

Det snakkes mye om plattformøkonomi, løsere tilknytning til arbeidslivet, organisasjoner som outsourcer mer og arbeidstakere som arbeider mindre på faste kontrakter og mer som selvstendig næringsdrivende og frilansere.

Opp av all praten har det sprunget ut en rekke løsninger – både digitale og ikke – for frilansere og selvstendig næringsdrivende. Noen har begynt å ansette frilansere for å gi dem trygghet, mens andre samler sammen frilansere og finner oppdrag for dem. Alt for å gjøre hverdagen litt lettere for en eller ganske utsatt gruppe arbeidere som ikke omfattes av hverken arbeidsmiljøloven eller har skikkelig sykepengeordning.

Når sjefen er en app

Mange av disse løsningene er apper eller digitale plattformer, og er relativt nye konsepter. De har kommet inn som et mellomledd mellom arbeidstaker og kunde. SNF-forsker Torstein Nesheim har sammen med Kristin Alsos, Kristin Jesnes og Beate Sletvold Øistad sett nærmere disse mellomleddene i FAFO-rapporten «Når sjefen er en app» fra november i fjor.

Nesheim sier at det i hovedsak er to årsaker til at man ser forekomsten av disse mellomleddene. For det første ser man en tendens til at bedriftene setter ut mer arbeid.

– Det er bransjespesifikt, men i enkelte sektorer blir markedet for frilansere større. Mediebransjen er ett eksempel. Bedriftene har økonomiske problemer, nedbemanning og mer av produksjonen skjer utenfra. Etterspørselen etter frilansere øker, og da blir det også rom for flere frilansere. For mellomleddene er det da flere aktører å koble sammen, sier Nesheim.

Den andre årsaken er teknologi. Den teknologibaserte innovasjonen gjør det mulig å lage disse digitale plattformene. Til sammen gir det enkle løsninger som gjør livet som selvstendig næringsdrivende lettere.

– Mellomleddene tar over en del av jobben som de store vikaryråene tradisjonelt har gjort. Vikaryråene ansetter deg og leier deg ut. Disse nye mellomleddene tar over deler av denne prosessen, for eksempel selve arbeidsformidlingen eller det juridiske og økonomiske, sier han.

Dette gjør ifølge Nesheim at frilansere og selvstendig næringsdrivende har flere muligheter nå enn før.

– De har bedre tilgang på mellomledd som kan hjelpe dem med synliggjøring, markedsføring, formidling av arbeid og det juridiske.

Formidler eller arbeidsgiver

Mellomleddene kommer i alle former og fasoner. Noen er arbeidsformidlere, som Pressworks og MediaLounge. De er mellomledd som setter oppdragsgivere i kontakt med oppdragstakere, men oppdragstakerne er fortsatt frilansere, og har alt ansvaret for kvaliteten på arbeidet.

Andre er formidlere, men med en mer aktiv rolle, som MB Flex og Konsus. MB Flex bistår

oppdragsgiverne i utvelgelsen av frilansere, mens Konsus tar på seg ansvaret for at frilanseren faktisk leverer arbeid av god kvalitet.

En tredje variant, Frilans Finans, går litt bort fra formidlingen, og handler mer om det økonomiske. De ansetter frilansere for kortere perioder, og ordner med alt av skatt, pensjon og forsikringer.

Mellomleddene fyller forskjellige roller, og det er tydelig at ulike modeller fungerer for ulike typer frilansere.

Ansetter frilansere

Stavanger-baserte Employ står for en særegen tilnærming. De ansetter frilansere permanent. Employ tar seg av regnskap, skatt, moms, pensjon, sykepenge og forsikring, mens de ansatte jobber som om de fortsatt var frilansere – de er fortsatt fullt og helt ansvarlige for å finne sine egne oppdrag og skaffe sin egen inntekt.

Men gratis er det ikke. Man må nemlig betale for å bli ansatt i Employ. En full ansettelse koster 1.250 kroner, pluss opp til ti prosent av den ansattes overskudd etter lønnsutbetaling.

– Det kan høres mye ut, men dette går med til å dekke blant annet administrasjon, sykepenge og personalforsikringer. Til sammenligning koster bare sykelønnsordningen hos NAV 9,3 prosent. Her får du det pluss forsikringer, administrasjon og en faktisk juridisk arbeidsgiver, for 10 prosent, sier daglig leder i Employ, Karl-Dag Kjosavik.

Han legger imidlertid ikke skjul på at prisen krever en viss stabilitet fra frilansernes side.

– Employ er nok for godt etablerte frilansere som kan sakene sine godt og som har en nokså stabil inntekt, men som har kommet i en fase der man må ha litt mer ordna former og stabilitet. Det er folk som har hatt lyst til å bli ansatt som vi har måttet si nei til fordi de ikke har råd.

Den viktige tilliten

Per i dag har Employ 120 ansatte rundt omkring i landet, og de fleste er musikere, lyd- eller lysteknikere, fotografer, designere og lignende. Kjosavik forteller at frilanserne de ansetter går gjennom en vanlig intervjuprosess med referansesjekk. Det er nemlig viktig for Employ at de kan stole på personene de ansetter.

– Vi har et ganske fritt opplegg med lite kontroll, så vi ansetter folk vi skal kunne stole på, som ikke prøver å utnytte systemet. Den største risikoen ligger i sykepenge, siden våre ansatte får full sykelønnsutbetaling fra dag én. Det kan fort bli fristende for en frilanser med litt lite å gjøre. Men foreløpig har vi ingen negative erfaringer, forteller han.

En vanlig arbeidsgiver

Kjosavik sier at målet med Employ er å bli så lik en vanlig arbeidsgiver som mulig.

– Vi er et vanlig AS, og frilanserne har reelle, juridisk korrekte ansettelser. De ansatte har sykepenge og helt vanlige forsikringer som folk i vanlige jobber har. Det spesielle er selvsagt at de

«Når vi først melder oss på, så vil det være et bunn-solid tilbud»

Are Tomasgard,
LO-sekretær

– Hvis tiltakene våre får oppslutning blant de vi ønsker å nå, får vi en helt annen påvirkningskraft og forhandlingsstyrke enn de fragmenterte mellomleddene, sier LO-sekretær Are Tomasgard om LO Selvstendighet. Her sammen med spesialrådgiver Renee Rasmussen.

FOTO: JONMARIUSROALD



– Verden har endret seg raskere enn lovgivningen, og da gjør mellomleddene i arbeidslivet at man får en gråson mellom hvem som er ansatt og hvem som er frilanser, sier seniorforsker i Samfunns- og næringslivsforskning, Torstein Nesheim.

FOTO: SNF

ansatte har mye frihet, og provisjonslønn som de står for selv.

– Dette vil vel aldri kunne erstatte en fysisk arbeidsplass?

– Vi har noen årlige medarbeiderundersøkelser, og der er det en trend at de ansatte ønsker enda mer kontakt med kollegene sine. Men så har vi hatt en del arrangementer – lunsjer, julebord og andre samlinger – og det er generelt vanskelig å få folk til å møte opp. Så nei, man får ikke den fysiske arbeidsplassen. Men de ansatte sier at de har opplevelsen av at de har kollegaer, og at de har en arbeidsgiver.

Og som arbeidstaker har Employ også et ansvar for å følge opp sine ansatte. De har møter med sine ansatte etter ansettelsen, og så igjen etter én måned, tre måneder, og deretter en årlig medarbeidersamtale. Verneombud har de også.

– Vi vil gjerne hjelpe våre ansatte til å ha en sunnere arbeidshverdag, og det er også viktig at vi ikke bryter noen av arbeidsmiljølovens regler. Men det er klart at det er utfordrende siden alle jobber så fritt som de gjør. I praksis er det ingen som får beskjed om å være på et bestemt sted til en bestemt tid, så vi kan i utgangspunktet ikke vite hvor mange timer folk jobber, sier Kjosavik.

– Men det er viktig å huske på at alternativet til disse menneskene ikke er å gå tilbake til en åtte til fire-jobb, men heller tilbake til et enkeltmannsforetak. Vi tar dem fra usikkerhet til sikkerhet, tilføyer han.

Lei all usikkerheten

Daniel Sørensen er lystekniker, og er mye ute på veien og jobber med artister. Han har vært ansatt i Employ i nesten to år, og forteller at han var lei av frilansertilværelsen.

– Man har så lite rettigheter. Og forsikringer, sykelønnsordninger og pensjon blir svært kostbart hvis man skal dekke det selv. Som frilanser hadde jeg forsikringer på litt utstyr og slikt, men hvis jeg ble sjuk så var det ikke noen plan B.

Sørensen begynte som frilanser i 2005, og var det fram til han begynte i Employ. Han skaffer fortsatt sine egne oppdrag, men kan melde om en mer stabil hverdag.

– Økonomisk kommer jeg ut omtrent likt som hvis jeg skulle ha ansatt en regnskapsfører, men jeg har en trygghet som jeg ikke hadde før. Jeg får lønn én gang i måneden, med gode ordninger. Det kommer godt med, siden jeg selv jobber veldig mye og har mange og lange dager på veien, forteller Sørensen.

Siden Employ koster en del og heller ikke blander seg i arbeidsformidling, bør man nok ifølge Sørensen være ganske etablert.

– Jeg var selv veldig etablert. Jeg har en fast og voksende kundegruppe, og har aldri dødperioder.

Slik jobber frilanserne

FAFO-notatet «Arbeidsutleie og selvstendig næringsdrivende» fra 2017, skrevet av forskningskoordinator Kristine Nergaard, inneholder oppdaterte tall om omfanget av frilansere og selvstendig næringsdrivende. I 2016 utgjorde ikke selvstendig næringsdrivende en større andel enn 5,8 prosent av alle lønntakere. Denne andelen har vært nesten helt lik siden 1980, da andelen var 6,4.

Andelen som oppga at de hadde jobbet som frilanser i fjerde kvartal i 2016 lå på 7,5 prosent. Bare 3,4 prosent oppga imidlertid at frilanser var deres hovedjobb.

Hvordan frilanserne får oppdrag varierer også. Nesten halvparten svarte at de får oppdrag fra tidligere arbeidsgivere eller at de er underleverandører. Fire av ti svarte at de selv tar kontakt med potensielle oppdragsgivere. Den minste gruppen er de som oppga at de er tilknyttet internettbaserte portaler eller apper som formidler oppdrag. Bare 24 prosent av frilanserne svarte at de benyttet seg av dette. Det vil si at bare 1,8 prosent av norske lønntakere er frilansere som benytter seg av internettportalene eller apper for å få oppdrag.

Andelen av frilanserne som svarte at de bare benyttet seg av apper for å få oppdrag er enda mindre, på forsvinnende fire prosent. Det tilsvarer 7.840 mennesker i Norge.



Lønnstakeres rettigheter

	Arbeidsmiljøloven	Betaling	Skatt	Sykepengeordning	Dagpenger ved arbeidsledighet
Arbeidstaker	Omfattes	Betalt lønn og krav på feriepenger	Arbeidsgiver trekker og betaler.	100% dekning.	Ja
Frilanser	Omfattes ikke	Honorar for hvert enkelt oppdrag. Ikke rett på feriepenger.	Arbeidsgiver trekker og betaler.	Ingen dekning første 16 dager, men 100% dekning fra og med 17. dag.	Ja
Selvstendig næringsdrivende	Omfattes ikke	Betaling for hvert enkelt oppdrag.	Selv ansvarlig for dette.	Ingen dekning første 16 dager. 65% dekning fra og med 17. dag.	Som hovedregel ikke.

Frilansere og selvstendig næringsdrivende omfattes ikke av arbeidsmiljøloven, har ikke krav på feriepenger og har mye dårligere sykkelønsdekning.
FOTO: SKATTEETATEN

Jeg er ikke avhengig av Employ for å få jobb, og slik må det nesten være i deres modell.

- Føler meg som en ansatt

Employ ansetter veldig mange innenfor lyd og lys, og har god kjennskap til bransjen. Dette var viktig for Sørensen.

- Jeg har hatt regnskapsførere før, som jeg har måttet forklare hvordan bransjen fungerer. I Employ har jeg noen som skjønner hva det går i.

- Føler du deg som en ansatt?

- Jeg føler meg som en ansatt. Det er ganske kollegialt her, med både lunsjer og andre ting. Og så er de alltid på ballen hvis jeg ringer eller har spørsmål. Men det er klart, man er jo fortsatt ute i felten og jobber, så helt likt blir det ikke. Man må likevel huske at dette er en bransje som ikke har spesielt mye fagorganisering i bunn, så det er bra at det skjer litt på denne fronten.

Fagforening for de selvstendige

Men det skjer også en del i den største av Norges arbeidstakerforeninger. LO satte i fjor i gang samarbeidsprosjektet LO Selvstendig, hvor de i samarbeid med forbundene skal utvikle et bredt tilbud for selvstendig næringsdrivende.

- Vi har mange selvstendig næringsdrivende som ønsker å være tilknyttet LO, fordi det gir dem mulighet til å se sin profesjon i et større bilde. Gjennom LO Selvstendig vil vi i samarbeid med alle forbundene rydde opp i arbeidssituasjonen til denne gruppa, sier LO-sekretær Are Tomasgard, som har ansvaret mens leder for LO Selvstendig, Julie Lødrup, er ute i permisjon.

Foreløpig holder de på å utarbeide hvilke juridiske, økonomiske og forsikringsmessige tilbud de skal gi selvstendig næringsdrivende som er medlemmer i LO, men når lanseringskonferansen går av stabelen 27. september forteller han at veien skal være staket ut.

- Vi vet hvor skoen trykker, og når vi først melder oss på så vil det være et bunnsolid tilbud.

- Ikke et verdiproblem

Det er en kjensgjerning at fagforeningene jobber for faste ansettelser, og ifølge flere undersøkelser vil de fleste unge også aller helst ha fast jobb. Tomasgard ser likevel ikke på dette som en stor verdimotsetning.

- Vi har et arbeidsmarked som vi forholder oss til. Og de selvstendig næringsdrivende er ingen homogen gruppe. Noen vil ha den friheten de har i dag, mens andre vil ha en mer stabil tilværelse, og da skal ikke vi være redde for å gå inn og gi dem det. Hvis vi finner de gode løsningene for de arbeidstakerne som ønsker det, så ligger vi der vi skal på balansegangen.

Det er heller ikke uten grunn at mellom fem



- Vi er et vanlig AS, og frilanserne har reelle, juridisk korrekte ansettelser. De ansatte har sykepenger og helt vanlige forsikringer som folk i vanlige jobber har, forteller daglig leder i Employ, Karl-Dag Kjosavik.

FOTO: RUNE BERGAN

«Man kan ikke automatisere relasjoner og omsorg»
Karl-Dag Kjosavik, Employ

og ti tusen selvstendig næringsdrivende i dag organiserer seg i nettopp LOs forbund, tilføyer Renee Rasmussen. Hun var med å starte opp LO Selvstendig, og mener at fellesskapet er en viktig del av det de tilbyr.

- Vi gir dem tilgang på et fellesskap og en trygghet som de selvstendige tradisjonelt ikke har hatt. De ulike forbundene har dessuten ulike tilnæringer til hvordan de arbeider med denne gruppen, noe som vil gjøre tilbudet bedre for hver enkelt bransje, sier hun.

Tyngre politisk påvirkning

Tomasgard og Rasmussen legger ikke skjul på at LO Selvstendig-initiativet og de tilbudene de planlegger å gi selvstendig næringsdrivende i noen tilfeller kan komme til å havne i direkte konkurranse med mellomledd som for eksempel Employ. De kommer ikke til å ansette noen i den forstand - det handler mer om å gi de selvstendige en trygghet som ligner mer på dagens vanlige ansettelser.

Det viktigste er imidlertid den politiske tyngden.

- Hvis tiltakene våre får oppslutning blant de vi ønsker å nå, får vi en helt annen påvirkningskraft og forhandlingsstyrke enn de fragmenterte mellomleddene. Da kan vi være med å påvirke arbeidssituasjonen for de selvstendige, og påvirke lovgivningen. Vi tror at vår inntreden kommer til å gjøre at de selvstendig næringsdrivende får et bedre og mer stabilt arbeidsliv, sier Tomasgard.

- Er det for vanskelig å være selvstendig næringsdrivende i dag?

- Du skal ha god helse og holde deg frisk for å leve som selvstendig næringsdrivende hele livet. Det vil alltid være mer krevende å stå alene, og det er ikke slik at vi skal gjøre det bedre å jobbe alene enn å være fast ansatt i en virksomhet. Målet er å påvirke og endre dagens rammeverk slik at de selvstendige kommer tilnærmet likt ut. Da kan for eksempel en oppdragsgiveravgift være en interessant ting å få utredet, sier Renee Rasmussen.

Trenger mer oppmerksomhet

SNF-forsker Torstein Nesheim mener at det er sunt med en debatt rundt de selvstendiges arbeidsforhold.

- Dagens frilansere og selvstendig næringsdrivende blir i liten grad fanget opp av arbeidsmiljøloven, da de ikke teller som tradisjonelle ansatte med inntekt. Det har dessuten blitt større bevissthet rundt mellomledd som en arbeidskategorier, og da blir det viktig å sikre at frilansere og selvstendig næringsdrivende blir godt ivaretatt med tanke på skatt, forsikringer, trygdeytelser, arbeidsmiljø, HMS og så videre. Det er en problemstilling som har blitt mer aktuell etter hvert

som det blir mer vanlig med en løserer tilknytning til arbeidslivet, sier han.

Han peker imidlertid på en utfordring når mellomleddene kommer på banen: hvor går grensen mellom det å være ansatt og det å være frilanser?

- Kriteriet for å være ansatt eller ikke viskes ut. Det finnes kriterier som skiller mellom ansatte og frilansere, men med disse nye mellomleddene havner mange i grenseland, siden lovgivningen er basert på et topartssamarbeid. Verden har endret seg raskere enn lovgivningen, og da får man disse gråsonetilfellene.

Renee Rasmussen i LO mener også at man trenger en tydeliggjøring av disse begrepene.

- Det finnes en gråsoner når det gjelder hva man er - arbeidstaker eller selvstendig næringsdrivende. Vi ønsker en klarere definisjon av arbeidstakerbegrepet, slik at vi slipper å involvere domstolene hver eneste gang det oppstår en tvist om definisjonen, sier Rasmussen.

- Trenger ikke en ny definisjon

For Karl-Dag Kjosavik og Employ er ikke arbeidstakerbegrepet et spesielt trykkende tema.

- Vi har ikke noe behov for å endre på det. Vi har organisert oss slik at frilanserne blir regnet som arbeidstakere hos oss, men at alle har provisjonslønn, sier Kjosavik.

Han synes det er interessant å følge med på diskusjonen om hvordan man skal håndtere en situasjon der flere får en løserer tilknytning til arbeidslivet, men presiserer at de verken jobber for eller imot et arbeidsliv med flere frilansere.

- Vi har ikke noen plan om å skape et økt behov for frilansere. Vi tilbyr rett og slett en tryggere og bedre organisasjonsform for de som allerede har valgt denne tilværelsen. Hvis det hadde vært slik at frilansere hadde greid seg like bra uten oss, så hadde ikke vi eksistert.

Men behovet er der, og spesielt når det er krise hos frilanseren ser Kjosavik viktigheten av det de driver med.

- Hvis det er konflikt med for eksempel kemneren, så kan vi gå inn som arbeidsgiver og tale den ansattes sak. Det er billig og enkelt for den ansatte, og de får en helt annen ryggdekning. Vi tror også at det er lettere for kemneren å forholde seg til oss som arbeidsgiver enn til den enkelte ansatte.

Kjosavik er i det hele tatt svært tilbakelemt når han snakker om fremtiden, og snakker rolig når han blir spurt om konkurrenter med digitale plattformer.

- Mye av det vi kan automatisere, automatiserer vi. Men man kan ikke automatisere relasjoner og omsorg, og det er en viktig del av det vi gjør. Og hvis det viser seg at det vi tilbyr ikke trengs lenger, så er det punktet. Vi slåss ikke. Det er bare for andre å komme på scenen. ●