



«Som en følge av nye digitale plattformer, flere frilansere og konsentrasjon om kjernekompetanse åpnes det opp for en større rolle for mellomledd i arbeidsmarkedet», skriver innleggsskribenten. Foto: Istockphoto/Getty Images

De nye mellomleddene i arbeidslivet

De er ikke bemanningsbyråer, ikke arbeidsgivere. Noen mener de bidrar til innovasjon, andre til «løsarbeidersamfunnet». Hva vet vi om dem?

En person som utfører arbeid for en virksomhet, trenger ikke være ansatt i denne virksomheten. Man kan være selvstendig oppdrags-taker, frilanser, innleid fra et bemanningselskap eller ansatt hos en tjeneste- eller underleverandør. Dette er tilknytningsformer som er etablert i arbeidslivet, og beskrevet og regulert i arbeidsmiljølov og avtaleverk.

Som en følge av nye digitale plattformer, flere frilansere og konsentrasjon om kjernekompetanse åpnes det opp for en større rolle for mellomledd i arbeidsmarkedet.

Et mellomledd er en tredjepart mellom en virksomhet som etterspør arbeid og personer med arbeidskraft og kompetanse som kan utføre dette arbeidet. De nye mellomleddene har trekk som skiller seg fra kjente aktører som bemanningselskaper og tjenesteleverandører med egne ansatte. Det finnes mange enkeltbeskrivelser, og synspunkter som spenner fra det «nye og innovative», til faren ved «løsarbeidersamfunnet» som disse nye aktørene

Innlegg Torstein Nesheim



angivelig legger til rette for.

En faglig basert oversikt over disse mellomleddene er viktig som grunnlag for å forstå grad av nyhet og betydning av disse aktørene, samt hvordan de faktisk kan utfordre gjeldende arbeidsmiljølovgivning. I en artikkel i tidsskriftet i Søkelys på arbeidslivet har vi utarbeidet et «kart» over dette. Vi stiller tre spørsmål:

- Formidling: Hvordan knytter mellomleddet sammen kundevirksomheten som etterspør «et stykke arbeid» og personer som kan utføre dette arbeidet?
- Er personen ansatt, eller har vedkommende en frilanskontrakt med mellomleddet?
- Har mellomleddet ansvar for kvaliteten på leveransen og

organisering og ledelse av arbeidet?

I samarbeid med fire masterstudenter ved NHH og Kristin Jesnes ved Fafo har jeg identifisert fire nye tilknytningsformer for arbeid. Den første av disse består av aktører som formidler arbeid mellom kundevirksomhet og utfører, er ansvarlig for leveransen til kunden, men som benytter frilansere heller enn ansatte til å utføre arbeidet.

Eksempler på slike leverandørbedrifter med frilansere er Konsus, som tilbyr klargjøring av presentasjoner, online-forskning, webdesign, korrekturlesing, oversettelser og transkribering av opptak.

Content House, en annen bedrift, leverer innhold til mediebedrifter og forlag.

Employ, på sin side, har en «rendyrket» arbeidsgiverrolle, som skiller seg fra de forannevnte. Man tilbyr tidligere frilansere innen musikk og kultur fast ansettelse, uten at det er noen garanti for en viss arbeidsmengde eller inntekt. Det er i hovedsak opp til den enkelte å skaffe seg oppdrag, og mellomleddet har heller ingen rolle når det gjelder organisering og ledelse av arbeidet.



Torstein Nesheim, seniorforsker ved Samfunns- og næringslivsforskning, NHH.

Vi finner to typer av aktører som legger vekt på formidling av oppdrag til frilansere, uten at man har en rolle i organisering og ledelse av selve arbeidet. En viktig del av virksomheten for MBFlex er aktiv formidling av frilansere innen medier og kommunikasjon. Med aktiv formidling menes at man legger til rette for koplingen mellom kunde og oppdrags-taker gjennom en digital plattform, velger ut aktuelle frilansere og gir råd til kundebedriften om hvem den skal velge.

Denne forretningsmodellen står i motsetning til ren digital formidling av frilansere, hvor man ikke har en rådgiverfunksjon. PressWorks og Medialounge er eksempler på dette. Man opererer som en digital markeds-plass for kunder innen medier som blant annet legger til rette for formidling av frilansere. Det er oppdrags-giver som velger hvem man engasjerer for et konkret oppdrag.

Felles for disse to er at

frilansere har gått gjennom en kvalitetsvurdering før de får tilgang til den digitale plattformen.

Fellestrekket ved de fire tilknytningsformene er at de kombinerer mellomledds-funksjoner på en ny måte. Ingen av de fire faller inn under former som er regulert i lov- og avtaleverk, de nye mellomleddene i arbeidsmarkedet medfører noen utfordringer for reguleringsene, som man bør se nærmere på:

- Hvor går grensen mellom å være frilanser/oppdrags-taker og å bli betraktet som en ansatt?
- Hvilket HMS-ansvar har mellomleddene?
- I hvilken grad medfører et arbeidstaker- arbeidsgiverforhold et ansvar for beskjeftigelse og inntekt?
- Skal de nye formene innarbeides i lovverket med egne bestemmelser, eller er utfordringen primært å anvende dagens bestemmelser på nye tilknytningsformer for arbeid?

Torstein Nesheim, seniorforsker ved Samfunns- og næringslivsforskning (SNF), NHH