

A man with a shaved head, wearing a black V-neck shirt and a necklace, is sitting at a desk. He is looking directly at the camera with a slight smile. In front of him is a laptop with a glowing Apple logo. The background is a wall made of horizontal wooden planks. A large, white, dome-shaped lamp hangs from the ceiling, casting a soft light. The overall atmosphere is warm and modern.

# Nye arbeidsformer vokser fram

Gründer Tom Eirik Bartholdsen satser på virtuelle medarbeidere framfor fast ansatte. Er den tradisjonelle arbeidstakermodellen på vikende front?

TEKST: RAGNHILD HEYERDAHL  
ragnhild@lomedias.no

FOTO: TRI NGUYEN DINH  
tri@lomedias.no



**P**å en kafé i Oslo sitter Tom Eirik Bartholdsen. Idet han åpner Mac-en, er det hans kontor. Bartholdsen driver sitt eget firma. Han har fire-fem medarbeidere, men ingen ansatte. De jobber hver for seg, i hver sin by, spredt på to kontinenter.

Da Bartholdsen ville starte opp et enmannsforetak for få år siden, var han på jakt etter en måte å organisere arbeidet på som ikke tok knekken på han i perioder med mange oppdrag. Brikene falt på plass da han fikk høre om Elance, et selskap

som har gjort business av å koble frilansere og arbeidsgivere via sin nettbaserte plattform. I dag har han knyttet til seg en «stab» på fire-fem faste frilansere. En tekstforfatter i Sveits, en programmer i Romania, grafiske designere i USA, England og Fredrikstad, foruten Bartholdsen selv. Sammen utgjør de firmaet Mecum som hjelper bedrifter med å bygge og forbedre sin online profil.

– Hele firmaet er bygget opp rundt denne løsningen. Før drev jeg et firma hvor vi var to ansatte. Når det kom toppen i arbeidsmengden, måtte man være supermann. Nå er det mye enklere å skalere virksomheten opp eller ned avhengig av oppdragsmengden, sier Bartholdsen.

#### Milliardbedrift

Etter at de to konkurrentene Elance og oDesk fusjonerte i 2013, er det nå 3,8 millioner oppdragsgivere og 9,7 millioner frilansere som tilbyr et etterspør oppdrag gjennom arbeidsformidlingsselskapet. Elance-oDesk formidlet i fjor jobber til en verdi av 7,5 milliarder kroner på global basis. 35 millioner av dem kom fra norske oppdragsgivere, ifølge Finansavisen.

– Fremtidens kolleger er ikke medansatte, men medarbeidere. I dag snakker man om å ha en «trygg arbeidsplass». Fremover må man i større grad selv ta ansvar for en «trygg inntekt», uttalte Kjetil Olsen, leder for internasjonale markeder i Elance-oDesk, til avisen.

#### Framtidens arbeidsliv

Fra Norge er vi vant til at fast ansettelse hos én arbeidsgiver er den vanlige arbeidsformen i arbeidslivet. Med endringene i arbeidsmiljøloven vil midlertidige ansettelser bli mer vanlig, men også andre former for atypisk arbeid kan bli mer typisk i årene som kommer.

Kjetil Olsen mener at globaliseringen og den teknologiske utvik-

lingen er i ferd med å utfordre den tradisjonelle arbeidsmarkedsmo-dellen. Han spår at framtidens arbeidstakere i større grad vil bli nødt til å skape sin egen karriere og sitt eget merkenavn, og at framtidens bedrifter vil satse mer på en kombinasjon av fast ansatte og nettbaserte frilansere som sitter på spesialkompetanse.

Ifølge en ny rapport fra EU-stiftelsen Eurofound har det europeiske arbeidsmarkedet hatt en sterk vekst i utradisjonelle måter å knytte seg til en arbeidsgiver på siden årtusenskiftet. Eurofound har i et forskningsprosjekt identifisert ni atypiske arbeidsformer som enten er helt nye, eller som har blitt langt viktigere siden årtusenskiftet. Arbeidsformene spenner fra det vi gjerne karakteriserer som løsarbeid, til internettbasert «crowdsourcing» som Elance-oDesk er et eksempel på. Felles for disse arbeidsformene er at de enten innebærer alternative tilknytningsformer mellom arbeidsgiver og arbeids- eller oppdragstaker, eller nye måter å organisere arbeidet på.

#### Normen utfordres

Ifølge Arild H. Steen, direktør ved Arbeidsforskningsinstituttet, gjør nye arbeidsformer seg gjeldende også i Norge, selv om normen fortsatt er ordinære ansettelser.

– Nye arbeidsrelasjoner vil øke, og de vil øke raskt, men fra et lavt nivå. Relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker utfordres, og det innebærer en dramatisk endring for arbeidstakerne. Jeg synes rapporten fra Eurofound underkommunerer hvor alvorlig det er når arbeidsgiver ikke lenger vil være arbeidsgiver, og risikoen i betydelig grad blir overført til arbeidstaker, sier Steen til LO-Aktuelt.

#### Utfordringer for fagbevegelsen

Mange av de nye jobbformene kan være attraktive både for arbeidsgi-



UTEN NOE FAST: Ifølge Eurofound har tilkallingskontrakter og såkalte nulltimers-kontrakter blitt langt mer utbredt i flere EU-land, blant annet i Sverige. Tilkallingskontrakter er vanlig blant annet i hotell- og restaurantbransjen.

vere og arbeidstakere, og er et positivt bidrag på arbeidsmarkedet, påpeker Eurofound. Andre springer ut av mangel på andre alternativer, fordi en usikker jobb er bedre enn ingen jobb.

Eurofound påpeker at omfanget av løsarbeid i Europa er økende, og at tilkallingskontrakter og såkalte nulltimers-kontrakter har blitt mer utbredt i flere EU-land, som Storbritannia, Sverige, Italia og Nederland.

Arild H. Steen trekker linjer til Norwegian-konflikten og mener vi vil få se flere kreative former for organisering, som reduserer risikoen for arbeidsgiver på bekostning av arbeidstaker, i framtiden.

– Derfor var Norwegian-konflikten så prinsipielt viktig. Det er her slaget står for fagbevegelsen framover.

Steen peker på faren for en større deling av arbeidsmarkedet, der de som sitter på etterspurt kompetanse, vil ha gode inntekt og trygge jobber, mens de som har en kompetanse som kan erstattes, enten av andre mennesker eller teknologi, i større grad vil måtte ta til takke med løsere kontrakter og dårligere lønns- og arbeidsvilkår.

– For fagbevegelsen er utfordringen å organisere på nye, kollektive premisser. Da må en åpne opp og finne organisasjonsmodeller som treffer behovene til den arbeidskraften som er mer risikovillig og mer sårbar, og ikke kløre seg fast i de tradisjonelle måtene å organisere på, sier Steen.

#### Rimelig arbeidskraft

Tom Eirik Bartholdsen underslår

ikke at tilgangen til rimelig arbeidskraft har vært viktig for hans nye virksomhet.

– Jeg betaler 3 500-4 500 kroner for et komplett design. Norske frilansere tar rundt 6 500 kroner for samme jobben.

– Synes du det er problematisk at du slik kan være med på å utkonkurrere norsk arbeidskraft?

– I stedet for å si at jeg har outsourcet jobber, vil jeg si at jeg har skapt en arbeidsplass i Norge. Det tar tid å bygge opp en bedrift. Lykkes jeg godt, kan det også bli behov for å ansette flere på vanlig måte, sier Bartholdsen. ■

#### Nye arbeidsrelasjoner

✓ Dette er noen av arbeidsformene som ifølge Eurofound er nye eller i sterk vekst i Europa:

✓ **Medarbeiderdeling:** Flere arbeidsgivere går sammen for å ansette én person «på deling» for å møte behov i mange selskaper.

✓ **Løsarbeid:** En arbeidsgiver har fleksibilitet til å tilkalle en eller flere ansatte etter eget forgodtbefinnende, uten noen minstekrav til stillingsbrøk eller hvor ofte man kan vente seg jobb.

✓ **«Crowdsourcing»:** Dette er en måte å outsource oppgaver på der en bruker en internettbasert plattform. Bedrifter eller enkeltpersoner kan via plattformen legge ut spesifikke oppdrag og velge mellom frilansere og virksomheter som har registrert seg med sin kompetanse.

✓ **Kollektiv-arbeid:** Småbedrifter og/eller selvstendige næringsdrivende organiserer seg i et kooperativ. Selv om man ikke nødvendigvis samarbeider i selve arbeidet, kan man få organisatoriske og administrative samarbeidsfordeler.

Kilde: Eurofound/arbeidslivet.no