

SNF arbeidsnotat nr. 89/02

Ti teser om "den fleksible bedrift"

Torstein Nesheim

Prosjekt 6305: "Eksternalisering av arbeid og fleksible bemanningsløsninger"
SNF prosjekt nr. 4490: "Tjenestenes betingelser og rolle i verdiskapingen
Leverandører og kjøpere av kunnskapsintensive tjenester i Norge"

Prosjektene er finansiert av Norges forskningsråd

**SAMFUNNS- OG NÆRINGSLIVSFORSKNING AS
BERGEN, DESEMBER 2002**

ISSN 1503-2140

© Dette eksemplar er fremstilt etter avtale
med KOPINOR, Stenergate 1, 0050 Oslo.
Ytterligere eksemplarfremstilling uten avtale
og i strid med åndsverkloven er straffbart
og kan medføre erstatningsansvar.

Sammendrag

I dette notatet settes søkelyset på *et* perspektiv i studiet av bedriftens effektive grenser og tilknytningsformer for arbeid. Atkinsons modell om den fleksible bedrift har hatt stor innflytelse på forskningen om disse temaene, særlig innen arbeidslivssosiologi. Modellen bygger på en kjerne-periferi tankegang, i likhet med sentrale teorier innen "management". Drøftingen formulerer en rekke teser og drøfter kritisk noen hovedtrekk ved det aktuelle perspektivet. En rekke problemstillinger for videre forskning blir trukket fram.

De viktigste tesene er:

- * Motiver knyttet til bedriftens numeriske fleksibilitet er bare en blant flere årsaker til bruk av atypiske tilknytningsformer for arbeid.
- * Ekstern arbeidskraft blir også benyttet innen bedriftens kjerneområder og ikke bare innen perifere områder.
- * Periferien og de eksterne – dvs. arbeidskraft som er knyttet til virksomheten på andre måter enn gjennom fast ansettelse – kan ikke entydig knyttes til sekundærmarkedet i arbeidslivet.
- * For å forstå innholdet i og forklare omfanget av ulike tilknytningsformer for arbeid må den nasjonale institusjonelle konteksten trekkes inn.
- * Tilbudssiden må trekkes inn for å forklare koplingene mellom virksomhet og arbeidskraften.
- * Økt betydning av informasjons- og kommunikasjonsteknologi vil fremme utviklingen mot eksterne av arbeid.
- * Nye bransjer som vokser fram vil bidra til større grad av eksterne av arbeid.
- * Økt endringstakt i arbeidsmarkedet vil styrke aktørene som innehar tredjepartsroller mellom virksomhet og "kompetansebærer"

1. Innledning

Atkinsons (1984) modell om den fleksible bedrift har fått stor oppmerksomhet, både i form av en kritisk debatt om modellens gyldighet og ideologiske overtoner og som konseptuelt grunnlag for empirisk forskning. Studiet av fleksibilitet, eksternalisering av arbeid og atypiske tilknytningsformer for arbeid har i vesteuropeisk, inkludert norsk, sammenheng vært sterkt påvirket av begreper og tilnærminger som kan føres tilbake til denne modellen. I en oppsummering av kritikken peker Legge (1995) på tre typer av problemer; knyttet til empirisk støtte, presisjon i begreper og modellens ideologisk dagsorden.

At modellen fremdeles har relevans, kan begrunnes ut fra referanser i nyere studier av fleksibilitet og eksternalisering av arbeid, den, ofte implisitte, kjerne-periferi tankegangen som ligger til grunn for mange bidrag, samt i det faktum at et kjerne-periferi perspektiv på bedriftsorganisering også ligger til grunn for sentrale perspektiver innen de management-orienterte fagområdene strategi og ledelse av menneskelige ressurser. I dette arbeidsnotatet vil vi med utgangspunkt i Atkinsons modell belyse sentrale dimensjoner ved fleksibilitet og eksternalisering av arbeid. Formålet er å nyansere, utvikle og peke på alternativer til det kjerne-periferi perspektivet på bedriftsorganisering som ligger til grunn. De aspektene som tas opp her er i liten grad er fanget opp i den "kritiske" Atkinson-debatten (Pollert 1988, Lie 1994 m.fl).

I neste avsnitt gjøres det rede for hovedtrekk ved selve modellen. Den videre analysen er organisert ut fra ti teser om denne. Drøftingen kan leses som en kritikk både av selve

modellen, hvordan denne er blitt tolket (også av de 'tradisjonelle kritikerne") og av forskning som bygger på likeartede perspektiver og tilnærminger som selve modellen. I og med at tesene berører andre sider enn de som har vært framme i den norske debatten (Lie 1994, Olberg 1995, Olsen og Torp 1998, Salomon 2000), antas det at analysen vil utfordre noen sentrale forestillinger om fleksibilitet og tilknytningsformer for arbeid i norsk arbeidslivsforskning. Samtidig vil vi i drøftingen identifisere en rekke problemstillinger og utfordringer for forskningen på dette feltet.

2. Atkinsons modell av den fleksible bedrift

Vi tar utgangspunkt i skillet i modellen mellom en 'kjerne" og en 'periferi" i organisering av virksomheter. Dette er det sentrale, substansielle trekket ved Atkinsons (1984) bidrag og vil følgelig bli vektlagt her. Til denne todelingen knyttes fire begrepspar:

1. Betydning for virksomheten: Det kan skilles mellom to grupper; en numerisk stabil kjernegruppe som utfører virksomhetens nøkkeloppgaver, basert på *bedriftsspesifikk* kompetanse, og en perifer gruppe hvor oppgaver som bare krever *generell* kompetanse blir utført.
2. Fleksibilitet: Flere former for fleksibilitet er aktuelle for bedriften. *Funksjonell* fleksibilitet viser til at de ansatte på en effektiv måte kan bli forflyttet mellom aktiviteter og oppgaver. Med *numerisk* fleksibilitet menes evnen til å variere mengden av arbeidskraft ("headcount") i takt med endringer i etterspørselen etter arbeidskraft¹.
3. Tilknytningsformer for arbeid: I kjernegruppen vil man vektlegge funksjonell fleksibilitet. Her vil bedriften søke å etablere langsiktige relasjoner med ansatte med høy kompetanse og sterk tilknytning til virksomheten. Disse gruppene vil ha *høy*

ansettelsestrygghet, som en motytelse til at man er inneforstått med kravet om funksjonell fleksibilitet. Det skilles mellom tre perifere grupper; to bestående av ansatte med *mindre jobbtrygghet* og en gruppe som omfatter *eksterne kontrakter* med underleverandører, selvstendige og innleide fra bemanningsbedrifter. Det sentrale trekket ved disse perifere gruppene er at løsere koplinger gjør det lettere å avslutte kontrakter og at bedriften dermed kan oppnå numerisk fleksibilitet. Disse gruppene blir dermed en buffer eller beskyttelse for kjernegruppen. På noen områder kan eksterne kontrakter også bidra til økt funksjonell fleksibilitet, for eksempel gjennom underleverandørens spesialisering.

	Kjerne	Periferi
1. Betydning for virksomheten/ kompetanse	Høy Spesifikk	Lav Generell
2. Form for fleksibilitet	Funksjonell	Numerisk
3. Tilknytningsformer for arbeid	Langsiktig Høy jobbtrygghet	Kortsiktig Lav jobbtrygghet Eksterne kontrakter
4. Arbeidsmarked	Primært arbeidsmarked	Sekundært arbeidsmarked

Figur 1: Atkinsons modell av den fleksible bedrift

4. Segmentering i arbeidsmarkedet: Utviklingen i bedriftsorganisering kan knyttes til segmenteringen i arbeidsmarkedet. Virksomhetenes kjernegrupper har utviklingsmuligheter og belønninger som kjennetegner det primære arbeidsmarkedet, mens periferien og de eksterne gruppene har kjennetegn som kjennetegner det sekundære arbeidsmarkedet. På denne måten knyttes analysenivåene virksomhet og arbeidsmarked sammen.

3. Likheter mellom modellen og sentrale teorier innen management

Tese 1: En kjerne-periferi modell av bedriftens organisering finnes også i sentrale teorier innen "management"

Todelingen som ligger innebygget i Atkinson-modellen har likhetstrekk med begreper som "core-ring" konfigurasjon (Olmstead & Smith 1989), "shamrock organization" (Handy 1990), og "attachment-detachment" modellen (Mangum et al 1985). En av hovedtesene i Thompson's (1967) meget innflytelsesrike bok i organisasjonsteori er at de elementene som er viktigst for organisasjonens evne til å overleve bør beskyttes fra omgivelsene, en parallell til Atkinsons forståelse av de perifere gruppene som buffer mot svingninger i markedet.

Tilsvarende teser kan utledes fra sentrale perspektiver innen management. Det grunnleggende spørsmålet for transaksjonskostnadsteori (Coase 1937, Williamson 1975) er hvilke oppgaver i en produksjonsprosess som skal utføres internt (gjennom "hierarkiet"), og hvilke som bør håndteres gjennom eksterne kontrakter (i "markedet"). Innslaget av transaksjonsspesifikke investeringer, dvs. i hvilken grad en ressurs bare kan

anvendes innen den aktuelle transaksjon uten vesentlig tap av gevinst, framheves som det viktigste kriteriet for å forklare organisasjonens grenser. For å beskytte seg mot opportuniste, vil internalisering – og langsiktige relasjoner med de ansatte - være å foretrekke når det er transaksjonsspesifikke investeringer, mens andre kontrakter med løsere koplinger kan benyttes når investeringene er av mer generell karakter (Williamson 1975).

I det ressursbaserte perspektivet antas det at bedrifter som har evne til å bygge opp sjeldne, verdifulle, ikke-substuerbare og vanskelig imiterbare ressurser vil oppnå en konkurransefordel (Barney 1997). Slike kritiske ressurser – den strategiske kjernen – bør bli styrt internt, mens andre ressurser bør bli styrt gjennom markedsmekanismer (Kogut & Zander 1992). Eksterne kontrakter og løsere koplinger til arbeidskraften bør bare benyttes utenfor de aktiviteter og ressurser som er sentrale for å skape komparative fortrinn.

Spørsmålet om organisatoriske grenser, tilknytningsformer for arbeid og kriterier for å skille mellom bedriftens kjerne og periferi er sentrale spørsmål for innflytelsesrike perspektiver i "management". Med sine argumenter knyttet til transaksjonsspesifikke investeringer og kritiske ressurser, kan de leses som utdypinger av grunnlaget for å identifisere bedriftens kjerne. Atkinson (1984) som har et tilsvarende management-utgangspunkt, behandler dette spørsmålet relativt overfladisk.

I en situasjon hvor menneskelige ressurser og kunnskap – heller enn kapital, tilgang til teknologi og råvarer – framheves som avgjørende for bedriftenes konkurranseevne, blir spørsmålet om organisering av arbeidskraften (eller "kompetansebærerne") meget sentralt. At disse spørsmålene i stor grad har fått mest oppmerksomhetⁱⁱ innen fagområder som bygger på en effektivitets- eller "management"-orientering, er selvsagt ikke til hinder for at andre perspektiver – for eksempel konflikttilnærming, institusjonell teori – kan gi viktige bidrag i analysen av de aktuelle forskningstemaene.

4. Indre sammenheng i modellen

Tese 2: Motiver knyttet til bedriftens numeriske fleksibilitet er en blant flere årsaker til bruk av atypiske tilknytningsformer for arbeid

En hovedtese hos Atkinson (1984) er at bruk av "løse" koplinger mellom bedrift og ansatt og mellom bedrift og eksterne aktører er et viktig virkemiddel for å realisere numerisk fleksibilitet. Det blir dermed postulert en empirisk sammenheng mellom en gruppe av tilknytningsformer for arbeid og en form for fleksibilitet. Det er ingen tvil om at denne relasjonen er sentral for å forstå bedriftenes bruk av ulike tilknytningsformer for arbeid. Imidlertid: En rekke innflytelsesrike forfattere har trukket dette for langt, slik at det nærmest settes et likhetstegn mellom numerisk fleksibilitet på den ene siden og *et* (blant flere) virkemidler for å realisere dette på den andre siden. Davis- Blake og Uzzi (1993) knytter eksternalisering av arbeid til (numerisk) fleksibilitet, mens internalisering knyttes til stabilitet. I sin oversiktsartikkel definerer Smith numerisk fleksibilitet som "the ascent of contingent jobs, and workers ... and the decline of the permanent employment model" (1997: 16).

Problemet oppstår når numerisk fleksibilitet blir nærmest ensbetydende med atypiske tilknytningsformer for arbeid. Det er viktig å være bevisst det begrepsmessige skillet mellom ulike former for fleksibilitet på den ene siden og ulike tilknytningsformer for arbeid på den andre siden (Nesheim 1999). Når virksomhetene velger å benytte atypisk arbeidskraft er også andre motiver enn de som er knyttet til numerisk fleksibilitet sentrale. Nesheim (kommer) fant følgende motiver blant private bedrifter som benyttet midlertidige ansettelser og innleie av arbeidskraft:

- * Reelle vikariater, fravær: 59 % for midlertidige ansettelser, 56 % for innleie
- * Sesongsvingninger: 51 % for midlertidige ansettelser, 34 % for innleie
- * Annen variasjon i arbeidsmengde: 30 % for midlertidige ansettelser, 48 % for innleie
- * Etterspørsel etter spesialkompetanse: 16 % for midlertidige ansettelser, 30 % for innleie
- * Utprøving av personale for fast ansettelse: 32 % for midlertidige ansettelser, 18 % for innleie.

Den viktigste grunnen til at man benyttet midlertidige ansettelser og innleid arbeidskraft var altså å dekke reelle vikariater og fravær. Dette er et motiv som er relatert til numerisk *stabilitet* – erstatte de arbeidstakerne som er fraværende – og ikke numerisk fleksibilitet. Sesongsvingninger og annen variasjon i arbeidsmengde er derimot knyttet til numerisk fleksibilitet. Etterspørsel etter spesialkompetanse er knyttet til kvalitative endringer i kompetansebehov framfor kvantitative/numeriske endringer, mens utprøving av personale er en strategi for rekruttering. Et mangfold av motiver ligger altså til grunn for virksomhetenes bruk av atypiske tilknytningsformer for arbeid. Å knytte dette ensidig til numerisk fleksibilitet blir dermed en lite hensiktsmessig forenkling.

Videre kan man se på de virkemidler virksomhetene *faktisk* bruker for å realisere numerisk fleksibilitet, dvs. for å variere tilgang på arbeidskraft etter etterspørselen. Her vil bruk av overtid og annen variasjon i arbeidstid, intern omorganisering og interne forflytninger være alternativer til å trekke inn arbeidskraft som inngår i atypiske tilknytningsformer (Nesheim 1997).

Tese 3: Ekstern arbeidskraft blir også benyttet innen bedriftens kjerneområder

Kriteriet for å skille mellom kjerne og periferi er om arbeidet involverer bedriftsspesifikke (nøkkel-) aktiviteter. Bedriftsspesifikke oppgaver blir utført av kjernegruppen som søkes knyttet til bedriften gjennom langsiktige, trygge ansettelsesforhold (Atkinson 1984). Rasjonalet for dette postulatet om "bedriftens effektive grenser" er som nevnt mer utviklet innen transaksjonskostnadsteori; hvor internalisering av transaksjonsspesifikke investeringer for å unngå opportuniste er den sentrale forklaringsmekanismen; og det ressursbaserte perspektivet; hvor bevisst oppbygging, utvikling og beskyttelse av den strategiske kjernen vektlegges. Konvensjonell visdom, ut fra både Atkinson (1984) og de nevnte "management"-perspektivene, er at strategisk kjerne skal organiseres internt og beskyttes mot kunnskapslekkasje, mens korttidskontrakter og ekstern arbeidskraft skal benyttes for perifere oppgaver som krever mer generell kompetanse.

En rekke forhold taler for at dette resonnetet må nyanseres. Nesheim (2001) fant at 53 % i et utvalg av bedrifter i norsk industri benyttet under- og tjenesteleverandører innen de aktiviteter som primært var grunnlaget for bedriftens evne til å konkurrere. I en studie

av norske IKT-bedrifter (Nesheim 2002b) uttrykte 64 % at ekstern arbeidskraft (konsulenter, innleide) bidro med spesialkompetanse innen nøkkelområder for bedriften, mens 46 % var uenig i påstanden om at de eksterne primært arbeidet med oppgaver utenfor bedriftens kjerneaktiviteter.

At tjenesteleverandører og ekstern arbeidskraft benyttes i bedriftens kjerne kan skyldes mangel på arbeidskraft ('eksterne' benyttes som det "nest-beste" alternativet) eller at bedriftene har et lite bevisst forhold til hvilke tilknytningsformer som benyttes for de ulike oppgavene. Det er imidlertid gode argumenter for at bruken av ekstern arbeidskraft på disse områdene bygger på intendert rasjonelle overveielser fra bedriftenes side, men at disse overveielsene skiller seg fra de forklaringsmekanismer som transaksjonskostnadsteori og det ressursbaserte synet har ligget til grunn. Poppo & Zenger (1998) peker på at når teknologiske endringer skjer raskt, vil rutiner, språk og "embedded" kunnskap internt i bedriften lett legge grunnlaget for rigiditet og manglende forandringsevne, noe som svekker bedriftens konkurransevne. Satt på spissen: Hvis intern organisering av ressurser hindrer tilgang til viktige kilder for kunnskap, kan internalisering være en hindring for heller enn et virkemiddel for bedriftens evne til å konkurrere.

Matusik & Hill (1998) presenterer en gjennomarbeidet teoretisk argumentasjon for at atypiske tilknytningsformer i noen situasjoner kan benyttes innen bedriftens strategiske kjerne. I stabile omgivelser, hvor beskyttelse av kunnskap står sentralt, bør man unngå å benytte ekstern arbeidskraft i denne delen av virksomheten. I dynamiske omgivelser hvor

det er stor endringstakt, kreves det derimot kontinuerlig tilførsel av ny kunnskap for at bedriften skal være konkurransedyktig. Ekstern arbeidskraft kan her tilføre bedriften "beste praksis" innen et yrke, en profesjon eller en bransje. Gjennom å kombinere dette med den kunnskapen bedriftens ansatte har, kan det skapes nye konkurransefortrinn. Tilgang til slik "beste praksis" eller "offentlig" kunnskap vil være særlig viktig på de områdene de ansatte ikke er oppdatert. Ekstern arbeidskraft kan også stimulere utviklingen av bedriftens private kunnskap, ved at taus kunnskap blir gjort mer eksplisitt, og gjennom utprøving av nye prosesser og ideer utenfor det eksisterende repertoaret av rutiner. Å involvere eksterne kompetanse i kjernevirksomheten er ingen garanti for utvikling. Så lenge man benytter et begrenset antall "eksterne" og vektlegger ledelse og styring av kunnskapsgenererende prosesser hvor disse er involvert, vil gevinstene ved ny kunnskap kunne overstige tapet ved eventuell kunnskapslekkasje. En implikasjon av dette resonnementet er at bedrifter i dynamiske omgivelser som vektlegger innovasjon og produktutvikling, oftere vil benytte ekstern arbeidskraft i kjernevirksomheten enn bedrifter som følger en strategi basert på kostnader og priskonkurranse. Denne hypotesen får empirisk støtte i Nesheim (2002b).

Tese 4: Periferien og de eksterne – dvs. arbeidskraft som er knyttet til virksomheten på andre måter enn gjennom fast ansettelse – kan ikke entydig knyttes til sekundærmarkedet i arbeidslivet.

Det er en klar forbindelse mellom kjerne-periferi modellen og teorier om det segmenterte arbeidsmarkedet. Atkinsons modell omtales da også som "the micro dual labour market model" av Pollert (1988). Hovedtesen er at arbeidstakere som tilhører kjernen på

virksomhetsnivå er en del av det primære arbeidsmarkedet, mens de gruppene som er perifere og eksterne i forhold til denne virksomheten, tilhører sekundærarbeidsmarkedet; kjennetegnet av bl.a. stor risiko, lav lønn, svake utviklingsmuligheter og utilfredsstillende lønns- og arbeidsvilkår. Videre: Økt bruk av alternative tilknytningsformer for arbeid – inkludert deltid, midlertidige ansettelse, innleie, eksterne tjenesteleveranser, selvstendige og konsulenter – vil bidra til å øke andelen av arbeidstakere som befinner seg i det sekundære arbeidsmarkedet. Disse påstandene bygger på en oppfatning om at jobbtrygghet, langsiktige relasjoner og faste ansettelse gir det beste utfallet for arbeidstakerne.

Nyere forskning gir grunnlag for å stille spørsmålstegn ved om arbeidstakere som inngår i atypiske relasjoner *generelt* kan sies å tilhøre sekundærarbeidsmarkedet. På den ene siden finnes det flere studier som peker på utbytting og problematiske sider ved atypisk arbeid. Kunda et al (2002) sammenfatter dette slik:

"Informants in these studies report being forced into temporary employment by circumstances that make it difficult to find full-time jobs. They subsequently experience a continuing sense of insecurity and uncertainty. Poor working conditions are often described; low wages and high work-related expenses; disputes between clients, agencies and workers over payment and hours; antagonism from permanent employees and a sense of isolation, exclusion and estrangement, and dissatisfaction with work"(side 237).

I norsk sammenheng har Nesheim og Rokkan (1999) sammenlignet jobbholdninger blant renholdere som var ansatt i den virksomheten arbeidet ble utført ("interne") med renholdere ansatt i renholdsbedrifter ("eksterne"). De interne renholderne oppgir høyere

forpliktende engasjement til arbeidsgiver, større autonomi og høyere jobbtilfredshet enn de som er ansatt i renholdsbedrifter.

På den andre siden er det gjort en rekke studier hvor man sammenligner jobbholdninger hos fast ansatte og midlertidige ansatte. McLean Parks et al (1998) peker på at disse studiene ikke viser entydige funn, og at variabler som aktørens tidsperspektiv og om tilknytningsform samsvarer med arbeidstakerens preferanser må trekkes inn i analysen.

Et fellestrekk ved studiene av arbeidsvilkår for de som inngår i atypiske relasjoner er at fokus rettes mot yrker som krever liten formell kompetanse og utdanning. Man har i stor grad oversett yrker hvor det kreves høyere kompetanse og hvor arbeidskraften gjerne har større markedsrett. Data fra USA viser at det er gruppen av tekniske spesialister og ledere som har den høyeste veksten når det gjelder utbredelse av atypisk arbeid (Matusik & Hill 1998). I norsk sammenheng tyder den endrede profilen i de store bemanningsbedriftenes tjenester – relativt større innslag av grupper med høyere kompetanse (Nesheim og Hersvik 1998, 1999) – på en utvikling i samme retning. Gitt de forskjellene som finnes i arbeids- og lønnsvilkår mellom ulike yrkes- og kompetansegrupper, vil en alternativ hypotese være at tilsvarende forskjeller mellom yrker også finnes blant arbeidstakere som inngår i atypiske tilknytningsformer.

Kunda et al.(2002) har sett på erfaringene til teknisk profesjonelle som enten var selvstendige kontraktører eller knyttet til et bemanningsbedrifter. Denne gruppen

foretrakk slike løsere tilknytningsformene og opplevde at man fikk mer igjen økonomisk sammenlignet med ansettelse internt. Generelt aksepterte man risikoen forbundet med løs kopling til oppdragsgiver, samtidig som man kunne unngå begrensningene som ligger i en fast tilknytning til en arbeidsgiver. Man opplevde også andre, mer negative sider ved kontraktørvirksomheten: utrygghet, ansvaret ved å selv å måtte skaffe seg oppdrag og inntekt og muligheten for at kompetansen ble en "standardvare" hvis verdi ble bestemt av markedsforholdene.

Mye taler derfor at sammenhengene mellom på atypiske tilknytningsformer og periferi på virksomhetsnivå på den ene siden og tilhørighet til primær- vs sekundærdelen av arbeidsmarkedet på den andre siden er komplekst og mangfoldig. Her er det en rekke aktuelle spørsmål for forskning: I hvilken grad kan dårlige lønns- og arbeidsvilkår føres tilbake til tilknytningsform vs. bransjetilhørighet, kompetanse og arbeidstakernes markedsrett. Hva kjennetegner lønns og arbeidsforhold innen de ulike kategoriene av atypisk arbeid? Medfører "outsourcing", dvs. endring fra intern organisering til eksterne tjenesteleveranser, bare en endring i arbeidsgiver (og fortsatt fast ansettelse), eller er følgen at usikkerhet og risiko reelt blir overført fra virksomhet til arbeidstaker? I hvilken grad inngår man i atypiske tilknytningsformer på frivillig basis? I hvilken grad er korttidskontrakter et springbrett til langsiktige relasjoner, ansettelsestrygghet og bedre arbeidsvilkår?

5. Begrepsutvikling

Tese 5: Funksjonell fleksibilitet: Fra reaktiv tilpasning til pro-aktiv innovasjon

Atkinsons (1984) begreper om fleksibilitet viser til en kvantitativ dimensjon (numerisk) og en kvalitativ dimensjon (funksjonell) ved arbeidskraftens fleksibilitet. Den siste dimensjonen viser til evnen til raskt å flytte arbeidstakere mellom aktiviteter og arbeidsoppgaver. Viktige virkemidler er utvikling av større breddekompetanse blant de ansatte, nedbryting av grenser mellom jobber samt jobbrotasjon; forhold som gjerne er forbundet med post-Fordisme og ikke-byråkratisk organisering (bl.a. Piore & Sabel 1984). Funksjonell fleksibilitet var i Atkinson (1984) modell rettet inn mot bedriftens evne til å tilpasse seg endringer i marked og teknologi: "As products and production methods change, functional flexibility implies that the same labour force changes with them, in both the short and the long term" (side 4). I de to tiårene etter at dette ble skrevet, er fokus innen "management" generelt og studiet av bedriftens konkurranseevne spesielt blitt rettet mot kompetanseutvikling og evnen til innovasjon (Prahalad & Hamel 1990, Teece, Pisano & Shuen 1997). Dette impliserer mer pro-aktive handlinger mot markedet, for å utnytte muligheter og sikre seg konkurransefortrinn. I den grad disse endringene avspeiler faktiske endringer i bedriftene (og ikke bare skyldes endringer i faglig fokus) medfører dette utfordringer for studiet av de kvalitative sidene ved arbeidskraftens fleksibilitet.

Kalleberg (2002) peker på likhetstrekk mellom trekk ved de såkalte "high-performance work organizations" (Osterman 2000) og funksjonell fleksibilitet, og viser til at dette er trekk som bidrar til å stimulere til innovasjon. Et relevant spørsmål er hvor sterkt

begrepet om funksjonell fleksibilitet er knyttet til teorisering om post-Fordisme og ikke-byråkratisk organisering og hvilke begrensninger dette medfører? I hvilken grad bidrar de virkemidlene som er forbundet med funksjonell fleksibilitet også til å fremme innovasjon og mer pro-aktive bedriftsstrategier?

6. Andre forklaringsmekanismer

En viktig forutsetning hos Atkinson (1984) og andre forskere er at det er virksomheten (dvs. ledelsen) og ikke arbeidstakeren som er den aktive part. Valg av tilknytningsform og sammensetningen av bedriften i en kjerne og en periferi, blir tatt ut fra (bl.a.) ønsket om realisere numerisk og funksjonell fleksibilitet. Virksomheten er en aktør som handler og velger fritt mellom alternativer ut fra enhetlige interesser. I dette avsnittet vil vi trekke inn to sett av nyanser til denne modellen; trekk ved bedriftens institusjonelle omgivelser og forhold på tilbudssiden.

Tese 6: For å forstå innholdet i og forklare omfanget av ulike tilknytningsformer for arbeid må den nasjonale institusjonelle konteksten trekkes inn

Det store flertallet av teoretiske og empiriske bidrag til studiet av atypisk arbeid har sin bakgrunn i en amerikansk (USA) eller britisk kontekst. Denne forskningen ignorerer i stor grad lov- og avtaleverkets betydning og institusjonelle begrensninger på bedriftens bemanningspraksis. Dette er ikke overraskende i og med at arbeidsmarkedet i disse landene er lite regulert. Man bør imidlertid være forsiktig med å generalisere mht. kategorier og forklaringsmodeller til andre land, når USA/Storbritannia skiller seg ut når det gjelder institusjonelle muligheter og begrensninger for bruk av ulike

tilknytningsformer. Ved å sammenligne de institusjonelle omgivelsene i Norge vs USA og Storbritannia, kan vi identifisere noen forskjeller mellom disse landene, samt å peke på sentrale dimensjoner ved slike omgivelser generelt og hvordan de legger føringer for bemanningsstrategier i virksomhetene.

Et første poeng er at tilknytningsformer for arbeid er sosiale kategorier, som blir definert og opprettholdt av lovgivning, normer og praksiser i de enkelte land. Dette er et argument som er konsistent med samfunns-effekt perspektivet, der en hovedtese er at sosiale kategorier i arbeidslivet ofte vil være forskjellige mellom land, noe som medfører at universalistiske generaliseringer er problematiske (Maurice et al 1989). Gonos (1997) peker på at hver form for atypisk arbeid er et distinkt sosialt arrangement som forutsetter visse regulerende omgivelser eller fravær av institusjonelle barrierer til deres legitimitet.

I Norge er fast ansettelse, midlertidige ansettelser og innleie av arbeidskraft distinkte kategorier, definert i Arbeidsmiljøloven og ut fra årelang praksis. Fast ansettelse blir sett på som det "normale", dvs en normativ standard, og i loven er det lagt en rekke begrensninger på avslutninger av slike arbeidskontrakter. Loven har også en rekke begrensninger på bedriftenes bruk av midlertidige ansettelser og innleie. Et likeartet skille mellom fast og midlertidige ansettelser finner vi også i EU-direktivet om midlertidige ansettelser. I USA og Storbritannia derimot er det meget uklare grenser mellom disse kategoriene. De to kategoriene er ikke institusjonelt definert – verken gjennom lovgivning eller vidtrekkende avtaleverk – selv om tilsvarende kategorier kan finnes (om

ikke alltid like eksplisitt) i enkelte bedrifter og bransjer. Når det gjelder innleie av arbeidskraft (trepartsrelasjon) er det klare likheter mellom Norge og USA, mens den arbeidsrettslige status for en arbeidstaker knyttet til en bemanningsbedrift ("temporary help firm") har vært uklar i Storbritannia (Clauwaert 1998, 2000, Nesheim 2002a).

For det andre vil en rekke trekk ved de institusjonelle omgivelsene, som lov- og avtalebaserte permisjonsordninger, finansiering av velferdsgoder og bestemmelser om oppsigelser og adgang til å benytte atypiske tilknytningsformer påvirke virksomhetenes beslutninger om tilknytningsformer for arbeid. Her vektlegges de to sistnevnte forholdene.

Arbeidsmiljøloven har flere bestemmelser som legger begrensninger på arbeidsgivers rett til å avslutte faste ansettelseskontrakter. I en OECD-studie som sammenligner vestlige land på dette området identifiseres tre dimensjoner ved beskyttelse av ansatte i faste ansettelsesforhold: a) prosedyrekrav ved oppsigelser, b) oppsigelsestid og tilhørende kostnader, c) bestemmelser og straff ved usaklige oppsigelser. Relativt til andre land vurderes norske arbeidstakernes beskyttelse som sterkest på den siste dimensjonen og svakest på den første dimensjonen (OECD 1999).

Bestemmelsene som skal beskytte arbeidstakerne mot vilkårlighet ved avslutning av faste ansettelseskontrakter, påvirker virksomhetens etterspørsel etter atypisk arbeid, som midlertidige ansettelses og innleid arbeidskraft. De aktuelle bestemmelsene i Arbeidsmiljøloven medfører "exit"- eller oppsigelseskostnader for virksomheten. Jo

strengere vilkår for å si opp faste kontrakter, desto høyere vil disse kostnadene være. I land som Norge vil eksempelvis bestemmelsene være strengere enn i USA og Storbritannia, noe som medfører at de juridisk baserte exitkostnadene er høyere i Norge. Utsiktene til at oppsigelser av ansettelsesforhold vil medføre prosedyrekrav, økonomiske kostnader og andre ulemper - personlige belastninger ved å gjennomføre oppsigelser, negativ effekt på bedriftskultur og motivasjon, svekket omdømme - vil påvirke bedriftens valg mellom faste ansettelser og andre tilknytningsformer for arbeid. Mens midlertidige ansettelser og innleieforhold –hvor kontrakten er tidsbegrenset – medfører små "exit"-kostnader, vil disse ikke være ubetydelige ved terminering av faste ansettelsesforhold. Jo større forskjellen i "exit"-kostnader er mellom de ulike alternativene, desto sterkere incentiver vil virksomhetene ha til å benytte atypiske tilknytningsformer. Slike avveininger vil være mest aktuelle hvor man er usikker på arbeidstakers motivasjon eller kompetanse, og i situasjoner preget av stor markedsusikkerhet og variasjon i oppdrags- og arbeidsmengde (Nesheim 2002a).

Bestemmelsene som skal beskytte arbeidstakere i faste ansettelsesforhold er en viktig faktor bak *etterspørselen* etter atypiske tilknytningsformer. Lovgivende myndigheter responderer på sin side på dette ved å regulere bruken av alternativene til fast ansettelse (Emerson 1987). Arbeidsmiljøloven legger klare begrensninger på bruken av midlertidige ansettelser og innleie av arbeidskraft. Bestemmelsene har som formål å begrense bruken av disse tilknytningsformene, til fordel for faste ansettelsesforhold.

Mens strenge bestemmelser om avslutning av faste ansettelsesforhold gir klare incentiver til å benytte atypiske tilknytningsformer, vil strenge bestemmelser om adgangen til benytte disse alternativene virke i motsatt retning. På denne bakgrunn kan vi formulere følgende hypoteser:

- A. Jo strengere bestemmelser om avslutning av faste ansettelsesforhold, desto større av omfang atypiske tilknytningsformer for arbeid
- B. Jo strengere bestemmelser om adgang til atypiske tilknytningsformer, desto mindre omfang av disse.

I og med at midlertidige ansettelser og innleie kan benyttes i de samme situasjoner og dermed er alternative "løsninger" på de samme problemene, kan vi postulere:

- C. Jo strengere bestemmelser om innleie av arbeidskraft, desto større omfang av midlertidige ansettelser.
- D. Jo strengere bestemmelser om midlertidige ansettelser, desto større omfang av innleie av arbeidskraft.

Tese 7: Tilbudssiden må trekkes inn for å forklare koplingene mellom virksomhet og arbeidskraften

Man har altså vektlagt etterspørselssiden i analysen av hvorfor ulike tilknytningsformer for arbeid velges. Tilbudssiden blir trukket inn gjennom variablene tilgang på arbeidskraft og fagforeningenes makt. Dette kan gi et for begrenset perspektiv. I noen tilfeller vil det være "kompetansebæreren" som, for eksempel gjennom at man har kunnskaper som det er stor etterspørsel etter, velger både hvilke (n) bedrift (er) man vil arbeide for og type tilknytning til denne. Det vil også være interessant å studere

arbeidstakeres preferanser for ulike tilknytningsformer for arbeid, og hvordan disse varierer alt etter livsfase og faktisk tilknytning til arbeidslivet.

Virksomheter og arbeidstakere kan knyttes sammen på en rekke måter. Begrepet om tilknytningsformer for arbeid viser til en relasjon mellom to – i noen tilfeller tre – parter. Ved utelukkende å fokusere på den ene siden i disse forbindelsene, risikerer man å svekke nettopp forståelsen av ansettelsesforhold som relasjoner. Mc Parks et al (1998) peker på at atferd og holdninger hos arbeidstakere i ulike tilknytningsformer kan forstås ut fra deres psykologiske kontrakter med virksomhetene. Med psykologiske kontrakter menes "the idiosyncratic set of reciprocal expectations held by employees concerning their obligations ... and their entitlements" (side 698). Viktige dimensjoner ved disse kontraktene er stabilitet, bredde, varighet, frivillighet og innslag av tredjeparter.

Matusik (2001) analyserer hvordan preferanser for ulike tilknytningsformer og hvor attraktiv kompetansen er, påvirker erfaringer, holdninger og atferd i atypiske arbeidsforhold. Et funn er at når man har kompetanse som er attraktiv, vil man søke og få gjennomslag for å delta i prosjekter som gir utviklingsmuligheter. Arbeidstakere som har kompetanse som har mindre verdi for bedriften vil ha større tilknytning til virksomheten og handle i samsvar med en bedriftsborgerskap orientering. Peel og Boxall (2001) har analysert hvorfor en kontraktsrelasjon og ikke en ansettelsesrelasjon ble valgt med utgangspunkt i data fra begge sider i relasjonen. En av konklusjonene er at når den eksterne kontrakten ikke er i samsvar med preferansene fra begge sider, vil denne bli terminert når et gunstigere alternativ dukker opp. Mye tyder derfor på at gjensidighet –

både mht. preferanser og maktbalanse – vil være en viktig forutsetning for vellykkede, langvarige kontraktsrelasjoner.

7. Hypoteser om utviklingstrekk i arbeidslivet

I denne delen av arbeidsnotatet går vi inn på tre mulige utviklingstrekk i arbeidslivet, med vekt på hvordan omfanget av eksternalisering av arbeid og betydningen av tredjeparter påvirkes.

Tese 8: Økt betydning av informasjons- og kommunikasjonsteknologi vil fremme utviklingen mot eksternalisering av arbeid

Den raske utviklingen og spredningen av informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT) stiller organisasjoner overfor både muligheter og utfordringer. Et sentralt spørsmål er om og på hvilken måte disse teknologiske endringene vil påvirke organisasjonens grenser og omfanget av ulike tilknytningsformer for arbeid. Vi vil her peke på noen forhold som trekker i retning av økt eksternalisering av arbeid. IKT muliggjør informasjonsutveksling og kommunikasjon uavhengig av fysisk avstand, og åpner for "virtuell organisering" over tradisjonelle virksomhetsgrenser. Morgan (1993) uttrykker dette slik: "Through the use of telephone, fax, electronic mail, computers, video and other information technology, people and their organizations are becoming disemodied. They can act as if they are completely connected while remaining far apart... They can transcend barriers of time and space, continually creating and recreating themselves through changing networks of communication" (side 5). "Virtuelle" forretningsmodeller bidrar til å bryte ned og endre grensene mellom virksomheter, hvor tradisjonell intern

organisering basert på avdelinger og ansatte i økende grad suppleres med strategiske allianser, kompetanse som knyttes til bedriften på andre måter enn gjennom ansettelse og tettere relasjoner til leverandører og kunder (Grenier og Metes 1995, Davidow og Malone 1995).

Ut fra økonomisk organisasjonsteori, kan effekten av de teknologiske endringene analyseres ut fra hvordan det relative omfanget av transaksjonsspesifikke investeringer eller unikheter påvirkes. Burton-Jones (1999) argumenterer for at sett fra bedriftenes side vil en økende andel av ressursene ha middels eller lav grad av unikheter: Fysiske produksjonsfaktorer, dvs. materialer, produksjonsprosesser og utstyr, vil i økende grad bli standardisert gjennom bruk av IKT. Når det gjelder menneskelige ressurser, vil på den ene siden "taus" bedriftsspesifikk kunnskap være en viktig kilde til konkurransekraft, samtidig som graden av unikheter generelt vil bli redusert som følge av at stadig mer av kunnskapen blir gjort eksplisitt og kan inkorporeres i organisatoriske rutiner. Unikheter knyttet til tid og lokalisering antas å bli redusert som følge av utbredelse av "just-in-time" produksjon og globale kommunikasjonsnettverk. Innen IKT-verktøy sees en utvikling fra proprietær EDI mot internett-basert elektronisk handel, med bruk av standardverktøy og applikasjoner.

Tese 9: Nye bransjer som vokser fram vil bidra til større grad av eksternalisering av arbeid

Over tid finner det sted en gradvis svekkelse av noen bransjer og yrker, mens andre får økt betydning. De siste tiårene har det eksempelvis vært en nedgang i

industriyssesetting, mens tjenesteytende næringer har hatt en sterk vekst. Samtidig har også det som kan omtales som IKT-næringen vokset fram. Hvordan vil endringene i nærings- og yrkesstruktur påvirke bedriftens grenser og omfanget av ulike tilknytningsformer for arbeid? Som et utgangspunkt antar vi at den sterke posisjonen faste ansettelsesforhold, kollektive avtaler og "ordnede" lønns- og arbeidsforhold har i Norge er en følge av samspillet mellom institusjonaliserte trekk ved arbeidsorganisering, maktforhold og økonomiske vurderinger fra bedriftenes side. Når nye bransjer vokser fram og yrker- og kompetanseområder får økt betydning, åpnes det for nye muligheter for bedriftsorganisering, inkludert mulighetene for å benytte større grad av atypiske tilknytningsformer, allianser og nettverk og å "frikople" seg fra begrensninger knyttet til felles fysisk lokalisering av arbeidet. Mens arbeidsformene innen offentlig sektor og etablert vare- og tjenesteproduksjon i stor grad vil være institusjonalisert - gjennom lov- og avtaleverk, ofte sterke fagforeninger, etablerte praksiser og normer for arbeidsorganisering samt teknologiske begrensninger – møter bedrifter innen "nye" bransjer dette i større grad med "blanke ark" og større frihetsgrader. I nye, ekspanderende bransjer vil det ofte være liten tradisjon for fagorganisering, kollektive avtaler og håndtering av spørsmål knyttet til arbeidsmiljø og stillingsvern. Liten grad av institusjonalisering av arbeids- og organisasjonsformer kombinert med hyppige og uforutsigbare endringer trekker i retning av eksternalisering, dvs. et større innslag av både fjernarbeid, korttidsansettelser og bruk av selvstendige og underleverandører. Samtidig er det viktig å ikke undervurdere drivkreftene i retning av internalisering av arbeid, knyttet til stabilitet i arbeidsstokken, lojalitet og tilknytning, oppbygging av bedriftsspesifikk kompetanse samt forhold knyttet til kontroll og styring av arbeidet. Det er en viktig

forskningsoppgave å studere hvordan avveiningene mellom de nevnte forholdene gir seg utslag i omfanget av ulike tilknytningsformer for arbeid innen "nye" bransjer og yrker.

Tese 10: Økt endringstakt i arbeidsmarkedet vil styrke aktørene som innehar tredjepartsroller mellom virksomhet og "kompetansebærer"

Arbeidsmarked og arbeidslivsrelasjoner sees gjerne som topartsrelasjoner, mellom etterspørre og tilbyder av arbeidskraft og mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsmiljølov og fagforeninger og kollektive avtaleverk som grunnlag for arbeidstakernes makt bygger også på en to-partsmodell av arbeidslivet, og vil også trolig lettere fungere etter intensjonene når arbeidet organiseres i samsvar med denne modellen.

Når det gjelder atypiske tilknytningsformer for arbeid, forstått som alternativer til fast ansettelse internt i virksomheten, vil imidlertid ulike *tredje parter* ofte spille en viktig rolle. I Nederland er 4 % av arbeidstakerne ansatt i utleiebedrifter, mens Manpower med over 500.000 ansatte er en av USAs største arbeidsgivere. Internett-basert formidling av arbeid – både til ansettelse og til oppdrag – har fått stor oppmerksomhet fra siste halvdel av 90-årene. Benner (2000) peker på meklere av konsulenttenester og bedrifter som er basert på å ivareta arbeidsgiverfunksjoner som viktige aktører i sin studie av arbeidsmarkedet i Silicon Valley. Også kontraktører som arbeider på oppdrag for ulike virksomheter er ofte knyttet til bemanningsbedrifter, yrkesorganisasjoner eller mer uformelle nettverk som gir tilgang til informasjon og mulighet for kompetanseutvikling (Kunda et al 2002).

I norsk sammenheng har endringen i lovverket åpnet for at private bedrifter kan drive arbeidsformidling (tidligere monopol for Aetat). Bemanningsbedriftene opplevde en sterk vekst i slutten av 90-årene, selv om utleide arbeidstakere ikke utgjør mer enn ca. 1 % av arbeidstakere i Norge (Nesheim og Hersvik 1999). Liberaliseringen av lovverket åpner for en ytterligere utvidelse av dette markedet. Det siste tiåret har næringene innen bedriftsrettede tjenester – som ofte impliserer at arbeidstakerne har tett kontakt med kundebedriften – hatt en sterk vekst. Endelig er framveksten av aktører som "oppdragsmekleren" GetHlp og ROM (som springer ut av fagforbundet Finansforbundet, men markedsfører seg som støttespiller for individualisering av arbeidslivet) eksempler på kommersialisering av mekler- og formidlingsfunksjonen mellom virksomhet og oppdragstaker.

Mye tyder på at tredjepartsrelasjoner er et område i vekst, preget av mangfold og hvor den aktuelle tredjepart kan ha mange funksjoner. Selv om ulike årsaker kan ligge bak, vil en faktor være at disse aktørene vil være en viktig kilde til stabilitet mellom – for å benytte Atkinsons begrep – de fleksible bedrift og den fleksible "kompetansebærer". Mellomleddene kan være viktig for informasjonsutveksling og kompetanseutvikling i et arbeidsliv preget av endringer, hvor karrierer i stor grad vil være en rekke av oppdrag og prosjekter for ulike virksomheter. Disse triangulære relasjonene – eller triadene – medfører utfordringer for arbeidslivsforskningen, fagforeninger og for lovgivende myndigheter. Noen sentrale problemstillinger er: Hvilke funksjoner og roller har de ulike mellomleddssfunksjonene? Hvordan fordeles ansvar for og finansiering av opplæring og kompetanseutvikling i slike relasjoner? Hvordan utvikles markedet for tredjeparter i

arbeidslivet? Hvilke arbeidsmiljøutfordringer medfører det faktum at arbeidstakerne ofte er lokalisert hos kunden og ikke sin arbeidsgiver, og hvordan kan dette håndteres. Hvordan påvirkes muligheten for organisering, fagforeningenes og det kollektive avtaleverkets rolle av det økte innslaget av tredjepartsrelasjoner?

8. Konklusjon

I dette arbeidsnotatet har vi diskutert noe viktige trekk ved fleksibilitet og tilknytningsformer for arbeid. Utgangspunktet for analysen var Atkinsons (1984) modell om den fleksible bedrift, som har vært en sentral referanse for forskningen på disse temaene. Vi har pekt på en rekke utdypinger og nyanser til dette perspektivet, og drøftet noen alternative forklaringsmekanismer i forståelsen av omfanget og karakteren av atypiske tilknytningsformer for arbeid. Vurdert som management-teoritiker, må det sies at grunnlaget for å skille mellom virksomhetens kjerne og periferi ble behandlet overfladisk hos Atkinson. Her har vi pekt på perspektiver hvor dette aspektet er blitt håndtert på en grundigere måte, slik at det kan være et teoretisk fundament for det perspektivet modellen bygger på (tese 1). Det er også pekt på alternativer til å forklare omfang og mønsteret at tilknytningsformer for arbeid ut fra en enhetlig, "rasjonell" beslutningsmodell (tese 6 og 7). Dikotomien i kjerne-periferi modellen har blitt brukt som utgangspunkt for forskning, men er for enkel og lite nyansert på en rekke områder. Det er vist at numerisk fleksibilitet er et blant flere motiver for å benytte atypisk arbeid (tese 2), at nøkkelkompetanse kan bli tilført gjennom eksterne kontrakter og løse tilknytningsformer (tese 3), og at sammenhengene mellom kjerne/periferi på virksomhetsnivå og primær/sekundærdelen av arbeidsmarkedet er kompleks og

mangfoldig (tese 4). Vi har også stilt spørsmål ved om begrepet funksjonell fleksibilitet er for sterkt knyttet til et perspektiv basert på tilpasning framfor pro-aktiv innovasjon (tese 5). I den siste delen av arbeidsnotatet har vi trukket fram noen drivkrefter for omfanget av atypiske arbeidslivsrelasjoner (tese 8, 9 og 10). Det er argumentert for at de aktuelle utviklingstrekkene vil påskynde et økt omfang av atypisk arbeid generelt og av trepartsrelasjoner spesielt.

I drøftingen har vi pekt på en rekke problemstillinger for videre forskning. Her vil nøye oss med to avsluttende kommentarer. Et første hovedpoeng er knyttet til hvilke arbeidstakergrupper som inngår i løsere, kortsiktige relasjoner. Det er her blitt framhevet at "*eksterne*" som ikke er ansatt kan tilføre *høykompetanse* innen bedriftens *kjerneområder*. Disse gruppene får gjerne en *økonomisk gevinst* som er høyere enn det tilsvarende lønsmottakere oppnår og vil gjerne inngå i slike relasjoner *frivillig*. Dette er relasjoner som i liten grad er utforsket og som vi derfor har liten kunnskap om. Det er en viktig forskningsoppgave å kartlegge drivkrefter for, omfang av og karakteren av disse tilpasningene på arbeidsmarkedet. Samtidig er det viktig å huske på at flertallet av arbeidstakere som inngår i atypiske tilknytningsformer etter alt å dømme inngår i relasjoner kjennetegnet av andre, mindre fordelaktige egenskaper.

Den andre kommentaren dreier seg om de utviklingstrekkene som er postulert i tese 8, 9 og 10. Her har vi vektlagt noen tendenser som trekker i retning av økt omfang av løsere tilknytningsformer. Vi kan se dette som arbeidshypoteser om en framtid med mange usikre faktorer, inkludert forhold som vil kunne trekke i motsatt retning. Maktforhold i

arbeidslivet, lov- og avtaleverk (jf. Det pågående arbeidet i Arbeidslivslovutvalget) og vurderingene som trekker i retning av internalisering av arbeid vil her være viktige. Omfanget av atypiske tilknytningsformer for arbeid vil være et resultat av sosiale prosesser på mange nivå, og kan ikke utledes av økonomiske eller teknologiske drivkrefter alene.

Litteratur

- Atkinson, J. (1984): *Flexibility, uncertainty and manpower management*, Institute of Manpower Studies, Report No. 89, Brighton: Sussex University.
- Barney, J. (1997): *Gaining and sustaining comparative advantage*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Benner, C. (2000): *Navigating flexibility: Labor markets and intermediaries in Silicon Valley*. Berkeley: Ph. D. Dissertation.
- Burton-Jones, A. (1999): *Knowledge capitalism. Business, work and learning in the new economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Clauwaert, S. (1998): Survey of fixed-term contracts. Brussels: ETUI.
- Clauwaert, S. (2000): Survey of legislation on temporary agencies. Brussels: ETUI.
- Coase, R.H. (1937): "The nature of the firm", *Economica N. S.*, 4: 386-405.
- Davidov, W.H. og M.S, Malone (1993): *The virtual corporation*. London: Harper Business.
- Davis-Blake, A. & B. Uzzi (1993): «Determinants of employment externalization: A study of temporary workers and independent contractors», *Administrative Science Quarterly*, 38: 195-223.
- Emerson, M. (1987): *Regulation or deregulation of the labour market*. Policy regimes for the recruitment and dismissals of employees in the industrialised countries. Economic Papers No. 55. Brussel: Commission of the European Union.
- Gonos (1997): "The contest over 'employer' status in the postwar United States: The case of Temporary Help Firms", *Law and Society Review*, Volume 31, Number 1.
- Grenier, R. Og G. Metes: *Going virtual*. New York: Prentice-Hill.
- Handy, C. (1990): *The age of unreason*. Boston: Harvard Business School Press.
- Kalleberg, A.L. (2002): "Organizing flexibility: The flexible firm in a new century", *British Journal of Industrial Relations*
- Kogut, B. & U. Zander (1996): "Knowledge of the firm, combinative capabilities and the replication of technology", *Organization Science*, 7: 502-518.
- Kunda, G. Et al (2002): "Why do contractors contract? The experiences of highly skilled technical professionals in a contingent labor market", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol 55, No. 2: 234-261.

- Lepak, D. P. & S.A. Snell (1999): "The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development", *Academy of Management Review*, Vol. 24: 31-48.
- Legge, K. (1995): *Human Resource Management: The Rhetorics, the realities*. London: Macmillan.
- Lie, M. (1994): "Fleksibilitet: Et nytt arbeidsliv eller gammelt nytt", *Sosiologisk Tidsskrift*, nr. 4.
- Mangum, G. Et al (1985): "The temporary help industry: a response to the dual internal labour market", *Industrial and Labour Relations Review*, 38: 599-611.
- Matusik, S.F. & C.V. Hill (1998): "The utilisation of contingent work, knowledge creation and competitive advantage", *Academy of Management Review*, Vol 23, No.4: 680-697.
- Maurice, M. (1989): "The comparative method and societal analysis – the theoretical implications of international comparisons", *Sociologie du Travail*, Vol. 31, No.2: 175-191.
- McLean Parks (1998): "Fitting square pegs into round holes: mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract", *Journal of Organizational Behavior*, 19: 697-730.
- Morgan, G. (1993): *Imaginization*. London: Sage.
- Nesheim, T. (1997): Mot eksternalisering av arbeid? SNF-rapport 35/97.
- Nesheim, T. & I.-M- Hersvik (1998): Vikarbyråer og innleie av arbeidskraft. Bergen: SNF-rapport nr. 49/98.
- Nesheim, T. & A. Rokkan (1999): "Marked eller hierarki: Konsekvenser for arbeidstakernes jobbholdninger", *Sosiologisk Tidsskrift*, nr. 1.
- Nesheim, T. & I.M. Hersvik (1999): "Fra vikarbyråer til bemanningskonserner", *Magma*, nr. 2.
- Nesheim, T. (1999): "Vikarbyrået – en kilde til fleksibilitet?", *Beta*.
- Nesheim, T. (2001) "Externalization of the core: Antecedents of collaborative relationships with suppliers", *European Journal of Purchasing and Supply Management*, Vol 7 (4): 217-225.

- Nesheim, T. (2002a): "National employment regimes and firms' staffing practices: Insights gained from comparing Norway as an 'idealtypical case' with the United States and the United Kingdom", *International Journal of Comparative Law and Industrial Relations*, Vol 18, No.3, 2002: 299-314.
- Nesheim (2002b): *Challenging conventional wisdom: Why firms use external work arrangements in core value-creation areas*. SNF Working Paper 31/02.
- Nesheim, T. (kommer): "Short-term hires and the leasing of personnel in Norwegian firms: Promoting numerical flexibility and stability". Akseptert for publisering i *Scandinavian Journal of Management*.
- OECD (1999): *Employment Outlook*. Ch. 2: Employment protection and labour market performance. Paris: OECD.
- Olberg, D. (red.) (1995): *Endringer i arbeidslivets organisering*. Oslo: FAFO.
- Olmstead, & S. Smith (1989): *Creating a flexible workplace: How to select and manage alternative work options*. New York: AMACOM, American Management Association.
- Olsen, K.M. og H. Torp (1998): *Fleksibilitet i norsk arbeidsliv*. Oslo: ISF.
- Osterman, P. (2000): "Work organization in an era of restructuring", *Industrial and Labour Relations Review*, 53: 179-196.
- Piore, M.J.& C.F. Sabel (1984): *The second industrial divide: Possibilities for prosperity*. New York: Basic Books.
- Pollert, A. (1988): "The 'flexible firm': Fixation or fact?", *Work, Employment & Society*, Vol 2: No. 3: 281-316.
- Poppo, L. & T. Zenger (1998): "Testing alternative theories of the firm: Transaction-cost, knowledge-based and measurement explanations of make-buy decisions in information services", *Strategic Management Journal*, Vol. 19 (9): 853-877.
- Prahalad, C.K. og G.Hamel(1990):"The core competence of the corporation", *Harvard Business Review*, 68 (3): 79-91.
- Salomon, R. (2000): *Det fleksible arbeidslivet – utviklingstrekk og synspunkter*. Oslo: AFI-notat nr. 2.
- Smith, V. (1997): "New forms of work organization", *Annual Review of Sociology*, 23: 315-339.

Teece, D., G. Pisano og A. Shuen (1997): "Dynamic capability and strategic management", *Strategic Management Journal*, 18 (7): 509-533.

Thompson, J.G. (1967): *Organizations in action*. New York: McGraw-Hill.

Williamson, O.E. (1975): *Markets and hierarchies: Analysis and antitrust implications*. New York: Free Press.

ⁱ En tredje form for fleksibilitet blir ikke analysert i dette arbeidsnotatet, dels fordi dette begrepet ikke kan knyttes til dikotomien i modellen på en enkel måte, dels fordi det har vært lite forskning om finansiell fleksibilitet og tilknytningsformer for arbeid.

ⁱⁱ Dette er en forenkling. I sosiologi gir for eksempel Edwards (1979) en forklaring på internalisering av arbeid basert på et makt- og kontrollperspektiv, som gir et alternativ til Williamsons (1975) effektivitetstilnærming. Pfeffer og Baron (1988) argumenterer for at organisasjonsforskningen, heller enn å ta virksomhetens grenser som gitt, bør stille seg spørsmålet: "What work should be performed by insiders in the first place?" (side 258).