheng, er den sterke forestillingen om at faste ansettelser innebærer dårlig lønn og ofte også mindre gode arbeidsvilkår. Selv om alle arbeidsgiverne som har fast ansatte frisører, argumenterer imot denne forestillingen, fremstår det som en kollektiv og sterk forestilling i bransjen, som noen opplever at de eksplisitt må utfordre eller ta avstand fra. For eksempel understreker denne arbeidsgiveren at hvis man velger å være selvstendig næringsdrivende, står man også selv ansvarlig for en del sosiale goder som folk typisk ikke tar med i regnestykket:

Pensjonsordninger, det å være forsikret, sykelønnsordninger, det er en del ting som de glemmer. Så hvis de kjøper de forsikringene, det er fullt mulig å kjøpe og ha de tingene, men da sitter de sannsynligvis ikke igjen med mer penger, som gjerne var motivasjonen for å begynne med dette [å starte for seg selv]. [FL5]

Som vi viste over, er det en kamp om virkelighetsbeskrivelsen og om regnestykket når det gjelder hvorvidt man som selvstendig frisør faktisk tjener mer enn man gjør som ansatt. Arbeidsgiverne med fast ansatte peker på en rekke kostnader og risikoer de har som arbeidsgivere, men som de ansatte ikke tar høyde for når de er misfornøyde med andelen av inntjeningen de sitter igjen med. Foruten momentene som trekkes frem i sitatet ovenfor, fremhever arbeidsgiverne kostnader og risiko med langvarige leiekontrakter, varelager etc.

For å oppsummere så langt finner vi at både arbeidsgivere, ansatte og oppdragstakere er opptatt av den økonomiske risikoen som ligger i å være selvstendig, særlig blant teknikerne. Den økonomiske risikoen handler blant annet om kravene som følger, som kontroll på regnskap og skatt, og rettighetene som ikke medfølger, og som man eventuelt må betale for å kompensere for. For frisørene er bildet noe annerledes. Her handler de økonomiske vurderingene rundt å være ansatt eller selvstendig næringsdrivende i større grad om frisørenes ønske om å få en høyere fortjeneste for eget arbeid.

ENK versus AS og nye modeller for å håndtere risiko

En viktig problemstilling for de selvstendig næringsdrivende i studien vår er hvordan de skal organisere seg, og da særlig spørsmålet om de skal organisere seg som et enkeltpersonforetak (ENK) eller et AS hvor de kan bli ansatt og få rettighetene som følger med en status som arbeidstaker. Som vi nevnte tidligere, har man færre sosiale rettigheter som selvstendig næringsdrivende. Selv om det

er lett å etablere et ENK, følger det også en risiko med denne foretaksformen fordi innehaveren er personlig ansvarlig for økonomien i virksomheten. Til sammenligning er eieren av et AS ikke ansvarlig for mer enn aksjekapitalen i selskapet.

Informantenes vurderinger rundt og valg av type organisasjonsform handler på mange måter om økonomisk risikohåndtering. Her eksisterer det både en usikkerhet og en uenighet rundt hva som er økonomisk rasjonelt med tanke på risikohåndtering. Det er påfallende hvordan informantene vurderer de økonomiske konsekvensene av å organisere seg som ENK versus AS ulikt. Denne forskjellen handler om ulike ting. Det ene handler om tilgang på *informasjon* og kunnskap om hva de ulike organisasjonsformene vil innebære økonomisk. Som en informant uttalte det:

De faktaene som bør ligge til grunn for de valgene der, de finnes ikke. Altså folk vet ikke godt nok hva som er faktum, som kommer frem da når man snakker om for eksempel dette med altså en stor forskjell på å være ansatt i sitt eget AS og være enkeltmannsforetak. [TL11]

I tillegg til at de mangler informasjon om hvilke fordeler og ulemper som kan følge av forskjellige organisasjonsformer, er det også to andre momenter som kan forklare informantenes usikkerhet. Det ene handler om deres *vei inn* i en status som selvstendig. Og det andre handler om hvorvidt man vektlegger de *umiddelbare utgiftene* til krav om aksjekapital ved å opprette et AS eller de *langsiktige utgiftene* ved manglende økonomisk sikkerhetsnett ved å være ENK.

Alle teknikerne vi har intervjuet, startet sin yrkeskarriere med et ENK. Noen har gått over i faste ansettelse, andre har blitt ansatt i et AS enten alene eller sammen med andre, mens andre igjen fortsatt er selvstendige teknikere. Teknikerne beskriver typisk at de begynte å jobbe litt på hobbybasis, og at veien inn i yrket ble til underveis. En informant oppsummerer veien slik:

Det begynner ofte som en hobby eller interesse, da. I hvert fall for min del så var det sånn: «Okay, men hvis du skal gjøre denne jobben, så må du faktisk sende en faktura», «Okay, hvordan gjør jeg det?» «Nei, da må du være enkeltpersonforetak. Se her nå, nå lager vi enkeltpersonforetak for deg, her har du et fakturaprogram, vær så god.» Det var sånn det var for meg, og sånn tror jeg det er for mange, at man blir bedt om å ... hvis man gjør en enkel jobb, så blir man bedt om å fakturere et honorar. Da er det liksom, da starter man ikke et AS på en måte. [TA2]

Veien inn i yrket går gjennom et ENK som gjør at de kan fakturere, og da er det ikke naturlig å opprette et AS, som informanten påpeker. Han forklarer videre at

han aldri så for seg å gjøre dette til karriere. Det begynte bare med et par enkeltjobber her og der. Han forteller videre:

Jeg burde ha startet et AS for lengst siden jeg har tjent såpass bra og hatt såpass stabil inntekt at det egentlig er dumt at jeg ikke har gjort det. Men, ja, men jeg har nå ikke gjort det, da. Det har fungert for meg sånn som jeg har hatt det, men jeg tror nok at mange på en måte blir i enkeltpersonforetak fordi at det er lett. Det er noe de kjenner til, og det å starte AS tror jeg for mange føles som et tiltak. [TA2]

Flere vi har intervjuet, forteller noe av det samme. De vet at det hadde vært lurt å etablere et AS, særlig for å få tilgang på økonomiske og sosiale rettigheter. Som en av de selvstendige teknikerne oppsummerer: «Som enkeltpersonforetak så har man kjempedyre forsikringer, alt er dyrt, og ingen rettigheter.» [TA3] Selv om det kom på plass kompensasjonsordninger for selvstendig næringsdrivende under koronapandemien, som dermed beskyttet dem fra noe av risikoen i organisasjonsformen, påpeker for eksempel en av frisørene at hun, som er ansatt i sitt eget AS, har hatt rett på sykepenger når hun har havnet i smittekarantene, og påpeker at karantenereglene har vært en stor utfordring for andre hun kjenner som jobber som selvstendige.

Når de selvstendige vektlegger de langsiktige konsekvensene av ulik organisasjonsform, fremstår AS som det beste alternativet. Her er det de langsiktige økonomiske vurderingene av risikoen for manglende inntjening grunnet sykdom eller pandemi som vektlegges. Dette er en økonomisk begrunnelse som særlig brukes hos teknikerne som startet sin arbeidskarriere som selvstendig eller frilanser, men samme type argumentasjon finner vi også igjen hos noen av frisørene.

For frisørene blir spørsmålet om organisasjonsform aktualisert når de ønsker å etablere en egen salong, noe som gjerne skjer etter at de har vært yrkesaktive en stund. En salongeier beskriver at hun var usikker på om hun skulle opprette et AS eller ENK da hun startet sin egen frisørsalong. Hun forklarer at hun egentlig ikke visste hva forskjellen besto i, og da ble de umiddelbare kostnadene utslagsgivende:

Ja, så var det litt det at jeg hadde et budsjett, for jeg hadde jo tatt opp et lån for å betale for salongen og pusse opp her og sånn. Og hvis du da skulle ha et AS, så måtte du spytte inn, hva er det, 30 000. Så jeg tok vel også litt den at «nei, de pengene der vil jeg heller på en måte spytte inn i oppussingen, da». [FA1]

For frisøren i sitatet over oppleves det som økonomisk rasjonelt å bruke kapitalen sin på å pusse opp egen salong. Som nevnt handler blant annet valg av organisasjonsform om man vektlegger de umiddelbare utgiftene eller de langsiktige utgiftene. Intervjuene våre tyder også på at det å opprette et AS oppleves som «et tiltak», selv for informanter som tar hensyn til de langsiktige utgiftene. Selv om de oppfatter at de i større grad vil få et økonomisk sikkerhetsnett om de oppretter et AS, velger de å fortsette som, eller registrere seg som ENK, da de opplever det som dyrt å betale umiddelbare utgifter i form av aksjekapital for å opprette et AS.

En annen strategi for å håndtere risikoen knyttet til en status som selvstendig er å enten gå sammen om å opprette et AS som man så blir ansatt i og fakturerer gjennom, eller å bli ansatt i et selskap som tilbyr arbeidsgivertjenester til selvstendige og frilansere. Flere av informantene nevner at dette er en ny strategi som vokser frem i det norske arbeidsmarkedet. Som den tillitsvalgte i sitatet nedenfor påpeker, handler dette i stor grad om at selvstendige ønsker mer rettigheter og trygghet i arbeidsmarkedet:

Så det er folk som har begynt å organisere seg i AS-er og lager egne pools hvor de er 5–10 teknikere sammen, som bare har laget et AS for å fakturere gjennom, sånn at de får de sosiale godene de har krav på, og de får utbetalt lønn som allerede er betalt skatt av, og sånne ting, da. [TL10]

Mens både frisører og teknikere kan håndtere risiko gjennom å gå sammen i kollektiver og etablere et felles AS, er det først og fremst teknikerne i vårt utvalg som tar opp forretningsmodeller som tilbyr arbeidsgivertjenester til frilansere og selvstendige, som en benyttet strategi. Sammenlignet med i andre land har slike profesjonelle «paraplyelskaper» en begrenset utbredelse i det norske arbeidsmarkedet (Hedenus & Nergaard 2021). Informantene beskriver disse selskapene som en modell som gir selvstendige tilgang på velferdsgoder gjennom et ansettelsesforhold, men samtidig fritar arbeidsgivere fra ansvar, for eksempel når det gjelder arbeidstid og lønnsdannelse. Den tillitsvalgte i sitatet nedenfor beskriver denne forretningsmodellen som en avansert løsarbeidermodell:

Sånn som [navn på selskap] fungerer, er at du er ansatt i 100 prosent stilling, men de defineres som særlig uavhengig stilling, og de definerer ikke arbeidstid. (...) Hvis ikke du skaffer oppdrag, så får du ikke penger. (...) Det er eksakt samme modell som selvstendig næringsdrivende, bortsett fra at du har et litt avansert regnskapsfirma imellom. Men de hevder at du får tilgang til trygd og trygderettigheter som hvilken som helst arbeidstaker, så det er en kraftig forbedring i forhold til det man har som selvstendig næringsdrivende. Men det er jo en horribel modell for det norske

arbeidslivet, hvis enhver ansatt på H&M skal basere seg på hvilke kunder de klarer å skaffe, så vil jo samfunnet rakne. Så det er en veldig sann betenkelig ... og den fritar jo også da den reelle oppdragsgiveren, som har faglig styringsmulighet, som har alle disse punktene, fritar jo den bedriften for alt ansvar. Kan jo bare leie inn en person for en dag, og så er den personen selv ansvarlig for å sørge for at du får godt nok betalt til å kunne drive med dette. Så det er en litt sånn avansert løsarbeidermodell. (...) Og så er det i tillegg at det da kan jo komme – la oss si at det med et regjeringsskifte [fra den daværende Solberg-regjeringen] kommer en kraftig innstramning i forhold til bruk av selvstendig næringsdrivende, [det] samme gjelder bemanningsbransjen generelt, at det kommer innstramminger der. Da ser jeg for meg at mange går inn i de egenansettelsesforetakene isteden. Så det kan være en bemanningsform som plutselig bare eksploderer når det strammes inn i forhold til bruken av selvstendig næringsdrivende, det ser jeg for meg. [TT2]

Informanten i sitatet ovenfor understreker at samtidig som slike forretningsmodeller gir selvstendige et sikkerhetsnett, er det et ansettelsesforhold som ikke kan likestilles med en standard ansettelse i en virksomhet. «Paraplyelskapene» har ikke mulighet til å tilby direkte ansettelser og sørge for at man som ansatt får de samme arbeidsbetingelsene som man har i et ordinært ansettelsesforhold. Som det også fremgår i sitatet, er den tillitsvalgte også bekymret for at en innstramning i bruken av selvstendige kan få utilsiktede konsekvenser, som en vekst i slike selskaper.

I vårt materiale har vi informanter som leder eller er ansatt i et paraplyelskap som tilbyr arbeidsgivertjenester. Lederen i dette foretaket oppfatter at de tilbyr en løsning som oppfyller et reelt behov i arbeidsmarkedet. Som det fremgår i sitatet nedenfor, oppfatter han at de gjennom å tilby selvstendige et ansettelsesforhold gir den enkelte mer økonomisk trygghet og tilgang på velferdsstatens sosiale goder. Samtidig understreker informanten at dette ikke er ment som en tilknytningsform som kan sidestilles med direkte ansettelse:

Motivasjonen og hensikten for oss er å løfte tryggheten til folk som før var selvstendige. Typisk frilansere ... og altfor mange driver enkeltmannsforetak i dag. (...) Vi tar ansvar fra deres skuldre og over på et selskap, det er et viktig poeng for mange hos oss, da. I praksis, den daglige jobben, er nesten identisk som før. De styrer dagen sin og jobber med det de har lyst til, og priser hos frilanserne blander vi oss ikke inn i, de er helt frie. Men når det kommer til fakturering og alt som skjer etterpå, så tar vi over, da tar vi ansvaret. Det betyr at de registrerer sin fakturainfo inn i vårt system, og så fakturerer vi og sørger for at det blir betalt. De får lønn basert på det de har fakturert, uavhengig av om kundene har betalt på det tidspunktet og om vi må purre mye, så vet ikke de om det heller, det tar vi ansvar for. Så setter vi av penger til skatt,

feriepenger, pensjon, ordner med moms, det rapporterer vi inn. (...) Hos oss er som sagt alle fast ansatt, og det er jo òg et viktig politisk mål, altså alle bør være fast ansatt, eller de bør helst være direkte ansatt. Det er de jo ikke hos oss på en måte, de jobber jo alltid for en annen oppdragsgiver på sett og vis, men vi er i hvert fall opptatt av at dette skal være noe som løfter tryggheten til dem som før var dømt til å drive for seg selv. Vi har ikke noen målsetting eller intensjon om å få folk fra faste, direkte jobber og over til en modell som ligner på vår, det er jo ikke et løft. [TL10]

Lederen i dette selskapet beskriver hvordan arbeidstakerens arbeidsform er den samme som tilværelsen som selvstendig. Man bestemmer selv sine priser, og man står fritt til å velge hvilke oppdrag man vil ta. Det som er annerledes, er at man i kraft av et ansettelsesforhold får tilgang på velferdsstatens sikkerhetsnett. Dette var en viktig begrunnelse for en av teknikerne i vårt utvalg som har gått fra et helt arbeidsliv som selvstendig til å nå bli ansatt i et selskap som tilbyr arbeidsgivertjenester:

Vi er jo fler og fler som ser fordelene av det. Jeg tror mange har sett det siste året hvor ufattelig sårbare vi er, og at det er ingen som har noen forståelse. For det de har snakket om hele året, er at du kan få støtte til å få dekket utgifter og sånn, men et enkeltpersonforetak som lydtekniker har ikke så mange faste utgifter når du ikke har jobb. Man har jo heller ingen inntekt når man ikke får lov til å gjøre noen ting av det man kan, så kan man jo heller ikke bare finne på noe annet å gjøre. Vi lever av å samle folk. Så jeg er veldig, veldig fornøyd med min ansettelse. (...) [Siden jeg ble ansatt] fikk jeg etterhvert dagpenger i motsetning til mine kollegaer som måtte søke om kompensasjon og sånn. Pluss at da fikk jo vi, da det der gikk igjennom, så fikk vi alle en e-post [fra egenansettelsesfirmaet] hvor det sto sånn: «Nå er det på tide å søke om dagpenger. I det punktet så heter det sånn, i det punktet der krysser du av sånn.» Så det var ikke noe vanskelig, så det har vært gull, altså, rett og slett. [TA3]

Informanten vektlegger at risikoen ved å være selvstendig ble satt på spissen under pandemien. For ham og flere andre i vårt utvalg ble det tydelig hvor lite rettigheter og sikkerhetsnett man har som selvstendig sammenlignet med ansatte. De håndterer denne risikoen gjennom å søke seg til et paraplyelskap som gir tilgang på velferdsstatens goder. Samtidig fremgår det av intervjuene med tillitsvalgte at dette er en form for annenrangs fast ansettelse, der man går glipp av andre goder ved et ansettelsesforhold, for eksempel at arbeidstiden er avtalt og regulert, og at man har mulighet til kollektive lønnsforhandlinger.

Økonomi som begrensning?

Vi har vist at det er en sterk forestilling om at det er høye kostnader knyttet til ansettelser, selv om noen også utfordrer dette. Men i hvilken grad presenterer arbeidsgiverne økonomi som en begrensning for den arbeidskraftstrategien de ønsker seg?

Som vi har sett ovenfor, er økonomiske begrunnelser sentrale for mange av informantene i kulturbransjen. Flere av virksomhetene sier de gjerne skulle ha ansatt flere, hvis de hadde hatt økonomi til det, og de beskriver en kontinuerlig vurdering av hvor mange ansatte de kan ta seg råd til. I disse virksomhetene fremstår ansettelser som et eksplisitt ideal som begrenses av den økonomiske situasjonen. Tilsvarende ser vi at for mange av frisørene og selvstendige teknikere er økonomi utslagsgivende for hvilken organisasjonsform de velger: De prioriterer ENK fremfor å bli ansatt i et AS fordi de ikke vil eller kan ta seg råd til kostnadene ved et AS, selv om de gjerne skulle hatt tilgang på en del av rettighetene som følger med en ansettelse.

Samtidig ser vi at for noen arbeidsgivere er det andre forhold som virker mer utslagsgivende enn de rent økonomiske. Noen mener at de økonomiske vurderingene andre gjør, er for snevre. I noen intervjuer er også økonomiske begrunnelser påfallende fraværende. Det betyr ikke at disse arbeidsgiverne ikke gjør økonomiske vurderinger, men at de velger å vektlegge andre forhold når de beskriver og begrunner sine arbeidskraftstrategier. Vi skal nå se nærmere på andre begrunnelser for arbeidskraftstrategiene arbeidsgiverne har valgt.

5 Tilgang på arbeidskraft og ulike tilknytningsformer

I begge bransjene vi har studert, uttrykker flere en klar bekymring for tilgangen på godt kvalifisert arbeidskraft. Frisørene forteller gjennomgående at det er svært vanskelig å rekruttere frisører med tilfredsstillende faglig standard. Som en arbeidsgiver sier: «Vi søker etter folk hele tiden, og det gjør konkurrentene våre også, og det er nesten ikke søkere.» [FL4] De beskriver to hovedutfordringer når det gjelder rekruttering: for det første en svak rekruttering til yrket og utdanningen og for det andre et stort frafall fra yrket. En tilbakevendende forklaring på rekrutteringsutfordringene er at frisøryrket er et offer for den generelle nedvurderingen av fagutdanning, og frisøryrket har i tillegg fått et dårlig rykte når det gjelder for eksempel lønn og helseplager. Aktørene i frisørbransjen mener at folk heller velger akademiske utdanninger, mens de som kanaliseres inn i yrket, er de som har svake akademiske resultater på ungdomsskolen. En arbeidsgiver understreker denne forklaringen:

Og det er ingen sammenheng mellom å være dårlig i matte og å være god som frisør, har ikke noe sammenheng i det hele tatt. Så det er det å få de rette talentene inn, da. Og de som virkelig har lyst til å jobbe med denne typen fag, de er gjerne litt kreative, de er veldig menneskeorienterte, de er omsorgspersoner, de har mange karaktertrekk som ikke har noe med akademiske talenter å gjøre. Å få de rette talentene inn, og få nok av dem, det er en hovedutfordring. [FL1]

I tillegg peker flere på det de oppfatter som konsekvenser av Reform 94. De oppfatter at denne omleggingen av utdanningen (nedleggelse av herrefrisørlinje, mer teori) bidro til at nærmest halve rekrutteringsbasen for faget forsvant og gjorde faget mindre attraktivt for gutter. Som en sier: «Vi har mistet alle guttene.» [FL1]

Den andre hovedutfordringen som trekkes frem, er frafallet fra yrket. Flere mener at det egentlig utdannes nok kandidater i året, men at man ikke klarer å holde folk i yrket over tid. De peker på at frisørene begynner å jobbe som svært unge, og at mange går lei og søker seg til andre yrker når de kommer i midten av 20-årene. Frafallet har også forsterket seg under koronapandemien, hvor flere arbeidsgivere forteller at periodene med permitteringer har gjort at en del ansatte har revurdert sitt yrkesvalg og gått ut av yrket.

Arbeidsgiverne i kulturbransjen beskriver på samme måte en sterk bekymring for rekrutteringssituasjonen når det gjelder teknikere. Mange beskriver at det er vanskelig å få tak i personer med de kvalifikasjonene de ønsker, og at det er sterk konkurranse om de gode folkene. I enda større grad enn frisørene ytrer aktørene i kulturbransjen en bekymring for den sterke kompetanseflukten de opplevde under koronapandemien. Kulturlivet ble hardt rammet av smittevernrestriksjonene, og selv om en del hadde alternative oppdrag og arrangementer (som konferanse- og konsertstrømming), beskriver flere det som en situasjon der teknikerne nærmest hadde yrkesforbud. En informant oppsummerer det enkelt: «Så de har liksom mistet troen på bransjen, og så har de begynt å jobbe andre steder.» [TL8] En av arbeidsgiverne betegner situasjonen som en «krise», og flertallet av arbeidsgiverne vi har intervjuet, uttrykker en sterk bekymring for rekrutteringssituasjonen.

Bekymringen er ikke bare knyttet til det store frafallet fra yrket, men også til manglende muligheter for nyrekruttering, særlig siden det ikke finnes relevante utdanningsmuligheter i Norge. Som en informant forklarer:

Så det er ganske dramatisk kompetanseflukt der, samtidig som det ikke er noen åpenbar rekrutteringsmulighet. Det er litt tilfeldig hvordan folk havner inn i bransjen, jeg er jo et godt eksempel på det. Det finnes per nå ikke noen god utdanning i Norge. Så vi var for få folk før korona egentlig, nå har vi mistet halvparten. Hvor skal vi finne de nye? [TT1]

Rekrutteringen til yrket anses som særlig sårbar siden det ikke finnes gode utdanningsmuligheter i Norge, og folk har tradisjonelt kommet inn i yrket via småjobber som frivillige eller på mindre steder, som ungdomshus og lignende. Informantene i kulturbransjen, særlig lederne av de scenetekniske virksomhetene, var bekymret for om de kunne dekke etterspørselen når kulturlivet åpnet opp igjen.²

I begge bransjene vi har studert, finnes det altså en sterk forestilling om at det er lite godt kvalifisert arbeidskraft. Dermed er vurderinger som handler om tilgang på, og muligheter for å beholde, arbeidskraft, sentrale når arbeidsgiverne velger arbeidskraftstrategier. Hensynet til stabil og forutsigbar arbeidskraft brukes i all hovedsak som begrunnelse for å knytte til seg fast ansatte.

2 De fleste intervjuene i kulturbransjen ble foretatt i perioder preget av nedstengning av kulturlivet eller rett etter gjenåpninger.

Stabil og forutsigbar bemanning

Tilgang på stabil og forutsigbar arbeidskraft er for flere av arbeidsgiverne en sentral begrunnelse for at de ansetter fast. Som en leder i en sceneteknisk virksomhet sier:

Fordelen med å ha fast ansatte er at vi vet at vi har nok folk når vi ... altså at vi kan gi et tilbud til kunden, og vite at vi har nok crew som skal jobbe på det prosjektet. Det er jo alltid behov for flere, som sagt, men man vet jo sånn cirka hvem man kan få tak i utenom. [TL1]

Denne lederen trekker altså frem forutsigbarhet som en viktig fordel med å ha fast ansatte. Det gjør at de kan planlegge frem i tid, og at de har oversikt over hvilken kapasitet de har til å ta på seg oppdrag. Selv om de mener å ha ganske god oversikt over hvem og hvor mange de kan hente inn utenfra, sier denne lederen at han opplever frilansere som mer uforutsigbar arbeidskraft. De har ikke samme lojalitet overfor selskapet, og han har opplevd at frilansere dropper et oppdrag på kort varsel.

Noen av arbeidsgiverne beskriver at det er en kamp om kompetansen, og at de kan bruke mye tid på å styrke bemanningen til det de trenger. De påpeker at det særlig er de selvstendige teknikerne som forsvant til andre yrker under koronapandemien. Arbeidsgiverne opplever at det er en utfordring å finne teknikere de kan hente inn, særlig lydteknikere eller eventuelle spesielle kompetanser de er avhengig av. Dermed er flere av arbeidsgiverne opptatt av å ha kjernekompetansen de trenger, ansatt. Som en oppsummerer: Han ansetter dem det er få av, og som han trenger ofte.

Det å tilby ansettelse er altså en måte å knytte til seg kompetansen man trenger på. Som en av de ansatte sier:

Jeg får en ny kollega fra høsten av. Når folk er tilbake fra permittering [på grunn av koronapandemien], så har vi begynt å skulle se på å erstatte de som har sluttet, og da er det en veldig god frilanser som vi har brukt mye, som vi er så heldig at vil jobbe for oss. Det er jo fordi at vi kan tilby en fast stilling med gode vilkår, at han er interessert i det. [TT1]

Han understreker at fast stilling og gode vilkår er en måte å lokke til seg de attraktive folkene på. En av arbeidsgiverne sier at selv om teknikere kan tjene mer andre steder, er deres fordel at de tilbyr «fast lønn og forutsigbare arbeidsvilkår». [TL6]

I tillegg til at ansettelse er et lokkemiddel for å rekruttere kompetanse, bidrar de, og spesielt faste ansettelse, til at virksomhetene klarer å beholde kompe-

tansen de har. En leder for en sceneteknisk virksomhet forteller for eksempel at de tidligere baserte seg på frilansere og folk på 0-timerskontrakter, og et typisk problem var at de brukte mye tid og krefter på å lære opp folk som så forsvant når de hadde opparbeidet seg nok kompetanse til å bli attraktive for andre:

[Vi hadde] høy turnover på folk, og vi beholdt folk helt til de hadde lært så mye at de ble veldig fristende for de andre firmaene å snappe fra oss. Men i det øyeblikket vi ansetter fast, så ser vi at vi beholder folk lenger. Eller, vi beholder folk rett og slett. [...] De kan fakturere noe høyere om de begynner som selvstendig eller begynner et annet sted. Men hos oss så får de garanti på arbeidsmengde, og de får altså pensjonsopptjening og feriepenge og full pakke.

Som også informantene ovenfor var inne på, ser arbeidsgiverne at selv om de ikke alltid kan konkurrere på lønn, har en fast ansettelse en verdi for mange. Derfor kan faste ansettelser være et godt virkemiddel i kampen om å tiltrekke seg og beholde arbeidskraft.

Imidlertid er det ikke alle som opplever tilgangen på arbeidskraft som en utfordring i like stor grad. Flere av virksomhetene, særlig scenene, sier at de ikke har en utfordring med å ha tilgang på selvstendige teknikere eller frilansere. Flere understreker at de har en posisjon eller et rykte, gjerne i tillegg til utstyr av toppkvalitet, som gjør at folk vil jobbe med dem. De har typisk en fast pool av selvstendige som de bruker og har en god relasjon til. Noen av arbeidsgiverne som er avhengig av å hente inn eksternt arbeidskraft, prøver på ulike måter å bygge opp en relasjon og lojalitet, blant annet ved å sørge for å rotere teknikerne og bruke dem jevnlig, som denne lederen for en scene beskriver:

Vi sørger for at de som vi vil bruke mye, at de er i gang hele tiden, samtidig som at de som da er på rekrutteringslaget eller B-laget, også blir brukt for å holde dem i varmen. [TL9]

Noen av arbeidsgiverne som baserer seg på selvstendige teknikere, beskriver hvordan de jobber aktivt for å *kompensere* for den løse tilknytningen selvstendige næringsdrivende har, og de forsøker på ulike måter å opparbeide en tett relasjon og lojalitet hos arbeidskraften som de henter inn eksternt. For eksempel forklarer lederen i sitatet ovenfor at han alltid hilser på teknikerne som er på jobb, og prøver å få dem til å føle seg sett og inkludert. Videre forklarer han at han trekker med seg de eksterne teknikerne når de skal ta større beslutninger som angår deres arbeid, som for eksempel da de skulle utbedre akustikken ved scenen. Andre beskriver hvordan de inviterer de eksterne teknikerne til avslutninger og sosiale arrangementer.

På samme måte som i kulturbransjen er forutsigbar bemanning en viktig begrunnelse for å ansette fast blant frisørene i studien. Særlig frisørkjedene, men også en del av salongene, baserer seg på en modell med fast ansatte, som de i stor grad har lært opp selv enten gjennom egne frisørskoler eller gjennom lærlingeordninger i salongen/kjeden. Samtidig som arbeidsgiverne er opptatt av at opplæring er et ansvar de tar på vegne av bransjen for å bidra til rekruttering til faget, er de tydelige på at opplæringen representerer et viktig rekrutteringsgrunnlag for salongene i en bransje der de fleste opplever at det er vanskelig å få tak i kvalifisert arbeidskraft. Flere av arbeidsgiverne knytter ansvaret for opplæring og lærlinger direkte til det å ha fast ansatte. Som en sier: «Jeg tror du skal lete lenge etter en som leier stol, som også tar det ansvaret der.» [FL4] En annen arbeidsgiver trekker frem ansvaret for opplæring for å forklare hvorfor hun har valgt å ansette frisører i salongen sin i stedet for å basere seg på stolleie:

Og så ser jeg også på dette med ansvar for opplæring. Altså, vi som har lærlinger, hvis jeg hadde stolleie, hvordan skal jeg da organisere det med opplæring? Hvem tar ansvar for en lærling, er det i det hele tatt noen som vil det? Og hvordan ser det da ut lenger ned i veien i forhold til at vi ikke har rekruttering, fordi det ikke er lærlingplasser? For det tar tid og koster penger å drive med opplæring. Og når vi driver sånn som vi gjør, så bidrar alle sammen litt på at vi har lærlinger, og alle nyter godt av det, men det er sånne ting som faller vekk [hvis man har stolleie]. [FL5]

Selv om de fleste ser på rekruttering gjennom opplæring og faste ansettelser som én pakke, er det arbeidsgivere som utfordrer denne forestillingen og mener at også virksomheter som primært baserer seg på stolleie, kan ha en rolle i opplæringsarbeidet. Imidlertid er hovedinntrykket i studien vår at faste ansettelser ses i sammenheng med en modell for opplæring, og der bruken av «egenproduserte» frisører blir en rekrutteringskanal. På denne måten blir opplæring og dermed rekrutteringsmuligheter en begrunnelse for å bruke faste ansettelser for en del av arbeidsgiverne i frisørbransjen.

Et beslektet argument for faste ansettelser er, som vi så for teknikerne, at det gir en stabil og forutsigbar bemanning. Dette er spesielt viktig for salonger som har faste åpningstider, og som dermed må sørge for å være bemannet i hele åpningstiden. Her blir særlig salonger som holder til på kjøpesentre, trukket frem. Disse er ofte forpliktet til å holde åpent i hele kjøpesenterets åpningstid, som kan være svært lang. For eksempel forteller en arbeidsgiver som har salonger på kjøpesenteret, at de har åpent tolv timer på hverdager, i tillegg til at de har åpent på lørdager, og forklarer at de setter opp turnusen et halvt år frem i tid. Det skaper forutsigbarhet både for ham som arbeidsgiver og for de ansatte. Samtidig er det ikke alle tidspunkter det er like gunstig å jobbe. Han forteller videre:

Vi vet hvilke dager og hvilket tidspunkt det kommer mange, og da må vi ha god bemanning. Og vi vet også når det er lurt at folk tar fri og ikke trenger å være der, så over tid så har vi opparbeidet bra rutiner på å være riktig bemannet til riktig tid. [FL5]

Selv om de jobber for å være riktig bemannet til riktig tid, er det noen tidspunkter det er mer gunstig å jobbe på enn andre, særlig siden frisørene får provisjonslønn og dermed tjener mindre på å jobbe på «dårlige» tider. Med ansatte har imidlertid arbeidsgiver mulighet til å styre bemanningen – i både de gode og dårlige timene. Til sammenligning brukes variable åpningstider hos flere av salongene som baserer seg på stolleie, eller som på andre måter består av frisører som ikke er ansatt. Da velger frisørene selv når og hvor lenge de skal jobbe, og setter opp timer deretter.

Mens hovedinntrykket er at arbeidsgiverne bruker tilgang på bemanning som et argument for faste ansettelser, finnes det også unntak. En salongeier forteller for eksempel at han i flere år har jobbet for å kunne ha tre ansatte, da han mener dette er den ideelle størrelsen for salongen hans. Han har hatt en tydelig plan for opptrappingen fra å være alene til å bli fire frisører, og han har ikke villet ansette flere frisører før de som er der, er veletablerte med en god kundekrets, noe han mener tar cirka ett år. Dette har han ikke lyktes med. Han forteller at det er veldig vanskelig å finne frisører med de rette kvalifikasjonene. Når han får bygget opp én eller to ansatte, har de enten sluttet eller gått ut i foreldrepermisjon, så han stadig må begynne fra start med å bygge opp nye frisører. Som en siste utvei har han ved intervjutidspunktet annonsert for stolleie, og håper at det kan være en måte å sikre nok bemanning, selv om han sier: «Målet har hele tiden vært å fylle med riktig mengde ansatte.» [FL2]

I begge bransjene vi har studert, ser vi altså at rekrutteringsutfordringene gjør at tilgangen på stabil og forutsigbar bemanning er viktig for mange av arbeidsgiverne, og det brukes som en sentral begrunnelse for å ansette folk i faste stillinger.

Fleksibilitetens paradoks

Mens arbeidsgiverne er opptatt av en stabil og forutsigbar bemanningssituasjon, kan man – satt på spissen – si at det varierer i hvilken grad de ansatte og selvstendige ønsker å være denne stabile og forutsigbare arbeidskraften. For noen, særlig blant teknikerne, trekkes forutsigbar arbeidstid frem som en fordel med fast ansettelse. Blant teknikerne er det flere som trekker frem at ettersom man blir eldre og kanskje etablerer familie, melder behovet for trygghet og forutsig-

barhet seg i større grad. Her løfter informantene særlig frem den turnerende teknikeren som reiser jorda rundt med et band, som et eksempel på en situasjon som i liten grad lar seg kombinere med et familieliv. Den situasjonen ses i motsetning til å ha en fast tilknytning til et arbeidssted der man har faste rammer for arbeidstid og forutsigbare vilkår.

Frisørene i studien knytter derimot faste ansettelser i større grad til ugunstige arbeidstider. «Ugunstig» sikter til både kvelds- og helgejobbing, som mange opplever som vanskelig å kombinere med familieliv, og til å måtte jobbe i stille perioder med dårlig inntjening. Denne situasjonen trekkes frem som en motsetning til det å jobbe selvstendig og selv bestemme når man vil jobbe og ha fri.

Ønsket om *fleksibilitet* trekkes frem av både frisørene og teknikerne som en sentral begrunnelse for hvorfor de ønsker å være selvstendige heller enn å være ansatt. De viser til muligheten til å styre egen tid, og teknikerne peker på at de får velge hvilke oppdrag de skal ta. For eksempel forklarer en tekniker hva han ser på som fordelene med å være selvstendig næringsdrivende heller enn ansatt:

Det er jo frihet, da, og mulighet til å velge prosjektene selv. Jeg kan på en måte si at: «Nei, den uken der neste år så må jeg ha fri, da kan jeg ikke ta på meg noe.» [TA2]

En annen sier at han setter «veldig pris på den friheten med å være selvstendig» og utbroderer:

Ja, jeg synes jo det er deilig å være min egen sjef og kan si at: «De tre ukene der drar jeg til Thailand», og så er det ingen som kan si at jeg må søke om ferie eller få innvilget permisjon eller sånne ting. [TA3]

Samtidig innrømmer de at det er utfordrende å faktisk bruke fleksibiliteten de har som selvstendig. Teknikeren i det første av de to sitatene presiserer at fleksibiliteten som selvstendig er en stor fordel hvis man er flink til å sette av tid til å ta seg fri, og forklarer: «Jeg er ikke så god på det å sette av fritid» [TA2]. På spørsmål om han i det hele tatt tar ferie, svarer han «Nei, egentlig ikke».

Dette tilsynelatende paradokset går igjen i materialet vårt: Fleksibilitet er en viktig begrunnelse for å være selvstendig, men ingen ser ut til å oppleve at de kan bruke denne fleksibiliteten. Snarere forteller de at de synes det er vanskelig å si nei til jobber, både fordi det innebærer å gå glipp av inntekter, og fordi det er viktig å stille opp og være tilgjengelig for å fortsette å få jobber. De selvstendige frisørene forteller tilsvarende at de setter pris på friheten, og at de kan velge bort de mest ugunstige arbeidstidene, men at de til gjengjeld jobber svært mye. Ifølge tidligere forskning er selvstendige den gruppen som arbeider flest

timer i løpet av en uke (Grünfeld, Salvanes, Hvide, Jensen & Skogstrøm 2016; Strøm & von Simson 2020).

Ansetter for å sikre stabil arbeidskraft

I begge bransjene vi har studert, uttrykker informantene en klar bekymring for tilgangen på kvalifisert arbeidskraft. Dermed står vurderinger av tilgang på, og muligheter for å beholde, arbeidskraft sentralt når mange av arbeidsgiverne velger arbeidskraftstrategier. Ansettelser, og da særlig faste, blir en strategi for å sikre stabil og forutsigbar arbeidskraft, og det fungerer som en strategi for å tiltrekke seg og holde på sårt tiltrengt kompetanse.

Særlig for en del av frisørene inngår faste ansettelser som en del av en modell hvor virksomhetene sikrer seg tilgang på kvalifisert arbeidskraft gjennom å tilby opplæring og ta imot lærlinger. For mange arbeidsgivere henger en slik modell tett sammen med å ha ansatte fordi det er de ansatte som driver opplæringen.

Samtidig er ikke alle arbeidsgivere like bekymret for tilgangen på kvalifisert arbeidskraft, og flere arbeider aktivt for å kompensere for den løse tilknytningen de eksterne oppdragstakerne har ved å bygge gode relasjoner. Andre igjen tilbyr alternative tilknytningsformer (som stolleie for frisørene) fordi de opplever det som en siste utvei for å få rekruttert nok folk i et vanskelig marked.

Fra et arbeidstakerperspektiv er det imidlertid ikke gitt at en stabil og forutsigbar arbeidstid er det mest ønskelige. For mange, særlig teknikerne, er de faste og/eller forutsigbare arbeidstidene og stabile arbeidsforholdene som følger av faste ansettelser, et gode. Blant frisørene er det derimot mange som forbinder faste ansettelser med ugunstige arbeidstider, både i form av arbeidstider det er vanskelig å kombinere med familieliv, og i form av å bli satt til å jobbe på lite innbringende tider. Både frisørene og teknikerne trekker frem ønsket om *fleksibilitet* som en sentral begrunnelse for at de ønsker å være selvstendige heller enn å være ansatt. Samtidig er det et paradoks her: Flexibiliteten som følger av å være selvstendig, følges av et fullstendig ansvar for egen inntjening, som gjør at nærmest ingen i studien vår opplever at de har en reell mulighet til å utnytte denne fleksibiliteten.

6 Arbeidsutførelse og kompetanse

Arbeidsutførelse og kompetanse er en annen viktig dimensjon i arbeidsgivernes vurderinger av og begrunnelser for hvorfor de ansetter eller bruker eksterne. De oppfatter at ulike type tilknytninger får ulike konsekvenser for hvordan arbeidet utføres, og hva slags kompetanse arbeidskraften besitter. Dette handler om to beslektede forhold. Det ene er handlingsrommet som arbeidsgiverne opplever å ha til å definere rammene for arbeidet og hvordan det skal utføres, og til å sørge for kompetanseutvikling. Det andre er arbeidsgivernes vurderinger av hvordan ulike tilknytninger kan skape ulik innsats og kompetanse hos den enkelte. Mens den første typen begrunnelse er vanligst hos dem som benytter faste ansettelser, er den siste mer utbredt i virksomhetene som hovedsakelig bruker selvstendige. Samtidig kan arbeidsgivere som benytter både faste og selvstendige tilknytningsformer, trekke på begge typer begrunnelser. La oss begynne med det første.

Å bygge en bedriftskultur og bedriftskompetanse

Arbeidsgivernes opplevelse av handlingsrommet de har til å påvirke og forme de ansattes arbeid og kompetanse, ble trukket frem som en begrunnelse for å benytte faste ansettelser i både frisør- og kulturbransjen.

I frisørbransjen handler dette særlig om arbeidsgiverens mulighet til å bestemme over selve konseptet til salongen. Når man eier en salong, har man ansvar for hvordan salongen promoteres, hvilke produkter og tjenester som tilbys, og når på dagen man tilbyr hårklipp. Dette er forhold som kan legge føringer på frisørenes arbeidsutførelse og kompetanse. Som lederen fremhever i sitatet nedenfor, opplever mange av arbeidsgiverne at de har bedre kontroll med sluttproduktet når de har fast ansatte. Hun forklarer hva hun mener er faren ved å ha stolleie eller på annen måte drive en salong uten å ansette frisørene:

Så da mister du alle rammene for hvordan vi gjør det her, da er det ikke noen felles rammer for arbeidsplassen. Så det er jo bare forskjellige forretningsmodeller, men hos meg er de da ansatt. (...) Jeg ville jo ikke hatt noen anledning til å kvalitetssikre arbeidet, og hvis jeg som eier skulle stå ansvarlig for det arbeidet som blir gjort under det navnet, så ville jeg ikke ... Hvis det var mange enkeltmannsforetak under det, da hadde jeg

ikke hatt noe interesse for å ha det ansvaret. Da måtte de ha vært hver sine bedrifter, om så i et sånt fellesareal der man sier: «Okay, her er vi mange frisører samlet, men ikke under et navn som jeg vil stå ansvarlig for.» Og man har jo ganske stort ansvar når man har en offentlig plass der kunder betaler for en tjeneste, da er det jo navnet på salongen som skal bære, og man har et ansvar for alt som skjer der inne. (FL3)

Lederen i sitatet ovenfor oppfatter at stolleie vil åpne opp for ulike forretningsmodeller i salongen og dermed begrense hennes makt til å kvalitetssikre tjenestene. Handlingsrommet for å definere arbeidsutførelse og kompetanseutvikling i salongen ble også tatt opp av arbeidsgiverne som brukte stolleie. For å bøte på et mindre handlingsrom har noen av arbeidsgiverne kompenserende strategier for å forsøke å påvirke både konsept og frisørens arbeidsutførelse i salongen. Som denne arbeidsgiveren som kun benytter stolleie vektlegger, innebærer stolleie i hennes salong ikke bare å leie en stol, men å leie seg inn i salongens konsept:

Og da leier de seg inn i et konsept, et etablert brand hvor vi har mange forskjellige ting som er inkludert i den stolleieprisen. Det er at du er en del av det konseptet, vi skal bruke så og så lang tid på kunden, vi skal ta betalt den og den prisen, du må ordne deg med vår betalingsløsning, du er nødt til å være med på ordensreglene våre, være med og bidra til fellesskapet, og du er nødt til å forplikte deg til å selge varene i vårt varesortiment. (...) Nå har jeg en eksklusiv salong, så det er en del ting ekstra som jeg vil at alle kundene skal oppleve når de kommer til oss. Uavhengig av om de er mine kunder eller noen andre sine kunder, så skal alle få den samme opplevelsen. Alt ifra måten de blir tatt imot på, til serveringen de får, hodebunnsmassasjen, at alle kundene skal få kur etter kjemiske behandlinger og hodebunnsmassasje. [FL8]

Gjennom å etablere felles rutiner for behandling, produkter og priser opplever denne arbeidsgiveren å ha god kontroll over salongens konsept og tjenestene som leveres. Selv om også arbeidsgivere som bruker stolleie kan bestemme over arbeidsutførelsen gjennom for eksempel å kreve at alle må bruke samme produkter, har de langt mindre rom til å påvirke kompetanseutviklingen til de ansatte. Disse arbeidsgiverne kan oppfordre til å delta på kurs, men den som leier stol, må selv betale for kursavgifter og kompetanseheving. Mulighet til kompetanseheving er dermed mindre. Ifølge svar fra arbeidskraftundersøkelsen tar selvstendige mindre videreutdanning og yrkesrettede kurs enn arbeidstakere (Grünfeld mfl. 2016).

For arbeidsgiverne i lyd- og lysteknikkbransjen knyttes også faste ansettelse til arbeidsgiveres handlingsrom og muligheter til å styre arbeidsutførelse og kompetanseutvikling. I et selskap som har mange fast ansatte teknikere, men også

henter inn ekstern arbeidskraft, er det nettopp arbeidsgivers mulighet til å tilrettelegge for et kompetansemiljø der teknikerne blir samkjørte og effektive, som løftes frem som en begrunnelse for å bruke faste ansettelser:

Vi er jo fryktelig avhengige av et godt teamarbeid, for vi er jo avhengige av når man reiser ut på en produksjon, så er det et sted mellom 2 og 40 mann i crewet. Og hvordan jobber de sammen? Kjenner de hverandre? Og har vi da felles ... altså det kan gå på sånne enkle ting, når vi skal kable frem til den scenen, legger vi den sånn, eller gjør vi det sånn? Og har man da felles metodikk på å gjøre det, så går jo ting fortere og det er enklere å forholde seg til. Hva gjør vi først, hva gjør vi etterpå? Hvordan vi hjelper hverandre? Hvem spiller inn ... Det er mye lettere å spille hverandre gode når man kjenner hverandre. [TL2]

En stab som kjenner hverandre, skaper effektivitet fordi man som arbeidsgiver har mulighet til å legge til rette for å utvikle en felles metodikk. Dette knytter lederen til faste ansettelser og lederens mulighet til å sikre en felles bedriftskompetanse. I tillegg til metodikk vektlegger også arbeidsgiverne muligheten til å skape en felles kultur og verdier når de begrunner å bruke faste ansettelser. Arbeidsgiveren i sitatet nedenfor oppfatter at en fast stab gir rom for å bygge en kultur for selskapets verdier, som også kan videreføres til de eksterne teknikerne:

Men det er klart ... og så er det noe med å skape det miljøet. Jeg er veldig opptatt av at utstyret vi har på lageret, altså det har nesten ingen betydning. Fordi det er ingen i Norge, altså de selskapene som vi konkurrerer mot, som har dårlig utstyr. Og som kunde så er det ingen som bryr seg om hva som står på høytaleren, men de menneskene jeg stiller med, de har betydning. Man bygger jo relasjoner hele tiden, og det er derfor det er vanskelig å konkurrere ut vårt selskap i byen vår, da, som [navn konkurrerende firma] har prøvd to ganger nå, og ikke klarer. Det er fordi at vi har mennesker som kjenner kundene våre, som har hatt relasjoner i mange år. Og det er jo enklere å skape når du har ansatte, og da kan du også jobbe med verdier, og du kan jobbe med ... Når jeg begynte sist, så startet jeg med ... Etter et par år når jeg ble litt varm i skjorten, så startet vi med servicekurs. Og da startet vi på scratch, altså. Du må vaske deg før du går på jobb, du må kamme håret ditt. (...) Og det gjør at vi har bygget opp en kultur som videreføres når det kommer inn nye også, fordi det er den måten vi jobber på. Og så tar vi også med oss frilanserne inn i den selvsagt, men det nytter jo ikke hvis du ikke har ansatte. Da har du bare hanket inn forskjellige folk som egentlig ikke representerer selskapet ditt engang, akkurat bortsett fra de timene de jobber. [TL1]

Arbeidsgiveren i sitatet ovenfor vektlegger at det er menneskene, og ikke det tekniske utstyret, som har en betydning for selskapets kompetanse. Fast ansatte har mulighet til å bygge relasjoner til kundene og kan representere selskapets

bedriftskultur utad i markedet. Denne lederen trekker frem bedriftskulturen de har bygget, som noe av forklaringen på selskapets suksess og fremtredende plass i markedet.

Arbeidsgivers handlingsrom og mulighet til å påvirke handler ikke bare om å bygge en felles kultur, det handler også om *ledelse* og hvordan ledelse utføres overfor en stab med ulik tilknytning til arbeidsgiveren. En konsekvens av å bruke eksternt arbeidskraft er at lederen i mindre grad får delegert oppgaver i forkant av oppdraget. Som det fremgår i sitatet nedenfor, kan det gjøre at man som leder ender opp med å utøve en «pekefingerledelse», hvor oppdragstaker må instrueres om alle detaljer ved arbeidet:

Det er ikke noe hierarki mellom oss og dem [ansatte og eksterne], på en måte, når vi er på jobb sammen, så er vi alle sammen. Men forskjellen er at de fast ansatte kan i større grad brukes til planlegging i forkant, ikke sant. De er på jobb de dagene i forkant, sånn at vi kan samarbeide om planleggingen eller at det går an å delegere ansvar til dem slik at de blir gruppeledere på sitt nivå som disponerer noen folk, sånn at man kan fordele utover sånn. Og det er noe vi diskuterer her ganske mye også, fordi at det hjelper ikke for oss å få inn en haug med frilansere for å løse en jobb vi ikke er bemannet for å gjøre. Jobbene handler om å delegere et ansvar ut videre også, liksom, og at man driver med et samarbeid sammen. Man kan ikke sitte som en person og detaljplanlegge på detaljnivå. Eller – det blir ikke bra jobber av det, da, det blir ikke så bra jobber av det som vi vil at det skal være. (...) De [frilanserne] kan stille uforberedt, altså de trenger ikke å ha satt seg inn i prosjektet før de kommer på jobb. [TL11]

Arbeidsgiverne ønsker ikke å detaljstyre og detaljplanlegge oppdragene, men det tvinger seg i større grad frem når de benytter eksternt innhentet arbeidskraft. Flertallet av arbeidsgiverne i kulturbransjen er dermed opptatt av å ha en fast ansatt kjernestab eller teknisk sjef for å sikre kontinuitet og kompetanseoverføring i oppdragene som utføres.

En arbeidsgiver forklarer for eksempel at han sørger for å ansette kompetansen han trenger, mens han henter inn «hender» til de enkle arbeidsoppgavene ved behov:

Ja, [vi henter inn] til de enklere arbeidsoppgavene, og det er en naturlig grunn til det. Dette er jo et presentasjonsmiljø. Vi leverer jo kunst på det aller høyeste nivå, og da er det liksom, det gjelder å støtte apparatet. Vi har de beste lydteknikerne, vi har de beste lysteknikerne, og det er helt nødvendig for oss å ha de aller beste i de viktige posisjonene. Og det som gir oss best kontroll på kvaliteten, er å ha våre egne som vi kan utvikle og løfte, da, til det nivået. [TL8]

Han vektlegger altså at for å levere på det høyeste nivået, hvor de ønsker å være, må de bruke sine egne ansatte som de har utviklet og løftet frem. Denne arbeidsgiveren beskriver en endring i egen organisasjon der de ønsker at spesialistene også kan jobbe som generalister. De oppfatter at det både skaper mer fleksibilitet i organisasjonen og gir en mulighet til å tilby hele stillinger.

Arbeidsgivernes oppfatning av at faste ansettelser i større grad bidrar til kontinuitet og utvikling av kompetanse i virksomheten, speiles også i arbeidstakerintervjuene. En ansatt i en sceneteknisk virksomhet understreker hvordan det å ha ansatte ikke bare skaper et godt arbeidsmiljø, men også skaper et kompetansemiljø som er med på å dytte virksomheten fremover:

Altså, hvis man er frilansbasert, så kan du i teorien ha ti forskjellige folk på jobb på ti jobber etter hverandre. Og du jobber da med en ny person hver gang du er på jobb. Jeg ser på det som veldig positivt både for det sosiale, men også for det faglige miljøet at vi er en stor andel ansatte. Nå kjenner jo jeg selvfølgelig lysavdelingen best, men opplever at vi har en veldig bra greie gående med folk som kommer godt overens, som er faglig sterke, men også faglig nysgjerrige. Så vi pusher hverandre på kompetanse og også da at vi pusher bedriften på utstyr, på opplæring og de type tingene som blir en slags selvforsterkende sak. Og det er en ting vi ikke hadde hatt ... hvis jeg hadde vært frilans, så hadde jeg ikke vært like investert i [firma] sitt faglige miljø heller, så det er en veldig viktig del, fordelen for en bedrift, da. Og jeg er helt overbevist om at [firma] er en utrolig mye bedre rustet lysavdeling i dag enn man hadde vært hvis man ikke hadde hatt like mange ansatte de siste tre årene, for det har vært en stor utvikling i utstyr og i kompetanse. Og det initiativet kommer fra avdelingen, det kommer ikke fra ledelsen. De må gjerne ønske det, men det må være noen fagpersoner som driver det fremover. [TT1]

I begge bransjer legger arbeidsgiverne særlig vekt på muligheten til å bygge et miljø for opplæring, kompetanse og kvalitet når de begrunner å bruke faste ansettelser. Dette handlingsrommet dreier seg først og fremst om å sørge for at de ansatte representerer og spiller selskapets felles verdier og kompetanse, og handler sånn sett om en *bedriftskultur* og en *bedriftsspesifikk kompetanse*. Men arbeidsgivers perspektiv på kompetanse og arbeidsutførelse kan også handle om enkeltindividers spesialkompetanse og driv. Det skal vi se nærmere på i neste avsnitt.

Selvstendige har driv og spesialkompetanse

I tillegg til at de vektlegger eget handlingsrom for å påvirke arbeidsutførelse og kompetanse, er arbeidsgiverne også opptatt av hvordan ulike tilknytningsformer

kan skape ulikt driv og forskjellig kompetanse hos arbeidskraften de bruker. Dette er en begrunnelse de hovedsakelig legger vekt på når det er snakk om å bruke ekstern arbeidskraft, som selvstendige, i begge bransjer.

I frisørbransjen handler denne type begrunnelse først og fremst om arbeidsgivernes syn på arbeidskraftens *driv og arbeidsinnsats*. Selvstendige frisører ble oppfattet som mer arbeidsomme og ambisiøse sammenlignet med fast ansatte. I salongene som bare har stolleie, eller der flertallet av frisørene leier stol, var det særlig de selvstendiges arbeidsmotivasjon som ble trukket frem. Arbeidsgiverne oppfatter at selvstendiges ansvar for egen inntjening skaper et annet driv og større motivasjon for arbeid enn fast ansatte. På spørsmål om hvorfor denne arbeidsgiveren ikke har fast ansatte, svarer hun både at hun slipper økonomisk risiko ved sykefravær, og at hun kan unngå frisører som ikke jobber hardt nok:

Så er det noe med at jeg da kanskje tror at ikke alle er like ivrige på å jobbe hardt og være lønnsom, for det er nok ganske mange frisører rundt omkring som klager på lønnen sin, men det er kanskje en grunn til at du har dårlig lønn. Det er jo ikke fordi at arbeidsgiver er kjip, for du får som fortjent som regel. Så det er jo en jobb om å få kunder, uansett om du er ansatt eller leier stol. Så hvis du ikke jobber hardt for å få det, så er det klart at det ikke er noe gøy å ha høye lønnskostnader, for det er den største utgiften man har i en bedrift. [FL8]

Arbeidsgiveren oppfatter at hun ved å tilby stolleie til selvstendige frisører unngår en situasjon der frisørene ikke jobber hardt nok med å skaffe kunder. Argumentasjonen om at selvstendige jobber mer, begrunnes for det første med økonomiske insentiver. Arbeidsgiverne oppfatter at selvstendige har mulighet til å tjene mer enn fast ansatte. Dette er et forhold som igjen oppfattes å skape større driv og motivasjon hos en selvstendig frisør. Som en av lederne påpeker: «Hvis du hadde vært fast ansatt, så får du betalt for den tiden du er på jobb, ikke hva du faktisk genererer. Og det er det som jeg mener er hele ulempen med [fast ansettelse], hvor er motivasjonen da?» (FL9) Samtidig opererer alle salongene med fast ansatte i studien vår med en form for provisjonslønn. Den skaper insentiver også for de fast ansatte til å ha så høy inntjening som mulig. For det andre begrunner arbeidsgiverne påstanden om at selvstendige er mer arbeidsomme, med risikofordeling: Det er den selvstendige selv som får ansvar for egen inntjening. I sitatet nedenfor vektlegger arbeidsgiveren individuelt ansvar som en viktig faktor som skaper større arbeidsinnsats hos frisørene:

Nå har jeg [som selvstendig frisør] faktisk ansvar for å komme meg på jobb, at jeg faktisk jobber tilstrekkelig nok for å oppnå en viss sum med inntekt. Jeg har et ansvar for å sørge for at jeg er attraktiv nok sånn at

kundene velger meg, og jeg må også sørge for at jeg faktisk tilfører en verdi slik at de som er rundt meg, også anser meg som verdifull. Så hele denne prosessen med å gå fra ansatt til selvstendig har snudd hvem som har ansvaret for hvordan veksten skal foregå. Og da har vi lagt det på et individuelt nivå, heller enn i forhold til arbeidsplassen som en gruppe. (...) Det er en slags knapphetsfaktor. Så fort du får et ansvar eller et krav, så vil det ofte være en knapphetsfaktor som du må forholde deg til. Og det er ikke like åpenbart alltid at løsningen egentlig ligger rett foran oss, så istedenfor å gi folk rettigheter så gir vi dem heller ansvar. [FL9]

Lederen i sitatet ovenfor har flest ansatte som leier stol, og noen få fast ansatte. I tillegg til at denne lederen legger særlig vekt på de selvstendiges arbeidsinnsats som grunn til å tilby stolleie istedenfor faste ansettelser i en rekrutteringsprosess, opplever han at disse ulike tilknytningene også gir noen utslag når det gjelder hans ledelsesansvar overfor staben. Mens han oppfatter at de fast ansatte er rettighetsorienterte og ofte stiller ledelsen spørsmål om arbeidsvilkår, oppfatter han de selvstendige ansatte som mer ambisiøse og mer opptatt av å få ledelsens veiledning til karriereutvikling.

Arbeidsgiverne som bruker selvstendige frisører, oppfatter at denne typen ansettelserforhold skaper mer motiverte, ambisiøse og arbeidsomme frisører. Dette er egenskaper som ses i sammenheng med de økonomiske insentivene og risikoansvaret som følger av en status som selvstendig.

Mens arbeidsgiverne i frisørbransjen vektlegger driv og innsats som en egenskap hos selvstendige, er det først og fremst selvstendiges *spesialkompetanse* som vektlegges hos arbeidsgiverne for teknikere i kulturbransjen. I sitatet nedenfor fremgår det at arbeidsgiveren oppfatter at ulike tilknytningsformer er forbundet med ulike typer kompetanse:

De det finnes mange av, tar vi som frilansere. De det finnes få av, har vi som faste. Så prosjektledere, AV-teknikere og det vi er nødt til å ha kontinuitet i, er faste. Fotografer, lydteknikere, lysteknikere ... frilans. (...) I denne bransjen her er det en blanding mellom en teknisk kompetanse og en kunstnerisk kompetanse og en teknologiforståelse. Fordi du må spille på så mange faktorer, og hvis du skal lyssette et hvilket som helst show, og så vil du ha en sånn type look – for det passer den artisten eller det showet – så vil man jo plukke den lysteknikeren eller lyddesigneren som er flinkest i forhold til det looket. Og det er her det blir en sånn rar greie, for hvis du da skal ha hele den viften med forskjellige typer lysteknikere ansatt, så blir jo det veldig mange. Det er noen som er flinke på voksen-teater, noen er flinke på barneteater, altså ... så det er en forskjellig look and feel på alt sammen. [TL2]

Denne arbeidsgiveren er leder i en virksomhet som både har fast ansatte teknikere og bruker frilansere og selvstendige teknikere. På samme måte som vi så tidligere i kapitlet, er han opptatt av å ha kjernekompetansen han trenger ansatt. Han ansetter «de det er få av», og sørger for å ansette kompetanse de trenger kontinuitet på, og de som kan ta et prosjektlederansvar. I motsetning til strategien som ble beskrevet tidligere i kapitlet, hvor kjernekompetansen blir ansatt mens man henter inn «hender» ved behov, er det her spisskompetansen som hentes inn ved behov. Selv om den faste staben kan brukes til enhver produksjon, trenger man ulik kompetanse avhengig av publikum (barn, voksne) og musikkjanger (jazz eller tekno). Denne arbeidsgiveren anser det som umulig å ha en stab med bare fast ansatte teknikere, da han mener at enhver oppsetning krever en egen spisskompetanse. Denne kompetansen henter han inn via selvstendige og frilansere.

Andre ledere i kulturbransjen mener en av de største risikoene ved faste ansettelser er at man blir sittende fast med feil folk og feil kompetanse. Det handler ikke bare om frykten for å ikke få den tekniske kompetansen de trenger. Vel så viktig er den sosiale kompetansen. En leder for en scene som utelukkende bruker eksterne teknikere, sier for eksempel:

Jeg tenker med gru på hvis vi hadde ansatt en tekniker i en stor stilling som var jævlig god på å lage lyd, men som var en elendig menneskekjenner. Det ville være et mareritt. Så sånn sett så er det òg en type luksus å ha det på den måten der [å hente inn dem man trenger ved behov]. [TL9]

Samtidig som arbeidsgiverne bruker kompetanseargumentet når de bruker selvstendige teknikere, inneholder utvalget vårt virksomheter som har en overvekt av fast ansatte teknikere. Dette gjelder særlig blant de scenetekniske virksomhetene. For arbeidsgiverne i disse virksomhetene er det viktig å jobbe med kompetanseutvikling. En måte å gjøre det på er å gi teknikerne mulighet til å ta egne oppdrag, som arbeidsgiveren i sitatet under vektlegger:

Fordi når vi ansetter en av de beste lysdesignerne i Norge, han har jo mange faste kunder som bruker ham. Og det kan være at han blir spurt av [navn på band] om å bli med på en turné, og da kan ikke vi si nei. For da dreper vi den kreativiteten hans, sant, og utviklingen, ikke minst. Det er viktig for oss at han får lov til å komme ut og jobbe for andre ute der, liksom, eller på andre prosjekter enn bare våre, da. Så fordelen med en frilanser er jo ofte at den er på mange forskjellige plasser, og ikke går seg inn i et spor som kanskje en ansatt kan gjøre, da. Det skjer ikke så mye, men ja ... Jeg tenker at de får ... En frilanser får opplevd mange andre selskaper og mange andre prosjekter enn dem vi har. [TL1]

Denne arbeidsgiveren har latt en av sine nyansatte teknikere lage rom i kalenderen til å ta egne oppdrag for gamle kunder, ved siden av de mer faste oppdragene, for å tilrettelegge for kompetanseutvikling. Den bedriftsspesifikke kompetansen som ble vektlagt som en viktig grunn for å ha faste ansettelser, blir her omtalt som å «gå seg inn i et spor», mens den kompetansen selvstendige og frilansere erverver gjennom ulike typer oppdrag, i større grad blir ansett som en spisskompetanse. Et flertall av informantene tok opp denne forskjellen mellom generell kompetanse og spesialkompetanse for teknikere. Skrekkbildet som trekkes frem for den fast ansatte teknikeren ved en scene, var å bli vaktmesteren. Frykten, som uttrykkes fra både arbeidsgiverne og de ansatte/selvstendige, er at hvis du blir ansatt ved en liten scene, blir du nødt til å gjøre alt av forefallende arbeid og mister muligheten til kompetanseutvikling og til å dyrke spisskompetansen din. Dette var en situasjonsbeskrivelse også de selvstendige trakk frem når de vurderte fordeler og ulemper ved ulike typer tilknytninger. Som en av teknikerne påpekte:

Jeg har ikke lyst til å bli ansatt på et sånt type sted hvis ikke det er litt høyere opp, for da ender du opp med å være han duen som skifter lyspærer. Da blir du en vaktmester når du er på jobb, det gidder jeg ikke.
[TA1]

Mens teknikeren i sitatet ovenfor ikke har noen planer om å forlate tilværelsen som selvstendig næringsdrivende med det første, er det flere eksempler i utvalget vårt på teknikere som har gått fra et helt arbeidsliv som selvstendig til å søke seg mot en fast ansettelse. En av teknikerne som nå har takket ja til en fast stilling, er bekymret for hva denne statusen vil si for mulighetene til faglig utvikling:

De har jo på en måte sagt at de skal, og det er jo litt også derfor jeg er ansatt nå, for de skal satse litt på kompetanseheving i faget. Men det er klart at jeg er ... Når jeg er selvstendig nå, så blir jeg tvunget ut i nye arbeidsformer. Det vil jeg ikke bli på samme måte når jeg er fast ansatt, for da vil vi jo ha en metode der som er firmaets metode. Så jeg håper jo at jeg liksom klarer å opprettholde en slags interesse for å lære meg nye ting, da, nye metoder, og det er jo et mål når jeg går inn der nå. For det er jo litt av det som er fint med å være selvstendig, at jeg kommer til nye systemer hver gang og må omstille hodet mitt på hver jobb jeg er på.
[TA2]

Med status som selvstendig gjør man oppdrag for mange forskjellige kunder og må omstille seg til hver jobb. Denne måten å arbeide på bidrar til at man utvikler en annen type kompetanse enn når man jobber fast for én oppdragsgiver. Dette kan innebære et skifte i teknikerens kompetanseprofil, slik tekni-

keren i sitatet ovenfor er bekymret for. Samtidig er dette i mindre grad en relevant problemstilling for teknikerne som ansettes i de scenetekniske virksomhetene, som gjerne fortsetter å ha relativt varierte oppdrag.

Spesialkompetanse eller bedriftskompetanse

Forholdet mellom det vi har omtalt som bedriftskompetanse, og den mer spesifikke individuelle kompetansen er en dimensjon både arbeidsgiverne, frisørene og teknikerne forholder seg til i valget mellom ulike typer tilknytningsformer. I dette kapitlet har vi sett at vurderinger rundt kompetanse og arbeidsutførelse er viktige momenter i arbeidsgiveres arbeidskraftstrategier. Tidligere forskning har beskrevet hvordan arbeidsgiveres bruk av selvstendige og frilansere ofte begrunnes med tilgang på spesialkompetanse (Nesheim 2017). Denne studien finner også et tilsvarende mønster, men viser samtidig hvordan begrunnelsen for å bruke selvstendige versus faste ansettelser også handler om å veie ulike typer kompetanseformer mot hverandre. I kapitlet har vi sett hvordan arbeidsgivere vektet tilgang på spesialkompetanse (gjennom selvstendige), opp mot sitt mulighetsrom til å påvirke bedriftens felles kompetanse og kultur (gjennom fast ansatte). I både frisør- og kulturbransjen er det nettopp arbeidsgivers handlingsrom til å skape en bedriftskultur og et kompetansemiljø, som fremheves som en viktig begrunnelse for å benytte faste ansettelser. Selv for lyd- og lysteknikere der selvstendige tilknytninger er det dominerende, vektlegges faste ansettelser som et verktøy ledere har til å forme virksomhetens kompetansemiljø og dermed de ansattes arbeidsutførelse.

I dette kapitlet har vi vist hvordan arbeidsgiveres arbeidskraftstrategier også reflekterer hvordan de vurderer hvilke tilknytningsformer som skaper motiverte, ambisiøse og arbeidsomme arbeidere. I frisørbransjen der faste ansettelser er det dominerende, er det nettopp selvstendigens motivasjon og driv som løftes frem som en begrunnelse for å bruke stolleie. Arbeidsgiverne i salongene som baserer seg helt eller delvis på stolleie, forklarer at de har valgt denne tilknytningsformen ettersom selvstendige er mer arbeidsomme og ambisiøse fordi de har mulighet til å tjene mer og har ansvar for egen inntjening. Tidligere forskning har også beskrevet hvordan arbeidsgivere vektlegger *soft skills*, altså en uformell kompetanse – som motivasjon, arbeidsetikk og ekstra driv – når de beskriver grupper med lav tilknytning til arbeidsmarkedet (Friberg & Midtbøen 2017; Orupabo & Nadim). Et sentralt argument i denne litteraturen er at slike uformelle egenskaper (villighet og driv) hos utsatte grupper må ses i sammenheng med sårbarhet og en svak forhandlingsposisjon i arbeidsmarkedet.

7 Oppsummering og konklusjon

I denne rapporten har vi studert arbeidskraftstrategiene til arbeidsgivere for teknikere i kulturbransjen og frisører, og hvordan de begrunner og vurderer konsekvensene av ulike måter å knytte til seg arbeidskraft på. På et overordnet nivå viser funnene i studien vår at selv om arbeidsgiverne tilbyr ulike typer tilknytninger, er det et gjennomgående mønster at de fleste slutter opp om en norm der man ansetter egen arbeidskraft. Flere av arbeidsgiverne vektlegger et samfunnsansvar eller tar et arbeidstakerperspektiv når de begrunner hvorfor de ansetter arbeidstakere i stedet for å hente inn ekstern arbeidskraft. De beskriver ansettelser som en viktig betingelse som beskytter de ansatte fra økonomisk og sosial risiko. Også andre studier finner at arbeidsgivere i Norden oppfatter at faste ansettelser er den beste og mest ideelle måten å organisere arbeidstaker–arbeidsgiver-relasjonen på (Svalund mfl. 2018).

Samtidig viser studien hvordan arbeidsgiveres arbeidskraftstrategier i de to bransjene også kan muliggjøre og presse frem atypiske tilknytningsformer. Fra tidligere studier vet vi at fleksibilitet, når det gjelder både å dekke varierende behov i markedet og å sikre stabilitet i virksomheters leveranser og tjenester, er brukt som en begrunnelse for atypiske kontrakter (Nesheim 2003; Nesheim 2017; Svalund mfl. 2018). I rapporten viser vi hvordan arbeidsgiverne veksler mellom tre ulike begrunnelser når de vurderer om de skal ansette arbeidstakere eller bruke ekstern arbeidskraft: økonomiske hensyn, tilgang på arbeidskraft og kompetanse og arbeidsutførelse. Ved å studere arbeidsgiveres begrunnelser og vurderinger av egne arbeidskraftstrategier gir studien vår innblikk i hvordan ulike momenter kan spille sammen, forsterke eller utligne hverandre. Spørsmålet vi skal diskutere i dette avsluttende kapitlet, er forholdet mellom disse tre strategiene – er de like viktige, og trekker de i samme retning?

Økonomi – en sentral begrunnelse for atypisk arbeid

Økonomiske vurderinger er en viktig del av arbeidsgivernes arbeidskraftstrategier. Arbeidsgiverne i begge bransjene har til felles at de henter inn ekstern arbeidskraft for å kutte i virksomhetens lønnskostnader. Bruken av selvstendige begrunnes også med at de ønsker å holde virksomhetens totale utgifter til avgifter lave. I tillegg til lønnskostnader trekker arbeidsgiverne blant annet frem

arbeidsgiveravgiften, pensjon og kostnader til sykefravær. Denne typen økonomiske vurderinger er helt sentrale i arbeidsgivernes beslutning om å unngå ansettelser.

En viktig forskjell mellom de to bransjene er imidlertid at de økonomiske begrunnelsene for å hente inn ekstern arbeidskraft i kulturbransjen først og fremst handler om å håndtere sesongvariasjoner i arbeidsmengde. Det dreier seg altså om å håndtere *midlertidige behov* i markedet. Dette gjelder særlig arbeidsgiverne som jobber mot konsertmarkedet, hvor det kan være store svingninger med klare arbeidstopper om sommeren og før jul, og hvor arbeidsgiverne dermed bemanner ut fra sesongvariasjonene.

Samtidig finner vi at selv i kulturbransjen er det variasjon mellom virksomheter når det gjelder i hvilken grad de opplever sesongvariasjon. Noen av virksomhetene, som de store kulturinstitusjonene og aktørene som opererer i konferansemarkedet, forholder seg til et marked som er mer stabilt og forutsigbart. I tillegg er flere av virksomhetene, særlig blant de scenetekniske virksomhetene, opptatt av å lage modeller som gjør at de kan ha fast ansatte selv om oppdragsmengden varierer, blant annet ved å ha en lønnsmodell som tar høyde for denne variasjonen. Økonomiske argumenter knyttet til sesongvariasjon og midlertidig bemanningsbehov er altså ikke entydige i kulturbransjen.

Bruken av selvstendig næringsdrivende i frisørbransjen handler verken om å dekke sesongsvingninger og et midlertidig behov i markedet eller om å sikre stabilitet i virksomheters leveranser og tjenester (jf. Nesheim 2003). I frisørbransjen bruker arbeidsgiverne ekstern arbeidskraft først og fremst for å håndtere risiko ved sykefravær og for å kutte lønnskostnader. Samtidig har vi sett at stolleie og bruken av selvstendig næringsdrivende i frisørbransjen av noen fremstilles som en tilpasning til det som oppleves som dårlige vilkår, som ugunstige arbeidstider og dårlig inntjening. Også frisøryrket preges til en viss grad av svingninger i bemanningsbehov. Selv om informantene i frisørbransjen også beskriver sesongvariasjoner, er de først og fremst opptatt av hvordan bemanningsbehovet og inntjeningsmulighetene varierer i løpet av en enkelt dag. Siden provisjonslønn er svært utbredt i bransjen, blir dermed kontroll over egen arbeidstid og muligheten til å konsentrere arbeidet om de gunstige tidene med gode inntjeningsmuligheter en viktig begrunnelse for mange av frisørene som ønsker å jobbe som selvstendige.

Uenigheter om regnestykket

Vi finner altså en vanlig beskrivelse av at det å ansette arbeidskraften man trenger, i stedet for å hente inn eksterne, er kostbart og til dels risikabelt fordi det binder opp ressurser. Samtidig er det flere som utfordrer forestillingen om at det er dyrt å ha ansatte. Mens mange av lederne i mindre frisørsalonger sier at de ønsker å ha stolleie fremfor å ansette for å slippe kostnadene ved ansettelser, påpeker andre at man har mye bedre inntjening på de faste ansatte enn på dem som leier stol. Det er altså ikke gitt at arbeidsgiverne vurderer faste ansettelser som økonomisk ulønnsomme, selv om det er en forestilling de alle ser ut til å ta utgangspunkt i – noen fordi de er enige, andre fordi de mener at regnestykket som ligger til grunn, er for snevert, og at andre «regner feil».

Det er i all hovedsak arbeidsgivere som ansetter sin arbeidskraft, som problematiserer fortellingen om at ansettelser er dyrt. Dette handler til dels om at disse arbeidsgiverne inkluderer flere faktorer i regnestykket og balanserer de rent økonomiske hensynene med faktorer som for eksempel tilgang på arbeidskraft, kvalitet og kompetanseutvikling. Selv om en ansettelse på kort sikt fremstår som dyr, oppfatter de at man med fast stabil arbeidskraft i større grad muliggjør kompetanse- og produktutvikling, som på lengre sikt vil være økonomisk gunstig. Problematikeringen handler også om at arbeidsgiverne opererer med ulike modeller for å dele risikoen med variabel inntjening med de ansatte. I både frisør- og kulturbransjen opererer mange av virksomhetene som tilbyr faste ansettelser, med lønssystemer som plasserer noe av risikoen ved variabel og/eller uforutsigbar inntjening på de ansatte.

Betydningen av «ikke-økonomiske» begrunnelser

I tillegg til de økonomiske begrunnelsene har vi i rapporten beskrevet to andre momenter i arbeidsgivernes arbeidskraftstrategier, nemlig tilgang på arbeidskraft, og arbeidsutførelse og kompetanse. Disse to forholdene er sentrale når arbeidsgiverne vurderer de økonomiske kostnadene ved å ansette fremfor å hente inn eksterne. I vårt utvalg er det først og fremst arbeidsgivere som tilbyr faste ansettelser, som trekker frem slike ikke-økonomiske begrunnelser.

Vi har sett at arbeidsgivere i begge bransjer løfter frem faste ansettelser som et verktøy for å sikre stabil og kvalifisert arbeidskraft i møte med et marked som kjennetegnes av rekrutteringsproblemer og frafall fra yrket. Det kan altså se ut som det er en sammenheng mellom begrenset tilgang på kvalifisert arbeidskraft og disse informantenes arbeidskraftstrategier. Videre har vi sett hvordan

arbeidsgiverne begrunner faste ansettelser gjennom å vektlegge sitt mulighetsrom til å påvirke og styre bedriftens felles kompetanse, arbeidsutførelse og arbeidsmiljø. I både frisør- og kulturbransjen ble tilgangen på stabil arbeidskraft og muligheten til å påvirke arbeidstakeres arbeidsutførelse og kompetanseutvikling en viktig begrunnelse for å benytte faste ansettelser.

Vi har også sett at arbeidsgivere som bruker selvstendig næringsdrivende, også kan begrunne dette med utgangspunkt i ikke-økonomiske momenter. Her fant vi ikke et entydig bilde når det gjaldt sammenhengen mellom arbeidskraftstrategi og deres opplevelse av rekrutteringssituasjonen. Når det gjaldt kompetanse og arbeidsutførelse, så vi at arbeidsgiverne som hovedsakelig brukte selvstendige, begrunnet dette med et ønske om å sikre spesialkompetanse og driv hos den enkelte frisør eller tekniker. Rapporten viser også at arbeidsgivere som utelukkende baserer seg på ekstern arbeidskraft, på ulike måter forsøker å kompensere for et mindre handlingsrom til å definere oppdragstakernes arbeidsutførelse og kompetanse.

Gjennom å belyse arbeidsgiveres ikke-økonomiske begrunnelser viser vi hvordan begrunnelsene for å hente inn ekstern arbeidskraft ikke bare handler om tilgang på selvstendiges spesialkompetanse eller egenskaper (Nesheim 2017). Det handler også om hvordan arbeidsgivere veier ulike typer kompetanseformer mot hverandre. Arbeidsgivere veier tilgang på spesialkompetanse og driv (gjennom selvstendige) mot sitt mulighetsrom til å påvirke bedriftens felles kompetanse, arbeidsutførelse og kultur (gjennom å ansette arbeidstakere).

Selvstendig næringsdrivende – egoistiske, rasjonelle eller sårbare?

Selv om flertallet av arbeidsgiverne i vårt utvalg slutter opp om fast ansettelse som en norm, eksisterer det samtidig en oppfatning om at det pågår endringer som presser frem atypisk arbeid i begge bransjer.

I frisørbransjen viser informantene til en utvikling der mange frisører går fra faste ansettelser til å bli selvstendig næringsdrivende, enten gjennom å leie stol eller gjennom å etablere egne salonger. Imidlertid forstår informantene veien fra fast stilling til selvstendighet svært ulikt. En forklaring tar utgangspunkt i individuelle forhold. Satt på spissen forklarer man utviklingen ved å rette oppmerksomheten mot egoistiske frisører som er opptatt av å tjene mer penger. Her problematiserer informantene oppfatningen om at det lønner seg å leie stol eller starte egen salong, fordi man glemmer å inkludere en rekke avgifter, kostnader

og et manglende økonomisk sikkerhetsnett i dette regnestykket. Utviklingen i retningen mer atypisk arbeid blir forklart med at frisører er unge og uvitende. En annen fortolkning av denne utviklingen tar utgangspunkt i strukturelle forhold. Denne forklaringen peker på at det har kommet flere useriøse aktører i bransjen som prøver å unngå arbeidsgiveransvaret ved å tilby stolleie heller enn ansettelser. Særlig tillitsvalgte og arbeidsgivere som bruker faste ansettelser, var bekymret for «svenske tilstander» hvor nesten alle frisører er selvstendig næringsdrivende og det er få muligheter for å få en ansettelse. En annen type forklaring som også tar utgangspunkt i strukturelle forhold, mener at stolleie og egenetablering blir vanligere fordi det er en rasjonell tilpasning til dårlige vilkår i bransjen. Denne fortellingen går snarere ut på at lave lønninger og liten kontroll over egen arbeidstid presser frem atypisk arbeid. Som nevnt har vi ikke studert arbeidsvilkår, og vi har ikke mulighet til å vurdere i hvilken grad det rent faktisk lønner seg økonomisk for frisørene å tre ut av et ansettelsesforhold. Det som er interessant for oss i denne sammenheng, er at dette fremstår som en kollektiv og sterk forestilling i bransjen, og noen velger også å eksplisitt utfordre eller ta avstand fra denne.

Frisørbransjen er en kvinnedominert bransje. Arbeidsgiveres valg og bruk av ulike typer tilknytninger har særlig blitt belyst i mannsdominerte bransjer og i privat sektor, som byggebransjen (Friberg 2012). En sentral oppgave for videre forskning er å belyse arbeidsgivernes arbeidskraftstrategier i bransjer og yrker som domineres av kvinner, i både privat og offentlig sektor. Når det gjelder bruk av midlertidig ansatte, har tidligere studier vist at arbeidsgivere i kvinnedominerte bransjer bruker andre strategier for å oppnå fleksibilitet enn arbeidsgivere i mannsdominerte bransjer (Øistad mfl. 2019).

I kulturbransjen finnes det også en bekymring om en utvikling der selvstendige teknikere brukes i oppdrag som tidligere ble utført av fast ansatte. Samtidig som dette er en bekymring hos noen av de tillitsvalgte, viser vårt materiale også en annen utviklingstendens. Koronapandemien rammet særlig kulturbransjen og tydeliggjorde for både arbeidsgivere og de selvstendige hvor sårbare de selvstendige kan være uten et sikkerhetsnett. Dermed begrunner noen av arbeidsgiverne sine arbeidskraftstrategier og valget om å tilby faste ansettelser i et samfunnsperspektiv eller med referanse til en omtanke for arbeidstakerne. I tillegg ser vi eksempler på at selvstendige forsøker å håndtere denne formen for risiko og sårbarhet gjennom enten å gå sammen i kollektiver og fakturere gjennom AS eller å bli ansatt i et «paraplyelskap» som tilbyr arbeidsgivertjenester til frilansere og selvstendige. Intervjuene våre tyder på at dette er en modell som gir selvstendige tilgang på velferdsgoder gjennom et ansettelsesforhold, samtidig som denne organisasjonsformen fritar arbeidsgivere fra en rekke ansvar, for

eksempel når det gjelder arbeidstid og lønnsdannelse. Selv om en nyere studie viser at utbredelsen av paraplyelskaper i det norske arbeidsmarkedet er begrenset (Hedenus & Nergaard 2021), er en vesentlig oppgave for videre forskning å få mer kunnskap om drivkreftene bak og konsekvensene av slike foretaksmodeller i en norsk kontekst.

Et sentralt premiss for denne studien var at arbeidsgivere er en sentral aktør om man ønsker å forstå utviklingen i atypisk arbeid i arbeidsmarkedet, fordi de med sine valg og arbeidskraftstrategier muliggjør og presser frem ulike tilknytningsformer. På et overordnet nivå viser funnene i denne rapporten at det ofte er sammensatte grunner til at arbeidsgivere velger å hente inn ekstern arbeidskraft fremfor å ansette, og at de på ulike måter forsøker å balansere umiddelbare økonomiske hensyn med andre hensyn, som på sin side kan ha økonomiske konsekvenser på lang sikt.

Avslutning

Basert på en kvalitativ studie av teknikere i kulturbransjen og frisører viser denne rapporten at selv om økonomiske avveininger er helt avgjørende for arbeidsgivernes vurderinger av hvordan de skal hente inn arbeidskraften de trenger, bygger ikke vurderingene utelukkende på en økonomisk argumentasjon. Andre hensyn spiller også inn i vurderingene, som tilgangen på en stabil, forutsigbar og kompetent bemanning, og arbeidsutførelse og kvalitet. Det er dessuten ikke gitt hva en ren økonomisk vurdering vil føre til. Det varierer hvilke kostnader og faktorer arbeidsgiverne teller med i regnestykket – og om de primært er opptatt av de umiddelbare kostnadene, eller om de tenker mer langsiktig.

Videre viser rapporten at veien inn i atypisk arbeid kan variere stort mellom ulike bransjer og yrker. Mens atypisk arbeid i noen tilfeller fungerer som en inngang til bransjen, er det i andre bransjer heller en endestasjon for dem som ikke lenger ønsker fast ansettelse. Det kan dermed være svært ulike logikker og mekanismer som ligger bak bruken av atypisk arbeid, både spesifikt for ulike bransjer og yrker, og innad mellom ulike virksomheter.

Dermed vil det også være stor variasjon i hva atypisk arbeid faktisk innebærer, og hvilke konsekvenser det kan ha for den enkelte. For noen kan selvstendighet bety en mulighet til å forfølge sine visjoner, utvikle seg, oppnå fleksibilitet og kontroll over egen arbeidstid og kapitalisere på en sterk posisjon i markedet. Samtidig viser rapporten også hvordan statusen som selvstendig kan innebære ulike typer sårbarheter. Det ene handler om sårbarheten som oppstår når man av

ulike grunner ikke lenger er i stand til å jobbe, samtidig som man mangler en del sentrale rettigheter som arbeidstakere har, som rett til dagpenger ved arbeidsledighet og rett på sykepenger. Pandemien satte denne problemstillingen på spissen for mange, og aktualiserte ulike former for risikohåndtering blant selvstendige. Det er tydelig at mange ikke har (eller har hatt) oversikt over konsekvensene av å velge ulike tilknytninger til arbeidslivet, for eksempel når det gjelder valget mellom å organisere seg som et enkeltpersonforetak og å opprette et AS som man blir ansatt i.

En strategi for å håndtere risiko er imidlertid å søke seg til en status som arbeidstaker på papiret, enten ved å alene eller sammen med andre opprette et AS hvor man blir ansatt, eller gjennom å søke seg til en paraplyorganisasjon som tilbyr arbeidsgivertjenester og en status som arbeidstaker. Denne typen «ansettelser» gir den enkelte bedre rettigheter i folketrygden og tilgang på et bedre økonomisk sikkerhetsnett. Samtidig handler sårbarhet også om økonomisk risiko. Selv om denne typen løsninger gir den enkelte en status som arbeidstaker, endrer det ikke noe i måten de arbeider på, og man er fremdeles ansvarlig for egen inntjening og arbeidstid. Selskapene kan dermed ikke sies å ta et fullt arbeidsgiveransvar. Ulike tilpasninger og måter å håndtere risiko på kan dermed bøte på noen sårbarheter, mens andre består.

Til slutt peker rapporten på hvordan enkeltpersoners tilpasninger til rammebetingelsene i arbeidsmarkedet kan trekke i ulike retninger på mikro- og makro-nivå. Selv om ansettelser gjennom eget AS eller gjennom et «paraplyelskap» for selvstendige og frilansere gir trygghet til den enkelte selvstendige næringsdrivende i form av tilgang på sosiale rettigheter, er det ikke gitt hvilken plass slike tilpasninger har i den norske arbeidsmodellen.

Litteratur

- Alsos, K., Nergaard, K. & Thorbjørnsen, S. (2022). *Velferdsordninger for selvstendig næringsdrivende*. Oslo: Fafo-rapport 2022:12.
- Atkinson, J. (1984). The flexible firm and the shape of jobs to come. *Labour market issue*, 5, 1–19.
- Flaarønning, T., Hoen, M. F. & Strøm, M. (2021). *Utsetting og atypisk arbeid i foretak: Sammenheng med lønnsomhet, lønn og direkte ansettelser i perioden 2005–2019*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Friberg, J. H. (2012). Culture at work: Polish migrants in the ethnic division of labour on Norwegian construction sites. *Ethnic and Racial Studies*, 35(11), 1914–1933.
- Friberg, J. H. & Midtbøen, A. H. (2017). Ethnicity as skill: Immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies*.
- Grünfeld, L., 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?* (bind 14). Oslo: Menon Economics.
- Hedenus, A. & Nergaard, K. (2021). Freelance companies in Norway and Sweden. I A. Ilsøe & T. P. Larsen (red.), *Non-standard work in the Nordics. Troubled waters under the still surface*. Nordic Council of Ministers. TemaNord 2021: 503. doi:<https://doi.org/10.6027/temanord2021-503>
- Houseman, S. N. (2001). Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. *Industrial and Labor Relations Review*, 55(1), 149–170.
- Nesheim, T. (2003). Short-term hires and the leasing of personnel in Norwegian firms: Promoting numerical flexibility and stability. *Scandinavian Journal of Management*, 19, 309–331.
- Nesheim, T. (2017). *Tilknytningsformer for arbeid: Virksomhetsstudien* (bind 07/17). Bergen: Samfunns- og næringslivsforskning.
- Orupabo, J. & Nadim, M. (2020). Men doing women's dirty work: Desegregation, immigrants and employer preferences in the cleaning industry in Norway. *Gender, Work & Organization*, 27(3), 347–361.
- Rasmussen, S., Nätti, J., Larsen, T. P., Ilsøe, A. & Garde, A. H. (2019). Nonstandard Employment in the Nordics – Toward Precarious Work? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 9(S6).

- Stephan, U., Zbierowski, P., Pérez-Luño, A. & Klausen, A. (2021). *Entrepreneurship during the Covid-19 Pandemic: A global study of entrepreneurs' challenges, resilience, and well-being* (bind 4). London: King's Business School.
- Strøm, M. & von Simson, K. (2020). *Atypisk arbeid i Norge, 1995–2018: Omfang, arbeidstakervelferd og overgangsrate*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Strøm, M. & Wentzel, M. (2022). *Innleie og forutsigbarhet for arbeid – en evaluering av endringene i arbeidsmiljøloven 2019*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Svalund, J., Peixoto, A., Dølvik, J. E. & Jesnes, K. (2018). Hiring of Flexible and Fixed-term Workers in Five Norwegian and Swedish Industries. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(3).
- 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).

Arbeidskraftstrategier og bruk av ulike tilknytningsformer i arbeidslivet

Delrapport om arbeidsgiveres begrunnelser for å ansette eller bruke ekstern arbeidskraft

Formålet med denne rapporten er å få kunnskap om hvilke begrunnelser, motivasjoner og konsekvensvurderinger som ligger til grunn for at arbeidsgiverne velger å ansette arbeidskraften de trenger eller bruker ekstern arbeidskraft. Dette er problemstillingene vi undersøker i rapporten:

- Hvordan begrunner arbeidsgivere valget mellom å ansette og å hente inn ekstern arbeidskraft?
- Hvordan vurderer de konsekvensene av disse to formene for tilknytningsformer?

Studien er basert på kvalitative intervjuer med arbeidsgivere i to bransjer: kulturbransjen, hvor vi ser på teknikere, og frisørbransjen. Begge bransjene skiller seg ut i norsk arbeidsliv med en høy andel selvstendig næringsdrivende.

På et overordnet nivå viser funnene i rapporten at det ofte er sammensatte grunner til at arbeidsgivere velger å hente inn ekstern arbeidskraft fremfor å ansette, og vi viser betydningen av 1) økonomiske begrunnelser, 2) vurderinger knyttet til tilgang til arbeidskraft og 3) vurderinger knyttet til arbeidsutførelse og kompetanse. Rapporten viser hvordan arbeidsgiverne på ulike måter forsøker å balansere umiddelbare økonomiske hensyn med andre hensyn, som på sin side kan ha økonomiske konsekvenser på lang sikt.