

PERSPEKTIV- NOTAT



Frilansere: Frihet og frykt

Om prosjektet

Vi kan vanskelig se for oss et arbeidsliv helt uten frilanseren. Mange bedrifter og oppdragsgivere dekker behov for ekstra kapasitet eller spesialisert kompetanse med frilansere og selvstendige oppdragstakere. Mange ønsker seg en tilværelse der de selv styrer arbeidshverdagen og leverer sin spisskompetanse der den trengs akkurat da. Frilanserne selv verdsetter sin frihet og kan krysspollinere arbeidsmarkedet. De reiser rundt med sin kompetanse, sprer den, tilegner seg mer, og tar dette med seg videre til neste oppdragsgiver.

Samtidig er frilanstilværelsen ikke alltid et valg. I noen bransjer eksisterer ikke faste jobber, og frilanstilværelsen er den eneste tilknytningsformen til arbeidslivet som finnes. For andre er frilansing en mulig vei inn i arbeidsmarkedet, men uten stabil inntekt og læringsfellesskap på jobben.

Det norske arbeidslivet står foran store utfordringer de kommende årene på grunn av en stadig raskere teknologisk utvikling. Teknologien gjør det enklere å koble behov med talent. Teknologien gjør det mulig å jobbe uavhengig av tid og sted, slik at grenser mellom jobb og fritid, og mellom fast ansatte og frilansere, viskes ut. Noen spår at inntil halvparten av oss vil være frilansere eller ha andre tilknytningsformer til arbeidslivet enn fast ansettelse i framtida.

Gir frilanstilværelsen mer frihet og fleksibilitet eller mer utrygghet og ustabilitet? Hvis forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver endrer seg, hva betyr det for den norske samfunnsmodellen? Samfunnsviterne og Tankesmien Agenda ønsket å utforske de ulike tilknytningsformene som skiller seg fra faste og direkte ansettelser, kartlegge omfanget og undersøke utviklingen i det norske arbeidsmarkedet. I denne rapporten har vi sett på dem som i dagligtale omtales som frilansere. Dette omfatter både dem som mottar lønn/honorarer fra ulike oppdragsgivere og dem som fakturerer fra eget firma. I lovverket er definisjonen på frilanser snevrere, det er kun de som mottar lønn/honorarer fra ulike oppdragsgivere som er frilansere. Vi er imidlertid også interessert i dem som har innrettet seg som selvstendig næringsdrivende, enten gjennom enkeltmannsforetak eller et AS der de ansetter seg selv. I denne gruppen er det mange som har en arbeidsform som er lik frilanserens, og som definerer seg selv som frilansere.

I dag er frilansing ikke utbredt i Norge. Men hvis trenden går mot at de blir stadig flere, er det desto viktigere å forstå drivkreftene bak endringene og gruppene det gjelder. Vi har derfor samarbeidet med Moods Qualitative Research. Gjennom Moods' grundige kvalitative studie har vi blitt bedre kjent med frilanserne, undersøkt deres motivasjon, behov og situasjon. Vi har sett på konsekvenser utviklingen vil kunne ha for arbeidstaker, for arbeidsgiver, for deres organisasjoner og for samfunnsmodellen som helhet.

Målet med prosjektet er å utforske fagbevegelsens rolle i å imøtekomme og forme det nye arbeidslivet, slik at endringene blir til det beste for de fleste i arbeidslivet. Et viktig premiss er at arbeidsmarkedet ikke bare er noe som skjer, det er noe vi påvirker. Valgene som tas av arbeidstakere, arbeidsgivere, organisasjonene og politikerne er med å forme framtidens arbeidsmarked.

Notatet er skrevet av Marte Ramborg i Tankesmien Agenda og Lilja Mósesdóttir og Elisabeth Østreng i Samfunnsviterne. Takk til Leif Sande i Industri Energi, Renée Rasmussen i LO, Annette Selmer Andresen i NJ Frilans, Kristin Jesnes og Kristine Nergaard i Fafo, samt Sigrun Aasland i Tankesmien Agenda og Jorunn Dahl Norgård i Forskerforbundet (tidligere ansatt i Samfunnsviterne) for verdifulle innspill. Takk for retning og refleksjoner fra styringsgruppen bestående av Gunn Elisabeth Myhren, generalsekretær i Samfunnsviterne og Marte Gerhardsen, leder i Tankesmien Agenda. Eventuelle feil og mangler står forfatterne selv for.

Oppsummering

Frilansere og selvstendige oppdragstakere er en nødvendig og viktig del av arbeidsmarkedet. I dag er «normalen» i det norske arbeidslivet faste ansettelser. Det har blitt spådd en økning i antall frilansere og selvstendig næringsdrivende framover. Det er rundt 150 000 selvstendig næringsdrivende og 100 000 frilansere i Norge. Selv om vi foreløpig ikke ser at antall frilansere øker, er det en viktig gruppe. Mange av dem opererer utenfor det organiserte arbeidslivet. Om trendanalyser og spådommer slår til, kan det bli mange flere av dem.

De alternative tilknytningsformene til arbeidslivet, altså frilansing og selvstendig næringsdrivende, innebærer utfordringer for

- individene, som betaler for sin frihet med mindre trygghet i form av pensjons- og forsikringsordninger og rett til sosiale ytelser.
- bedriftene, som kan få lavere kompetanseutvikling og mindre lojale arbeidstakere
- fagorganisasjonene, som ikke står sterkt blant frilansere/selvstendig næringsdrivende og mister innflytelse
- arbeidsgiverorganisasjonene, som mister både medlemmer og en klar motpart og dermed blir mindre sentrale
- samfunnet, fordi trepartssamarbeidet som problemløsningsverksted kan forvitne og fordi flere i arbeidslivet har mindre trygge jobber, bidrar mindre til felleskapet og kan falle utenfor og legge press på velferdsordninger.

Mens enkelte mener flere frilansere og selvstendige er tegn på entreprenørskap og innovasjonsevne, mener andre at en slik trend betyr et økende antall usikre og underbetalte jobber. Det at stadig flere skal bli frilansere er ingen naturgitt utvikling. Det er ikke noe som bare skjer, det er resultatet av beslutninger tatt av politikere, arbeidsgivere og arbeidstakere. Et stort flertall i alle disse gruppene ønsker at fast ansettelse fremdeles skal være hovedtilknytningsformen i arbeidslivet. God arbeidslivspolitikkk bør sikre trygghet, fleksibilitet og helhet i rammebetingelsene for arbeidslivet. Trygghet handler ikke bare om å hegne om status quo. Det handler også om å vise vei for nye og bedre løsninger, skape trygghet for flere og utforme vern og strukturer på en ny måte. Vi må hente ut fordelene for bedrifter, samfunn og frilansere, samtidig som vi reduserer eller kompenserer for ulempene.

Frilanserne opererer i de fleste yrker og bransjer, men arbeidsformen er mest utbredt innen kulturbransjen, faglig-, teknisk- og vitenskapelig tjenesteyting. Det er ingen entydig statistikk om forskjell i inntekt mellom frilansere og fast ansatte i Norge. Det er imidlertid store forskjeller på de to gruppens rettigheter når det kommer til pensjon, sosiale ytelser og forsikring. I vår kvalitative studie utført av Moods Qualitative Research rapporterer frilanserne om dårlig inntjening, for mye tid som brukes på administrative oppgaver og noen grad av bekymring om manglende sosial sikkerhet. Internasjonalt er det sterkere faresignaler. FNs arbeidsorganisasjon har varslet om at det vokser fram en ny gruppe fattige i Europa: de selvstendige.

Vår frilansundersøkelse fant følgende fellestrekk blant respondentene:

- Det er ikke penger som er den primære drivkraften – men ønsket om frihet, fleksibilitet og muligheten til å realisere egne drømmer og planer.
- De tar selv ansvar for å skape den jobben/stillingen som gjør det mulig for dem å arbeide med det de er engasjerte i og har kunnskap om.
- De er løsningsorienterte, tenker utenfor boksen og er fleksible overfor oppdragsgiver.
- Frilanserne er ikke trygghetssøkende – men mer av den eventyrlystne sorten.
- De har et sterkt engasjement for jobben, og den blir en del av en livsstil hvor grensene mellom arbeid og fritid er flytende.
- Arbeidskapasiteten er høy, og frilanserne er opptatt av å ha fornøyde kunder og levere kvalitet.
- Frilanserne må ha bred kunnskap og kompetanse. Arbeidshverdagen krever at de mestrer sitt fagfelt, men også regnskap, salg, markedsføring osv.

Ingen av deltakerne i undersøkelsen omtalte seg som ufrivillige frilansere, men uttrykte det slik at det var/er frilanstilværelsen som gir dem muligheten til å arbeide med det de vil, eller gir dem muligheten til å komme

tilbake i arbeidslivet/beholde sin posisjon i arbeidslivet. Likevel er valget sammensatt. Noen finner ikke stillinger de trenger eller ønsker på det tradisjonelle arbeidsmarkedet, og noen jobber i bransjer der fast stilling er helt uvanlig. Undersøkelsen avdekket frustrasjon og til dels manglende kunnskap om forskjellene mellom de fast ansatte og de som lever av oppdrag i rettigheter knyttet til pensjon, forsikring, sykepenger og dagpenger. Få frilansere tar høyde for disse tingene når de fastsetter sine honorarer/betaling, og fortregning er en vanlig mekanisme for å forholde seg til for eksempel pensjon. Forholdet til fagbevegelsen er delt: de som er i yrker med lang frilansstradisjon er sterkt knyttet til, og opplever nytte av, fagorganisering. Andre forstår ikke nytteverdien.

Den norske modellen er tuftet på et sterkt institusjonalisert samarbeid mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. Evnen til å kombinere likhet og effektivitet i de nordiske velferdsstatene er resultatet av et samspill mellom sjenerøse velferdsordninger og høy grad av samarbeid mellom partene i arbeidslivet. På nasjonalt nivå har samarbeidet bidratt til små lønnsforskjeller, lav arbeidsledighet og høy sysselsetting, og økonomisk vekst. Løsninger på store langsiktige utfordringer kan også ligge i et godt trepartssamarbeid. Pensjonsreformen er et eksempel på upopulære, men nødvendige grep som var mulige fordi partene i arbeidslivet gikk sammen om endringene. Fagbevegelsen tar viktig samfunnsansvar ved å vise moderasjon i krisetid for å sikre jobber, og gjennom frontfagsmodellen ved å sørge for at lønnsveksten ikke blir høyere enn den konkurranseutsatte industrien tåler. På virksomhetsnivå har samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og involvering av ansatte i utviklingsprosesser bidratt til innovasjon og kompetanseutvikling. Det gode samarbeidet mellom ledelse og ansatte blir ansett som et konkurransefortrinn.

Den norske modellen er ingen statisk størrelse, men i stadig utvikling. En utvikling i retning av flere frilansere og selvstendige næringsdrivende vil kreve at alle parter deltar i fornyelsen for å styrke og videreutvikle den norske modellen.

Fagbevegelsen må forholde seg til endringene i samfunnet og innta en pådriverrolle for samfunnsutvikling som oppleves relevant for vår tids utfordringer, nye generasjoner og nye arbeidstakergrupper. Lønnsdannelsen påvirkes av digitalisering, samfunnsendringer, endring i tilknytningsformer og ressursituasjonen. Det er viktig at fagbevegelsen, sammen med arbeidsgiversiden, følger med og sørger for at medlemsrekruttering, samarbeidsmodeller og lønnsdannelse også reflekterer og styrker morgendagens arbeidsmarked.

Politikerne må gjøre avveiningen av hvor mye selvstendige og frilansere skal bære av risiko. De må sikre at vi tar ut fordelene ved nye tilknytningsformer i arbeidsmarkedet, og demper ulempene. Et tiltak politikerne kan vurdere for å likestille sosiale rettigheter til de næringsdrivende med de fast ansatte er å forplikte oppdragsgiver til å betale «oppdragsgiveravgift» i likhet med arbeidsgiveravgiften. Andre tiltak er å heve innskuddssatsene for pensjonssparing for næringsdrivende og vurdere arbeidsgivers pensjonsforpliktelser for de som arbeider deltid, på korte kontrakter eller på oppdrag.

Det er i **arbeidsgivers** interesse at ikke underbetalte frilansere utkonkurrerer virksomheter som har fast ansatte. For å sikre et bærekraftig arbeidsmarked over tid, der arbeidsgivere har tilgang på spisskompetanse og ekstra kapasitet gjennom de som ønsker å være selvstendige og frilansere, er det viktig at disse gruppene har anstendige betingelser og mulighet til å bevare og utvikle sin kompetanse. Å drive rovdrift på denne gruppen arbeidstakere vil på sikt naturligvis gjøre at det blir lite attraktivt å være frilanser og selvstendig, og at kompetansen forvitrer.

Frilanserne selv må ta tak i at de ofte står alene og mangler maktfaktoren som ligger i felleskap. Når frilanserne og selvstendige opplever press på honorarer og satser, kan et annet svar enn å underby sine konkurrenter, være å delta i eksisterende, eller oppsøke nye former, for fellesskap som gir forhandlingsmakt. Samvirkeforetak og fagorganisering kan være to alternativer for å øke forhandlingsmakten for selvstendige og frilansere.

Trepartssamarbeidet har vist seg som et robust og viktig verktøy for å utvikle et godt og produktivt samfunn. Når rammevilkår, produksjonsform, forretningsmodell og arbeidsmarkedet endrer seg, må samarbeidet endre seg i takt. På den måten kan trepartssamarbeidet bestå og styrkes som et forum for fornyelse og samfunnsutvikling.

INNHOLD

1. Hva er problemet?	6
2. Arbeidsmarked er i endring	6
3. Om frilanserne	8
3.1 Hvor mange frilansere?.....	8
3.2 Blir det stadig flere frilansere?.....	10
3.3 Hvem er frilanserne?.....	12
3.4 Hva tjener frilanserne?.....	12
3.5 Frilanserne og lønnsdannelse	13
4. Forstå frilanserne	15
4.1 Hovedmotiver for å frilanse	15
4.2 Frivillig - eller?	16
4.3 Frihet og «frihet»	16
4.4 Veien blir til mens man går	16
4.5 Frilanserne om rettigheter.....	17
4.6 Frilanserne forhandler lønn alene.....	17
4.7 Frilanserne om behov utover det sosiale sikkerhetsnett	18
4.8 Frilanseren og fagforeningen	18
4.9 Andre undersøkelser.....	19
5. Rammebetingelser	19
5.1 Frilansere og enkeltpersonbedrifter i Norge	19
5.2 Selvstendig næringsdrivende i Danmark, Norge og Sverige	24
5.3 Frilansere og enkeltpersonbedrifter i EU	26
5.4 Hva tilbyr fagorganisasjonene?.....	26
5.5 Fagorganisasjonene treffer ikke blink.....	27
5.6 Frilanserne dekker sine behov utenfor fagbevegelsen.....	27
6. Konsekvenser for den norske modellen	28
6.1 Hvordan ser frilanssamfunnet ut?	28
6.2 Frilanssamfunnet – noe vi velger, ikke noe som skjer med oss.....	30
6.3 Det arbeidslivet vi ønsker oss	32
6.4 Fagbevegelsens rolle i fornyelsen av trepartssamarbeidet	33
6.5 Politikernes rolle i fornyelsen av trepartssamarbeidet.....	34
6.6 Arbeidsgivernes rolle i fornyelsen av trepartssamarbeidet.....	35
6.7 Frilansernes rolle i fornyelsen av trepartssamarbeidet	35
7. Sluttnoter	40

1. Hva er problemet?

Frilansere og selvstendige oppdragstakere er en nødvendig og viktig del av arbeidsmarkedet. I dag er «normalen» i arbeidslivet faste ansettelse. De alternative tilknytningsformene til arbeidslivet innebærer utfordringer både for individene, bedriftene, arbeidslivsorganisasjonene og samfunnet.

Individene: Frilansere og selvstendig næringsdrivende betaler for sin frihet med mindre trygghet. De står utenfor bedrifters tjenestepensjons- og forsikringsordninger, de har begrenset tilgang på offentlige trygdeytelser som sykelønn. Mange har også uforutsigbar oppdragsmengde og inntekt.

Bedriftene: Bedriftene betaler for fleksibiliteten ved å bruke innleid arbeidskraft med at kompetansen også kan forsvinne ut, og ved at lojaliteten ikke nødvendigvis ligger hos bedriften. Det brukes mindre penger på etter- og videreutdanning av ikke-fast-ansatte viser en rapport fra Fafo¹. I et framtidig arbeidsmarked der kompetanse er avgjørende, kan det å bruke frilansere vise seg å gi kortsiktig gevinst. Det kan bli mer uoversiktlig for bedriftsledelsen å forholde seg til «de ansatte»: Mens ordningen med tillitsvalgte gir ledelsen en kompetent diskusjonspartner med mandat fra andre ansatte, vil det være vanskeligere og mer ressurskrevende å involvere/forhandle med de ansatte når de er en fragmentert masse uten representasjon. Økt bruk av frilansere og selvstendige kan skape uheldige konkurranseforhold, der bedrifter som satser på faste arbeidsplasser og som da dekker sosiale ytelser og betaler arbeidsgiveravgift, blir utkonkurrert på pris av bedrifter som bruker frilansere og selvstendige og slipper kostnadene knyttet til å være arbeidsgiver.

Fagorganisasjoner: Det er store variasjoner innen bransjer og yrker, men totalt sett er det langt færre frilansere og selvstendige som velger å være organisert. Dersom andelen uten faste ansettelse øker dramatisk, uten at andelen fagorganiserte blant disse øker, vil arbeidstakerorganisasjonene være relevante for en stadig mindre del av den yrkesaktive befolkningen. De kan få lavere kontingentinntekter, mindre forhandlingsmakt og mindre politisk innflytelse og relevans.

Arbeidsgiverorganisasjoner: Dersom stadig færre anser seg som verken arbeidsgiver eller arbeidstaker, kan også arbeidsgiverorganisasjonene oppleve å miste medlemmer, innflytelse og relevans. De vil mangle en «motpart» i forhandlinger og drøftinger.

Samfunnet: Trepårtssamarbeidet mellom arbeidstakerorganisasjoner, arbeidsgiverorganisasjoner og staten har en sentral rolle i norsk samfunnsliv og er grunnmuren i den norske modellen. Trepårtssamarbeidet løser avgjørende spørsmål om lønn og arbeidsvilkår, men også spørsmål som går utover arbeidslivet, som pensjonsreformen. Forskere i Fafo har dokumentert hvordan dette samarbeidet er avgjørende for vår velstand. De forklarer evnen til å kombinere likhet og effektivitet i de nordiske velferdsstatene som et spill mellom sjenerøse velferdsordninger og høy grad av samarbeid mellom partene i arbeidslivet. Dersom stadig flere havner utenfor trepartssamarbeidet ved at stadig færre er organisert i en arbeidsgiver- eller arbeidstakerorganisasjon, kan et svært viktig problemløsnings- og samordningsverksted forsvinne.

I en tid hvor næringslivet i økende grad etterspør frilanstjenester for å dekke behovet for spesialisert kompetanse i avgrensede prosjekter, er det viktig å se på balansen og hvem som har risikoen i forholdet mellom partene. Kompetansen bør være lett tilgjengelig for oppdragsgiverne, uten at den er på billigsalg på frilansernes bekostning. Dersom lav pris og lave kostnader er oppdragsgivernes motivasjon for å bruke frilansere, vil de også utkonkurrere fast ansatte på sikt og vi får en utvikling i arbeidslivet mot større usikkerhet.

2. Arbeidsmarked er i endring

Mange spår en sterk økning i antall frilansere. Ny teknologi endrer kompetansekravene og hvordan vi lever og arbeider. Automatisering og digitalisering kan utløse nye forretningsmuligheter og arbeidsplasser – og er dessuten helt nødvendig for å løse viktige samfunnsoppgaver. Ved bruk av digitale plattformer kan arbeidsgiverne matche bedre kompetanse og oppgaver (Upwork.com) samt tilbud og etterspørsel etter

produkter/tjenester (Uber, Airbnb). Samtidig gir endringene oss nye utfordringer i organisering av arbeidslivet og fordeling av ressurser. Den teknologiske utviklingen har ført til at mange jobber har forsvunnet, samtidig som nye skapes. De nye jobbene er ofte jobber som krever ny, eller i hvert fall annen, kompetanse enn jobbene som forsvinner.

Delingsøkonomien eller formidlingsøkonomien brukes ofte som betegnelse på hvordan digitalisering gir oss nye forretningsmodeller og tilknytningsformer på arbeidsmarkedet. Mange av de nye forretningsmodellene er mer bærekraftige ved at goder kan deles og ressursene utnyttes mer effektivt. Nye verdikjeder får betydning for hva som leveres, hvor det produseres og hvordan det kan beskattes. Allerede er det slik at verdens største mediebedrift Facebook ikke leverer innhold, verdens største «taxisselskap» Uber ikke eier biler og verdens største overnattingsformidler Airbnb ikke eier hoteller. Forutsetninger for virksomhetenes plassering og størrelse endres med ny teknologi. 3D-printing gir muligheter for desentralisert produksjon. I enkelte bransjer der innovasjon krever kunnskap snarere enn kapital, som for eksempel IKT, kan selv små, spesialiserte miljøer skape store endringer.

Like viktig er hvordan ny teknologi og nye forretningsmodeller endrer arbeidsmarkedet. Mange av delingsøkonomiens løsninger kjennetegnes ved at tjenester leveres direkte til forbruker via digitale plattformer – uten å gå veien om arbeidsgiver. I rapporten «Sharing economy. Embracing change with caution» av Anna Felländer, Claire Ingram og Robin Teigland² skisseres et marked hvor arbeidstakere vil opptre som selvstendig næringsdrivende og/eller frilansere og tilby sine tjenester på ulike plattformer, arbeide i (kontor)fellesskap og i større grad være fristilt fra det tradisjonelle arbeidslivet. Upwork er den aller største oppdragsplattformen med 10 millioner registrerte frilansere fra 180 land. Hvert år annonseres tre millioner oppdrag her. Plattformen krever en prosentandel av summen oppdragsgiver betaler for å ordne med kontrakter og betaling for oppdraget.

McKinsey mener at så mange som 540 millioner individer innen 2025 kommer til å leve av å utføre korte oppdrag gjennom digitale formidlingsplattformer³. I delings- eller formidlingsøkonomien brukes digitale plattformer som gjør det lettere for arbeidsgivere å sette arbeidsoppgaver ut på anbud. Individene konkurrerer om å få oppgaver basert på pris og i mindre grad på kompetanse eller innovative ideer. Når mange konkurrerer om oppdrag fra én oppdragsgiver, vil oppdragstager ha dårligere informasjon (asymmetrisk informasjon) enn oppdragsgiver om markedsprisen på slike oppdrag. Faren for at han/hun krever eller aksepterer for lavt honorar er derfor til stede. Oppdragstageren er i tillegg avhengig av oppdraget for å forsørge seg, og er ofte derfor villig til å gå ned i pris for å sikre seg oppdraget.

Formidlingsplattformer gjøre det lettere for arbeidsgivere å få tak i kompetent arbeidskraft til riktig tid, på riktig sted. Blant oppdragstakerne finner vi dem som er mer opptatt av karrierepotensial enn jobbsikkerhet, og verdsetter en fleksibel arbeidssituasjon med attraktive arbeidsoppgaver, men også dem som tvinges til å ta oppdrag uten et sosialt sikkerhetsnett på grunn av mangel på faste jobber. Digitale plattformer kan gi et arbeidsmarked med flere i midlertidige jobber, med usikre inntekter (frilansere og enkeltpersonbedrifter) og flere uorganiserte⁴. Plattformene opererer også ofte utenfor tilsyn og regler om for eksempel skatt og avgifter. Oppdragsgiverne kan bruke plattformene for å shoppe arbeidskraft uten hensyn til tariffavtaler, pensjonsforpliktelser og andre velferdsordninger. Det svekker både konkurransevnen til andre virksomheter og velferdsstatens bærekraft⁵.

Veksten i den private tjenestesektoren, konkurranseutsetting av velferdstjenester og ny teknologi som gir mulighet for læring og arbeid uavhengig av tid, land og organisasjoner, har bidratt til økningen i andelen andre tilknytningsformer enn fast ansettelse, dvs. midlertidig ansettelse, frilansing og selvstendig næringsdrivende⁶. De løsere tilknyttede får mindre opplæring i jobb, har mindre jobbsikkerhet, lavere lønn, større økonomisk usikkerhet og høyere risiko for arbeidsledighet⁷.

Foreløpig er delingsøkonomien i en sped begynnelse i Norge. Bare seks prosent av oss er aktive brukere av delingstjenester, ifølge en undersøkelse fra Statens institutt for forbruksforskning⁸. Bare 45 prosent har hørt om begrepet delingsøkonomi. En av tre frykter at delingsøkonomien på sikt vil kunne true tradisjonelle næringer og skape et løsarbeidersamfunn. Vi kan få en utvikling der vi får verdiskapning uten at det skapes arbeidsplasser eller at verdiene skapes for de svært få, de som eier teknologien og plattformene.

Samtidig vil et høyt kvalifisert frilansmarked innebære et stort potensial for effektiv bruk av samfunnets samlede kompetanseressurser, ved at kompetansen blir lettere tilgjengelig for næringslivet og andre typer virksomheter. Frilanserne og de selvstendige kan også være viktige ressurser for å dele og øke kompetanse. Frilansere og selvstendige kan bidra til innovasjon og entreprenørskap, noe blant annet OECD påpeker⁹.

3. Om frilanserne

Lowverket skiller mellom arbeidstaker, frilanser og selvstendig næringsdrivende:

Arbeidstaker. *Fast eller midlertidig ansatt arbeidstaker som jobber for en arbeidsgiver. Definert i Folketrygdlovens § 1-8 som «Med arbeidstaker menes i denne loven enhver som arbeider i en annens tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse.»*

Frilanser. *En ikke-ansatt som mottar lønn for oppdrag. Definert i Folketrygdlovens § 1-9 som «Med frilanser menes i denne loven enhver som utfører arbeid eller oppdrag utenfor tjeneste for lønn eller annen godtgjørelse, men uten å være selvstendig næringsdrivende.»*

Selvstendig næringsdrivende som driver f.eks. et enkeltpersonforetak eller aksjeselskap. *Definert i Folketrygdlovens § 1-10 som: «Med selvstendig næringsdrivende menes i denne loven enhver som for egen regning og risiko driver en vedvarende virksomhet som er egnet til å gi nettoinntekt.»*

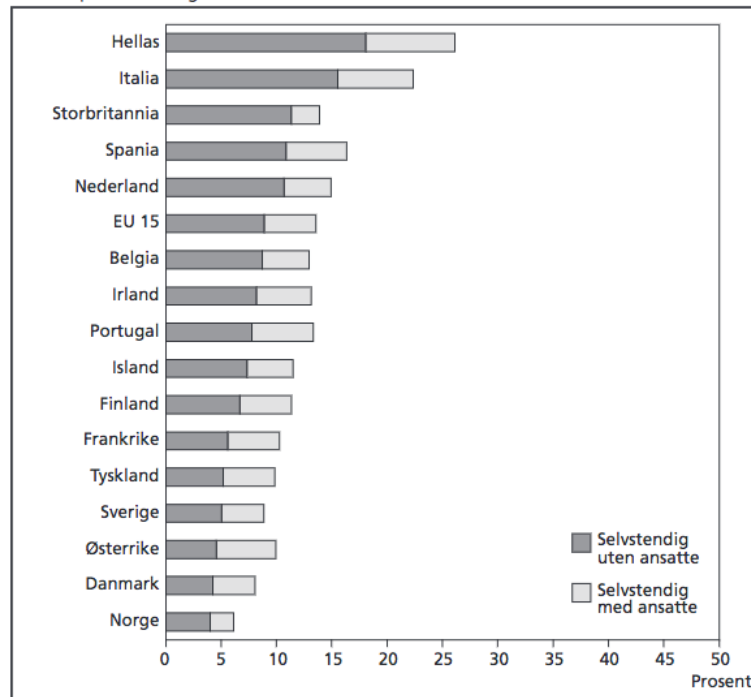
Folketrygdloven definerer en frilanser som en person som utfører arbeid eller oppdrag utenfor tjeneste og som ikke er selvstendig næringsdrivende¹⁰. I dagligtale omfatter frilansbegrepet imidlertid også personer som er selvstendig næringsdrivende som har organisert seg som enkeltpersonforetak eller som aksjeselskap. I dette notatet bruker vi betegnelsen frilanser om både frilansere (som mottar lønn/honorarer for oppdragene) og næringsdrivende (enkeltpersonforetak og aksjeselskap som fakturerer ulike oppdragsgivere). Vi presiserer der det er viktig å skille mellom ikke-ansatte arbeidstakere (frilansere), og selvstendig næringsdrivende. Mange av reglene i arbeidslivet er ulike for arbeidstakere, ikke-ansatte arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende. De viktigste skillene går mellom arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende. En selvstendig næringsdrivende driver virksomhet for egen regning og risiko. Som ikke-ansatt arbeidstaker har man flere rettigheter enn en selvstendig næringsdrivende, men færre rettigheter enn en ansatt når det gjelder for eksempel rett til feriepenger, yrkesskadetrygd, yrkesskadeforsikring og tjenstepensjon¹¹.

3.1 Hvor mange frilansere?

Det er ingen helt sikre tall på antall frilansere tilgjengelig, blant annet fordi definisjonen er uklar. Skattemyndighetene og NAV bruker ulike betegnelser, og i statistikkoversikter er det skillet mellom lønnstakere og selvstendige som er hovedskillet. Statistisk sentralbyrå har ikke noen statistikk som gir tall for «frilansere». I SSBs sysselsettingstall vil personer som har et frilanserforhold som hoved- eller bijobb inngå i gruppen lønnstakere. Det planlegges å legge til noen spørsmål i Arbeidskraftundersøkelsene (AKU) i 2017 om personer som har arbeidsforhold som ligger i grenselandet mellom selvstendig næringsdrivende og ordinært ansatte. Dette er en felles EU-undersøkelse. Resultatene herfra vil ikke være klare før rundt midten av 2018.

Fafo-rapporten *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv* tar utgangspunkt i de europeiske arbeidskraftundersøkelsene, og sammenlikner EU15 (landene som var med i EU før utvidelsen østover i 2004), Island og Norge. Tabellen under er fra rapporten og viser andel selvstendig næringsdrivende uten ansatte. Primærnæringene er ikke med. Som vi ser har Norge lavest andel selvstendig næringsdrivende uten ansatte¹².

Figur 5.1 Andel selvstendig næringsdrivende (self-employed) i EU15 samt Norge og Island 2014. Unntatt primærnæringene. 15-64 år. Prosent.



Kilde: Eurostat/LFS

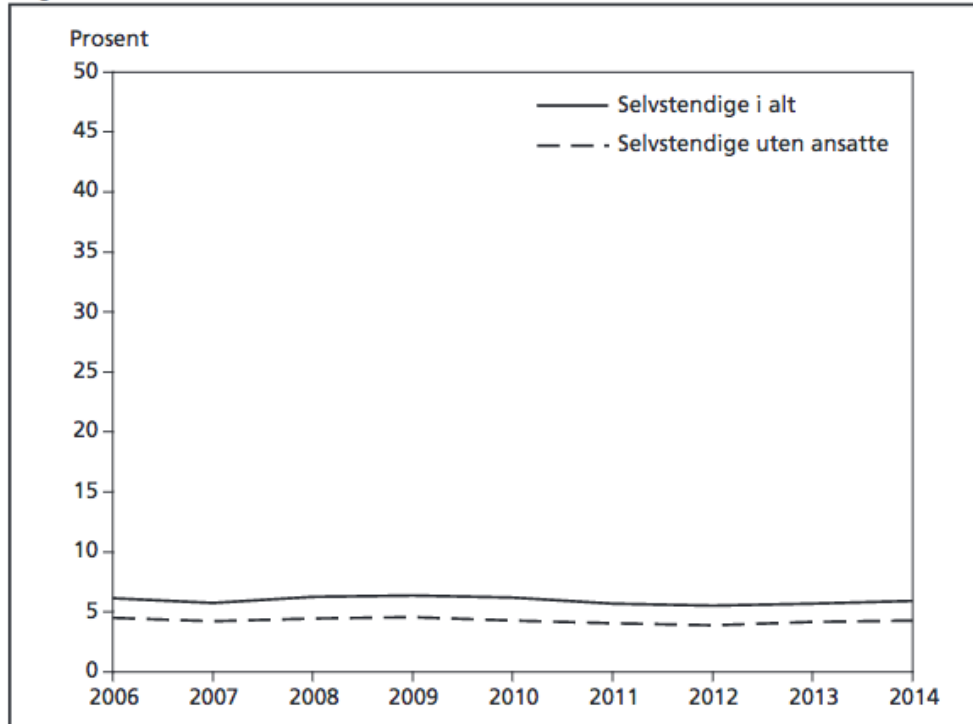
Gruppen vi er interessert i omfatter altså både de selvstendig næringsdrivende som er oppdragstakere (tabellen ovenfor) og de ikke-ansatte arbeidstakerne. I rapporten «Selvstendig næringsdrivende i Norge», har professor Kjell Gunnar Salvanes ved NHH og professor Hans Vide ved Universitetet i Bergen og Menon Business Economics på oppdrag fra NHO, estimert antallet:

Så langt vi kjenner til finnes det ingen systematisk kartlegging av antall freelancere i Norge. Det kan derfor være hensiktsmessig å forsøke å komme med et grovt anslag på antall freelancere basert på en sammenstilling av ulike typer statistikk. Ved utgangen av 2014 var 2,65 millioner sysselsatte i Norge. Om lag 2,4 millioner av disse var registrert som arbeidstakere. Det betyr at det er rundt 250'000 sysselsatte som ikke er arbeidstakere og dermed enten er frilansere eller selvstendig næringsdrivende. Blant disse er rundt 150 000 selvstendig næringsdrivende. Det kan med andre ord være rundt 100 000 frilansere som ikke har noen fast eller midlertidig stilling og heller ingen næringsinntekt. De henter utelukkende sin inntekt gjennom oppdrag for bedrifter og organisasjoner som betales ut i form av lønn¹³.

3.2 Blir det stadig flere frilansere?

I Fafo-rapporten «Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv» har forskerne sett på utvikling over tid for antall selvstendige. Som tabellen fra deres rapport viser, er andelen selvstendige nærmest uendret¹⁴ over tid.

Figur 5.2 Selvstendig næringsdrivende som andel av sysselsatte 15-74 år. Unntatt primærnæringene. 2006-2015. AKU 1. kvartal.



Fafo-rapporten konkluderer med at utviklingen over tid tyder på at det er blitt flere med høy utdanning som er selvstendig næringsdrivende. Det er også denne typen yrker som generelt vokser mest, så prosentandelen selvstendige har vært stabil. Statistikken tyder ikke på vekst i selvstendige innen serviceyrker eller yrker uten krav til høyere utdanning. Statistikken hittil viser altså ikke en «überisering» i det norske arbeidslivet.

Også internasjonalt er tallene usikre og tvetydige. Selv om det er forholdsvis flere selvstendige i USA, viser offisiell statistikk ikke noen økning¹⁵. Forskerne Lawrence F. Katz ved Harvard University og Alan B. Krueger ved Princeton University har imidlertid funnet en markant økning i antall selvstendige når de bruker spørreundersøkelse som metode. Prosentandelen med andre tilknytningsformer til arbeidslivet enn fast ansettelse – midlertidige ansatte, vikarer, tilkallingsvakter, kontraktører og frilansere – økte ifølge deres funn fra 10,1 prosent i 2005 til 15,8 prosent i 2015¹⁶. Andre viser til langt høyere tall. En studie utført av Edelman Berland på oppdrag fra Freelancers Union i USA, konkluderer med at 53 millioner, tilsvarende 34 prosent, av yrkesaktive amerikanske er frilansere¹⁷.

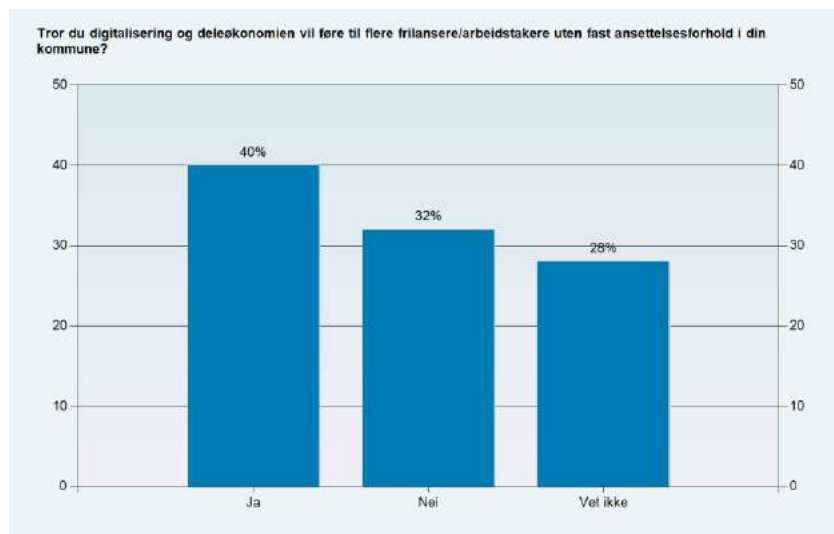
Foreløpig viser ikke delings- eller formidlingsøkonomien utslag i offisiell statistikk i Norge. Men i enkeltbransjer ser vi allerede trender i retning av at flere står alene i møtet med arbeidslivet og leier ut egen arbeidskraft – fra Egmontjournalister og frilanskonsulenter til Bringsjåførere. I noen bransjer har frilansing vært vanlig lenge, og er i og for seg ikke nytt. Musikernes fellesorganisasjon, Skuespillerforbundet, Dramatikerforbundet og Filmforbundet med flere har mange tariffavtaler som også inneholder frilanssatser (lønn, ikke næring). Filmbransjen/TV kjennetegnes av prosjektarbeid, slik at få filmarbeidere og skuespillere har faste ansettelser. Likevel er deres lønn regulert i tariffavtale mellom Filmforbundet og VIRKE. Det samme gjelder også frilans musiker og skuespiller i orkestrene, på teatrene og oppdrag for f.eks NRK. Det nye i vår tid er at teknologien gjør det enklere å kjøpe og selge arbeidskraft på denne måten, og kan bidra til å øke utbredelsen. En Eurofound-rapport fra 2015 som tar for seg nye former for arbeid i Europa slår fast at

«portfolio-work» (altså frilansere og selvstendige som har mange oppdragsgivere) er en stadig viktigere arbeidsform i blant annet Norge¹⁸.

Våre egne folkevalgte er delte i troen på at det blir flere uten fast og full stilling. Folkevalgtbarometeret er en undersøkelse rettet mot landets kommunepolitikere. Undersøkelsen er gjennomført elektronisk i perioden 15. mars – 21. mars 2016.

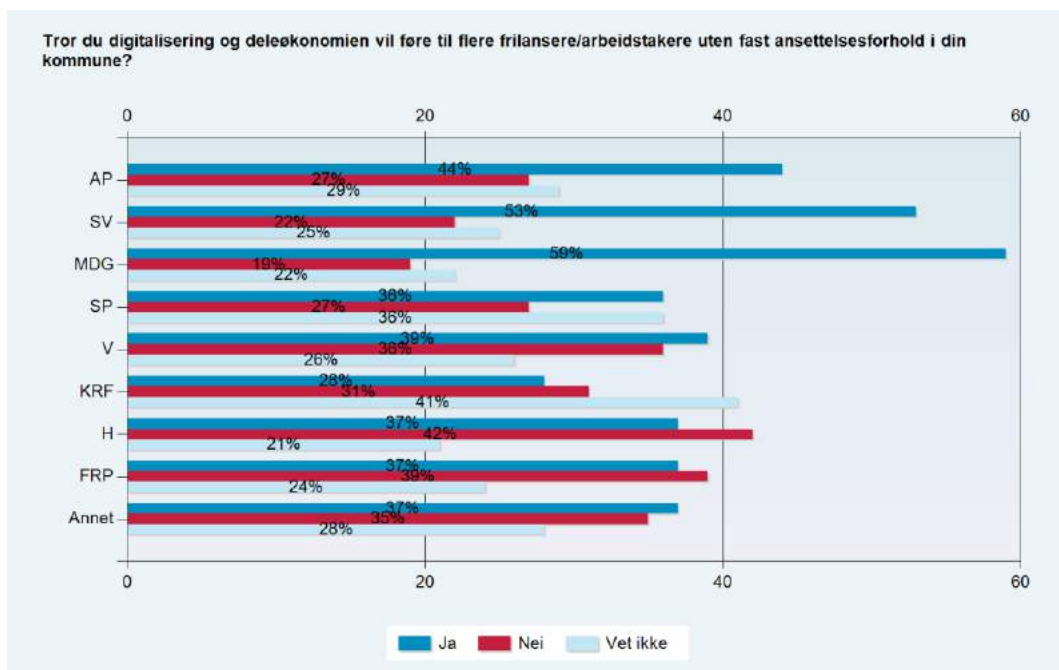
2 365 kommunestyrerepresentanter har besvart undersøkelsen, fra til sammen 316 kommuner. 40 prosent av respondentene trodde digitalisering og deleøkonomien vil føre til flere frilansere/arbeidstakere uten fast ansettelse i sin kommune. 32 prosent trodde ikke det ville skje.

Figur 1: Kommunestyrerepresentanters oppfatning av fremtidige ansettelsesforhold i sin kommune



Kilde: NorgesBarometeret¹⁹

Figur 2: Kommunestyrerepresentanters oppfatning av fremtidige ansettelsesforhold i sin kommune - fordelt på partiene



Kilde: NorgesBarometeret²⁰

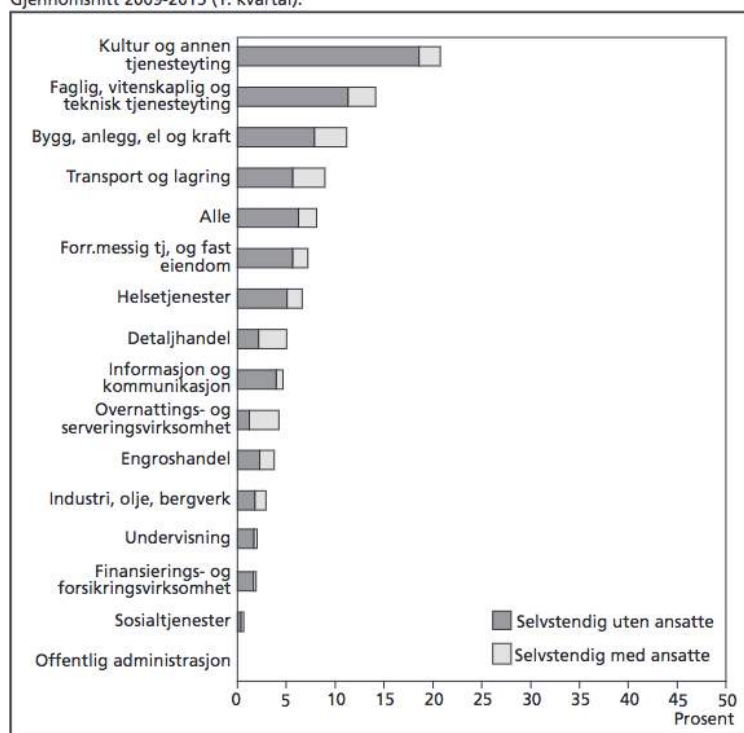
Trenden i retning av flere frilansere kan også treffe Norge, til tross for bedre økonomiske forutsetninger enn i mange andre land. I en undersøkelse utført av Norstat blant 2 000 nordmenn i alderen 18–67 kommer det frem at 23 prosent ikke synes det er viktig med fast jobb i fremtiden. Det betyr at rundt 781 000 nordmenn kan tenke seg gjøre noe annet som f.eks. å starte noe eget eller bli frilanser. Dette er tre ganger flere enn de som i dag inngår i gruppen frilanser og selvstendig næringsdrivende. Undersøkelsen viser at selv om de unge legger større vekt på fast ansettelse enn de som er eldre, dvs. ni av ti i alderen 18-29 år²¹, er det fremdeles rundt 84 000 som kan tenke seg annet type arbeid. Tall fra OECD viser på sin side at de unge (15-24 år) i Europa har den laveste andelen selvstendig næringsdrivende. Det skyldes blant annet mangel på arbeidserfaring og kapital. OECD forslår derfor at de unge blir tilbudt råd og veiledning for å overvinne slike hindringer. Dette kan ifølge OECD gjøres gjennom å tilby entreprenørkunnskap for å kommersialisere nye ideer og innovasjoner²².

3.3 Hvem er frilanserne?

Vi finner frilansere og selvstendig næringsdrivende i de fleste yrker og bransjer. Det er ulik utbredelse, og ulik historikk. I primærnæringene har det, og er det, mange selvstendig næringsdrivende. I noen bransjer er det lange tradisjoner med frilansere, som for eksempel innen journalistikk og kultur/kunst.

Figuren under er hentet fra Fafo-rapporten «Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv» og viser utbredelsen i ulike bransjer, primærnæringene er unntatt.²³

Figur 5.3 Andel selvstendig næringsdrivende av alle sysselsatte, primærnæringene unntatt. Gjennomsnitt 2009-2015 (1. kvartal).



3.4 Hva tjener frilanserne?

Da det er problematisk å skille ut frilansere generelt i statistikk, er det også vanskelig å konkludere med denne gruppens inntekter og inntektsutvikling. Internasjonal forskning viser at de som har fleksible tilknytningsformer vanligvis ikke blir kompensert for den økte usikkerheten gjennom økt lønn²⁴. En studie av D'Arcy og Gardiner fra 2014²⁵ viser at selvstendig næringsdrivende i Storbritannia i gjennomsnitt tjener mindre enn arbeidstagerne.

Menon/NHH/UiB-rapporten «*Selvstendig næringsdrivende i Norge*» viser at selvstendig næringsdrivende og arbeidstakere i hovedsak har det samme inntektsnivået og den samme lønnsutviklingen²⁶. Det er imidlertid store forskjeller på de to gruppenes rettigheter når det kommer til pensjon og forsikring fordi arbeidsgiver betaler slike ordninger for fast ansatte. Kun et fåtall selvstendige har tegnet pensjonssparingsordninger og forsikringer som tilsvarer det arbeidstakere har krav på.

Deltakerne i vår kvalitative undersøkelse blant frilansere peker på at det er vanskelig å kreve honorarer som dekker inn sosiale utgifter og administrasjon. Flere av dem medga at de ikke regnet inn slike utgifter. Her er det forskjell mellom bransjer. Filmarbeidere fikk i 2007 medhold i retten på at sosiale utgifter skulle innbakes i honoraret: *Dommens uttalelser er prinsipielle og slår fast den sedvane som har etablert seg i bransjen om at fakturerende filmarbeidere kan legge til 20-26 prosent sosiale utgifter. De sosiale utgiftene kan ikke fremkomme som en egen post men må "bakes" inn i honoraret*²⁷.

Frilansinitiativet – drevet fra av Fritt Ord, Norsk faglitterær forfatter- og oversetterforening, Norsk kritikerlag og Frilansjournalistene/NJ roper varsku på vegne av frilanserne, og mener honorarene er for små: «*Siden kjøperne av mediefrilansernes tjenester i stor grad har fått anledning til å bestemme prisnivået, har det hatt en tendens til å synke over tid. I noen tilfeller har honorarsatsene stått stille i flere tiår, mens fast ansattes lønn har vokst langt mer enn prisstigningen*». I nabolandet Sverige ble den nye frilansavtalen som kom ved årsskiftet blant annet omtalt under overskriften: «*Frilansere forventes å være takknemlige for slavekontrakter*». Mange frilansere advarer mot utviklingen og mener den er et tegn på et mer fragmentert arbeidsmarked der hver og en skal være sin egen lykkes smed²⁸.

Internasjonalt er det sterke faresignaler. En rapport fra FNs arbeidsorganisasjon (ILO) viser at det vokser fram en ny gruppe fattige i Europa: de selvstendige²⁹. De arbeidsløse utgjør fremdeles nesten halvparten av de fattige i Europa, men risikoen for å bli fattig er økende blant selvstendige arbeidere: «*Mens 7,4 prosent av de fast ansatte står på randen av fattigdom i Europa, er hele 22,5 prosent av de selvstendige innenfor denne kategorien*»³⁰.

Izzy Hatfields rapport på oppdrag fra IPPR og JPMorgan Chase & Company konkluderer med at hans data tyder på at inntekten til selvstendige i Europa faller sammenliknet med arbeidstakere, og at flere forsøker å få jobbe flere timer i uka eller skaffe seg annen jobb³¹.

Vår kvalitative studie viser at de selvstyrte arbeidstakerne setter sin frihet høyt. De ser det å være sin egen herre som en viktig motivasjonsfaktor og en nødvendig betingelse for å være kreativ. I tillegg mener de frilansingen gir en ønsket fleksibilitet i arbeidshverdagen, mulighet til å bruke sin særegne kompetanse og skape de tjenestene man leverer i sin virksomhet. Samtidig rapporteres det om dårlig inntjening, for mye tid som brukes på administrative oppgaver og noen grad av bekymring om manglende sosial sikkerhet.

3.5 Frilanserne og lønnsdannelse

I Europa har debatten om en felles europeisk minstelønn blusset opp på ny på grunn av blant annet lavere organiseringsgrad og økning i fleksible tilknytningsformer. En lovfestet minstelønn setter et gulv for avlønning. I de nordiske landene er det ingen nedre grense for lønn for dem som ikke er omfattet av en tariffavtale eller ansatt i en bransje hvor allmenngjøring av tariffavtaler gjelder. Allmenngjøring av tariffavtaler betyr at de som ikke er bundet av en tariffavtale, skal bruke tariffavtaler som minimumsstandard for lønns- og arbeidsvilkår. Den nordiske fagbevegelsen er imot lovfestet minstelønn fordi dette vil svekke fagbevegelsens muligheter til å sikre lønnsnivået og verve og beholde medlemmer. I tillegg er den tariffregulerte minstelønnen som regel vesentlig høyere enn den lovfestede minstelønnen³².

Norge har i dag den høyeste andelen sysselsatte i Norden som verken omfattes av tariffavtale eller allmenngjøring³³. Økt bruk av frilansere og enkeltpersonbedrifter (næringsdrivende), som i mindre grad er organiserte, kan derfor utfordre den norske modellen med tariffavtaler som setter rammen for lønnsdannelsen i arbeidslivet. Guy Standing skriver i "The Precariat" om en global trend i arbeidslivet, og kaller den framvoksende klassen med løs tilknytning til arbeidslivet "The dangerous class". Ifølge Standing (2014) består den raskt voksende gruppen med løs tilknytning til arbeidslivet av lavt utdannede og innvandrere, men også i økende grad

av unge med høy utdanning. Disse tvinges til å ta oppdrag som næringsdrivende på grunn av mangel på andre jobbmuligheter.

Selvstendig næringsdrivende er en heterogen gruppe som strekker seg fra å være «lik-en-ansatt» til å være entreprenører med mange oppdragsgivere. Mange er avhengige av å få oppdrag og kan derfor ikke stå imot oppdragsgivere som presser oppdragsprisen ned, mens andre har posisjonen til å forhandle seg frem til en oppdragspris som gir anstendig eller til og med svært høy lønn, kompensasjon for dårligere sosial rettigheter og dekning av andre kostnader. Det er krevende å skulle etablere nye former for koordinert lønnsdannelse, men det finnes eksempler i andre land. Ifølge en artikkel av McCrystal fra 2014³⁴ brukes tre former i blant annet Australia og Canada:

- Vedtak/bestemmelse som gir næringsdrivende rett til å inngå tariffavtaler (dispensasjon fra konkurranseloven).
- Tariffavtaler eller kontrakter som omfatter næringsdrivende i enkelte bransjer eller faggrupper.
- Allmenngjøring av tariffavtaler (lønns- og arbeidsvilkår), som inkluderer næringsdrivende.

Det er bred enighet blant forskere på området om at næringsdrivende som likner en ansatt skal inkluderes i tariffavtaler for å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi³⁵. I Tyskland kan et forbund inngå tariffavtaler for næringsdrivende som er «lik en ansatt», det vil si får minst halvparten (tretti prosent i mediebransjen) av sitt honorar eller inntekt fra *en* arbeidsgiver/oppdragsgiver³⁶. I enkelte bransjer (f.eks. media- og kulturbransjen) er andelen selvstendige høy. Da blir avtaler på bransjenivå viktigere³⁷. Selvstendig næringsdrivende i helsesektoren har på sin side ofte bare *en* kjøper av tjenestene (det offentlige), og kan slik sett forbedre sin forhandlingskraft gjennom kollektive avtaler om priser på tjenestene som skal utføres for oppdragsgiveren.

Frilansere og selvstendig næringsdrivende i Norge er blant annet representert av yrkesorganisasjoner innen Akademikerne, som dekker blant annet helsesektoren, og av foreninger med medlemmer i media- og kulturbransjen. Yrkesorganisasjonene innen Akademikerne forhandler med staten om satser på helsetjenester som ytes av medlemmenes virksomheter, mens forbundene i media- og kulturbransjen inngår avtaler og kontrakter med arbeidsgivere om frilanssatser. Disse er imidlertid ofte bare anbefalte satser som brukes i ulik grad³⁸.

Allmenngjøring er mest effektivt når næringsdrivende likner ansatte i en bransje³⁹. I Italia har alle arbeidstakere rett til rettferdig betaling ifølge grunnloven, noe som i praksis har medført en type allmenngjøring av lønn i henhold til bransjevise tariffavtaler. I Norge kan allmenngjøringen vedtas for en hel bransje, eller den kan avgrenses til deler av en bransje, et geografisk område eller en bestemt arbeidstakergruppe. Tariffavtaler og allmenngjøring fastsetter et lønnsgulv som partene lokalt ikke kan la være under minstevilkår, samtidig er det ikke noe i veien for at arbeidsgiverne kan gi arbeidstakerne bedre vilkår⁴⁰.

I mange EU-land er organisering av næringsdrivende og kollektive avtaler på deres vegne i strid med konkurranseloven⁴¹. Ifølge konkurranseloven i Norge er det ulovlig samarbeid når en bransjeorganisasjon veileder eller gir anbefalinger til medlemmene om faste priser, rabatter, prisstigning eller minimumspriser⁴². Det betyr at det er ikke tillatt å publisere veiledende minstesatser til næringsdrivende⁴³. Forbund som har, eller vil tiltrekke seg, medlemmer blant næringsdrivende kan i stedet publisere informasjon om gjennomsnittsinntekt for denne gruppen, hvor stor forskjellen må være mellom lønn for arbeid av lik verdi og honorar/næring for å dekke sosiale kostnader og hvordan honorar/næring skal beregnes (f.eks. frilanskalkulatoren).

Det har blitt vanligere å konkurranseutsatte/fristille offentlige tjenester. Danske og svenske studier viser ikke samme negative konsekvenser av konkurranseutsetning av offentlige tjenester for de ansatte som internasjonale studier⁴⁴. Dette kan tilskrives at lønnsnivået er tariffestet og at det private arbeidsmarkedet er mer regulert enn i andre land. I 2014 vedtok Europaparlamentet bestemmelser som gjør det mulig å stille krav om miljø og sosiale hensyn når kommuner og statlige myndigheter legger ut anbud på innkjøp av varer og tjenester. Dette gjelder ikke minst retten til å kreve tariffavtale i slike anbudskontrakter⁴⁵. Erfaringene fra konkurranseutsatte tjenester i skole- og omsorgssektoren viser at tariffestet lønnsnivå, regler om bemanningsnivå og kunnskapskrav samt likeartede pensjonsordninger, er viktig for å hindre at konkurranseutsetting eller privatisering skjer på bekostning av de ansatte⁴⁶.

Den norske regjeringen nedsatte i mars i år et utvalg som skal se på lønnsdannelsen i Norge i lys av nye utfordringer i norsk økonomi som følge av lavere oljepris og økt tilstrømming av flyktninger⁴⁷. Den norske lønnsdannelsesmodellen er også under press fra den teknologiske utviklingen, hvis denne fører til at flere blir frilansere og selvstendig næringsdrivende. Det er derfor viktig å utrede hvilke implikasjoner en slik utvikling kan ha for lønnsdannelsen i det norske arbeidsmarkedet.

4. Forstå frilanserne

Selv om vi foreløpig ikke ser at antall frilansere øker, er de likevel en viktig gruppe. Mange av dem opererer utenfor det organiserte arbeidslivet. Om trendanalyser og spådommer slår til kan dette være begynnelsen på store endringer i arbeidslivet. På oppdrag fra Samfunnsviterne og Tankesmien Agenda gjennomførte Moods Qualitative Research en kvalitativ studie av frilanserne og deres arbeidshverdag våren 2016. Gjennom samtalegrupper, hjemmeoppgave og dybdeintervjuer har 28 frilanserne beskrevet sin hverdag, sin motivasjon og sine utfordringer. Vi konsentrerte oss om frilansere som har utdanning på minimum bachelornivå. Halvparten av respondentene ble rekruttert via sin tilknytning til Samfunnsviterne, resten ble rekruttert gjennom å oppsøke miljøer og nettverk der frilansere er.

Fellestrekk for deltakere i undersøkelsen var blant annet at det ikke er penger som er den primære drivkraften, men muligheten til frihet, fleksibilitet og til å realisere egne drømmer og planer. Frilanserne tar selv ansvar for å skape den jobben/stillingen som gjør det mulig for dem å arbeide med det de er engasjerte i og har kunnskap om. Frilanserne i undersøkelsen framstår som løsningsorienterte. De tenker utenfor boksen og er fleksible overfor oppdragsgiver – av og til så fleksible at det går utover egen inntjening og fritid. De har et sterkt engasjement for jobben, og den blir en del av en livsstil hvor grensene mellom arbeid og fritid er flytende. Arbeidskapasiteten er høy, og frilanserne er opptatt av å ha fornøyde kunder og levere kvalitet. Deltakerne i vår undersøkelse framstår ikke som trygghetssøkende, men mer som den eventyrlystne sorten. Frilanserne må ha bred kunnskap og kompetanse. Arbeidshverdagen krever at de mestrer sitt fagfelt, men også regnskap, salg, markedsføring og administrasjon.

4.1 Hovedmotiver for å frilanse

Deltakerne ble intervjuet om sin historie og bakgrunnen for at de hadde valgt en tilværelse som frilansere. Svarene vi fikk fulgte fem ulike hovedlinjer.

Skaperglede: Frilanseren har en sterk skapertrang og entrepenørånd. Å være frilanser oppleves som et naturlig valg, og de har ingen planer om fast jobb. Som en deltaker formulerer det: «Jeg liker det slik det er nå, og elsker å skape noe nytt. Når jeg ser at det fungerer, så er jeg klar for å gå videre og gjøre noe annet».

Uvanlige kombinasjoner: Valget om å jobbe frilans er mer tilfeldig for en del deltakere, og kan springe ut fra et ønske om å kombinere ulike talenter/interesser eller at CV'en mangler en rød tråd. Typisk for denne gruppen er for eksempel sivilingeniøren på 47: «Ved siden av jobben innen IT, så tar han i mot klienter som osteopat gjennom egen praksis».

Bransjebestemt: I noen bransjer er det ikke vanlig med faste ansettelser. Eksempler på yrker her er koreograf, oversetter, manusforfatter, dokumentarfilmskaper. Typisk utsagn er «for meg så finnes det ikke (faste stillinger). Altså, du blir ikke ansatt som koreograf noe sted. Man er ansatt på prosjekter, så det er ikke noen andre alternativer».

Hopper av – og tar sjansen: Noen frilansere har vært i fast jobb før de starter for seg selv. Motivasjonen knytter seg til et ønske om å jobbe mer med det de virkelig brenner for, tror på og har kompetanse på – og dette var det ikke rom eller mulighet for på arbeidsplassen. Typisk utsagn: «Jeg kjedet meg og bestemte meg for å teste det ut». Dette er de minst risikovillige av frilanserne. De har satt seg godt inn i hvilken selskapsform som gir dem best sikkerhet og rettigheter.

Veien tilbake: Denne gruppen har søkt faste stillinger uten å få jobb. De er uten jobb fordi de har flyttet, sagt opp eller har vært borte lenge på grunn av sykdom. Frilanstilværelsen blir en løsning som lar dem skape egne muligheter.

4.2 Frivillig - eller?

Gjennom studien var vi opptatt av å undersøke om frilanstilværelsen var resultat av frivillig valg. Ingen av deltakerne i undersøkelsen omtalte seg som ufrivillige frilansere, men uttrykte det slik at det var/er frilanstilværelsen som gir dem muligheten til å arbeide med det de vil, eller gir dem muligheten til å komme tilbake i arbeidslivet/beholde sin posisjon i arbeidslivet. Likevel er valget sammensatt. Noen finner ikke stillinger de trenger eller ønsker på det tradisjonelle arbeidsmarkedet, og noen jobber i bransjer der fast stilling er helt uvanlig. Deltakerne ser ikke på seg selv som ofre. De er initiativrike og ser etter løsninger som tar dem i den retningen de ønsker. Studien viser at det krever stor selvdisciplin og motivasjon å jobbe som frilanser. Det å jobbe som «ufrivillig frilanser», og se seg selv som et offer, er ikke forenlig med kravene i frilansernes hverdag. Som frilanser er man avhengig av å fokusere på muligheter og ikke begrensninger.

4.3 Frihet og «frihet»

Friheten står i sentrum for frilanserne. Ord som frihet, fleksibilitet og engasjement gikk igjen når de skulle beskrive sin hverdag som frilanser. Fordelene faller samtidig til tider sammen med ulempene. Frihet og fleksibilitet betyr at oppdragene kommer i rykk og napp. Når det er mye å gjøre, forsvinner friheten og fleksibiliteten. Når det er lite å gjøre, spiller også usikkerhet inn. Mulighet til å bestemme egne oppdrag begrenses av behovet for inntjening og redsel for oppdragstørke. Det å jobbe selvstendig og være egen sjef er viktig, men innimellom savner frilanserne noen å diskutere med og mulighet til å påvirke beslutninger hos oppdragsgiver som er viktige for dem. Ulempene ved frilansertilværelsen ligger under overflaten hos de fleste, men kommer raskt til syne når vi graver dypere. Da blir de negative sidene tydeligere - som for eksempel manglende velferdsrettigheter og hvor mye dette egentlig betyr for dem.

Alle gjør det beste ut av situasjonen. Det er ofte et sprik mellom hvordan historien blir fremstilt i dag og hvordan den faktiske situasjonen var da valget ble tatt – hvis man spør mer. Enten det å bli frilanser var et aktivt valg eller et resultat av flere omstendigheter, er de aller fleste opptatt av å verdsette fordelene med sin arbeidssituasjon. En offer-rolle lar seg vanskelig kombinere med det pågangsmotet og stå-på-viljen som kreves.

I virkeligheten er frilanserens frihet mer periodevis og begrenset. Men *frihetsfølelsen* har høy verdi – selv om den ikke alltid er der i praksis. Det kan være vanskelig for utenforstående å forstå hvordan det totale regnskapet av pluser og minuser ser ut for frilanseren. I studien ser vi at frilanseren selv kan ha problemer med å holde oversikt over, forstå og forsvare dette regnskapet. Frihet og ansvar henger sammen, og den som driver sin egen virksomhet har både hele friheten og hele ansvaret. Frihet er ikke bare frihet *til* å ta fri og gå på ski, eller frihet *fra* ansvar, hardt arbeid og bekymringer. Frihet er jo nettopp muligheten til å velge å ta hele ansvaret og være sin egen herre.

4.4 Veien blir til mens man går

Det er mye å sette seg inn i som frilanser, og de fleste spørsmål og praktiske utfordringer løses underveis. Deltakerne opplever det som et lappeteppes av informasjonskilder, og bruker mye tid på å finne informasjon, forstå regelverk og implikasjoner for egen virksomhet. Flere har mangelfull kunnskap om fordeler og ulemper knyttet til å organisere seg som lønnstaker med ulike oppdragsgivere, eller selvstendig næringsdrivende enten med enkeltpersonforetak eller AS.

Enkeltpersonforetak oppleves som det enkleste alternativet. De som er usikre på plan og langsiktighet for virksomheten velger dette. Ikke-ansatt arbeidstaker brukes som arbeidsform, men de fleste deltakerne som hovedsakelig mottar godtgjørelser som lønn har også et enkeltpersonforetak. Det er kun et par av deltakerne som er opptatt av/visste om at de kan få dårligere rettigheter dersom lønn og næringsinntekt blandes. Eget AS oppleves som mer seriøst enn et enkeltpersonforetak. De som velger AS har ofte satt seg mer inn i rettigheter, fordeler/ulempene med de ulike formene.

De fleste frilanserne vi møter kombinerer det å sende fakturaer fra eget enkeltpersonforetak med å motta lønn som ikke-ansatt arbeidstaker. Bakgrunnen for dette blandingsbruket er ofte at frilanserne må/ønsker å være fleksible overfor ulike oppdragsgiveres ønsker og praksiser. Frilanserne ser seg selv som bedrifter mer enn arbeidstakere - og tenker business fremfor rettigheter. De mest erfarne er blitt mer bevisste på at de vil ha betaling som lønn når det er mulig, da dette gir dem bedre rettigheter, som for eksempel oppsparing av pensjon. De som er nylig oppstartet tilpasser seg oppdragsgiver, og føler ikke at de står i en posisjon hvor de kan forhandle om dette.

4.5 Frilanserne om rettigheter

Forskjellene i rettigheter knyttet til pensjon, sykepenger og dagpenger (gjennomgå i kapittel 4) er det som skaper størst frustrasjon hos frilanserne i studien.

- **Pensjon:** Fortrengning er vanlig når det kommer til pensjon. Det er lett å utsette det som er langt frem i tid, og de færreste ser for seg en god pensjon. Flere har startet sparingen sent, og noen har ikke begynt ennå. Noen har planer for hva de kan jobbe med i pensjonstiden for å få inn inntekt, mens andre igjen har eiendom som vil være en viktig del av deres pensjon (utleie eller lån på egen bolig).
- **Sykepenger:** «Vi krysser fingrene for at vi ikke blir syke». De færreste i vår undersøkelse har sykeforsikring. Enkelte har sykeforsikring gjennom NAV fra 17. sykdomsdag. Men sykeforsikringen gjennom NAV som gjelder fra første sykedag vurderes som dyr, og de fleste foretrekker å legge opp en egen buffer fremfor å kjøpe denne forsikringen.
- **Dagpenger:** Mange har spart seg opp en buffer til dårligere tider. De ser at det kan være vanskelig å vurdere rett til dagpenger for frilansere i perioder med «oppdragstørke», da det er vanskelig å avgjøre om personen har gjort det han/hun kan for å få oppdrag.
- **Foreldrepenger** er den rettighetsdiskusjonen som skaper de sterkeste følelsesmessige reaksjonene. Det å få foreldrepenger som frilanser anses som en vanskelig og omstendelig prosess. Det er mye som skal dokumenteres og ansatte ved NAV oppleves å ha lite kunnskap om hvordan dette skal håndteres. I tillegg vil det være vanskelig dersom kvinnen blir syk under svangerskapet, på grunn av sykepengeordningen for frilansere.

4.6 Frilanserne forhandler lønn alene

Studien omfatter ikke lønnsopplysninger og sammenlikninger med fast ansatte, men lønnsstatistikk ble omtalt i kapittel 3. Frilanserne selv opplever at de totalt sett jobber mer og får mindre betalt, enn hva som er tilfellet for personer med tilsvarende kompetanse i faste stillinger. Videre er frilanserne generelt lite interesserte i, og opptatte av, de administrative sidene ved jobben. Dette kan påvirke lønnsvilkårene i en negativ retning. De har ikke valgt frilanstilværelsen på grunn av et ønske om en bedre lønn enn hva en fast jobb kan gi dem. Et illustrerende sitat er: *Det er noen ting jeg har lyst til å gjøre fordi jeg er genuint interessert og fordi det er en utfordring. Da er jeg villig til å få mindre betalt.* Frilanserne er først og fremst ute etter å gjøre jobben sin og holde på med det de brenner for. Unntaket er frilansere som har spesialkompetanse og arbeider fast for én eller to store arbeidsgivere, for eksempel de som er i kategorien «Hopper av – og tar sjansen». Disse har ofte gjort grundig forarbeid og har kanskje med seg kunder fra sin tid som fast ansatt. Slik har de sikret seg en god lønn/betaling, og trenger heller ikke bruke tid til på å skrive tilbud (som ofte er ubetalt arbeid), drive salg og føre regnskap. De kan ta seg råd til regnskapsfører, og opplever at det lønner seg å sette dette arbeidet bort.

Frilanserne er fleksible også når det kommer til lønnsvilkår og forhandlinger. Hvilken fremgangsmåte som blir benyttet kan variere fra prosjekt til prosjekt for en og samme frilanser. Det er også forskjeller mellom bransjene. I bransjer hvor det er utbredt med frilansere, som for eksempel oversettelse, journalistikk og dansekunst/koreografi, er det faste eller veiledende satser for «standard oppdrag». Veiledende satser er lovlige hvis de er et resultat av forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstager, eller deres organisasjoner. Ellers er de i strid med konkurranselovgivningen. Mange organisasjoner oppgir derfor på sine hjemmesider beregningsmåter som skal inkludere sosiale rettigheter og andre kostnader.

Det er ingen innarbeidet og etablert måte å regne ut lønnen på som tar høyde for sosiale kostnader og utgifter som kontorleie, dødtid, utstyr, tilbudsskrivning, etter- og videreutdanning osv. Sosiale kostnader er sjelden inkludert - og det er ikke alle som vet hva det er. De fleste synes det er vanskelig å sette en pris, spesielt i starten.

De som er opptatt av å inkludere sosiale kostnader og andre utgifter som en del av lønnen/timeprisen er de blant deltakerne som har holdt på en stund og føler de har pondus nok til å si ifra om hva som er en akseptabel lønn. Men også for dem varierer det hvor realistisk det er å få til dette. Det kommer an på oppdragsgiver, type oppdrag, konkurransesituasjonen og bransjen.

Resultatet er at de aller fleste frilansere i praksis forhandler lønn alene – og dermed stiller svakt i forhandlingene.

4.7 Frilanserne om behov utover det sosiale sikkerhetsnettet

I studien ble respondentene spurt om andre behov de har i forbindelse med sin yrkesutøvelse, og hvordan de dekker dem.

- *Karriererådgiving*: Deltakerne ser på forretningsutvikling som en viktig del av karriererådgiving. Dette behovet er ulikt og delvis dekket gjennom f.eks. frilanskolleger eller en rådgiver for oppstartbedrifter.
- *Forsikringer*: De fleste har innbo- og reiseforsikring. Sykeforsikring, ulykkesforsikring og uføreforsikring er mindre vanlig. Ingen har rabatterte avtaler, bortsett fra de som er fagorganiserte.
- *Yrkesskade/uføre*: De færreste har uføreforsikring. Det blir fortregnt, og frilanserne håper på det beste.
- *Juridisk bistand*: De som er fagorganiserte har det dekket. Det oppleves relevant først ved behov, eller når man ser for seg/blir klar over at dette behovet kan oppstå.
- *Kompetanseutvikling*: Kompetanseutvikling skjer gjennom fagforening, interesseorganisasjoner, universitet, høyskoler eller annet. Frilanserne vet hvor de skal gå for å få det, og hva de er interessert i. Minuset er at de selv evt. må betale.
- *Informasjon*: Informasjonsbehovet er kun delvis dekket, og da gjennom flere ulike kilder. Frilanserne savner en bedre oversikt over informasjon om bla. valg av selskapsform, rettigheter, regnskap, skatt, moms og hva du må huske å sette av penger til.
- *Vilkår i banken*: Bankene vet ikke alltid hvordan de skal forholde seg til frilansere. Flere har opplevd at det er vanskelig å få lån, eller de har blitt frarådet å ta lån. Frilanserne har likevel funnet måter å få lån på gjennom å benytte seg av lokalbanker, snakke med bekjente som jobber i bank for å få råd om fremgangsmåter og dokumentere etter beste evne tidligere og fremtidige inntekter.
- *Sosialt fellesskap*: Dette behovet er delvis dekket gjennom kontorfellesskap, prosjektmedarbeidere, ansatte hos oppdragsgiver og kontakt med andre frilansere. Men selv om hun sitter for eksempel i kontorfellesskap, så kan frilanseren føle seg ensom. Han/hun mangler noen å diskutere med og som frilanser er du heller ikke med i beslutningsprosesser. De som velger å ha hjemmekontor gjør det hovedsakelig av økonomiske eller familiære hensyn.

4.8 Frilanseren og fagforeningen

Generelt er fagorganiseringen blant selvstendige svært mye lavere enn for fast ansatte. Seks prosent av selvstendig næringsdrivende er organisert, mot 60 prosent av fast ansatte⁴⁸. 14 av 29 respondenter i vår studie var fagorganiserte. Dette er ikke representativt for frilansere generelt, men et resultat av bevisst rekruttering av respondenter for å få innsikt om både de som er, og de som ikke er, fagorganisert.

Frilanserne opplever at fagforeningen er tilpasset det tradisjonelle arbeidslivet og de med fast ansettelse. De ser ikke at fagforeningene, slik de er i dag, arbeider for å bedre forholdene for frilanserne. Unntaket her er frilanserne som er medlem av fagforeninger der det er en lang tradisjon for frilansing, for eksempel Dramatikerforbundet, Norsk Journalistlag og Norske Dansekunstnere.

Fordelene ved et medlemskap i en fagforening blir oppgitt å være juridisk bistand, kurs og billigere forsikringer. Enkelte mener det er viktig å være fagorganisert i et samfunnsmessig perspektiv, da fagforeningen har en viktig funksjon generelt i det norske arbeidslivet. Blant barrierene mot å melde seg inn er usikkerhet om hvor de hører hjemme når de jobber med noe annet enn de har utdannelse til, eller de jobber med flere fagfelt. Frilanserne ser ikke at fagforeningene taler frilansernes sak og driver politisk påvirkning som vil forbedre arbeidsvilkårene for frilanserne. En uttalt holdning er at den økonomiske gevinsten av billigere forsikringer og gratis juridisk bistand fort spises opp av medlemskontingenten.

4.9 Andre undersøkelser

De kvalitative funnene i vår undersøkelse understøttes av andre undersøkelser. Akademikerne gjennomførte i november 2015 undersøkelsen *Egen virksomhet – utfordringer og muligheter* blant medlemmer som er registrert som næringsdrivende. Her er altså frilansere som har valgt å være lønnsinntakere ikke med. 3716 medlemmer svarte på undersøkelsen. Undersøkelsen viser at den selskapsformen som er mest utbredt er enkeltpersonforetak (48 prosent), mens 36 prosent har etablert eget AS. 78 prosent av de spurte drev sin virksomhet på heltid. Respondentene ble bedt om å svare på hva som er de største fordelene med å drive egen virksomhet. Det å styre egen hverdag og være fri og uavhengig blir også her trukket fram som den største fordelene ved å drive egen virksomhet. Muligheten til å bruke egen fag- og spesialkompetanse er nest viktigst. Over halvparten trekker også fram gode inntektsmuligheter som en fordel. Den største utfordringen respondentene oppgir å ha som selvstendige er mangelfulle rettigheter ved sykdom. Tett på følger økonomisk usikkerhet og administrative byrder. Omkring halvparten har tegnet privat livsforsikring og ulykkesforsikring. 40 prosent oppga å ha tegnet pensjonsforsikring. Respondentene ble spurt om hva de ønsker seg mer informasjon om, og svarene de gir henger ikke overraskende sammen med det de oppgir å være de største ulempene ved å drive selvstendig: de ønsker mer informasjon om pensjonsrettigheter og velferdsordninger for næringsdrivende.

En europeisk studie bekrefter bildet av frilanseren som motivert og engasjert, der friheten hun/han har verdsettes høyt. Eurofondrapporten beskriver det slik: *portfolio workers do not seem to be solely driven by this strategic consideration. Instead, they see it as a specific work style that not only provides a job (and income), but also offers further personal development and the mastery of challenges.*⁴⁹

Menon/NHH/UiB-rapporten *Selvstendig næringsdrivende i Norge* oppsummerer med at «studien viser at selvstendig næringsdrivende jobber mer, og er mer motiverte på jobb enn arbeidstakere.»⁵⁰

Studien påpeker også det frilanserne som omfattes av vår undersøkelse omtaler som urettferdig: *For næringsdrivende er det valgfritt å opprette sin egen tjenstepensjonsordning (...). Dersom de ikke etablerer en spareordning av denne typen har selvstendig næringsdrivende kun Folketrygdens grunnpensjon å falle tilbake på ved fylte 67 år. Dersom en selvstendig næringsdrivende ønsker å benytte seg av privat pensjonssparing, er sparingen begrenset til 4 % av inntekten i tjenstepensjon, mot hele 7 % for lønnsstakere (inntil 7,1 G) og 25 % for lønnsstakere med lønn mellom 7,1G og 12G. Det er med andre ord store forskjeller nedfelt i dette systemet som begrenser sparemulighetene til de selvstendig næringsdrivende innenfor slike ordninger.*⁵¹

Den samme studien har blant annet også sett på trivsel på arbeidsplassen og sykefravær. Generelt oppgir de selvstendige å trives bedre enn fast ansatte, og færre av dem er på jakt etter en annen jobb. Andelen som har opplevd å være syk i mer enn 14 dager er lavere blant selvstendige enn fast ansatte. Her er forskjellen spesielt stor for kvinner. Mens 17 prosent av fast ansatte kvinnene har opplevd å være syk i mer enn 14 dager, er det 11 prosent av de selvstendige som opplever det samme. Dette kan imidlertid henge sammen med at kvinnelige selvstendige næringsdrivende domineres av akademiske yrker⁵².

5. Rammebetingelser

5.1 Frilansere og enkeltpersonbedrifter i Norge

Ordet frilanser brukes i Norge både for de som er registrert som enkeltpersonbedrift og de som mottar lønn i form av honorar, til tross for at disse to gruppene har ulike sosiale rettigheter (se tabell 2). I likhet med Tyskland, Italia og Østerrike (omtales nærmere i 5.3) har frilansere i Norge en formell arbeidsstatus som plasserer dem mellom arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende (inkludert enkeltpersonforetak) i Norge. Norske frilansere har som ordinære arbeidstakere rett til dagpenger, men faller mellom arbeidstakere og selvstendig næringsdrivende når det gjelder rett til sykepenger.

Ved sykdom får frilansere og selvstendig næringsdrivende sykepenger først etter 16 dager, når den arbeidsgiverbetalte perioden utløper. Nivået på sykepengerne etter de første 16 dagene er lavere for selvstendig næringsdrivende enn for arbeidstakere, men det samme for arbeidstakere og frilansere.

Alle som arbeider i Norge er forpliktet til å betale trygdeavgift til folketrygden av lønn og annen godtgjørelse for arbeid og oppdrag utført i eller utenfor tjeneste. Trygdeavgift på lønnsinntekt er 8,2 prosent og 11,4 prosent på næringsinntekt i 2016. Den høyere satsen for selvstendig næringsdrivende skyldes at det ikke ilegges arbeidsgiveravgift på næringsinntekt. Trygdeavgiften går til å finansiere Folketrygden, det vil si alderspensjon, uføretrygd, sykepenger, fødselspenger mm. I tillegg er arbeidsgivere i både privat og offentlig sektor pålagt å betale arbeidsgiveravgift på 14,1 prosent som et prosentuet påslag på lønnskostnader til arbeidstagere og honorarer til frilansere. Arbeidsgiveravgiften i Norge skal bidra til å finansiere folketrygdens utgifter til for eksempel alderspensjon, arbeidsledighetstrygd, sykepenger, mv. Avgiften sikrer arbeidstagere og frilansere rett til dagpenger, og 100 prosent sykepengedekning fra og med 17. sykedag, mens de som driver egen bedrift selv må finansiere ledighetsperioder og forsørge for sine rettigheter til 100 prosent sykepengedekning fra 17. dag med kjøp av forsikring. Arbeidsgivere betaler full lønn de første 16 dagene deres arbeidstagere er syke.

Oppdragsgiver har plikt til å betale arbeidsgiveravgift¹ for frilansere de honorerer i form av lønn (ikke faktura til selskap), mens enkeltpersonbedrift må ta på seg denne kostnaden. Det er oppdragsgiver som skal bestemme om oppdraget honoreres som lønn eller næring innenfor de rammene skatteloven setter.

Selvstendig næringsdrivende, som inkluderer både dem som driver enkeltpersonbedrift og aksjeselskap (AS), leverer faktura til oppdragsgiver og betaler selv arbeidsgiveravgiften². Enkeltpersonbedrift har ingen egenkapital, mens eieren til aksjeselskap må avsette 30 000 kr i egenkapital. Det er færre fordeler med enkeltpersonbedrift, enn det er ulemper. Selskapsformen skiller ikke mellom eier som person og selve bedriften. Eieren er derfor ansvarlig for hele bedriften. I tillegg kan en eier av et enkeltpersonforetak ikke ansette seg selv, og mister da retten til for eksempel dagpenger og sykepenger de første 16 dagene⁵³. Fordelen med å stifte et aksjeselskap er at eierens ansvar for bedriften begrenses til egenkapitalen. Eieren kan også ansatte seg selv i sin egen bedrift og ta ut lønn derfra på samme måte som en vanlig arbeidstaker. Som ansatt (lønnsinntekt) beholder eieren alle trygderettigheter og sosiale goder⁵⁴.

Frilansere og selvstendig næringsdrivende er ikke underlagt de samme beskyttelsene i arbeidsmiljøloven som arbeidstagere. De har ingen obligatorisk yrkesskadeforsikring, ingen obligatorisk pensjonsordning utover Folketrygden og mindre gunstig sykepengeordning enn arbeidstagere. Derimot kan de tegne yrkesskadeforsikring, tilleggsforsikring (sykdom) og benytte seg av skattefradrag for en viss sparing i egen pensjonsforsikring. Ved sykdom får frilansere og selvstendig næringsdrivende sykepenger først etter 16 dager (når den arbeidsgiverbetalte perioden utløper). Nivået på sykepengene etter de første 16 dagene er lavere for selvstendig næringsdrivende enn for arbeidstagere, men det samme for arbeidstagere og frilansere. Frilansere og selvstendig næringsdrivende kan tegne frivillig tilleggsforsikring for sykdom hos NAV. Den dyreste gir rett til 100 prosent dekning fra første sykedag. Svært få benytter seg av denne ordningen.

Tabell 1: Medlemmer med frivillig sykestrygd etter type. 2013–2015.

Type	2013	2014	2015
I alt	22019	19799	18820
65 % første dag	2366	2079	1971
100% 17 dag	18880	16980	16171
100% første dag	496	464	424
jordbrukere	205	200	179
Frilanser 100% første dag	72	76	75

Kilde: NAV

Selvstendig næringsdrivende har selv ansvar for innbetaling av forskuddsskatt og moms, i den grad en er momspiktig. Oppdragsgiver til frilansere er pliktig å trekke skatt fra lønnen og forpliktet til å betale arbeidsgiveravgift til staten. Når det gjelder pensjonssparing kan frilansere og selvstendig næringsdrivende

¹ Avgift som arbeidsgivere må betale for sine ansatte som en del av finansieringen av folketrygden.

² Innehaver av enkeltpersonforetak betaler ikke arbeidsgiveravgift, men dersom bedriften har ansatte betales for disse

maksimalt spare 4% av næringsoverskudd/lønn, mens ansatte i egen bedrift får mulighet til å spare mer (minst 7 %), og dermed også få mer skattereduksjon av sin pensjonssparing dekket av staten. Universale rettigheter som omfatter ikke bare arbeidstakere, men også frilansere og selvstendig næringsdrivende, er retten til pensjon fra Folketrygden og foreldrepenger under fødselspermisjon.

Tabellen under gir en oversikt over rettigheter og plikter for arbeidstakere, enkeltpersonbedrifter og aksjeselskaper i Norge:

Tabell 2. Rettigheter og plikter til arbeidstakere, frilanser, enkeltpersonbedrifter og aksjeselskaper i Norge ^{iv}						
	Definisjon	Betaling	Skatt	Sykdom	Arbeidsledighet	Pensjon
Arbeidstakere/ansatt	En som er ansatt for å utføre arbeid i en annens tjeneste. Arbeidstakere omfatter både ansatte og de som har midlertidige arbeidsavtaler som vikariater og engasjementer.	Arbeidstaker får betalt lønn og har krav på feriepenger/feriedager.	Arbeidsgiver betaler forskuddstrekk og arbeidsgiveravgift. Kan bruke minstefradrag. Arbeidstager faller utenfor loven om merverdiavgift.	Arbeidstaker har rett til sykepenger med 100 prosent dekning. Arbeidstager får sykepenger utbetalt av arbeidsgiver de første 16 dagene. Fra og med dag 17. utbetales sykepengene fra NAV. Arbeidsgiver betaler yrkesskadeforsikring	Arbeidstager må ha et fall i arbeidsinntekten og reduksjon i arbeidstiden på minst 50 %, for å få dagpenger.	Arbeidstager skal tas med i arbeidsgiverens obligatorisk tjenestepensjon (OTP).
Frilanser/ikke ansatt arbeidstaker	Frilanser mottar honorar for enkeltstående oppdrag uten å være fast eller midlertidig ansatt.	Oppdragsgiver betaler frilanseren lønnsbonorar. Frilanser har ikke rett til feriepenger/feriedager.	Oppdragsgiver betaler forskuddstrekk og arbeidsgiveravgift. Kan bruke minstefradrag, men har ikke krav på å trekke fra faktiske utgifter på skatten. Frilanser faller utenfor loven om merverdiavgift.	Frilanser har rett til sykepenger med 100 prosent dekning fra og med 17. sykedag. Kan tegne tilleggstrygd til å dekke første 16 dager. Frilanser må tegne frivillig trygd for å få rett til yrkesskadedekning.	Frilanser må ha et fall i arbeidsinntekten og reduksjon i arbeidstiden på minst 50 %, for å få dagpenger.	Frilanser skal ikke tas med i oppdragsgiverens OPT, men kan tegne egen pensjonsordning via banker/forsikringsselskap. Pensjonsinnskuddet er lovbestemt lavere for frilanser (4%) enn for ansatte (7%). Innskuddet kan føres som fradrag på selvangivelsen.
Enkeltperson-bedrift	Enkeltperson-foretak er en selskapsform hvor én person har ansvar for næringsvirksomheten. Personen driver for egen regning og risiko.	Næringsdrivende får ikke lønn, men fakturerer oppdragsgiver for oppdraget. I en enkeltpersonbedrift er lønnen ganske enkelt overskuddet i næringen (minus skatt). Næringsdrivende	Næringsdrivende betaler selv forskuddstrekk. Godtgjørelsen (overskuddet) er ikke avgiftsbelagt. Næringsdrivende beregner og betaler merverdiavgift.	Næringsdrivende har ingen dekning første 16 dager. 65% dekning fra og med 17. dag. Kan tegne tilleggstrygd for å korte ventetid og få høyere sykepenger. Næringsdrivende må tegne frivillig trygd for å få rett til yrkesskadedekning.	Næringsdrivende har som hovedregel ikke krav på dagpenger ved arbeidsledighet. For de over 64 år er det gjort unntak, slik at de i enkelte tilfeller kan få dagpenger.	Næringsdrivende er ikke med i OTP, men kan tegne egen pensjonsordning via banker, forsikringsselskap. Pensjonsinnskuddet er lovbestemt lavere for næringsdrivende (4%) enn for ansatte (7%). Hele innskuddet kan føres som fradrag i næringsinntekten.

		har ikke rett til feriepenger.				
Aksjeselskap AS	Aksjeselskap er en selskapsform hvor eieren har et begrenset ansvar for virksomhetens gjeld og forpliktelser. Eieren har kun ansvar for egenkapitalen som er plassert i selskapet. Minste egenkapital i dag er kr 30.000 i innskudd og det skal være minst en eier av aksjeselskapet.	Næringsdrivende får ikke lønn, men fakturer oppdragsgiveren for oppdraget. Næringsdrivende har ikke rett til feriepenger. Eier av AS kan ansatte seg selv i sitt eget bedrift og ta ut lønn derfra på samme måte som en vanlig arbeidstaker. I tillegg kan eieren ta ut utbytte, eller la alt overskudd stå i bedriften.	Aksjeselskapet betaler forskuddstrekk og arbeidsgiveravgift. Beregner og betaler merverdiavgift.	Næringsdrivende har ingen dekning første 16 dager. 65% dekning fra og med 17. dag. Kan tegne tilleggstrygd for å korte ventetid og få høyere sykepenger. Eier som er ansatt i sitt eget AS med lønnsinntekt har rett på sykepenger som andre lønsmottakere. Næringsdrivende må tegne frivillig trygd for å få rett til yrkesskade-dekning.	Næringsdrivende har som hovedregel ikke krav på dagpenger ved arbeidsledighet. For de over 64 år er det gjort unntak, slik at de i enkelte tilfeller kan få dagpenger. Eier som er ansatt i sitt eget AS med lønnsinntekt har rett på dagpenger som andre lønsmottakere.	Eier som den eneste ansatt i eget AS må ikke ha OTP. Så snart det blir andre ansatte er OTP et lovkrav. Eier som er den eneste ansatte kan tegne egen pensjonsordning via banker, forsikringsselskap. Pensjonsinnskuddet er lovbestemt lavere for næringsdrivende (4%) enn for ansatte (7%). Hele innskuddet kan føres som fradrag i næringsinntekten.

Kilder: Altinn.no (2016), Enkeltmannsforetak.no (2014), Firmahjelp.no (uten dato), Norsk Journalistlag (2008), Skatteetaten (2007), Skatteetaten (uten dato)

5.2 Selvstendig næringsdrivende i Danmark, Norge og Sverige

I likhet med de fleste andre EU-landene omfattes frilansere og enkeltpersonbedrifter i Danmark og Sverige av sosiale rettigheter til selvstendig næringsdrivende og av universale rettigheter (pensjon i Folketrygden og foreldrepenger). I Norge har frilansere rettigheter som faller mellom arbeidstagere og selvstendig næringsdrivende. Frilansere i Norge er derfor ikke inkludert når vi sammenligner rettigheter og andelen selvstendig næringsdrivende i de tre landene.

Norge har lavere andel selvstendig næringsdrivende enn Danmark og Sverige (se 3.1). Det skyldes dels at frilansere kategoriseres med ansatte (lønnstakere) i arbeidsmarkedsundersøkelsen, AKU⁵⁶. I 2014 var andelen selvstendig næringsdrivende i Norge på 6,6 prosent og lavest blant 24 europeiske land. Samtidig var denne andelen 9 prosent i Sverige og 8,3 prosent i Danmark, som også er lavt sammenlignet med de andre EU24. Lav andel selvstendig næringsdrivende i de nordiske landene forklares blant annet med mer aktiv arbeidsmarkedspolitikk, et mer generøst dagpengesystem og bedre integrering av kvinner og innvandrere i arbeidsmarkedet enn i andre europeiske land⁵⁷.

Forskjellene mellom Danmark, Norge og Sverige er ikke store når det gjelder risiko forbundet med sykdom for de som er selvstendig næringsdrivende (se tabell 3). De tre landene har alle innført ventetid for sykepenger, som kan kortes med tilleggsforsikring (Danmark og Norge) eller høyere avgift (Sverige). Forskjellene er større når vi sammenlikner rettigheter og plikter med hensyn til ledighet og pensjon. I Norge og Sverige er det lettere for arbeidsløse å starte sin egen bedrift enn i Danmark. Arbeidsledige kan søke om å beholde dagpengene inntil 12 måneder i Norge og seks måneder i Sverige for å planlegge og etablere virksomhet, men denne rettigheten har ikke blitt innført i Danmark. I både Danmark og Sverige har selvstendig næringsdrivende som er medlem av en arbeidsledighetskasse (A-kassen) rett til dagpenger ved arbeidsledighet, dvs. etter at de har sluttet å drive sin virksomhet på fulltid⁵⁸. I Norge begrenses denne rettigheten til dem som er over 64 år. I motsetning til Norge og Sverige kan de som går fra ansettelse til å drive for seg selv i Danmark fortsette å være dekket av tjenstepensjonsordningen, ATP-ordningen (Arbejdsmarkedets tillægspension). Norske og svenske selvstendig næringsdrivende må tegne egen pensjonsordning via banker/ forsikringselskap. I alle de tre landene kan eier av aksjeselskap ansatte seg selv i sin eget bedrift og har da de samme rettigheter som andre ansatte.

Tabell 3. Rettigheter til selvstendig næringsdrivende i Danmark, Norge og Sverige

	Sykdom	Arbeidsledighet	Pensjon
Danmark	Næringsdrivende har ingen dekning første 2 uker. Får opp til 4.180 DKK pr. uke (2016) i sykepenger. Kan tegne tilleggstrygd for å korte ventetiden og sikre seg minimumssatsen for dagpenger i hele sykeperioden. Næringsdrivende må tegne forsikring eller betale bidrag for å bli dekket av yrkesskadeforsikrings-loven.	Næringsdrivende må være medlem av A-kasse (som ansatte) for å opptjene rett til dagpenger. Selvstendig næringsdrivende har rett til dagpenger, hvis den ikke lenger driver virksomhet på fulltid. De som driver virksomhet utenfor vanlig arbeidsdag (bisysla) har også rett til dagpenger. Dekning er 90% av inntekt. Den høyeste dagpengesatsen er 836 DKK pr dag.	Lønnsinntakere som blir selvstendig næringsdrivende, kan fortsette å være dekket av ATP-ordningen (Arbeidsmarkedets tillægspensjon) under visse vilkår. I slike tilfeller må de selv betale inn hele avgiftsbeløpet. Næringsdrivende kan også tegne egen pensjonsordning via banker, forsikringsselskap. Innskuddet for tjenstepensjonen kan føres som fradrag på selvangivelsen.
Norge	Næringsdrivende har ingen dekning første 16 dager. 65% dekning fra og med 17. dag. Kan tegne tilleggstrygd for å korte ventetid og få høyere sykepenger. Næringsdrivende må tegne frivillig trygd for å få rett til yrkesskadedekning.	Næringsdrivende har som hovedregel ikke krav på dagpenger ved arbeidsledighet. For de over 64 år er det gjort unntak, slik at de i enkelte tilfeller kan få dagpenger. Når en er arbeidsløs og mottar dagpenger, kan han søke om å beholde dagpengene i 12 måneder for å planlegge og etablere virksomhet. Dekning er 62,4 % av inntekt. Høyest 6 G.	Næringsdrivende er ikke med i OTP, men kan tegne egen pensjonsordning via banker, forsikringsselskap. Hele innskuddet for tjenstepensjonen kan føres som fradrag i næringsinntekten.
Sverige	Næringsdrivende kan velge hvor lang ventetiden er på dekning (1, 14, 30, 60 eller 90 dager). Jo flere ventedager, desto lavere avgift. Dekning er ca. 80% men høyest 706 SEK pr. dag. Yrkesskadeforsikringen omfatter alle som er yrkesaktive, dvs. arbeidstakere, personer som tar oppdrag og selvstendig næringsdrivende.	Næringsdrivende må være medlem av A-kasse (som de ansatte) for å opptjene rett til dagpenger. Selvstendig næringsdrivende har rett til dagpenger, hvis en ikke lenger driver virksomhet på fulltid. De som driver virksomhet utenfor vanlig arbeidsdag (bisysla) har også rett til dagpenger. Det er venteperiode på 1 uke før det er mulig å motta arbeidsledighetstrygd eller feriepenger. Når en er arbeidsløs og mottar dagpenger, kan han/hun søke om å beholde dagpengene i 6 måneder for å planlegge og etablere virksomhet. Dekning er 80% av inntekt de første 200 dager og 70% resten av perioden (201-300 dager). Høyest 680 SEK pr. dag de 300 dagene.	Næringsdrivende er ikke med i tjenstepensjons-ordningen (tjänstepensjon/ avtalspensjon) som omfatter de ansatte på arbeidsplasser med kollektiv avtale, men kan tegne egen pensjonsordning via banker, forsikringsselskap. Innskuddet for tjenstepensjonen kan føres som fradrag på selvangivelsen.

Kilder: NOSOSCO (2015), Saco, AC, AKAVA og Akademikerne (2010) og <http://www.nordsoc.org/>

5.3 Frilansere og enkeltpersonbedrifter i EU

Rapporten «*Social protection rights of economically dependent self-employed workers*» utgitt av Europaparlamentet i 2013 handler om dem som faller i gråsonen mellom ordinære arbeidstagere og selvstendig næringsdrivende. I de fleste EU-landene omfattes frilansere og enkeltpersonbedrifter av både sosiale rettigheter for selvstendig næringsdrivende og av universale rettigheter. Arbeidsmiljøloven gjelder ikke for frilansere og enkeltpersonbedrifter, fordi de har en privat kontrakt med sin oppdragsgiver i stedet for en arbeidstagerkontrakt. Blant EU-land har bare Tyskland, Østerrike og Italia en gruppe med en formell arbeidsstatus mellom arbeidstager og selvstendig næringsdrivende. Den tyske fagbevegelsen har rett til å inngå tariffavtale for journalister (frilanser eller enkeltpersonbedrift) som får minst halvdel av sitt honorar eller næring fra en oppdragsgiver. I Italia har frilansere fått lignende rettigheter som arbeidstagere og fagforeningene kan forhandle om deres lønn⁵⁹. Bransjer som bruker mange frilansere og enkeltpersonbedrifter i Europa er bygg og anlegg, transport, forsikring og regnskap, forretningstjenester, arkitektur og kreative virksomheter.

5.4 Hva tilbyr fagorganisasjonene?

Parallelt med strukturelle endringer i nærings- og arbeidsliv, ser vi en synkende oppslutning om fagorganisering. Nivået i Norge er fortsatt høyt, men unge arbeidstakere organiserer seg i mindre grad enn eldre.

Organisasjonsgraden er også høyere i store virksomheter enn i små og større i offentlig sektor enn i privat næringsliv⁶⁰. En utvikling i retning flere løst tilknyttede arbeidstakere, vil trolig innebære færre fagorganiserte. Samtidig ser vi at i bransjer der det er tradisjon for frilansing, og frilansing er en etablert og utbredt tilknytning blant yrkesutøverne, er andel fagorganiserte mye høyere.

De fleste fagorganisasjoner tilbyr juridisk hjelp og rabatterte forsikringer.

Eksempel på hva en fagorganisasjon tilbyr frilanserne er Samfunnsviterne:

- Juridisk bistand for opphavsrettslige problemstillinger og samarbeidsavtaler med andre virksomheter
- Nettbasert informasjon om selskapsformer og finansieringsmuligheter
- Juridisk bistand utenfor arbeidsforhold/i privatlivet
- Pensjonsveiledning
- Rabatter på kurs, varer og tjenester
- Formidling av relevante etter- og videreutdanningstilbud
- Profilerings av medlemmer på nettsidene

Et annet eksempel er NJ Frilans, som har delt fordelene for sine medlemmer i tre bolker:

- *Økonomi:*
 - Gratis oppføring i frilanskatalogen
 - Bruk av frilanskalkulatoren som hjelp til å fastsette honorar
 - Kurs i frilansvirksomhet
 - Skribentpakken – bøker om økonomi og skat
 - Juridisk hjelp – yrke, som er gratis
 - Juridisk hjelp – privat, som er rabattert
 - Inkassotjeneste
 - Forsikringsordninger
 - Pressens arbeidsledighetskasse
 - Medlemskap i Pressens Gravferdskasse
- *Faglig:*
 - Gratis kurs på Institutt for journalistikk
 - Studiepermisjon
 - Fagbladet Journalisten
 - Norsk pressekort
 - Internasjonalt pressekort
 - Diskusjonsforum, treff og seminarer
 - Rett til å bruke Medlem Norsk Journalistlag og NJ Frilans logo
- *Pådriverarbeid:*
 - NJ Frilans er pådriver for frilansernes betingelser overfor oppdragsgiver og i samfunnet.

5.5 Fagorganisasjonene treffer ikke blink

I kvalitative og kvantitative undersøkelser kommer det fram at det er økonomisk usikkerhet og mangel på velferdsgoder som bekymrer frilanserne aller mest. Barrierene mot å organisere seg er at mange opplever at de faller mellom stoler – frilanserne skjønner ikke hvilken fagorganisasjon som egentlig er deres. I vår undersøkelse var holdningen også til dels at vinninga ville gå opp i spinninga: billigere forsikringer oppveies av medlemsavgiften.

LOs utvalg, som skal se på tilbud til selvstendig næringsdrivende medlemmer, har gjennom Handel og Kontor og Grunder.nets undersøkelse blant næringsdrivende avdekket hvilke behov de selvstendig næringsdrivende selv mener er størst. Juridisk rådgivning topper blant ønskene og behovene respondentene har gitt som svar: 69 prosent ønsket seg juridisk rådgivning, 50 prosent rabatt på regnskapsfører. Rimelige kurs og utdanning ønskes av 47 prosent av de spurte. Når respondentene svarte på hva de ønsket seg av ordninger i privatlivet toppet, bedre pensjonsordninger med 63 prosent. Rabatt på forsikringsordninger kom som nummer to⁶¹.

Noen fagorganisasjoner har gått til kjernen av frilansernes udekkede behov. Norsk oversetterforening subsidierer forsikring «*frivillig syketrygd for frilansere*». Som medlem i Industri Energi Selvstendig +Helse har du «*behandlingsforsikring tilpasset selvstendig næringsdrivende*».⁶²

Innenfor enkelte bransjer, og særlig der hvor yrket er klart definert, er organisert som selvstendige virksomheter og har tradisjoner, er de aller fleste organisert: Den norske legeforening, Norsk Manuellterapeutforening, Den norske tannlegeforening og Norsk Journalistlag er eksempler på dette. Der yrkestilknytningen er uklar eller tradisjonene korte, står fagbevegelsen svakere. Det er flere frilansere som er usikre på hvor de skal melde seg inn dersom de skulle velge å fagorganisere seg. De har en utdanning i bunn, og så jobber de kanskje med et eller flere fagfelt som ikke har noe med hverandre å gjøre, og som ikke nødvendigvis er koblet til utdannelsen.

Det du som individ får igjen som fagorganisert frilanser er juridisk bistand, kurs og billigere forsikringer, og den økonomiske gevinsten av billigere forsikringer vil kanskje forsvinne ettersom du betaler medlemskontingent. Det står ikke klart for dem at det lønner seg å være organisert – illustrert ved sitat fra en frilansfotograf: «*De har ingen myndighet til å forhandle på vegne av frilansere, det de kan gjøre er å tilby meg kursing og litt advokathjelp hvis noen stjeler bildene mine. Men de kan ikke gjøre noe reelt egentlig*».

Fagbevegelsen står også overfor en utfordring knyttet til identitet og holdning. Mange frilansere identifiserer seg ikke med fagbevegelsen eller det de ser for seg som «en fagorganisert». De uttrykker at «*fagbevegelsen er mest opptatt av de som har faste ansettelser*» og ser ikke at fagforeningene taler frilansernes sak og driver politisk påvirkning som vil forbedre arbeidsvilkårene for frilanserne.

5.6 Frilanserne dekker sine behov utenfor fagbevegelsen

Det finnes firmaer som spesialisere seg på å tilby tjenester til frilansere. De kan dekke behov som kontor, fellesskap, administrativ bistand med mer. [Cool Company](#) er et eksempel og etablerte seg i Norge i 2015 og omtaler seg selv som et «egenansettelsesfirma». Frilanserne er ansatt i Cool Company mens de har oppdrag. Cool Company betaler skatt, avgifter, forsikringer som da er gyldig i perioden frilanseren har jobben. Mesh er eksempel på et annet tilbud til frilansere og gründere. [Mesh](#) tilbyr medlemskap i ulike kategorier, og der ligger tilgang på kontor, fellesareal, arrangementer, nettverk med mer.

Mange frilansere i Europa benytter seg av paraplyorganisasjoner og arbeidsfellesskaper for å få ned kostnader og redusere usikkerheten⁶³:

- Paraplyorganisasjoner - tilbyr administrative tjenester som fakturering og hjelp med skattespørsmål.
- Kontorfellesskaper (Coworking space) - deling av arbeidsplass og kontorstøtte. Arrangementer som workshops, utstillinger og foredrag.
- Samvirkeforetak (Cooperatives) - felleseide virksomheter preget av intensiv samarbeid blant medlemmene innen produksjon, markedsføring og strategisk ledelse. Samarbeidsnettverk- ikke et sted.

6. Konsekvenser for den norske modellen

Den norske modellen er tuftet på et sterkt institusjonalisert samarbeid mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. Forskere på Fafo har studert den nordiske modellen i NordMod prosjektet⁶⁴. De forklarer evnen til å kombinere likhet og effektivitet i de nordiske velferdsstatene som et samspill mellom sjenerøse velferdsordninger og høy grad av samarbeid mellom partene i arbeidslivet. Den norske arbeidslivsmodellen kjennetegnes ved samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene på nasjonalt nivå (trepertssamarbeid) og samarbeid mellom fagforening og ledelse på virksomhetsnivå.

På nasjonalt nivå har det inntektspolitiske samarbeidet med høy grad av koordinering i lønnsdannelsen bidratt til små lønnsforskjeller, lav arbeidsledighet og høy sysselsetting, og økonomisk vekst. Små lønnsforskjeller har bidratt til å heve den gjennomsnittlige produktiviteten i norsk økonomi. Løsninger på store langsiktige utfordringer kan også ligge i et godt trepartssamarbeid. Pensjonsreformen er et eksempel på upopulære, men nødvendige grep som var mulige fordi partene i arbeidslivet gikk sammen om endringene.

På virksomhetsnivå har samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og involvering av ansatte i utviklingsprosesser bidratt til innovasjon og kompetanseutvikling. Norge har tradisjonelt hatt en flat og demokratisk bedriftskultur der de ansatte har et mer helhetlig ansvar for arbeidet og blir hørt og rådført av ledelsen i større grad enn i mange andre land. Dette har skapt en egen type sosial kapital i arbeidslivet, kjennetegnet av tillit og gjensidighet i utvikling av løsninger.⁶⁵ Holden III-utvalgets undersøkelser blant norske bedrifter viser at det gode samarbeidet mellom ledelse og ansatte blir ansett som et konkurransefortrinn. Forskning på ledelse viser også at medvirkningsbaserte organisasjoner er et viktig konkurransefortrinn. Selskaper som investerer i gode relasjoner til de ansatte gjør det generelt bedre.⁶⁶

Seks prosent av selvstendig næringsdrivende er organisert, mot nærmere 60 prosent av arbeidstakere⁶⁷. Hva skjer hvis den lave organisasjonsgraden blant selvstendige og frilansere holder seg, samtidig som det blir stadig flere av dem? På hvilket tidspunkt vil arbeidstakerorganisasjonene oppleve sin legitimitet og innflytelse svekket, fordi de ikke lenger representerer de aller fleste ansatte/arbeidstakere? Hva skjer da med organiseringen av norsk arbeidsliv og norsk samfunnsliv? Hva vil da skje med lønnsdannelsen, de kollektive avtalene, medbestemmelsen på arbeidsplassene og det overordnede trepartssamarbeidet?

6.1 Hvordan ser frilanssamfunnet ut?

Rapporten «*Social protection rights of economically dependent self-employed workers*» utgitt av Europaparlamentet 2013 peker på både positive og negative konsekvenser frilansing og enkeltpersonbedrifter har for samfunnet. Disse tilknytningsformene kan hjelpe de unge, de arbeidsledige og innvandrere å utvikle sin kompetanse og få fotfeste i arbeidsmarkedet. Virksomhetene bruker frilansere og enkeltpersonbedrifter for å oppnå økt fleksibilitet. Samtidig har frilansere færre rettigheter enn fast ansatte. En økning i antall frilansere og enkeltpersonbedrifter vil kunne øke presset på å heve pensjonen i Folketrygden siden flere bare vil ha den å leve av etter pensjonsalder, og kunne påvirke sosiale rettigheter og lønninger til de ansatte.

En betydelig risiko ved frilanssamfunnet er underinvestering i kompetanse. Som vist tidligere i rapporten investerer bedrifter mindre i kompetanseutvikling for midlertidige/frilansere. Det er fare for at virksomheter bruker mindre tid og penger på de ansattes etter- og videreutdanning når de lett kan benytte seg av frilansere og enkeltpersonbedrifter. Frilanserne selv peker på at det er dyrt for dem å delta på kurs/bygge på med formell utdanning. Menon/NHH/UiB rapporten om selvstendig næringsdrivende viser at færre blant disse deltar i formell og ikke-formell utdanning enn det som er tilfellet blant ansatte arbeidstakere⁶⁸. Dette kan vise seg å være en kortsiktig gevinst for bedriftene, arbeidstakerne og samfunnet.

Mens fagbevegelsen er bekymret over mangel på sosiale rettigheter til de som «likner en ansatt», er arbeidsgiverorganisasjoner i EU mest opptatt av at utbredt bruk av frilansere og enkeltpersonbedrifter undergraver konkurransevilkårene til virksomheter med mange ansatte. Virksomheter som bruker frilansere eller enkeltpersonbedrifter for å spare kostnader, som for eksempel sykepengen og kontorplass, utsetter på den måten bedrifter med faste ansatte for urettferdig konkurranse. En annen utfordring er at arbeidslivspartene har liten informasjon om frilansere og enkeltpersonbedrifter, fordi de fleste verken er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon eller en fagforening.

Utsatte grupper, deriblant innvandrere, kan tvinges til å bli selvstendig næringsdrivende for å komme seg inn i arbeidslivet. Økt innvandring kan derfor bidra til at gruppen som faller mellom arbeidstager og selvstendig næringsdrivende i Europe vil bli større. Strammere arbeidsmarked og teknologi som gjør det lettere å finne frilansjobber kan bety flere unge med høy utdannelse blant frilansere. Flere frilansere og enkeltpersonbedrifter vil kunne undergrave kollektive forhandlinger og kollektive interesserepresentasjon via fagforeninger.

Forskningen viser at rigid regulering av arbeidslivet og høye sosiale kostnader i forbindelse med ansettelse stimulerer til bruk av frilansere og enkeltpersonbedrifter⁶⁹. Ifølge forfatterne til rapporten «Social protection rights of economically dependent self-employed workers» må sosiale rettigheter og andre rettigheter i arbeidsmiljøloven bli mer universale og mindre forbundet med arbeidsstatus for å hindre at frilansing og enkeltpersonbedrifter blir anvendt som en form av sosial dumping. I tillegg må betaling til næringsdrivende forhandles på bransjenivå, fordi enkelte bransjer har hyppigere bruk av frilansing enn andre.

Argumentene for å legge til rette for flere frilansere og selvstendige handler ofte om innovasjon og entreprenørskap. Selvansettelse kan være en viktig driver for entreprenørskap, skriver for eksempel OECD i 2015⁷⁰. Eurofound's evaluering fra 2015 viser at nye tilknytningsformer fremmer arbeidsintegrering, men sjelden skaper nye jobber. De bidrar imidlertid til økt innovasjonsaktivitet og et mer attraktivt arbeidsmarkedet, gir flere muligheter til å prøve entreprenørskap med mindre risiko og bidrar til økt kompetanse. I Stortingsmelding nummer 20 2004/2005 «Vilje til forskning» drøftes små og nye bedrifters innovasjonsevne. Der vises det til at radikale innovasjoner ofte skjer i mindre eller nye bedrifter, mens store bedrifter er sterkere på gradvis innovasjon, fordi de har kapasitet og kan sette innovasjon i system⁷¹. I Storbritannia er det en dokumentert økning i antall arbeidsplasser skapt av selvstendige. 40 prosent av de nye jobbene som er skapt siden finanskrisen er skapt av folk selv, og det har startet debatten om dette bør feires eller ikke, skriver Hatfield i sin rapport «Self-Employment in Europe».

Den norske Menon/NHH/UiB-studien omtalt over viser at selvstendig næringsdrivende jobber mer, og er mer motiverte på jobb en arbeidstakere. Kvinnelige selvstendig næringsdrivende har mindre sykefravær og er langt mindre utmattet og enn kvinnelige arbeidstakere⁷². Andrew Bruke, professor ved Trinity Business School i Dublin, og leder for Bettany Centre for Entrepreneurship, har skrevet rapporten *The Role of Freelancers in the 21st Century British Economy*. Burke viser til at frilanssamfunnet gir enorm verdiskaping og vil være avgjørende for å sikre innovasjons- og konkurransekraft. Frilansere vil redusere hindre for nyetablering, fremme effektivitet og gi bedre økonomisk ressursutnyttelse, konkluderer rapporten⁷³.

Mens enkelte mener flere frilansere og selvstendige er tegn på entreprenørskap og innovasjonsevne, mener andre det heller indikerer et økende antall usikre og underbetalte jobber⁷⁴. Guy Standing er i sin bok *The Precariat: The New Dangerous Class*, opptatt av det siste aspektet. Han beskriver en ny gruppe arbeidstakere, med usikre og midlertidige jobber, en klasse som ikke har tilgang til de faste ansettelsene. Han spår at denne gruppen kan skape ny ustabilitet i samfunnet, da de er utsatte og frustrerte, og lett blir bytte for ekstreme partier⁷⁵.

Anthony Atkinson er en anerkjent britisk økonom og regnet som ulikhetsforskningens far. I hans siste bok «Ulikhet – hva kan gjøres» er han blant annet opptatt av at klimaet når det gjelder fagforeninger har endret seg drastisk, særlig i USA og Storbritannia.⁷⁶ Andelen medlemmer har falt dramatisk, og rettighetene tilknyttet fagforeningene er nærmest uthullet. Hans analyse virker per i dag ikke relevant for Norge og Norden, men kan gi oss et bilde av en mulig framtid dersom utviklingen går i retning av USA og Storbritannia. Atkinson mener det er behov for et nytt og sikrere juridisk rammeverk, som blant annet sikrer mot oppsigelse av arbeidstakere som deltar i offisielle streikeaksjoner, forenkler reguleringene som begrenser fagforeningene muligheter for å organisere streik og omdefinering av hva som utgjør en handelstvist. Dessuten mener han fagbevegelsen bør trekkes inn i utarbeidelsen av sosialpolitikken, gjennom et nytt sosialt og økonomisk råd. Her mener Atkinson at også ikke-statlige instanser og grupper av forbrukere bør ta plass- og ikke kun de vanlige partene arbeidsgiver, myndigheter og arbeidstakere. Det bør også inkludere dem som er utestengt fra arbeidsmarkedet, spesielt de unge. Disse bør få myndighet til å høres i parlamentet ved ny lovgivning som berører arbeidsmarkedet, regulering av næringslivet og sosial beskyttelse, fastsettelse av minstelønn og tiltak som påvirker nivå og oppjustering av godtgjøring, mener Atkinson.

Som Eurofound-rapporten konkluderer etter gjennomgang av nye tilknytningsformer til arbeidslivet: funnene viser at vi må finne balansen mellom beskyttelse av arbeidernes rettigheter og behovet for å bruke nye tilknytningsformer til arbeidslivet. Dette kan oppnås gjennom lovgivning eller kollektive avtaler⁷⁷.

6.2 Frilanssamfunnet – noe vi velger, ikke noe som skjer med oss

Det at stadig flere skal bli frilansere er ingen naturgitt utvikling. Det skjer ikke bare, det er resultatet av beslutninger tatt av politikere, arbeidsgivere og arbeidstakere.

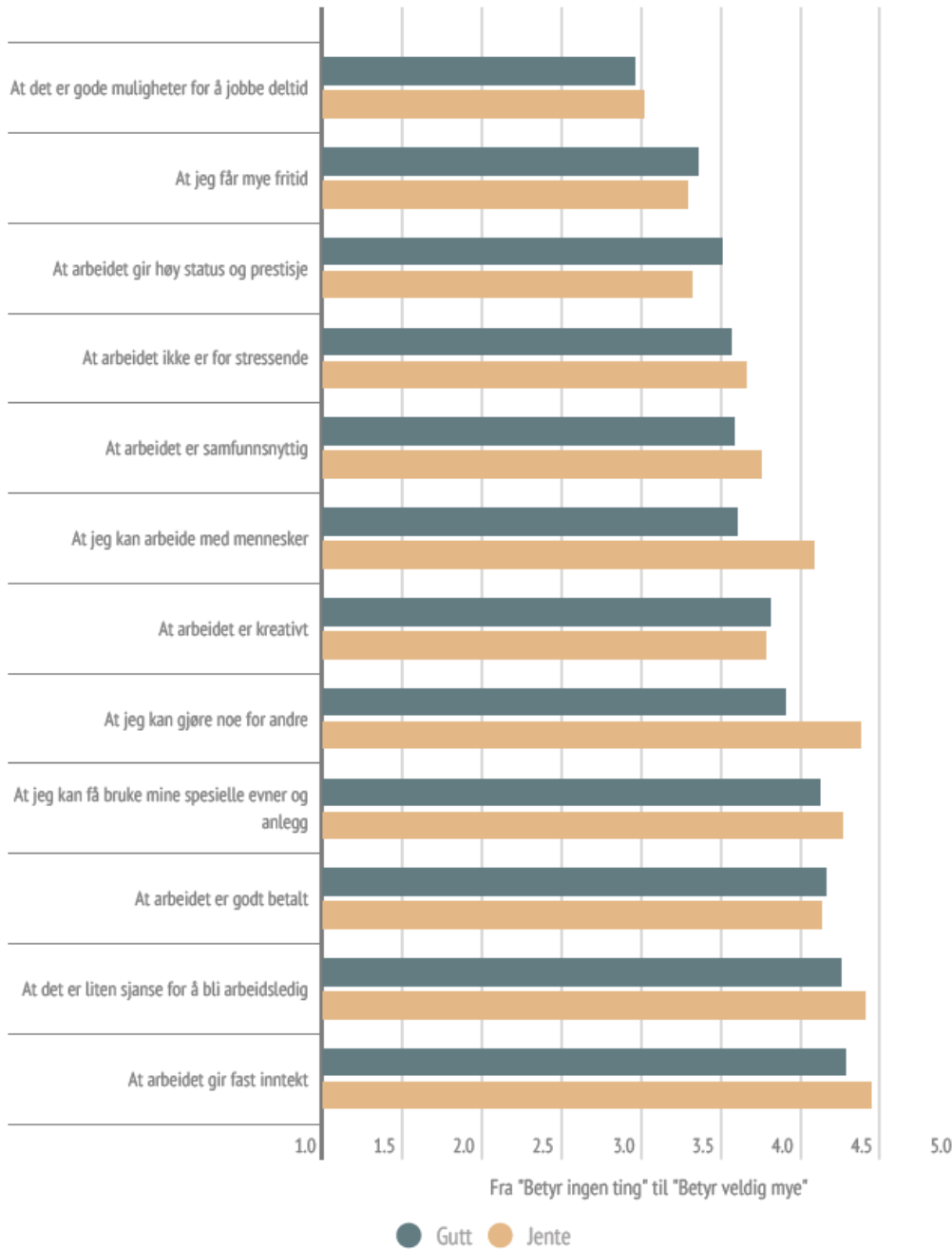
NHO-leder Kristin Skogen Lund sa det slik i sin tale på NHOs årskonferanse i januar 2016:

Vi vet at 75 prosent av NHOs medlemmer tror det blir færre fast ansatte fremover. Samtidig ønsker 90 prosent at fast ansettelse skal være hovedregelen. (...) I dag er om lag 9 av 10 fast ansatt – først og fremst fordi bedriftene ser seg tjent med det. Og de investerer mye i de ansattes kompetanse.⁷⁸

Fagbevegelsen er opptatt av at utviklingen, og som LO-leder Gerd Kristiansen sa til Dagens Næringsliv: «Vi frykter et løsarbeidersamfunn»⁷⁹. Samfunnsviterne mener at arbeidslivet skal baseres på faste og direkte ansettelser, men at frilansere er et godt og viktig supplement.⁸⁰

Unge i Norge setter fast jobb høyt på listen over hva de ønsker seg. Figuren under er hentet fra UNIO og Arbeidsforskningsinstituttets rapport *Framtids-debatten – Retningsviser for arbeidslivet*. 2553 tilfeldige elever i andre klasse på videregående ble spurt om hva som betyr noe for dem når de skal velge yrke. På topp ligger at arbeidet gir fast inntekt. Deres nest viktigste hensyn er at det er liten risiko for å bli arbeidsledig.⁸¹

Betydning for valg av yrke. Gjennomsnittsskåre for gutter og jenter på 5-delt skala (1=Betyr ingenting, 2=Betyr nesten ingenting, 3=Betyr litt, 4=Betyr en god del, 5=Betyr veldig mye)



Kilde: UNIO. Gjengitt med tillatelse



Kilde: Opinion. Gjengitt med tillatelse.

Svarene er litt annerledes, men fremdeles kommer sikker jobb høyt på lista i Opinion sin ungdomsundersøkelse for NHO. Dette er ungdom mellom 15 og 25 år som oppgir hva de mener er viktigst når de skal velge yrke.

Som vist over ønsker arbeidstakere, kommende arbeidstakere, og arbeidsgivere at fast ansettelse skal være hovedregelen i arbeidslivet. Det er bred politisk enighet om modellen med faste ansatte. Regjeringen og samarbeidspartiene sier at de vil beholde fast ansettelse som hovedregel, selv om Regjeringen i 2015 endret Arbeidsmiljøloven for å gi økt adgang til midlertidige ansettelser³.

6.3 Det arbeidslivet vi ønsker oss

Norge har tradisjonelt hatt en flat og demokratisk bedriftskultur der de ansatte har et mer helhetlig ansvar for arbeidet og blir rådført av ledelsen i større grad enn kanskje noen andre land. Dette har skapt en egen type sosial kapital i arbeidslivet, kjennetegnet av tillit og gjensidighet i utvikling av løsninger. Holden III-utvalgets undersøkelser blant norske bedrifter viser at det gode samarbeidet mellom ledelse og ansatte er et konkurransefortrinn. Forskning på ledelse viser også at medvirkningsbaserte organisasjoner er et viktig konkurransefortrinn⁴. Den norske modellen har sikret oss velferd og produktivitet, samtidig som, og fordi, arbeidstakernes velferd og rettigheter ivaretas.

God arbeidslivspolitikkk bør sikre trygghet, fleksibilitet og helhet i rammebetingelsene for arbeidslivet. Trygghet handler ikke bare om å hegne om status quo. Det handler også om å vise vei for nye og bedre løsninger, skape trygghet for flere og utforme vern og strukturer på en ny måte. Rammeverk, avtaler og lover må være i stadig utvikling for å møte samfunnsendringer og nye behov.

Skal man legge til rette for at kompetanse brukes optimalt, samtidig som man sikrer sosial stabilitet og gode lønns- og arbeidsforhold for alle, er det nødvendig å se på utvikling av selskapsformer, hvordan lønn og honorarer fastsettes, tilpassing av sosiale rettigheter samt utvikle og styrke felleskapene fagbevegelsen representerer. Vi må hente de beste elementene i det som fungerer bra, og ta det i bruk i på nye måter og i nye sammenhenger.

³ <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolooven/lovendringeri-arbeidsmiljolooven-fra-1.-juli--2015/endringer-i-reglene-om-midlertidig-ansettelse-fra-1.-juli-2015/id2410607/>

⁴ <http://agendamagasinet.no/kommentarer/tenke-sjael-mene/>

Borgernes forventninger om tilgjengelighet og kvalitet på helsetjenester, omsorg, undervisning og andre velferdstjenester øker. Næringslivet opererer i et globalt marked og økonomiske og demografiske endringer tilsier at vi må utnytte arbeidskraften bedre.

Arbeidstakerne er ikke en ensartet gruppe, men en sammensetning av ulike individer i ulike livsfaser med forskjellige ambisjoner og ønsker, evner og kapasitet, behov og mål. Deres forventninger er i endring. Arbeidslivet er en viktig arena for livsutfoldelse og egenutvikling. Dermed øker kravene til god ledelse, sterke kunnskapsmiljøer, faglige utfordringer, reell deltagelse, autonomi og medinnflytelse. Dagens forventning om innflytelse over egen arbeidshverdag skiller seg betraktelig fra den tradisjonelle, industrielle, mot stadig sterkere fokus på den individuelt foretrukne balanse mellom arbeid og fritid. Skillet mellom arbeid og fritid er svakere for mange, ikke bare fordi teknologien gjør det mulig og oppgavene er mange, men også etter eget ønske. Det er viktig for samfunnet at det er plass til alle, uansett forutsetninger. Det er viktig at rammebetingelsene kan utvikles og fornyes slik at man ikke må være enten innenfor eller utenfor.

6.4 Fagbevegelsens rolle i fornyelsen av trepartssamarbeidet

En forutsetning for den norske modellen slik den har vokst fram, er høy organiseringsgrad, samordnet lønnsdannelse en fagbevegelse som har prioritert arbeidslinjen, det vil si fast ansettelse, og hatt styrke til å komme med krav ovenfor arbeidsgivere og staten når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår samt velferdsordninger. Den norske modellen har bidratt til høy sysselsetting, sammenpresset lønnsstruktur og bedriftsdemokrati gjennom medbestemmelsesrett. En viktig suksessfaktor har vært en ansvarlig og omstillingsdyktig arbeidstakerside. Hvis den norske modellen skal overleve må fagbevegelsen fortsette å tenke utover sin rolle som bevarer av framforhandlede rettigheter. Fagbevegelsen må forholde seg til endringene i samfunnet og innta en pådriverrolle for samfunnsutvikling som oppleves relevant for vår tid, nye generasjoner og nye arbeidstakergrupper. Lønnsdannelsen påvirkes av digitalisering, samfunnsendringer, endring i tilknytningsformer og ressursituasjonen. Det er viktig at fagbevegelsen følger med, forutser utviklingen og vurderer behovet for å justere sine modeller og ulike mekanismer for lønnsdannelse.

Trepartssamarbeidet kan også styrkes ved at fagbevegelsen inkluderer flere og snakker på vegne av de som ikke er tradisjonelle arbeidstakere, men også frilansere og andre som driver sin egen virksomhet.

Frilansere og selvstendig næringsdrivende som ikke beregner kompensasjon for dårligere rett til sykepenger, dagpenger (gjelder selvstendig næringsdrivende), uføretrygd (yrkesskade) og pensjonssparing, blir billigere arbeidskraft enn de fast ansatte. Det gir arbeidsgivere insentiver til å forvandle faste jobber til spesifikke oppgaver og sette ut på anbud. I slike situasjoner blir de fast ansatte utkonkurrert av næringsdrivende som ikke bidrar like mye til folketrygden, har dårligere rett til sykepenger og ingen krav på dagpenger når de avslutter virksomheten. I denne sammenheng er det viktig at fagbevegelsen kjemper for endringer som sikrer at frilansere og selvstendig næringsdrivende hyres inn for å løse oppgaver på en ny måte eller dekke midlertidig behov, og *ikke* for å spare penger på individets eller skattebetalernes bekostning. Før markedet for tjenesteytende enkeltindivider brer om seg, er det viktig å sette fart på kulturbyggingen og markedsforventningene, slik at det å hyre en frilanser er en effektiv og god måte å løse en oppgave eller tilføre kompetanse på, men ikke en spareform. Endringer som i rimelig grad likestiller arbeidstakere og næringsdrivende når det gjelder sosiale rettigheter sikrer rettfærdig konkurranse på arbeidsmarkedet.

Flere fagorganisasjoner har aktivt gått ut for å verve «de nye arbeidstakerne». LO har satt ned et utvalg for å finne sine svar på utfordringen, Industri Energi har sitt program «Selvstendig – men ikke alene», Samfunnsviterne ønsker å jobbe aktivt med rekruttering av frilansere og selvstendige i tiden fremover. I deler av fagbevegelsen er gruppen selvstendige eller frilansere en ny og litt ukjent masse. Deler av fagbevegelsen består av etablerte frilansyrker med tariff og tradisjonelt sterk fagforeningstilknypning, som for eksempel Norsk Journalistlag og Musikernes Fellesorganisasjon. Det er med andre ord erfaring og kompetanse om hvordan være relevant for frilansere tilgjengelig.

Fagbevegelsen må vurdere i hvilken grad næringsdrivende kan verves, omfattes av avtaler, samt støttes med veiledning når det gjelder beregning av honorar eller næring. Næringsdrivende er en vanskelig gruppe å verve, fordi mange av dem opererer på tvers av arbeidsplasser, bransjer eller sektorer (offentlig og privat).

Næringsdrivende som er lik en ansatt, dvs. har en til to oppdragsgivere og opererer innenfor en bransje, utgjør den største trusselen mot fast ansatte, men er samtidig de letteste å verve⁸². Hvis dette skal lykkes, må fagbevegelsen kjempe for at næringsdrivende kan forhandle frem avtaler og kontrakter, samt støtte vedtak om allmenngjøring som inkluderer næringsdrivende. Det må også vurderes om næringsdrivende skal ha tilgang til megling i tvister om honorar eller inntekt.

Fagbevegelsen kan vurdere å tilby næringsdrivende veiledning når det gjelder å beregne honorar eller inntekt. Det kan utarbeides *beregningsformler* for fastsettelse av honorar i tariffavtaler, en form for allmenngjøring av tariffavtalens bestemmelser for dem som tar oppdrag i de virksomhetene som er bundet av avtalene. Formlene kan gi anvisning på at man tar utgangspunkt i tilsvarende lønn for fast ansatte og legger til en viss prosent for sosiale utgifter. Dette bør være minimum og med full anledning til å fastsette høyere honorar. Fire hensyn ivaretas:

- 1) fagbevegelsen beholder kontrollen over lønnsdannelsen.
- 2) oppdragstakeren sikres anstendig lønn.
- 3) fast ansatte utsettes ikke for prisbasert konkurranse/man unngår sosial dumping.
- 4) det etableres en aksept for hvilke kostnader som skal regnes inn.

6.5 Politikernes rolle i fornyelsen av trepartssamarbeidet

Selvstendige og frilansere fyller viktige funksjoner i arbeidsmarkedet. I Solberg-regjeringens politiske plattform står det at regjeringen ønsker å «prioritere det frie feltet og frilanserne»⁸³. Selv om dette står nevnt under kapitlet om kultur, er det ikke urimelig å anta at også frilansere i andre bransjer er tenkt inkludert. Politikerne må gjøre avveiningen for hvor mye selvstendige og frilansere skal bære av risiko. De må sikre at vi tar ut fordelene ved nye tilknytningsformer i arbeidsmarkedet, og demper ulempene. Solberg-regjeringen har satt ned et utvalg for å utrede delingsøkonomien under ledelse av professor Tommy Staahl Gabrielsen. I mandatet ligger at utvalget skal «vurdere mulige virkninger av delingsøkonomien for arbeidslivet, herunder for arbeidstakere og oppdragstakere. Utvalget skal vurdere konsekvensene av at det kan bli flere selvstendig næringsdrivende, og om det er behov for endringer i reglene for denne gruppen»⁸⁴. Utvalget skal legge fram sitt arbeid tidlig i 2017.

Et tiltak politikere kan vurdere for å likestille sosiale rettigheter til de næringsdrivende med de fast ansatte er å forplikte oppdragsgiver til å betale «**oppdragsgiveravgift**» i likhet med arbeidsgiveravgiften. Når prosentandelen på oppdragsavgiften bestemmes må høyere trygdeavgift av næringsinntekt enn lønnsinntekt tas med i betraktning. Med oppdragsgiveravgift har oppdragsgiver ikke lenger mulighet til å shoppe billig arbeidskraft og dermed svekke konkurranseevnen til andre virksomheter som har kostnader forbundet med faste ansettelser. Oppdragsgiveravgift kan rettferdiggjøre at rettigheter basert på arbeidsstatus erstattes med universell rett til full lønn fra og med første sykedag og rett til dagpenger når en ikke lenger driver virksomhet på fulltid (jfr. Danmark og Sverige) samt rett til uføretrygd.

Et annet tiltak tilgjengelig for politikere er å **heve innskuddssatsene for pensjonssparing**. Næringsdrivende tas ikke med i oppdragsgiverens obligatorisk tjenstepensjon (OTP), men kan tegne egen pensjonsordning via banker/ forsikringselskap. Pensjonsinnskuddet er lovbestemt lavere for næringsdrivende enn fast ansatte. Næringsdrivende kan ifølge innskuddspensjonsloven ikke skattefritt sette av mer enn fire prosent av lønnen, mens satsen for vanlige ansatte for tiden er sju prosent av lønn mellom mellom 0 – 12 G, med mulighet for tilleggssparing på hele 18,1 % av lønna mellom 7,1 – 12 G. Grunnen til den kraftige økningen i sparingen over 7,1 G (kr 605 000) er endringen i folketrygden som kom i 2011 hvor personer født etter 1963 kun har 18,1 % opptjening til pensjon i folketrygden av lønn inntil 7,1 G⁸⁵. Taket for skattefri pensjonssparing til næringsdrivende kan også heves og bli likestilt med arbeidstagernes.

Politikerne kan også vurdere hvilken **lovfestet rett til tjenstepensjon** frilansere bør ha. En situasjon der et stort antall mennesker sitter igjen med bare Folketrygden til å dekke levekostnader i pensjonstilværelsen kan bli problematisk for den enkelte, men også for samfunnet. I dag kan ikke-ansatte lønsmottakere spare pensjon, selv om det vil variere hvor gunstig det er økonomisk. Men i motsetning til ansatte arbeidstakere har disse frilanserne ingen rett til tjenstepensjon og ingen er pålagt å spare slik pensjon. Tilsvarende gjelder for de som er ansatt i mindre enn 20 prosent stilling og i praksis for de som er ansatt et sted i mindre enn seks måneder. Alle disse tre gruppene kan arbeidslivet komme til å se mer av i årene som kommer. I lys av frilansernes usikre inntekt og begrensede forhandlingsmakt blir det vanskelig å skulle pålegge dem å spare selv, slik arbeidsgiver

pålegges å spare til sine ansatte. En mulig løsning er å pålegge arbeidsgiver å spare pensjon fra første time og første dag, uavhengig av arbeidsforholdets lengde og brøk. Et annet alternativ vil være å finne særegne løsninger nettopp for denne gruppen. Nye ordninger må i så fall ha som mål å bedre frilansernes rettigheter uten å undergrave eksisterende kollektive løsninger for det store flertallet av fast ansatte.

Nye digitale plattformer har vist et stort potensial til å forbedre vår ressursutnyttelse gjennom bedre matching av jobber eller oppdrag og kompetanse. Hvis verdensdekkende digitale plattformer som formidler jobber og oppdrag til frilansere og enkeltmannsbedrifter får sterkere fotfeste i Norge, kommer det til å påvirke lønns- og arbeidsvilkår på det norske arbeidsmarkedet. Det bør derfor vurderes om **NAV skal opprette en offentlig oppdragsplattform**, hvor informasjon om anbefalte priser på oppdrag er offentlig og oppdragstagere først og fremst konkurrerer om oppdragene basert på sin kompetanse og innovasjonselementer i tilbudet.

6.6 Arbeidsgivernes rolle i fornyelsen av trepartssamarbeidet

For arbeidsgiver utgjør frilansere en verdifull tilgang til kompetanse og ekstra kapasitet i perioder med høyt arbeidspress. Utfordringen er at frilanserne reiser videre med til tider verdifull kompetanse som bedriften ikke får utnyttet, at frilansere som i sin natur er inne midlertidig vil kunne føle mindre eierskap til bedriften, ha mindre engasjement for å skape langsiktig utvikling og lite insentiv til å bli en del av bedriftskulturen.

På samme måte som fagorganisasjonenes representativitet, og dermed politisk tyngde, kan utfordres når færre er organisert, kan dette skje med arbeidsgiverorganisasjonene. Flere selvstendige som verken er organisert på arbeidstaker- eller arbeidsgiversiden kan gjøre organisasjonene mindre relevante.

Som vist tidligere mener arbeidsgivere at fast ansettelse bør være hovedregelen i arbeidslivet. Det er i arbeidsgivers interesse at ikke underbetalte frilansere utkonkurrerer virksomheter som har fast ansatte. For å sikre et bærekraftig arbeidsmarked over tid, der arbeidsgivere har tilgang på spisskompetanse og ekstra kapasitet gjennom selvstendige og frilansere, er det viktig at disse gruppene har anstendige betingelser og mulighet til å bevare og utvikle sin kompetanse. Å drive rovdrift på denne gruppen arbeidstakere vil på sikt naturligvis gjøre at det blir lite attraktivt å være frilanser og selvstendig, og at kompetansen forvitrer.

Så vidt vi kan se, er det ingen offensiv satsing på å verve enkeltpersonbedrifter som medlemmer fra de store hovedorganisasjonene NHO og Virke. I vår frilansundersøkelse var det ingen som uttalte at de følte seg hjemme på arbeidsgiversiden. Det utelukker ikke at det vil finnes et potensiale for arbeidsgiverorganisasjoner i å verve selvstendig næringsdrivende, også de som bare består av enkeltpersoner, som medlemmer.

6.7 Frilansernes rolle i fornyelsen av trepartssamarbeidet

Fagbevegelsens styrke har ligget i at medlemmene står sammen og utgjør en betydelig maktfaktor i felleskap. Når frilanserne og selvstendige opplever press på honorarer og satser, kan et annet svar enn å underby sine konkurrenter, være å delta i eksisterende, eller oppsøke nye former, for fellesskap som gir forhandlingsmakt.

Samvirkeforetak: I vår kvalitative undersøkelse kommer det frem at de som er usikre på langsiktigheten med virksomheten velger å drive enkeltpersonbedrift, til tross for at det er færre fordeler med enkeltpersonbedrift, enn det er ulemper. Stiftelse av et AS krever egenkapital som kan være en stor utfordring når virksomhetens framtidsmuligheter er usikker. Det kan derfor være behov for en selskapsform som er lett og billig å stifte, og som har lave administrative kostnader. Ifølge Eurofound's studie av nye tilknytningsformer i EU og Norge fra 2015 har Samvirkeforetak (SA) blitt mer vanlige blant næringsdrivende i Europa. I Østerrike, Frankrike, Ungarn, Tyskland, Hellas, Nederland, Spania og Sverige har antallet samvirkeforetak økt i de siste årene. I Norge ble denne selskapsformen lettere tilgjengelig etter at samvirkeforetak fikk sin egen lov i 2007. Mange små aktører driver næring som samvirkeforetak, blant annet konsulentforetak, bygdeservice, omsorgs- og terapijenester og barnehager. I Sverige har antallet ansatte i samvirkeforetak, som også kalles økonomisk forening, vokst innenfor tjenestesektoren⁸⁶. Samvirkeforetak kan være et godt alternativ til aksjeselskap. I motsetning til AS har samvirkeforetak ikke krav til innskutt kapital. I tillegg er det mulig å være ansatt i eget samvirkeforetak på samme måte som en kan være ansatt i eget AS. Som ansatt med lønnsinntekt beholder eieren alle trygderettigheter og sosiale goder.

Samvirkeforetak passer de som vil samarbeide og samhandle (minst 2 personer) når målet ikke er avkastning på innskutt kapital. Eierne kan være to eller flere enkeltmannsbedrifter som har stiftet samvirkeforetaket. Betegnelsen samvirkeforetak innebærer at man driver foretak sammen ut fra prinsippet om medlemskap. Alle som kan dra nytte av virksomheten kan bli medlemmer av samvirkeforetaket. Samvirkeoven åpner for å stille betingelser for medlemskap, så lenge det er saklig grunn for det. Slike betingelser kan for eksempel være foretakets kapasitet eller krav til medlemmenes kompetanse. Det må tas inn i vedtektene hvordan et eventuelt overskudd skal fordeles på medlemmene. Avkastningen blir stort sett værende i virksomheten eller fordelt mellom medlemmene på bakgrunn av deres omsetning i foretaket. Ingen av medlemmene bærer personlig ansvar for foretakets forpliktelser.

Videreutvikling av samvirkemodellen for å tilpasse den godt til den kunnskapsbaserte tjenestesektoren, kan være en vei å gå for å styrke frilansere og enkeltstående næringsdrivendes posisjon og sikkerhetsnett, samtidig som de kan bevare sin autonomi og frihet. Samvirkeselskapene kan også eie og drive digitale plattformer for oppdragstakere.

Fagorganisering: Frilansere som er medlemmer av fagorganisasjoner som har erfaring med å håndtere andre tilknytningsformer enn fast ansatte og/eller representerer tradisjonsbærende yrker som for eksempel lege og tannlege, oppgir å ha god nytte av det. Frilansere og selvstendige kan bedre sin forhandlingsposisjon med å gå sammen i form av å fagorganisere seg. For at fagbevegelsen skal bli relevant, og jobbe for frilansernes og de selvstendiges vilkår, må frilanserne selv ta ansvar og bli med å påvirke hvordan fagbevegelsen prioriterer.

Vår undersøkelse og andre konkluderer med at frilanserne har varierende kunnskap om hvilken risiko de tar, og hvilke ekstra kostnader de må være, som frilanser. Mange har en overdreven ydmykhet når de krever honorar, fordi de ofte er avhengig av å få oppdrag. Det er behov for større bevissthet om at frilansere må bli flinkere til å synliggjøre overfor oppdragsgiver hvilke kostnader hun eller han må legge inn i honoraret som kompensasjon for lavere pensjon, mindre sykelønn, eget kontor, eget utstyr med videre.

Over har vi gått gjennom noen av mulighetene for å påvirke framtidens arbeidsliv som er tilgjengelige for arbeidstakerorganisasjoner, arbeidsgiverorganisasjoner, politikere og frilansere selv. Trepertssamarbeidet har vist seg som et robust og viktig verktøy for å utvikle et godt og produktivt samfunn. Når rammevilkår, produksjonsform, forretningsmodell og arbeidsmarkedet endrer seg, må samarbeidet endre seg i takt. På den måten kan trepartssamarbeidet bestå og styrkes som et forum for fornyelse og samfunnsutvikling.

Referanser

- Atkinson, A. B. (2015), Ulikhet – hva kan gjøres, Oslo: Cappelen Damm.
- Bergene, Ann Cecilie, Elin Borg og Arild H. Steen (2015), Framtids-debatten – Retningsviser for arbeidslivet, rapport, Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet og UNIO, <<https://www.unio.no/cms/files/4324/framtidsdebatten-2015.pdf>> [Lesedato: 15.07.16]
- Bildende Kunstneres Forening Hordaland – BKFH – (uten dato), «Honorarberegning», nettsideinformasjon, <<http://bkfh.no/honorarberegning-ved-kunstneriske-oppdrag-og-prosjektsoknader/>> [Lesedato: 15.07.16]
- Burke, Andrew (2012), The Role of Freelancers in the 21st Century British Economy, PCG-rapport, <<https://www.ipse.co.uk/sites/default/files/documents/research/Andrew-Burke-Report-v1.pdf>> [Lesedato: 15.07.16]
- D'Arcy, C. og Gardiner, L. (2014), Just the job – or a working compromise? The changing nature of selfemployment in the UK, Resolution Foundation, report. <<http://www.resolutionfoundation.org/wp-content/uploads/2014/05/Just-the-job-or-a-working-compromise-FINAL.pdf>> [Lesedato: 15.07.16]
- Dagens Næringsliv (2015), « – Frykter løsarbeidersamfunn», Dagens Næringslivs nettgave 10. november, <<http://www.dn.no/grunder/2015/11/10/2143/Gerd-Kristiansen/-frykter-lsarbeidersamfunn>> [Lesedato: 15.07.16]
- Dagens Perspektiv (2016), «Fattigdommen øker i Europa: Mange selvstendige arbeidere blir den nye underklassen», <<http://www.dagensperspektiv.no/2016/fattigdommen-oket-i-europa-mange-selvstendige-arbeidere-blir-den-nye-underklassen>> [Lesedato: 15.07.16]
- Dølvik, J. Erik. (2013), Grunnpillarene i de Den nordiske modellene: Et tilbakeblikk på arbeidslivs- og velferdsregimenes utvikling, NorMod 2030 Delrapport 1/Fafo-rapport 2013:13, <<http://www.fafo.no/images/pub/2013/20303.pdf>> [Lesedato: 15.07.16]
- Edqvist, C., Gabriellsson, J. Grünfelt L. A., Jensen J. H. og M. Mønsted (2012), Entreprenørskap og vekst blant akademikere i Norden, Nordic Innovation Publication 2012:07, <http://www.ac.dk/media/161178/nordisk_rapport2012.pdf> [Lesedato: 15.07.16]
- Eldring, L. og Alsos, K. (2014), Den lovfestet minstelønn i Europa og Norden – oppdatering, Fafo-notat 2014:20, <<http://www.fafo.no/~fafo/images/pub/2014/10207.pdf>> [Lesedato: 15.07.16]
- Eurofound (2010), Self-employed workers: industrial relations and working conditions, Luxembourg: Publications Office of the European Union, <http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf> [Lesedato: 15.07.16]
- Eurofound (2015), New forms of employment, Luxembourg: Publications Office of the European Union, <http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf> [Lesedato: 15.07.16]
- Eichhorst, Werner, Braga, Michela, Famira-Mühlberger, Ulrike, Gerard, Maarten, Horvath, Thomas, Kahanec, Martin, Kendzia, Michael, Martišková, Monika, Monti, Paola, Pedersen, Jakob, Louis, Stanley, Julian, Vandeweghe, Barbara, Wehner, Caroline og White, Caroline (2013), «Social protection rights of economically dependent self-employed workers», rapport utgitt av Europaparlamentet, <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507449/IPOL-EMPL_ET\(2013\)507449_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/507449/IPOL-EMPL_ET(2013)507449_EN.pdf)> [Lesedato: 15.07.16]
- Felländer, A., Ingram, C. og Teigland, R. (2015), «Sharing Economy. Embracing change with caution», Entreprenørskapsforum, <http://entreprenorskapsforum.se/wp-content/uploads/2015/06/Sharing-Economy_webb.pdf> [Lesedato: 15.07.16]
- Finansdepartementet (2016a), «Mandat for utvalget», nettartikkel, <<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/dep/fin/nyheter/2016/cappelen-skal-lede-utvalg-om-lonnsdannelse/mandat-for-utvalget/id2479552/>> [Lesedato: 15.07.16]
- Finansdepartementet (2016b), «Utvalg skal utrede delingsøkonomien», pressemelding, <<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/utvalg-skal-utrede-delingsokonomien/id2478123/>> [Lesedato: 15.07.16]
- Firmahjelp.no (uten dato), «Fordeler med enkeltmannsforetak – og dessverre en rekke ulemper», nettartikkel, <<http://www.firmahjelp.no/starte-enkeltpersonforetak/fordeler-med-enkeltpersonforetak/>> [Lesedato: 15.07.16]
- Freelancers Union og Elance-oDesk (uten dato), «Freelancing in America – National Survey of the New Workforce», <https://fu-web-storage-prod.s3.amazonaws.com/content/filer_public/c2/06/c2065a8a-7f00-46db-915a-2122965df7d9/fu_freelancinginamericareport_v3-rgb.pdf> [Lesedato: 15.07.16]
- FriFagbevegelse.no (2014), «EU gir rett å kreve tariffavtale», 16. januar, <<http://frifagbevegelse.no/artikkel-6.158.94485.cb9e641061>> [Lesedato: 15.07.16]
- Haakestad, H. og Braanen Sterri, E. (2015), Lærevilkår i norsk arbeidsliv Utjevning eller mot nye kompetansegap?, Fafo-rapport 2015:09, <<http://www.fafo.no/images/pub/2015/20414.pdf>> [Lesedato: 15.07.16]

- Hernes, Gudmund (2006), Den norske mikromodellen: Virksomhetsstyring, partsamarbeid og sosial kapital, Fafo rådprogram 2006–2008, Fafo-notat 2006:25, <http://www.fafo.no/media/com_netsukii/10015.pdf> [Lesedato: 15.07.16]
- HolderDeOrd.no (2013), «Heve taket for selvstendig næringsdrivendes pensjonssparing», <<https://www.holderdeord.no/issues/240-heve-taket-for-selvstendig-naeringsdrivendes-pensjonssparing>> [Lesedato: 15.07.16]
- Høyre og Fremskrittspartiet (2013), «Politisk plattform for en regjering utgått av Høyre og Fremskrittspartiet», Sundvollenerklæringen 7. oktober, <<https://www.regjeringen.no/contentassets/a93b067d9b604c5a82bd3b5590096f74/plattform.pdf>> [Lesedato: 15.07.16]
- International Federation of Actors – FIA – m.fl. (2015), «Atypical Workers and Collective Bargaining in the Live Performance and Audio-visual Sectors», Workshop Discussion Note, <<http://europeanjournalists.org/wp-content/uploads/2015/09/Discussion-Note-Collective-Bargaining-FINAL-3.pdf>> [Lesedato: 15.07.16]
- International Federation of Actors – FIA – m.fl. (2016) «Tackling Dependent and Bogus Self-Employment In the Live Performance and Media Entertainment Sectors», Discussion Note prepared for Workshop 3, Improving social rights and working conditions for atypical workers Workshop, Ljubljana, Slovenia, 26–27 January 2016, <http://fia-actors.com/fileadmin/user_upload/News/Documents/2016/January/FINAL-Discussion-Note-Ljubljana.pdf> [Lesedato: 15.07.16]
- International Labour Organization – ILO – (2016), World Employment Social Outlook – Transforming Jobs to End Poverty 2016, rapport, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_481534.pdf> [Lesedato: 15.07.16]
- IPPR/JPMorgan Chase & Company (2015), Self-Employment in Europe, Rapport skrevet av Izzy Hatfield, <<http://www.ippr.org/publications/self-employment-in-europe>> [Lesedato: 15.07.16]
- Iverus, Isabella (2016), «Frilansare forventas vara tacksamma för slavkontrakt», Dagens Arena 29. januar, <<http://www.dagensarena.se/opinion/isabella-iverus-frilansare-forvantas-vara-tacksamma-for-slavkontrakt/>> [Lesedato: 15.07.16]
- Katz, L. F. og Krueger, A. B. (2016), «The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015», <http://scholar.harvard.edu/files/lkatz/files/katz_krueger_cws_v3.pdf?m=1459369766> [Lesedato: 15.07.16]
- Konkurransetilsynet (2011), «Hva er ulovlig samarbeid?», nettartikkel, <<http://www.konkurransetilsynet.no/nb-NO/ulovlig-samarbeid/lempning/hva-er-ulovlig-samarbeid/>> [Lesedato: 15.07.16]
- Levin, M., T. Nilssen, J. E. Ravn og L. Øyum (2012), Demokrati i arbeidslivet: Den norske samarbeidsmodellen som konkurransefortrinn, Bergen: Fagbokforlaget.
- McCrystal, S. (2014), «Collective bargaining beyond the boundaries of employment: A comparative analysis.», Melbourne University Law Review, Vol. 37, No. 3, s. 662–698.
- McKinsey&Company (2015), «Connecting talent with opportunity in the digital age», artikkel, <<http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/connecting-talent-with-opportunity-in-the-digital-age>> [Lesedato: 15.07.16]
- Menon Business Economics (2016), Selvstendig næringsdrivende i Norge – Hvem er de og hva betyr de for fremtidens arbeidsmarked?, Menon-Publikasjon nr. 14/2016, <<https://www.nho.no/siteassets/nhos-filer-og-bilder/filer-og-dokumenter/arbeidslivspolitik/sn-rapport-til-nho-ferdig.pdf>> [Lesedato: 15.07.16]
- Mosesdottir, L. og Fløtten, T. (2014), «Fristilling, markedseksposering og brukervalg i den nordiske velferdstjenestesektoren.» i T. Fløtten, J. Kvist, L. Mosesdottir og L. Pedersen, Velferdsstatsutfordringer Ulikhet, arbeidsintegrering, tjenesteproduksjon og likestilling, Fafo, NordMod 2030, Delrapport 10. Oslo: Fafo.
- NAV m.fl. (uten dato), «Nordisk Sosialforsikringsportal», nettartikkel, <<http://www.nordsoc.org/no/Self-employed-person/>> [Lesedato: 15.07.16]
- Nergaard, K. (2014), Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013, Fafo-notat 2014:14, <<http://www.fafo.no/images/pub/2014/10201.pdf>> [Lesedato: 15.07.16]
- Nergaard, K. (2016), Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Nullpunktsanalyse. Fafo-rapport 2016:07, <<http://www.fafo.no/images/pub/2016/20569.pdf>> [Lesedato: 15.07.16]
- Norske Barne- og Ungdomsbokforfattere (2016), «Sosiale rettigheter, plikter og goder», nettartikkel, <<http://www.nbuforfattere.no/sosiale-rettigheter-plikter-og-goder/>> [Lesedato: 15.07.16]
- NOU 2016: 3, Ved et vendepunkt: Fra ressursøkonomi til kunnskapsøkonomi — Produktivitetskomisjonens andre rapport, Oslo: Finansdepartementet.
- OECD (2014), Employment Outlook 2014, OECD Publishing, Paris, <http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2014_empl_outlook-2014-en> [Lesedato: 15.07.16]
- OECD (2015), «Entrepreneurship at a Glance 2015», OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2015-en> [Lesedato: 15.07.16]

- Petersen, O. H., og Hjelmar, U. (2012), Effekter av konkurrence om offentlige oppgaver i Danmark og Sverige på ældre- og daginstitutionsområdet, AKF Rapportbidrag, <[http://www.rops.dk/files/media/dokumenter/rapporter/rapportbidrag - effekter af konkurrence om offentlige opgaver i danmark og sverige paa aeldre-og daginstitutionsomraadet_0.pdf](http://www.rops.dk/files/media/dokumenter/rapporter/rapportbidrag_-_effekter_af_konkurrence_om_offentlige_opgaver_i_danmark_og_sverige_paa_aeldre-og_daginstitutionsomraadet_0.pdf)> [Lesedato: 15.07.16]
- Rundskriv § 1-9 Frilanser, Utarbeidet av Rikstrykdeverket 01.05.97, sist endret 20.04.2016 av Arbeids- og velferdsdirektoratet, <<https://www.nav.no/rettskildene/Rundskriv/1-9-frilanser>> [Lesedato: 15.07.16]
- Salvanes, Kjell Gunnar (2016), «Blir vi alle frilansere?», Agenda Magasin 21. mai, <<http://agendamagasin.no/kommentarer/blir-vi-alle-frilansere/>> [Lesedato: 15.07.16]
- Samfunnsviterne.no (2016), «Samfunnsviternes arbeidslivspolitik», <https://www.samfunnsviternes.no/no/Lonn_+_arbeidsliv/Arbeidsliv/> [Lesedato: 15.07.16]
- Skatteetaten (2016) «Arbeidstaker, ikke-ansatt arbeidstaker eller næringsdrivende?», <<http://www.skatteetaten.no/no/Bedrift-og-organisasjon/Starte-bedrift/Jeg-vil-i-gang/Starte-egen-bedrift1/Arbeidstaker-eller-naringsdrivende/?chapter=3510#kapitteltekst>> [Lesedato: 15.07.16]
- Skogen Lund, Kristin (2016), tale på NHOs årskonferanse 2016, video: <<https://www.nho.no/Om-NHO/Videoarkiv/kristin-skogen-lund-og-gerd-kristiansen-nhos-arskonferanse-hele-innlegget/>> [Lesedato: 15.07.16]
- Skedinger, P. (2012) «Tudelad trygghet», i Pettersson, L-O and Teodorescu, A (red.), *Jobben kommer och går – behovet av trygghet består*, Stockholm: Ekerlids Förlag.
- St.meld. nr. 20 (2004–2005), Vilje til forskning, Oslo: Utdanning- og forskningsdepartementet, <<https://www.regjeringen.no/contentassets/f7b9aa81d4ee47d89e72f109def5239c/no/pdfs/stm200420050020000dddpd fs.pdf>> [Lesedato: 15.07.16]
- Standing, Guy (2014a), «The Precariat: The New Dangerous Class», blogginnlegg på bloggen Working Class Perspectives, <<https://workingclassstudies.wordpress.com/2014/10/27/the-precariat-the-new-dangerous-class/>> [Lesedato: 15.07.16]
- Standing, Guy (2014b), *The Precariat: The New Dangerous Class*, London: Bloomsbury Academic. ""
- Statens Institutt for forbruksforskning (2016), «Befolkningens erfaringer med delingsøkonomi», <http://www.sifo.no/page/Nyheter/Forsiden_nyheter/10178/80438.html> [Lesedato: 15.07.16]
- Svensk Kooperation (uten dato), «Affärsidéer i tiden», nettartikkel, <<http://svenskkoooperation.se/koooperativa-foretag-berikar-naringslivet-i-sverige/>> [Lesedato: 15.07.16]

Tabellreferanser

Tabell 1:

- Altinn.no (2016), «Hva er en frilanser?», nettartikkel, <<https://www.altinn.no/no/Starte-og-drive-bedrift/Forberede/Planlegge/Hva-er-en-frilanser/>> [Lesedato: 15.07.16]
- Enkeltmannsforetak.no (2014), «Frilanser eller selvstendig næringsdrivende – Hva er forskjellen?», blogginnlegg, <<http://enkeltpersonforetak.nyttiginform.no/frilanser/>> [Lesedato: 15.07.16]
- Firmahjelp.no (uten dato), «Fordeler med enkeltmannsforetak – og dessverre en rekke ulemper», nettartikkel, <<http://www.firmahjelp.no/starte-enkeltpersonforetak/fordeler-med-enkeltpersonforetak/>> [Lesedato: 15.07.16]
- Norsk Journalistlag (2008), «Tjenestepensjon for frilansere», nettartikkel, <https://www.nj.no/no/Dine_rettigheter/Pensjon/Tjenestepensjon/Tjenestepensjon+for+frilansere.b7C_w7nM1H.ips> [Lesedato: 15.07.16]
- Skatteetaten (2007), «Arbeidstaker eller næringsdrivende?», brosjyre, <http://www.skatteetaten.no/upload/Brosjyrer_og_bok/Arbeidstaker_eller_naringsdrivende_BM.pdf> [Lesedato: 15.07.16]
- Skatteetaten (uten dato), «Enkeltpersonforetak», nettartikkel, <<http://www.skatteetaten.no/no/Bedrift-og-organisasjon/Starte-bedrift/Valg-av-organisasjonsform/Enkeltpersonsforetak/>> [Lesedato: 15.07.16]

Tabell 2:

- Nordic social insurance portal, nettside: <<http://www.nordsoc.org/>> [Lesedato: 15.07.16]
- NOSOSCO (2015), *Social Protection in the Nordic Countries 2013/2014 Scope, Expenditure and Financing*, Copenhagen: NOSOSCO. <<http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:882555/FULLTEXT01.pdf>> [Lesedato: 15.07.16]
- Saco, AC, AKAVA og Akademikerne (2010), *De nordiske ländernas socialskydd för företagare ved sjukdom, barsel og arbetslöshet og startpeng för företagare*, Power point slides fra Internseminar på Bristol i Oslo 21. jan 2010 - Den 2. nordiske konferansen om vitenentreprenørskap.

7. Sluttnoter

4.2.6 Tilleggsinformasjon

Viktige deler av industrien, bl.a. ferrolegering og aluminium, kom imidlertid ikke med før i 2013.

¹ Haakestad, H. og Braanen Sterri, E. (2015).

² Felländer, A., Ingram, C. og Teigland, R. (2015).

³ McKinsey&Company (2015).

⁴ Standing (2014a).

⁵ Se f.eks. Eurofound 2015.

⁶ Se NOU 2016: 3.

⁷ OECD (2014), kapittel 4.

⁸ Statens Institutt for forbruksforskning (2016).

⁹ OECD (2015).

¹⁰ Rundskriv § 1-9 Frilanser.

¹¹ Skatteetaten (2016).

¹² Nergaard, K. (2016), s. 61.

¹³ Menon Business Economics (2016), s.13.

¹⁴ Nergaard, K. (2016), s. 62.

¹⁵ Salvanes, K. G. (2016).

¹⁶ Katz, L. F. og Krueger, A. B. (2016).

¹⁷ Freelancers Union og Elance-oDesk (udatert).

¹⁸ Eurofound (2015), s.109.

¹⁹ Feilmarginen er +/- 0,9%. Til hvert enkelt spørsmål vises total og svarene brutt ned på fylke, partitilhørighet og partiblokk (rødgrønt/borgerlig).

²⁰ Feilmarginen er +/- 0,9%. Til hvert enkelt spørsmål vises total og svarene brutt ned på fylke, partitilhørighet og partiblokk (rødgrønt/borgerlig).

²¹ <http://www.klassekampen.no/article/20160729/ARTICLE/160729813>

²² https://www.oecd.org/cfe/leed/Youth%20entrepreneurship%20policy%20brief%20EN_FINAL.pdf

²³ Nergaard, K. (2016).

²⁴ Skedinger (2012), s. 127.

²⁵ D’Arcy, C. og Gardiner, L. (2014), s.33.

²⁶ Menon Business Economics (2016), s. 28.

²⁷ Fra Oslo Tingretts rettskraftige dom av 20.april 2007 (07-002501 TVI-OT R/04) hvor saken stod mellom en rekke filmarbeidere (saksøkerne) og Sebastians Verdens Production AS (saksøkte) hitsettes følgende fra domspremissene:

Dommens uttalelser er prinsipielle og slår fast den sedvane som har etablert seg i bransjen om at fakturerende filmarbeidere kan legge til 20-26% sosiale utgifter. De sosiale utgiftene kan ikke fremkomme som en egen post men må "bakes" inn i honoraret.

Se for øvrig: <https://filmforbundet.no/Dine-rettigheter/Lonn/Lonn-eller-faktura>

²⁸ Iverus, Isabella (2016).

²⁹ ILO (2016).

³⁰ Dagens Perspektiv (2016).

³¹ IPPR/JPMorgan Chase & Company (2015).

³² Se Eldring og Alsos (2014).

³³ Eldring og Alsos (2014), Tabell 1.1.

³⁴ McCrystal (2014), s. 669.

³⁵ McCrystal (2014), s. 694.

³⁶ Eurofound (2010).

³⁷ McCrystal (2014), s. 687.

³⁸ Eurofound (2010), s. 43.

-
- ³⁹ McCrystal (2014) s. 673.
- ⁴⁰ Eldring og Alsos 2014.
- ⁴¹ International Federation of Actors – FIA – m.fl. (2015).
- ⁴² Konkurransetilsynet (2011).
- ⁴³ Bildende Kunstneres Forening Hordaland – BKFH – (udatert).
- ⁴⁴ Petersen og Hjelmer (2012).
- ⁴⁵ FriFagbevegelse.no (2014).
- ⁴⁶ Mosesdottir og Fløtten (2014).
- ⁴⁷ Finansdepartementet (2016a).
- ⁴⁸ Menon Business Economics (2016).
- ⁴⁹ Eurofound (2015), s. 111.
- ⁵⁰ Menon Business Economics (2016), s. 7.
- ⁵¹ Menon Business Economics (2016), s. 30.
- ⁵² Menon Business Economics (2016), s. 41.
- ⁵³ Firmahjelp.no (udatert).
- ⁵⁴ Norske Barne- og Ungdomsbokforfattere (2016).
-
- ⁵⁶ Nergaard, K. (2016).
- ⁵⁷ IPPR/JPMorgan Chase & Company (2015).
- ⁵⁸ NAV m.fl. (udatert).
- ⁵⁹ International Federation of Actors – FIA – m.fl. (2016).
- ⁶⁰ Nergaard, K. (2014).
- ⁶¹ Opplysninger gitt i forbindelse med intervju med leder av LOs utvalg Renee Rasmussen.
- ⁶² Industri Energi sine nettsider: <https://www.industrienergi.no/medlemsfordeler/selvstendig-naeringsdrivende/>
Lesedato 21. Juli 2016.
- ⁶³ Eurofound (2015).
- ⁶⁴ Dølvik, J. Erik. (2013).
- ⁶⁵ Hernes, Gudmund (2006).
- ⁶⁶ Levin, M., T. Nilssen, J. E. Ravn og L. Øyum (2012).
- ⁶⁷ Menon Business Economics (2016).
- ⁶⁸ Menon Business Economics (2016), s. 40.
- ⁶⁹ Se Werner et al. (2013).
- ⁷⁰ OECD (2015).
- ⁷¹ St.meld. nr. 20 (2004–2005), s. 84.
- ⁷² Menon Business Economics (2016).
- ⁷³ Burke, Andrew (2012).
- ⁷⁴ IPPR/JPMorgan Chase & Company (2015).
- ⁷⁵ Standing, G. (2014b).
- ⁷⁶ Atkinson, A. B. (2015).
- ⁷⁷ Eurofound (2015).
- ⁷⁸ Skogen Lund, Kristin (2016).
- ⁷⁹ Dagens Næringsliv (2015).
- ⁸⁰ Samfunnsviterne.no (2016).
- ⁸¹ Bergene, A. C., E. Borg og A. H. Steen (2015).
- ⁸² Se f.eks. McCrystal (2014), s. 673.
- ⁸³ Høyre og Fremskrittspartiet (2013).
- ⁸⁴ Finansdepartementet (2016b).
- ⁸⁵ <http://blogg.smn.no/2014/01/du-kan-fa-bedre-pensjon-hvis-bedriften-onsker-det/>
-
- ⁸⁶ Svensk Kooperation (udatert).