

SNF arbeidsnotat nr. 44/02
Eksternalisering av arbeid i
tre næringssektorer

Torstein Nesheim

SNF prosjekt nr. 4490: "Tjenestenes betingelser og rolle i verdiskapingen
- Leverandører og kjøpere av kunnskapsintensive tjenester i Norge"

-
Prosjektet 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 arbeidsnotatet analyserer vi bruk av atypiske tilknytningsformer for arbeid i tre næringssektorer; næringsmiddelindustri, elektroteknisk industri og datatjenester. De siste årene har bruken av innleid arbeidskraft økt i disse sektorene. Det er totalt sett liten forskjell mellom sektorene når det gjelder hyppigheten. Samtidig benyttes midlertidige ansatte hyppigst og innleie i minst grad i næringsmiddelindustrien. Det er en tendens til at midlertidige ansatte benyttes mest i utkantkommuner, mens innleie benyttes mest i sentrale strøk av landet.

Regresjonsanalysen gir i liten grad signifikante sammenhenger. En mulig forklaring på dette er at det ikke skilles mellom ulike bruksområder for atypisk arbeidskraft. Analysen av determinanter for bruk innen strategisk kjerne vs bruk knyttet til numerisk fleksibilitet gir støtte til en slik tilnærming. Mens bruk av eksterne innen kjernevirksomheten samvarierer med innovasjonsstrategi, samvarierer det andre bruksområdet med mangel på arbeidskraft, sesongsvingninger og bedriftsspesifikk kompetanse.

I. Innledning

Bedrifter er ikke selvforsynte enheter, i den forstand at alle ressurser, kompetanser og produksjonsfaktorer er organisert internt og underlagt bedriftsledelsens hierakiske autoritet. Innen arbeidslivsforskning og strategi- og organisasjonsfagene har det vært rettet stor oppmerksomhet mot eksterialisering av arbeid, endringer i organisatoriske grenser og relasjoner mellom bedrifter og eksterne aktører. En vanlig påstand er at bedriftens grenser er blitt mer uklare, ved at interne og eksterne ressurser koples sammen på en rekke måter. Dette medfører at dikotomier som intern/ekstern, marked/hierarki og kjerne/periferi blir for enkle til å fange opp og beskrive organisering og styring av bedrifter. I dette arbeidsnotatet vil vi beskrive og analysere en sentral dimensjoner ved organisering over bedriftsgrenser: relasjoner mellom en fokal bedrift og arbeidstakere eller kompetansebærere. Utgangspunkt er begrepet om ulike tilknytningsformer for arbeid. Vi vil belyse alternativer til fast ansettelse; bruk av midletidige ansatte, innleid arbeidskraft og selvstendige. Tre sektorer blir studert; næringsmiddelindustri, elektroteknisk industri og datatjenester.

2. Tilknytningsformer for arbeid

Som et utgangspunkt kan vi skille mellom faste ansettelser internt i virksomheten og andre måter å knytte arbeidskraften til virksomheten på. Med fast ansettelse menes et ikke-tidsbegrenset ansettelsesforhold mellom to parter. Ved å benytte egne, fast ansatte – i relasjoner basert på langsiktighet - framfor arbeidskraft med kortere og "løsere" tilknytning til bedriften fremmes:

- Stabilitet og forutsigbarhet. Man sikrer kontinuitet i arbeidsstokken og større sikkerhet når det gjelder tilgang på arbeidskraft.
- Kontroll og styring av arbeidet gjennom at arbeidstaker inngår i et hierarki av over- og underordningsforhold. Et ansettelsesforhold bygger på at man mottar lønn mot at man (innen visse grenser) er underlagt arbeidsgivers styringsrett. Relasjonen er basert på legitim autoritet.
- I tilsetningsforhold hvor begge parter har et langsiktig tidsperspektiv fremmes oppbygging av kompetanse. Dette er særlig viktig når det gjelder de kunnskaper, ferdigheter og evner som er bedriftsspesifikke og dermed sentralt når det gjelder bedriftens konkurransevne. Sett fra bedriftens synspunkt medfører dette at man selv – og ikke konkurrentene - høster de viktigste gevinstene av kompetanseutvikling. Sett fra arbeidstakerens synspunkt fremmer faste ansettelsesforhold investering i egen kompetanseutvikling, når avkastningen av denne primært er knyttet til fortsatt ansettelse i bedriften.
- Langsiktige tilsetningsforhold fremmer arbeidstakerens tilknytning og lojalitet til bedriften. Det blir lettere å bygge opp en organisasjonskultur som er støttende for å oppnå bedriftens målsetninger.

I tillegg til disse bedriftsøkonomiske vurderingene, er faste ansettelsesforhold institusjonalisert gjennom praksis, lov- og avtaleverk. I norsk sammenheng blir denne tilknytningsformen sett på som normal og ønskelig, og søkes beskyttes gjennom arbeidsmiljølov og avtaleverk. Arbeidsmiljølovens bestemmelser ved avslutning av faste

ansettelsesforhold og begrensninger på bedriftens bruk av alternativer til denne tilknytningsformen er her viktige.

Sett fra bedriftens side vil det i noen situasjoner være aktuelt å benytte andre alternativer enn fast ansettelse i virksomheten. Forhold som gjerne trekkes fram i den forbindelse er fremmer er svingende etterspørsel, fravær blant fast ansatte og at en aktivitet eller et kompetanseområde anses å ligge utenfor bedriftens hovedvirksomhet. Det kan skilles mellom fire, gjensidig utelukkende alternativer til fast ansettelse internt i virksomheten:

A. Midlertidig ansettelse

Arbeidstakeren er ansatt på en tidsbegrenset kontrakt. Bedriftenes adgang til å bruke denne tilknytningsformen er begrenset gjennom §58 i Arbeidsmiljøloven.

B. Innleie av arbeidskraft

Dette er et forhold mellom tre parter; innleier (kundebedrift) som er ansvarlig for organisering og ledelse av arbeid, utleier hvor arbeidstaker er ansatt og mottar lønn og arbeidstakeren. Denne tilknytningsformen kjennetegnes av at utleier stiller arbeidstaker til innleievirksomhetens disposisjon for en viss tidsperiode. Arbeidstaker kan være midlertidig (mest vanlig) eller fast ansatt hos utleier. Innleie av arbeidskraft er begrenset gjennom en ny (2000) bestemmelse i Arbeidsmiljøloven. At innleie (fra vikarbyrå) og bruk av midlertidige ansettelse er underlagt lignende begrensninger avspeiler at man i lovgivningen ser på disse tilknytningsformene som alternative virkemidler for virksomhetene. De såkalte vikarbyråene er de viktigste aktørene på utleiemarkedet. Et

viktig poeng er imidlertid at ekspansjonen hos de største vikarbyråene ikke primært har sin årsak i endringer i lovverket, men at man i større grad satser på å tilby et bredt spekter av bemanningstjenester (fra kantinedrift til rådgivning i personalspørsmål), hvor man er ansvarlig for kvaliteten på de tjenestene som blir levert. Utleie av arbeidskraft vil derfor trolig – gradvis – utgjøre en mindre andel av virksomheten.

C. Bruk av selvstendige som utfører oppdrag for bedriften.

I stedet for å ansette personer med ønsket kompetanse, kan virksomheten knytte disse til seg gjennom avtaler om oppdrag. Arbeidet blir utført av personer som er selvstendig næringsdrivende (uten egne ansatte), eventuelt ikke-ansatte lønnstakere. Man er ikke knyttet til bedriften som ansatt, med de rettigheter og plikter dette medfører, men som selvstendig oppdragstaker. Dette er en kategori med stort mangfold, hvor det ikke alltid vil være lett å trekke grensene mot et arbeidstaker-arbeidsgiverforhold. Det legges derfor begrensinger på muligheten for å benytte denne typen av kontrakter. I noen tilfeller vil denne tilknytningsformen være vanlig og akseptert innen en sektor (for eksempel media, kultur). I noen sammenhenger vil initiativet til å bruke denne formen komme fra de som innehar verdifull kompetanse. I andre sammenhenger vil økt utbredelse ha sin årsak i at virksomhetene ønsker å skyve risiko over på arbeidskraften. Skattemessige forhold kan oppmuntre til at man registrerer seg som selvstendig næringsdrivende og mottar honorar for oppdrag fra kunden, heller enn å være avlønnet som ansatt.

D. Kjøp av tjenester fra eksterne bedrifter med egne ansatte

Noen oppgaver eller funksjoner kan håndteres ved at de blir utført av eksterne tjenesteleverandører, med egne ansatte. Arbeidet blir utført av ansatte i leverandørbedriften, og gjerne i kundebedriftens lokaler. De ansatte vil da være "vanlig ansatte", og ha et fast eller midlertidig ansettelsesforhold hos sin arbeidstaker (jf. B og C. over). En rekke forhold taler for å ha dette med som en egen kategori av tilknytningsformer. For et første er "outsourcing" – en endring i organisering fra intern organisering gjennom egne ansatte til kjøp av tjenester et viktig utviklingstrekk ved bedriftsorganisering. For det andre vil det være en glidende overgang mellom innleie og kjøp av tjenester fra bedrifter med egne ansatte. Ofte vil det være vanskelig å entydig fastslå om det er kunden eller leverandør som er ansvarlig for organisering og ledelse av arbeidet. Et tredje forhold er at i den grad leverandørbedriftens ansatte utfører arbeidet hos kundebedriften, vil det være flere parter involvert når det gjelder arbeidsmiljø og sikkerhetsforhold.

3. Hvilke forhold fremmer bruken av atypiske tilknytningsformer for arbeid

Med utgangspunkt i tidligere forskning (bl.a Davis-Blake og Uzzi 1993, Kalleberg 2000 og Nesheim 2003) har vi identifisert seks uavhengige variabler som antas å påvirke om man benytter atypisk arbeidskraft.

* *Sesongsvingninger* medfører variasjon i etterspørselen etter arbeidskraft. Når bedriften trenger mer arbeidskraft antas det at man knytter til seg arbeidstakere på kortsiktige, lett-oppsigelige kontrakter.

* *Markedsusikkerhet* knyttet til kundepreferanser eller konkurrentenes handlinger stimulerer bedriften til å bruke atypisk arbeidskraft som en "buffer", som raskt kan trekkes inn i gode tider og reduseres ved sviktende etterspørsel

* *Bedriftsspesifikk kompetanse* er kompetanse som krever intern opplæring på bedriften og i liten grad vil være anvendbar i andre bedrifter. For oppgaver som krever slik kompetanse antas det at langsiktige relasjoner og fast ansettelse er regelen. For mer generell kompetanse, kreves det mindre opplæring på bedriften, noe som gjør kortsiktige kontrakter og atypiske ansettelsesformer mer aktuelle

* *Betydningen av innovasjon*: Her vil det være to ulike mekanismer. På den ene siden kan det antas at når bedriften konkurrerer på innovasjon og evnen til å utvikle nye produkter, vil man søke å beskytte bedriftens kunnskap. På den andre siden kan tilgang på ekstern kunnskap tilføre nye ideer og virke i et fruktbart samspill med egne ansatte, og dermed bidra til innovasjon og produktutvikling.

* *Betydningen av priskonkurranse*: Jo sterkere priskonkurransen er, desto større vekt vil bli lagt på kostnadsbevissthet. Atypiske tilknytningsformer kan i noen tilfeller medføre lavere kostnader enn fast ansatte, primært fordi kostnadene blir variable, ved at arbeidskraften bare benyttes i de perioder og for den tidsperiode det er nødvendig. Jo sterkere priskonkurranse, desto større omfang av atypiske tilknytningsformer for arbeid.

* *Bedriftsstørrelse*: Store bedrifter vil ha større etterspørsel etter midlertidige bemanningsløsninger. Samtidig vil man også i større grad være i stand til å håndtere internt et gitt bemanningsbehov. Sammenhengen kan antas å være avtakende, positiv.

4. Data og metode

Vi har tatt utgangspunkt i tre ulike sektorer, som antas å være forskjellige når det gjelder kompetansesammensetning; næringsmiddelindustri (NACE 15-16) elektroteknisk industri (NACE 30-33) og datatjenester (NACE 65 – 67). Det ble benyttet et stratifisert utvalg. Innenfor hver sektor ble utvalgene stratifisert etter kommunetype (sentral og perifer beliggenhet) og størrelse (5-19 ansatte og 20 eller større). Vi endte opp med et utvalg på 184 bedrifter med følgende fordeling mellom sektorene:

- næringsmiddelindustri (64)
- elektroteknisk industri (65)
- datatjenester (55).

De uavhengige variablene er målt ved at respondentene har tatt stilling til ulike påstander. En indikator er benyttet på hver variabel. En skala med fem svaralternativer er benyttet. I tillegg kommer bedriftsstørrelse som er målt ved antall ansatte. Når det gjelder de avhengige variablene har vi spurt om:

- antall midlertidige ansatte
- om man benytter innleie av arbeidskraft fra vikarbyråene
- om man benytter innleie av arbeidskraft fra andre bedrifter
- om man benytter selvstendig næringsdrivende

5. Empirisk analyse

5.1 Hvor stort er omfanget av ulike tilknytningsformer for arbeid?

Tabell 1 gir en oversikt over bruken av tilknytningsformer for arbeid i hele utvalget.

Rundt en tredjedel benytter midlertidige ansatte og begge de to typene av innleie. Over halvparten har kjøpt tjenester fra selvstendig næringsdrivende.

Tabell 1: Omfang av ulike tilknytningsformer for arbeid (%)

Midlertidige ansatte	34
Innleie fra vikarbyråer	34
Innleie fra andre bedrifter	38
Selvstendig næringsdrivende	52
	N= 184

5.2 Utvikling over tid

Hvordan har bruken av ulike tilknytningsformer for arbeid utviklet seg over tid?

Respondentene er spurt om man bruker de aktuelle formene i større grad i dag enn for tre-fire år siden. I utvalget er det en klar tendens til økt bruk av innleid arbeidskraft, både fra vikarbyråer (27 % benytter mer, 14 % mindre) og fra andre bedrifter (31 % benytter mer, 20 mindre). Det er bare mindre forskjeller for de to andre kategoriene.

Tabell 2: Endring i bruken av tilknytningsformer for arbeid

	Mer	Mindre
Midlertidige ansatte	21	24
Innleie fra vikarbyråer	27	14
Selvstendige	17	11
		N=184

5.3 Hvordan varierer bruken av tilknytningsformer for arbeid mellom sektorer?

Tabell 3 viser hvordan bedriftenes bruk av tilknytningsformer for arbeid varierer mellom sektorene. Ser vi på "totalforbruket" er det liten forskjell på sektorene. I gjennomsnitt benyttes 1,4 – 1,6 av de fire aktuelle virkemidlene. Et klart mønster kan leses ut fra tabellen: Midlertidige ansatte benyttes oftere innen næringsmiddelindustrien (45 %) enn de andre sektorene (31 og 25 %). Samtidig benyttes innleie av arbeidskraft klart mindre her (16 %, mot 49 og 51 %).

Tabell 3: Tilknytningsformer for arbeid etter sektor

	Næringsmiddel	Elektroteknisk	Datatjenester
Midlertidig ansatte	45	31	25
Innleie fra vikarbyråene	33	32	38
Innleie fra andre bedrifter	16	49	51
Selvstendig næringsdrivende	47	55	55
	N=64	N=65	N=55

5.4 Hvordan varierer bruken av tilknytningsformer for arbeid etter kommunetype

I tabell 4 er det skilt mellom sentral og perifer beliggenhet. Det er en svak tendens til at midlertidig ansatte benyttes mest i kommuner i utkantområder (38 mot 31 %), mens begge typer innleie benyttes mest av kommuner i sentrale strøk (39 % - 28 %, 42 % - 33 %). Bruk av innleie av arbeidskraft krever at man oppretter en relasjon til en tredje part, utleiebedrifter. Nærhet til utleiebedriften vil ofte være en forutsetning for å inngå slike relasjoner. For vikarbyråenes del kan forskjellen forklares ved at disse bedriftene i mindre grad vil være til stede og kunne tilby arbeidskraft i perifere strøk.

Tabell 4: Tilknytningsformer for arbeid etter kommunetype

	Sentrumskommuner	Perifere kommuner
Midlertidig ansatte	31	38
Innleie fra vikarbyråene	39	28
Innleie fra andre bedrifter	42	33
Selvstendig næringsdrivende	50	55

5.5 Hvilke faktorer påvirker bruken av tilknytningsformer for arbeid

I dette avsnittet analyserer vi om de variablene som ble framhevet i avsnitt 3 faktisk påvirker bedriftenes bruk av atypiske tilknytningsformer for arbeid. Lineær regresjonsanalyse er benyttet. For hver av de avhengige variablene analyseres først hele utvalget, deretter hver av de tre sektorene.

Tabell 5 viser resultatene for midlertidig ansatte. For hele utvalget er det ingen signifikante sammenhenger på 0,1 nivået, dvs. hvor vi med 90 % sikkerhet kan konkludere med at sammenhengen har den samme retning i populasjonen som i utvalget.

I elektroteknisk industri og innen datatjenester er det en signifikant (.01) positiv sammenheng mellom bedriftsstørrelse og bruk av midlertidige ansatte.

Tabell 5: Variasjon i midlertidig ansatte:
 Regresjonsanalyse: Standardisert regresjonskoeffisient

Uavhengig variabel	Hele utvalget	Næringsmidler	Elektroteknisk	Datatjenester
Usikkerhet	-,100	-,174	,014	,067
Sesong-svingninger	-,040	-,141	,095	,131
Bedrifts-spesifikk kompetanse	-,032	,039	,131	,015
Innovasjon	-,011	,064	-,123	-,147
Pris-konkurranse	,012	-,002	,161	-,179
Bedrifts-størrelse	-,014	-,018	,467***	,663***

N=183, R2=-,018 N=63, R2=-,046 N=64, R2=,210 N=54, R2=,399

Tabell 6: Variasjon i innleid arbeidskraft fra vikarbyråene:
 Regresjonsanalyse: Standardisert regresjonskoeffisient

Uavhengig variabel	Hele utvalget	Næringsmidler	Elektroteknisk	Datatjenester
Usikkerhet	,031	-,068	-,235	,081
Sesong-svingninger	,041	,037	,290**	-,038
Bedrifts-spesifikk kompetanse	-,050	,077	-,142	,006
Innovasjon	-,079	-,077	-,241**	,069
Pris-konkurranse	-,064	-,062	,005	-,175
Bedrifts-størrelse	-,457***	-,544***	-,456***	-,516***

N=183, R2=,197 N=63, R2=,198 N=64, R2=,241 N=54, R2=,197

Tabell 6 viser resultatene for innleid arbeidskraft fra vikarbyråene. Her ser vi at – motsatt av vi skulle forvente – reduseres sannsynligheten for å benytte dette virkemiddelet med bedriftsstørrelse. Dette gjelder for hele utvalget totalt, og for hver av sektorene. Innen

elektroteknisk industri er det to andre signifikante sammenhenger: Sesongsvingninger øker, mens betydningen av innovasjon reduserer sannsynligheten for at bedriftene benytter innleid arbeidskraft fra vikarbyråene.

Tabell 7 viser resultatene for innleie fra andre bedrifter. Det er en signifikant negativ sammenheng for bedriftsstørrelse i hele utvalget, og de to første sektorene. Innen elektroteknisk industri er det en positiv sammenheng mellom priskonkurranse og bruk av dette virkemiddelet.

*Tabell 7: Variasjon i bruk av innleide fra andre bedrifter enn vikarbyråene
Regresjonsanalyse: Standardisert regresjonskoeffisient*

Uavhengig variabel	Hele utvalget	Næringsmidler	Elektroteknisk	Datatjenester
Usikkerhet	-,067	-,010	-,026	-,202
Sesongsvingninger	,073	,049	,004	,020
Bedrifts-spesifikk kompetanse	,037	-,033	-,121	-,124
Innovasjon	-,103	-,092	-,120	,114
Priskonkurranse	,119	-,026	,223*	,106
Bedriftsstørrelse	-,131*	-,257**	-,354***	,066

N=183, R2=,030 N=63, R2=-,034 N=64, R2=,096 N=54R2=-,052

Når det gjelder bruk av selvstendige er det med et unntak ingen signifikante sammenhenger: Det er en negativ sammenheng mellom bedriftsstørrelse og dette virkemiddelet innen næringsmiddelindustrien

Tabell 8: Variasjon i bruk av selvstendige
 Regresjonsanalyse: Standardisert regresjonskoeffisient

Uavhengig variabel	Hele utvalget	Næringsmidler	Elektroteknisk	Datatjenester
Usikkerhet	,070	,010	,115	,099
Sesong-svingninger	,021	,023	-,054	,183
Bedrifts-spesifikk kompetanse	,045	,002	,071	-,173
Innovasjon	-,034	-,111	-,027	,166
Pris-konkurransen	-,028	-,171	,062	-,093
Bedrifts-størrelse	-,022	-,324**	,109	,060

N=183, R2=-,025 N=63, R2=,044 N=64, R2=-,058 N=54, R2=-,014

Samlet sett må vi trekke den konklusjon at hypotesene fra avsnitt 3 bare får begrenset støtte. Det mest entydige funnet er at sannsynligheten for at en bedrift skal benytte innleid arbeidskraft er mindre desto større bedriften er. En mulig forklaring på dette funnet er: Med økende størrelse vil det oppstå flere situasjoner med kortsiktige bemanningsbehov, pga fravær eller "lokale" arbeidstopper. Samtidig vil man i større bedrifter ha bedre muligheter til å håndtere dette internt, ved endringer i arbeidsoppgaver eller midlertidige omplasseringer. Jo større bedrifter, desto større muligheter for at det finnes ledige ressurser et sted som kan dekke et kortsiktig bemanningsbehov et annet sted i bedriften.

5.6 Krever ulike "bruksområder" for atypisk arbeid ulike forklaringer?

Vi har så langt prøvd ut ulike forklaringer på variasjon i bedriftenes bruk av atypisk arbeidskraft. Få signifikante sammenhenger er funnet. Hva kan dette skyldes? En

mulighet er at de skisserte forklaringene er for generelle, ved at det ikke skilles mellom ulike bruksområder for disse virkemidlene. Som påpekt av Nesheim (2002a,b) benyttes bedriftene atypiske tilknytningsformer for en rekke formål; knyttet til numerisk fleksibilitet, for å dekke fravær og også innen kompetansekrevende oppgaver nær bedriftens kjernevirksomhet. En hypotese kan være at ulike situasjoner krever ulike forklaringer, dvs. at determinantene for bruk av atypisk arbeid vil være forskjellige alt etter om bruken er knyttet til numerisk fleksibilitet, dekking av fravær osv.

For å prøve dette ut stilte vi bedriftene innen sektoren datatjenester mer detaljerte spørsmål om bruk av ekstern arbeidskraft, dvs de som utfører arbeid *for* bedriften uten å være ansatt *i* bedriften. Med dette menes innleid arbeidskraft, selvstendige eller ansatte hos tjenesteleverandører.

Spørsmålene skulle fange opp to områder for bruk av ekstern arbeidskraft:

- Innen eller i nær tilknytning til bedriftens kjerne, dvs. de ressurser og aktiviteter som primært er grunnlag for konkurranseevne.
- Knyttet til numerisk fleksibilitet; dvs svingninger i arbeidsmengde og etterspørsel.

I motsetning til konvensjonell visdom, viser resultatene at bedriftene i stor grad faktisk benytter eksterne i tilknytning til kjernevirksomheten. 64 % var enig i påstanden "Noen av de eksterne tilfører spesialkompetanse innen nøkkelområder for bedriften". 58 % var enig i påstanden "Noen av de eksterne arbeider sammen med våre ansatte på oppdrag

for viktige kunder", mens 46 % var uenig i at "eksterne arbeider primært med oppgaver som krever liten kompetanse". Disse funnene er nærmere diskutert i Nesheim (2002).

Samtidig var 54 % enig i påstanden om at eksterne blir benyttet ved svingninger i etterspørsel og arbeidsmengde.

I dette utvalget ble altså ekstern arbeidskraft benyttet både innen bedriftens kjerne og knyttet til ønske om numerisk fleksibilitet. Spørsmålet blir da om graden av bruk på de to områdene samvarierer med de samme eller forskjellige uavhengige variabler.

Tabell 9 og 10 viser resultatene fra regresjonsanalysen for de to avhengige variablene. Her vises resultatene for de modellene som gir best tilpasning for hver avhengig variabel.

Fra tabell 9 ser vi at bruk av eksterne i kjernevirksomheten samvarierer positivt med den betydning innovasjon og produktutvikling har for konkurransevnen. De andre sammenhengene er ikke-signifikante. Dette funnet indikerer at i disse markedene benytter bedriften ekstern kompetanse bevisst for innovasjons- og produktutviklingsformål (Nesheim 2002).

Tabell 9: Variasjon i bruk av ekstern arbeidskraft innen kjernevirksomheten. Regresjonsanalyse med standardisert regresjonskoeffisient. Sektor: Datatjenester.

	Beta
Bedriftsstørrelse	,257
Innovasjon	,405*
Priskonkurranse	-,261
Mangel på arbeidskraft	,306

N=25 R²=25

I tabell 10 er det samvariasjon mellom bruk av eksterne ved svingninger i etterspørsel og arbeidsmengde og tre avhengige variabler; mangel på arbeidskraft, sesongsvingninger og bedriftsspesifikk kompetanse. De to første sammenhengene er i samsvar med "tradisjonell" forskning på dette området, mens det siste funnet er overraskende, bl.a. ut fra transaksjonskostnadsteori.

Tabell 10: Variasjon i bruk av ekstern arbeidskraft ved svingninger i etterspørsel og arbeidsmengde. Regresjonsanalyse med standardisert regresjonskoeffisient. Sektor: Datatjenester.

	Beta
Bedriftsstørrelse	,002
Mangel på arbeidskraft	,479***
Sesongsvingninger	,490***
Bedriftsspesifikk kompetanse	-,288*
Andel fagorganiserte	-,237

N=35, R²=.248

Hovedfunnet er dermed at ulike faktorer forklarer bruken av ekstern arbeidskraft innen bedriftens kjerne sammenlignet med bruk knyttet til numerisk fleksibilitet. Betydningen av innovasjon er en determinant for det første bruksområdet, men ikke det andre. Mangel på arbeidskraft, sesongsvingninger og bedriftsspesifikk kompetanse er determinanter for det andre bruksområdet, men ikke det første. Disse funnene åpner for videre forskning om differensierte forklaringer knyttet til ulike bruksområder av atypisk arbeidskraft.

Konklusjon

I dette arbeidsnotatet har vi analysert bruk av atypiske tilknytningsformer for arbeid i tre næringssektorer; næringsmiddelindustri, elektroteknisk industri og datatjenester. Bruken av innleid arbeidskraft har økt de tre-fire siste årene. Videre er det totalt sett er det liten forskjell mellom sektorene når det gjelder hyppigheten. Samtid benyttes midlertidige ansatte hyppigst og innleie i minst grad i næringsmiddelindustrien. Det er en tendens til at midlertidige ansatte benyttes mest i utkantkommuner, mens innleie benyttes mest i sentrale strøk av landet.

Regresjonsanalysen gir i liten grad signifikante sammenhenger. En mulig forklaring på dette er at det ikke skilles mellom ulike bruksområder for atypisk arbeidskraft. Analysen av determinanter for bruk innen strategisk kjerne vs bruk knyttet til numerisk fleksibilitet gir støtte til en slik tilnærming. Mens bruk av eksterne innen kjernevirksomheten samvarierer med innovasjonsstrategi, samvarierer det andre bruksområdet med mangel på arbeidskraft, sesongsvingninger og bedriftsspesifikk kompetanse.

Litteratur:

Davis-Blake, A. & B. Uzzi (1993): «Determinants of employment externalization: A study of temporary workers and independent contractors», *Administrative Science Quarterly*, 38: 195-223.

Kalleberg, A. (2000): "Non-standard employment relations: Part-time, temporary and contract work", *Annual Review of Sociology*, 26: 341-365.

Nesheim, T. (2002): Challenging conventional wisdom on atypical work. SNF-arbeidsnotat 31/02.

Nesheim, T. (2003). Ti teser om den fleksible bedrift. Kommer som arbeidsnotat.