

AFI-rapport 1/2015

**AFI**

Arbeidsforskningsinstituttet

HØGSKOLEN I OSLO  
OG AKERSHUS

Ann Cecilie Bergene, Cathrine Egeland  
Per Bonde Hansen og Christin Thea Wathne

## Når unntaket blir en del av regelen

En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelses



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet 2015  
© Work Research Institute  
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen utover det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-351-3  
ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet  
Høgskolen i Oslo og Akershus  
Pb. 4 St. Olavs plass  
0130 Oslo

Work Research Institute  
Oslo and Akershus University College  
of Applied Sciences  
P.O.Box 4 St. Olavs plass  
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00  
E-post: [afi@afi.no](mailto:afi@afi.no)  
Webadresse: [www.afi.no](http://www.afi.no)

Publikasjonen kan bestilles eller lastes ned fra <http://www.afi.no>

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

*Temaområde*

Samfunn, arbeidsliv og politikk

*Rapport nr.:*

1/2015

*Tittel:*

Når unntaket blir en del av regelen.

*Dato:*

Januar 2015

En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelse.

*Forfatter(e):*

Ann Cecilie Bergene, Cathrine Egeland, Per Bonde Hansen og  
Christin Thea Wathne

*Antall sider:*

77

*Resymé:*

I Norge i dag jobber omlag 9 prosent av de sysselsatte i midlertidige stillinger. I andre land i Europa er dette tallet mye høyere. Norge regnes som et land med relativt sterkt stillingsvern for både fast og midlertidig ansatte.

Hovedproblemstillingen for dette arbeidet har vært om det å øke adgangen til å ansette midlertidig vil innebære en styrking eller en svekkelse av individers og gruppers arbeidslivstilknytning.

Denne kunnskapsoversikten gjennomgår bidrag som belyser denne problemstillingen fra både norsk og internasjonal forskning. Rapportens selvstendige bidrag er å sortere i det eksisterende kunnskapsgrunnlaget på den ene siden, og å åpne og løfte dagens debatt om midlertidighet i Norge på den andre.

For å tilnærme oss problemstillingen og å sortere i forskningslitteraturen har vi operert med to hovedperspektiver; integreringsperspektivet på den ene siden, og innelåsningsperspektivet på den andre. Innenfor begge perspektivene trekkes det frem ulike mekanismer. Innenfor integreringsperspektivet finner vi springbrettmekanismen og teorier om at midlertidige ansettelse fungerer som en inngangsport eller bro inn i arbeidslivet, samt screeningmekanismen. Innenfor innelåsningsperspektivet er segmenteringsteori den dominerende tilnærmingen, men vi har også trukket frem signaleffekten og svingdørseffekten.

Når det gjelder disse ulike tilnærmingene til overganger inn og ut av, samt innad i, arbeidsmarkedet finnes det ikke i forskningslitteraturen tegn på noen entydig effekt av midlertidighet. Midlertidighet som fenomen er tvert imot kompleks.

*Emneord:*

Midlertidighet, arbeidsliv, springbrett, segmentering, fleksibilitet, kjønn, standardarbeidsforholdet.

## Forord

Unio fikk tildelt FARVE-midler for 2014 til prosjektet "Midlertidighet - veien mot fast ansettelse?", som ble gjennomført av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved Høgskolen i Oslo og Akershus i løpet av 2014. De involverte forskerne ved AFI har vært Ann Cecilie Bergene, Per Bonde Hansen, Cathrine Egeland (prosjektleder) og Christin Thea Wathne.

UNIO har ikke ønsket innflytelse når det gjelder funn eller perspektiver som presenteres i rapporten og har ikke involvert seg i prosjektgjennomføringen annet enn administrativt. Ingen arbeidsgiverorganisasjoner har vært involvert i utformingen eller gjennomføringen av prosjektet.

Fra UNIO vil vi gjerne takke tidligere fagsjef Jon Olav Bjergene, som i sin tid tok initiativ til prosjektet, samt Åshild Olaussen og Henrik Dahle. Fra AFI har instituttdirektør Arild H. Steen bidratt med nyttige innspill til rapportutkastet. Vi vil også takke Hallvard Berge for både kritiske og konstruktive kommentarer.

Arbeidsforskningsinstituttet, januar 2015.

## Innhold

Forord

Sammendrag

1. Innledning.....	1
2. Metode.....	5
3. Midlertidighet som fenomen .....	7
Midlertidighet - utbredelse .....	7
Standardarbeidsforholdet.....	8
Midlertidighetens kulturelle drivkrefter .....	9
Midlertidighet i «kunnskapssamfunnet» .....	11
4. Regulering.....	15
Effekter av reguleringsendringer .....	20
Institusjonalisering av midlertidighet.....	25
5. Overganger.....	29
Integreringsperspektivet .....	32
Innelåsningsperspektivet .....	37
Stillingsvernets effekt på overganger.....	48
Arbeidsgivers motivasjon .....	50
6. Konsekvenser og opplevelse av midlertidighet .....	52
Velferd, inntekt og fattigdom.....	52
Helseeffekter .....	54
Kjønn og midlertidighet.....	57
7. Avslutning.....	60
Appendiks.....	68
Referanser .....	70

## Sammendrag

I Norge i dag jobber omlag 9 prosent av de sysselsatte i midlertidige stillinger. I andre land i Europa er dette tallet mye høyere. Norge regnes som et land med relativt sterkt stillingsvern for både fast og midlertidig ansatte.

Hovedproblemstillingen for dette arbeidet har vært ***om midlertidighet innebærer en styrking eller en svekkelse av individers og gruppers arbeidslivstilknytning.***

Denne kunnskapsoversikten gjennomgår en rekke problemstillinger, empiriske funn, diskusjoner og perspektiver på denne problemstillingen fra både norsk og internasjonal forskning. Rapportens selvstendige bidrag er å sortere i det eksisterende kunnskapsgrunnlaget på den ene siden, og å åpne og løfte dagens debatt om midlertidighet i Norge på den andre.

For å tilnærme oss spørsmålet om midlertidighet innebærer en styrking eller en svekkelse av individers og gruppers arbeidsmarkedsdeltakelse og for å sortere i forskningslitteraturen har vi operert med to hovedperspektiver; integreringsperspektivet, som vektlegger styrkingen av arbeidsmarkedsdeltakelsen, og innelåsningsperspektivet, som opprettholder at individers og gruppers arbeidslivstilknytning svekkes med midlertidighet. Innenfor begge perspektivene trekkes det frem ulike mekanismer. Innenfor integreringsperspektivet finner vi springbrettmekanismen og teorier om at midlertidige ansettelser fungerer som en inngangsport eller bro inn i arbeidslivet, samt screeningmekanismen. Innenfor innelåsningsperspektivet er segmenteringsteori den dominerende tilnærmingen, men vi har også trukket frem signaleffekten og svingdørseffekten som særegne mekanismer.

Når det gjelder disse ulike tilnærmingene til overganger inn og ut av, samt innad i, arbeidsmarkedet finnes det ikke i forskningslitteraturen tegn på noen entydig effekt av midlertidighet. Midlertidighet som fenomen er tvert imot *komplekst*; midlertidighet påvirker aktører i arbeidsmarkedet på mange måter avhengig av øvrige reguleringsforhold, konjunktursvingninger, kulturell og politisk kontekst osv. Vi har dermed kommet til bidraget i form av å åpne opp og løfte debatten.

For det første har vi diskutert den senere tids oppmykning av regulering av midlertidige ansettelser som en *institusjonalisering*. Dette innebærer at fenomenet som tidligere var regulert som "avvik" eller "unntak" normaliseres og anerkjennes, og får en regulert *funksjon* innenfor *normalen* eller *standard*. Vi hevdet at flexicurity-tankegangen og tilrettelegging for screening gjennom midlertidige ansettelser kan tjene som konkrete eksempler på en slik institusjonalisering.

For det andre har vi vist at til tross for få entydige svar fremstår det som enighet om at *delvise reformer*, det vil si reformer som myker opp regelverket med tanke på midlertidige ansettelser mens faste ansettelser forblir uberørte, i beste fall er *suboptimale*, og i verste fall virker mot

sin hensikt dersom denne er å inkludere flere arbeidstakere i arbeidsmarkedet, som f.eks. den sittende regjeringen Solberg hevder er intensjonen med sine foreslåtte endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidige ansettelser og inn-/utleie fra bemanningsforetak. Det blir på den ene siden påpekt at fullstendige reformer har større effekt på den totale sysselsettingen, mens det på den andre blir hevdet at det skjer en todeling og institusjonalisering av en segmentering på arbeidsmarkedet. For eksempel vil delvise reformer sørge for at en kjernegruppe opprettholder sin posisjon, mens periferien får svakere regulering.

For det tredje viser denne rapporten at kunnskapsgrunnlaget når det gjelder hvilken funksjon og konsekvens midlertidige ansettelser er tynt på grunn av manglende *metodisk* mangfold. Et viktig aspekt i både utbredelse og konsekvenser av å øke adgangen til å ansette midlertidig er arbeidsgiveres eventuelle *motivasjon* for å benytte seg av denne muligheten. Det foreligger lite kvalitativ forskning som kan fortelle oss noe om både arbeidsgivernes motivasjon for å ansette midlertidig og også *arbeidstakernes* motivasjon for å akseptere det å være midlertidig ansatt. Vi har argumentert for at arbeidsgivernes motivasjon for å ansette midlertidig henger sammen med og kan ikke ses isolert fra effekten av midlertidighet for arbeidstakerne.

For det fjerde blir kunnskapsgrunnlaget sprikende fordi studiene er gjort på et svært politisk område, og få forskere posisjonerer seg tydelig i forhold til dette. Det er dermed også en *vitenskapsteoretisk* utfordring. Dette kan vi se i at selv om mange av studiene er samstemte i at om lag halvdelen av individene i midlertidige stillinger i Europa etter hvert oppnår en mer stabil tilknytning til arbeidsmarkedet, fører dette til ulike tilnærminger og konklusjoner. Hvordan skal denne halvdelingen tolkes? Er glasset halvfullt eller halvtomt? Det er med andre ord mulig å tolke det statistiske datamaterialet som produseres om effekten av midlertidighet både som uttrykk for at midlertidighet med tiden fører til fast ansettelse og til det motsatte.

Midlertidighet er med andre ord mer et spørsmål om politikk, eller rettere sagt *ideologi*, enn et spørsmål om kunnskap. Dette kan også illustreres med de foreslåtte endringene i Norge, som gjøres til tross for at foreliggende kunnskap tyder på at det nåværende reguleringsregimet i Norge fungerer mer inkluderende og sysselsettingsskapende enn reguleringsregimene i de øvrige nordiske landene, hvor Sverige og Finland, som i størst grad ligner det regjeringen Solberg foreslår, kommer dårligst ut.



## 1. Innledning

I Norge i dag jobber omlag 9 prosent av de sysselsatte i midlertidige stillinger.<sup>1</sup> I andre land i Europa er dette tallet mye høyere. OECDs Employment Outlook 2013 viser at over 16 prosent av de sysselsatte i Sverige er i midlertidige ansettelse. Polen og Spania er på topp når det gjelder midlertidighet med henholdsvis 27 og 24 prosent. Sammenlignet med andre land har Norge altså en moderat andel sysselsatte i midlertidige stillinger.

Partene i arbeidslivet, politikere og forskere har ulike syn på hvilken betydning midlertidighet har for personers og gruppers arbeidslivstilknytning. Uenigheten dreier seg om man i Norge, ved å begrense arbeidsgivernes adgang til å ansette personer i midlertidige stillinger, *hindrer* individer og grupper i oppnå arbeidserfaring i en midlertidig stilling som vil kunne lede til *varig og stabil* arbeidslivstilknytning på sikt, eller om restriksjonene knyttet til midlertidighet i stedet bør oppfattes som et *vern* for arbeidstakerne mot manglende jobbsikkerhet og dermed et vern mot en *ustabil* arbeidslivstilknytning.

Uenighetene er i løpet av det siste året (2014) blitt spesielt tydelige fordi den sittende regjeringen Solberg har foreslått endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak. I innledningen til regjeringens høringsnotat begrunnes endringsforslaget blant annet på denne måten:

«Regjeringen ønsker et trygt, fleksibelt, familievennlig og inkluderende arbeidsliv. Faste ansettelser skal være hovedregelen i et arbeidsliv som skal være preget av trygge og anstendige arbeidsvilkår. Samtidig er det behov for å gjøre det lettere for flere å prøve seg i arbeid. Mange sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet. Personer som av ulike årsaker har redusert arbeidsevne og usikker produktivitet opplever at det kan være vanskelig å oppnå ansettelse. En av grunnene til dette kan være at arbeidsgivere er bekymret for kostnader ved eventuell feilansettelse og eventuell oppsigelse. Det tilsier at det er behov for virkemidler som kan bidra til å redusere arbeidsgivernes usikkerhet ved ansettelser. Derfor vil regjeringen legge til rette for et åpent arbeidsliv, blant annet gjennom å utvide adgangen til bruk av midlertidige ansettelser. I dag er adgangen til midlertidige ansettelser etter arbeidsmiljøloven begrenset og regelverket er vanskelig å forstå. En utvidet adgang til midlertidige ansettelser kan bidra til å redusere arbeidsgivers risiko, og kunne gjøre det lettere å øke tilbudet av jobber. Midlertidig ansettelse kan i en del tilfeller fungere som et springbrett inn i arbeidslivet for personer som står utenfor» (*Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak 2014:5*).

---

<sup>1</sup> Tall fra ssb.no



Mens regjeringen her argumenterer for en endring som vil utvide adgangen til bruk av midlertidige ansettelser med henvisning til de mulige positive effektene dette kan ha for så vel personer med «reduert arbeidsevne og usikker produktivitet», arbeidsgivere, familien og arbeidslivet som sådan, har blant andre LO (2014) avvist regjeringens endringsforslag med en argumentasjon som tilbakeviser den såkalte springbretteffekten ved hjelp av OECD Employment Outlook for 2013 og 2014. OECD Employment Outlook 2014 påpeker blant annet en økende bekymring knyttet til segmentering fordi selv om midlertidige ansettelser kan fungere som springbrett for enkelte arbeidstakere, spesielt blant unge, er overgangsraten fra midlertidig til fast ansettelse så lav at skillet befester seg over tid (OECD 2014).

Både regjeringen i sitt lovendringsforslag og regjeringens kritikere gjør bruk av forskningsbasert kunnskap i sine argumentasjoner.

Vi mener at det er behov for å kaste mer lys over flere av forutsetningene, forventningene, påstandene og forhåpningene som legges for dagen når det gjelder midlertidighet. På denne bakgrunn har vi utarbeidet en kunnskapsoversikt som tar for seg en rekke problemstillinger, empiriske funn, diskusjoner og perspektiver på midlertidighet fra både norsk og internasjonal forskning som kan bidra til å både åpne og løfte dagens debatt om midlertidighet i Norge.

Det er blitt påpekt, som vi akkurat har sett også i regjeringens høringsnotat, at mye av den internasjonale forskningen som foreligger om midlertidighet tar utgangspunkt i arbeidsmarkeder, arbeidsliv og reguleringskontekster som til dels er svært forskjellige fra det norske og at det dermed blir vanskelig å si noe om hva økt adgang til å ansette midlertidig har å si for norsk arbeidsliv, norske arbeidsgivere og norske arbeidstakere. Det å vektlegge nasjonal kontekst kan ha noe for seg hvis man utelukkende ser etter bestemte, isolerte effekter av midlertidighet for på denne bakgrunn å si noe om hva som kan komme til å skje om det finner sted en endring i regelverket i Norge. Det er imidlertid ikke hensikten med denne kunnskapsoversikten. Hensikten med denne kunnskapsoversikten er å vise at midlertidighet ikke bare bør studeres sett i lys av hvilke isolerte effekter tidsavgrensede ansettelsesforhold har og kan få i en bestemt, nasjonal kontekst, men å vise at midlertidighet kanskje nettopp er et spørsmål om kontekst i vid forstand; politisk, økonomisk, kulturelt og historisk. Ingen av disse forholdene kan eller bør isoleres til Norge eller såkalte norske forhold. I likhet med mange andre samfunnsproblemer tjener også midlertidighetsdebatten på å kunne inkludere funn og perspektiver fra internasjonal forskning. Ikke nødvendigvis for å kunne sammenligne eller komme med spådommer om fremtiden, men for å kunne si *mer* om midlertidighet enn hva som kan sies når det avgrenses til norske forhold.

Hovedsporene i debatten om midlertidighet dreier seg om konsekvensene av midlertidighet: fungerer midlertidighet integrerende ved at arbeidstakere får prøvd seg i arbeidslivet, eller innelåsende, ekskluderende og segmenterende ved at arbeidstakeren fanges i en serie av

midlertidige stillinger i ytterkanten av arbeidsmarkedets mer regulerte soner. Forskningslitteraturen om midlertidighet peker ikke på en entydig effekt av midlertidighet. Midlertidighet som fenomen er tvert imot *komplekst*. Det er derfor et behov for en kunnskaps-oversikt som *åpner opp og sorterer* i kunnskapsgrunnlaget for midlertidighetsdebatten.

Resultatet som vi presenterer i denne rapporten er dermed *ikke* en liste over mer eller mindre *entydige* og *objektive* svar på om midlertidighet kan fungere som springbrett for utsatte grupper eller om midlertidighet utgjør en trussel mot arbeidstakernes interesser. Snarere viser kunnskapsoversikten først og fremst at det *i liten grad finnes forskningsmessig enighet og entydige svar når det gjelder midlertidighet*. Med andre ord viser litteraturen på området at bildet er svært sammensatt og i endring.

Det overordnede spørsmålet som kunnskapsoversikten skulle bidra til en belysning av har fra starten av vært:

***Innebærer midlertidighet en styrking eller en svekkelse av individers og gruppers arbeidslivstilknytning?***

Forskningslitteraturen om hvorvidt midlertidig arbeid fungerer som blindgater, springbrett eller broer inn i arbeidslivet spriker i ulike retninger. Det er funnet like store variasjoner mellom jobbkarakteristika og egenskaper ved de ansatte som mellom ulike typer av midlertidig arbeid (Family Economics & Nutrition Review 1999). Noe av årsakene til de ulike funnene og konklusjonene handler om hvem som utgjør forskningsobjektene (for eksempel eldre/ynge, kvinner/menn, arbeidstakere med ulikt utdanningsnivå) og forskningsdesign (for eksempel studiens tidsspenn, om man tar hensyn til kvaliteten og stabiliteten i de nye permanente jobbene, operasjonalisering og rammeverk). I tillegg til at forskningsdesign og forskningsfokus farger resultatene, spiller også de politiske og kulturelle kontekstene i landene som undersøkes inn. For eksempel har det vist seg at høye oppsigelseskostnader og sterke rettigheter til sosiale ytelser kan hemme sannsynligheten for arbeidsledige å få fast ansettelse (Casquel & Cunyat 2008). På samme måte vil forskjeller i utdannings- og pensjonssystem påvirke tilbud av arbeidskraft og dermed arbeidsmarkedene (Svalund 2013b). Ulikt stillingsvern i ulike land fører til forskjellig grad av mobilitet, både fra arbeidsledighet til arbeid, og fra midlertidig til fast ansettelse (Svalund 2013b). De studiene som er gjort i Norge viser at flertallet av midlertidig ansatte, som forble i arbeid, oppnådde fast ansettelse i løpet av en toårsperiode (Nergaard 2004) eller en fireårsperiode (Skollerud 1997).

Rapporten er delt inn i fem kapitler. Det første kapitlet omhandler midlertidighet som kulturelt, politisk og historisk fenomen. Deretter følger et kapittel om effekter av reguleringsendringer knyttet til midlertidighet. I kapitlet etter tar vi for oss effekter av midlertidig ansettelse på karriereforløp og overganger inn i eller ut av, samt innad i, arbeidslivet. Dette følges opp av et kapittel om ulike konsekvenser av midlertidighet for enkeltindividers og

grupper av arbeidstakeres liv og tilværelse. Vi avslutter med et kapittel som for først oppsummerer kunnskapen som fremkommer i de foregående kapitlene og som dernest munner ut i formuleringen av fire utfordringer som vi mener den videre forskningen på og debatten om midlertidighet står overfor.

## 2. Metode

På bakgrunn av det overordnede spørsmålet utarbeidet vi en liste over søkeord og søkestrenger som vi foretok systematiske søk på i en rekke databaser. Etter å ha gjort noen stikkprøver i databaser som er tilgrensende samfunnsvitenskapelig forskning, landet vi på å gjøre søk i følgende syv databaser:

- EBSCO Host/Academic Search Premier
- Jstor
- Taylor and Francis
- Wiley Inter Science
- SAGE
- ISI Web of Science
- Universitetsforlaget
- Bibsys/Betasøk
- NORA

Som søkeord brukte vi "temporary" og "fixed-term" i kombinasjon med "work", "worker(s)", "workforce", "labour", "contracts" og "employment". Det samme gjorde vi med de mindre presise begrepene "precarious", "atypical" og "contingent". I søkestrengene kombinerte vi disse med utfall som "stepping stone", "recruitment", "flexibility", "experiences", "(in)security" og "segmentation" (for hele listen, se appendiks). Når det gjelder begrepsbruk har vi i all hovedsak valgt å bruke samme begrep som er brukt i bidragene, oversatt til norsk. Det betyr at hvis et bidrag for eksempel omhandler "precious work" har vi valgt å bruke begrepet "usikkert arbeid", eller hvis et bidrag omtaler "non-standard employment relations" har vi valgt ikke-standardarbeidsforhold. Begreper som «fleksibelt» eller «svakt vern» er også videreført fra artikler hvor disse begrepene er brukt og skal ikke leses som uttrykk for en vurdering fra vår side.

Etter det første, systematiske søket gikk vi videre med enkelte usystematiske søk på enkeltartikler eller emneord, og vi tok stikkprøver basert på referanselisten i artikler som i seg selv inneholdt en litteraturgjennomgang. Grunnen til dette var at vi både i gjennomlesningen og gjennom kolleger fikk indikasjoner på og råd om enkelte forskningsbidrag som ikke var tatt med i det første søket.

Vi endte opp med et bibliotek bestående av 340 bidrag. Vi gjennomgikk deretter samtlige abstract og avgrenset på denne bakgrunn et utvalg på rundt 100 artikler (se referanseliste) av bidrag som vi fant mest egnede for prosjektet. Vi har blant annet valgt å ikke inkludere bidrag fra kontekster som er svært ulike den norske, for eksempel bidrag som omhandler ansettelsesformer og uformell sektor i såkalte utviklingsland. Bidragene er, som det fremgår av

referanselisten, hentet fra tidsskrift innenfor flere fagfelt, inkludert økonomi, organisasjonspsykologi, medisin, arbeidsmiljø, politisk økonomi, sosialforskning, adferdsforskning, arbeidsrett og "industrial relations".

For å sikre systematikk i søket og vitenskapelig kvalitet i litteraturtilfanget avgrenset vi det til artikler i norske og internasjonale fagfelleverderte tidsskrifter. Det er blitt påpekt, også som vi akkurat har sett i regjeringens høringsnotat, at mye av den internasjonale forskningen som foreligger om midlertidighet tar utgangspunkt i arbeidsmarkeder, arbeidsliv og reguleringskontekster som til dels er svært forskjellige fra det norske og at det dermed blir vanskelig å si noe om hva økt adgang til å ansette midlertidig har å si for norsk arbeidsliv, norske arbeidsgivere og norske arbeidstakere. Dette kan ha noe for seg hvis man utelukkende ser etter bestemte, isolerte effekter av midlertidighet for på denne bakgrunn å si noe om hva som kan komme til å skje om det finner sted en endring i regelverket i Norge. Det er imidlertid ikke hensikten med denne kunnskapsoversikten. Hensikten med denne kunnskapsoversikten er å få frem kunnskap om fenomenet midlertidighet og problemstillinger, funn og perspektiver knyttet til dette, snarere enn isolerte effekter av midlertidighet i en isolert norsk kontekst.

Litteraturen som rapporten bygger på omfatter både kvantitative og kvalitative studier av ulike typer data. Vi har ikke inkludert en rapportering av eller foretatt en systematisk vurdering av metodene som er brukt i de ulike bidragene, men har gått ut i fra at en tilstrekkelig kvalitetssikring har funnet sted av fagfellene i forkant av hver enkelt publisering. De som er spesielt interessert i metode oppfordres til å lese enkeltbidragene som finnes i den vedlagte referanselisten.

Avgrensningene som er foretatt med hensyn til egnethet og relevans for kunnskapsoversikten er foretatt ut i fra våre egne vurderinger knyttet til kvalitet, perspektivering, variasjon, klarhet og refleksjon når det gjelder midlertidighet som fenomen. Vi har dermed ikke laget en altomfattende og systematisk kunnskapstatus som kan brukes til å utpeke entydige funn og tendenser når det gjelder midlertidighet. Dette skyldes både at studiene som i dag finnes beskriver til dels svært forskjellige kontekstuelle forhold og i tillegg gjør bruk av ulike metoder som gjør sammenligning og årsaksforklaring både vanskelig og til dels uforsvarlig.

### 3. Midlertidighet som fenomen

#### Midlertidighet - utbredelse

Midlertidige ansettelser, definert til å gjelde når det foreligger en arbeidsavtale som spesifiserer at arbeidsforholdet opphører enten en bestemt dato, når en bestemt oppgave er gjort eller når en bestemt hendelse inntreffer, utgjør en viktig og økende del av den totale sysselsettingen i mange OECD-land, og antallet slike ansettelser har siden 1980-tallet økt betraktelig i EU og Nord-Amerika (Bentolila et al. 1994, Fang & MacPhail 2008, Vosko 2008, Leschke 2009, Jahn et al. 2012). For eksempel, mens 4 prosent var midlertidig ansatt i EF i 1983, hadde andelen økt til 10 prosent allerede i 1991 (Bentolila et al. 1994). Siden årtusenskiftet har midlertidige ansettelser blitt etablert som en betydningsfull tilknytningsform. Kvinner, unge, etniske minoriteter, innvandrere og ufaglærte blir trukket frem som overrepresenterte blant midlertidig ansatte (Vosko 2008, Portugal & Varejao 2009, Jahn et al. 2012). Baranowska et al. (2011) finner i tillegg at midlertidig ansettelser er mer utbredt blant arbeidstakere i rurale strøk, og at unge arbeidstakere med foreldre med høyere utdanning har lavere risiko for midlertidig ansettelse i Polen. Det sistnevnte forklares med at unge med foreldre høyt i det sosiale hierarkiet har "råd" til å takke nei til midlertidige ansettelser, mens unge som ikke kan forvente økonomisk støtte fra foreldrene i større grad aksepterer slike ansettelser (Baranowska et al. 2011). I Portugal og Varejao (2009) sin studie viser alder seg som utslagsgivende for sannsynligheten for å bli tilbudt midlertidig eller fast ansettelse.

Jahn et al. (2012) finner at utbredelsen har økt betraktelig i Italia og Tyskland som er blant de landene som har gjort størst endringer i reguleringen av midlertidige ansettelser i perioden 1996-2008. Spania utmerker seg også, og landet har siden 1980-tallet gjennomført raske og omfattende endringer i stillingsvernet for å oppnå et (mer) fleksibelt arbeidsmarked, fra en situasjon som blir betegnet som "svært rigid" (Golsch 2003). Dette har hovedsakelig skjedd i form av å øke adgangen til å ansette midlertidig (Golsch 2003). Ifølge Nunziata og Staffolani (2007) henger en økning i midlertidige ansettelser sammen med et sterkere stillingsvern blant fast ansatte. Dette er noe vi vil komme tilbake til senere i rapporten. På grunn av disse, i denne sammenhengen "ekstreme" erfaringene i Spania, er mange av de publiserte analysene nettopp derfra. Polen ligger, som nevnt, også i tet når det gjelder andelen midlertidig ansatte, og forekomsten er spesielt høy blant nykommere på arbeidsmarkedet (Baranowska et al. 2011). Dette er resultatet av en sterk vekst de senere årene; mens andelen midlertidig ansatte var under 10 prosent ved årtusenskiftet, er nå bortimot én av tre ansatt midlertidig (Baranowska et al. 2011). Polen har imidlertid valgt, som vi skal se er i tråd med andre europeiske land, å i stor grad beholde stillingsvernet for kjernen, hvilket gjør andelen med midlertidig ansettelse så høy som 67 prosent blant arbeidstakere i aldersgruppen 15-29 år (Baranowska et al. 2011).

Det er samtidig viktig å huske at å fokusere på andeler gjør at vi kun ser toppen av isfjellet fordi vi mister bevegelser mellom å være i arbeid, å være arbeidsledig og å ikke delta på

arbeidsmarkedet av syne (Bentolila et al. 1994). Dette skal vi vende tilbake til i kapitlet om overganger.

### Standardarbeidsforholdet

Hvilke konsekvenser en økt adgang til å ansette midlertidig har for arbeidstakere må ses i forhold til den øvrige reguleringen av arbeidslivet generelt og de ulike tilknytningsformene spesielt. Forholdet mellom reguleringer og konsekvenser, både for arbeidsmarkedet og for arbeidstakerne, må forstås som dynamisk og betinget av skiftende (historiske) sosiale, kulturelle, økonomiske og politiske forhold. Vi vil i dette underkapitlet dvele litt ved det såkalte standardarbeidsforholdet fordi det konstituerer midlertidighet som fenomen. Ifølge Vosko (2008) står begrepet "standardarbeidsforholdet" i skjæringspunktet mellom sosiale normer på den ene siden, og styringsmekanismer og regulering av arbeidsmarkedet på den andre.

Standardarbeidsforholdet eller SER (standard employment relation) fikk sin utbredelse etter andre verdenskrig og kan defineres som fast ansettelse i fulltidsstilling hos én arbeidsgiver, hvor arbeidstakeren jobber på en arbeidsplass eid av arbeidsgiver og under sistnevntes ledelse (Vosko 2008). Det forbindes videre med høy organisasjonsgrad, tilgang til sosiale goder og rettigheter i velferdsstaten (Vosko 2008). Standardarbeidsforholdet ble med andre ord det normative referansepunktet for utviklingen av sosial- og arbeidsmarkedspolitikken. Dette medførte at fast heltidsarbeid, som tidligere hadde vært et atypisk arbeidsforhold, ble det typiske arbeidsforholdet. Dette medførte relativt høy grad av jobb- og inntektssikkerhet for arbeidstaker, men også en stabilitet for arbeidsgiver. I etterkrigstiden var med dette standardarbeidsforholdet en kilde til sikkerhet og en rettighetsutløsende status for mannlige arbeidstakere og de han forsørget.

Standardarbeidsforholdet som norm og praksis er en historisk, geografisk og sosialt kontingent konstruksjon, og det har vært gjenstand for forhandlinger i flere omganger. For det første blir denne ansettelsesformen omtalt som "standard" fordi den hadde stor utbredelse. For det andre er det gode grunner til å se nærmere på grenseoppgangen mellom det som regnes som "standard", "ordinært" eller "normalt" fordi det skaper og skapes av det som er "alternativt", "unntak" og "atypisk". Standardarbeidsforholdet er, som begrepet impliserer, standarden andre ansettelsesformer måles opp mot. Endrede oppfatninger av hva som for eksempel er "atypisk" eller "unntak" vil både redefinere og utfordre standardarbeidsforholdet, fordi det er med på å endre hva som regnes som "standard" og dermed, som vi skal se under, kanskje også folks forståelse, oppfatninger og forventninger knyttet til arbeid.

Som vi var inne på og skal komme tilbake til er standardarbeidsforholdet også en kjønnnorm ved at det i utgangspunktet var assosiert med en mannlig forsørgernorm og en kvinnelig omsorgsnorm som tok form i en arbeidsdeling mellom lønnet og ulønnet arbeid. Dette ble opprettholdt av staten, arbeidsgiverne og fagforeningene både juridisk, politisk og sosialt. Standardarbeidsforholdet bør slik sett forstås som et samspill mellom sosiale normer og reguleringen av arbeidsmarkedet (Vosko 2008).



Stone (2012) stiller spørsmålet om standardarbeidsforholdet har fått mindre utbredelse enn tidligere, og baserer sitt svar på data fra ti land (Australia, Japan, USA, Spania, Italia, Tyskland, Nederland, Danmark, Storbritannia og Frankrike). Tre aspekter undersøkes: veksten i atypiske kontrakter (for eksempel midlertidige arbeidsavtaler, innleie, nulltimerskontrakter og selvstendig næringsdrivende), reduksjonen i fartstid blant arbeidstakere i én og samme bedrift og en synkende i organisasjonsgrad og tariffavtaledekning.

Overordnet viser Stones funn at alle disse aspektene har endret seg på en slik måte at det er grunnlag for å hevde at standardarbeidsforholdet har blitt utfordret og fått *mindre utbredelse enn tidligere*. Forekomsten av atypiske kontrakter har økt i Europa, Japan og Australia, og for både arbeidstakere i midten og slutten av karrieren i USA. Når det gjelder ansiennitet har det ikke funnet sted en generell nedgang i USA, men fordelt på aldersgrupper og kjønn finner Stone en nedgang blant mannlige arbeidstakere i midten av sin karriere, altså den gruppen arbeidstakere der standardarbeidsforholdet tradisjonelt har stått sterkest. I Europa har nedgangen vært generell bare i noen land, men også her er det standardarbeidsforholdets tradisjonelle kjernegruppe som har opplevd endringer. Videre viser undersøkelsen ifølge Stone (2012) en markant nedgang i organisasjonsgraden og tariffavtaledekningen i alle landene som inngår i studien, uten at det avdekkes en årsakssammenheng mellom standardarbeidsforholdets pulverisering og nedgangen i fagorganisering (Stone 2012).

Faktorer som kan ha påvirket undersøkelsen er for eksempel utfordringene med å måle forekomsten av midlertidige ansettelse i USA, ettersom mesteparten av amerikanske arbeidstakere har arbeidsavtaler som kan sies opp av begge parter - av hvilken som helst grunn til hvilken som helst tid. Disse arbeidstakerne er juridisk sett å betrakte som midlertidige ettersom de ikke har krav på å fortsette arbeidsforholdet, noe som innebærer at nær alle i USA i praksis er ansatt midlertidig (Stone 2012). I tillegg til denne typen arbeidstakere har man de som har en tidsbegrenset arbeidsavtale, som ligner den formen for midlertidighet vi er kjent med i Norge.

Det har med andre ord skjedd omfattende endringer i arbeidsmarkedene i store deler av verden de siste 30 årene. I USA, Japan, Canada, Australia og flere europeiske land har vi sett en betraktelig økning i utbredelse av ulike typer ikke-standardarbeidsforhold, og en redusert jobbsikkerhet samt økt turnover selv for menn i midten av sin karriere (Stone 2012).

### **Midlertidighetens kulturelle drivkrefter**

Som nevnt er utviklingen i arbeidslivet et produkt av et komplekst samspill mellom økonomiske og kulturelle faktorer (Vallas & Prener 2012). Det å forstå denne utviklingen krever dermed at også normative forståelser og ideologiske påvirkninger blir tatt i betraktning (Vallas & Prener 2012). Dersom man ikke tar høyde for at endringer i arbeidslivet ikke skjer i et kulturelt og politisk vakuum, er det fare for at reguleringer/reguleringsendringer ikke får ønsket effekt (Vallas & Prener 2012). Forskning har imidlertid ikke alltid tatt høyde for nettopp

dette, blant annet fordi metodisk individualisme har medført at subjektive oppfattelser av arbeid har blitt oppfattet som uttrykk kun for individuelle holdninger og dermed kun blitt anvendt som avhengige variable i analyser (Vallas & Prener 2012). Et slikt utgangspunkt for analyse har, ifølge Vallas og Prener (2012), resultert i at forskning i liten grad har klart å fange opp hvordan usikkert arbeid konstitueres blant annet gjennom ideologiske og kulturelle prosesser og hegemoniske forståelser av arbeid. Slik de ser det kan politiske og kulturelle endringer i forventninger til arbeid potensielt omforme hva arbeidstakere tenker om ansettelsesforhold og hvordan de opplever dem, og dette kan i neste omgang ha konsekvenser for utfallet av en økning i "usikkert" arbeid (Vallas & Prener 2012).

Vi så over at standardarbeidsforholdet ble en viktig norm i etterkrigstiden. Midlertidighet som fenomen kan knyttes til individets plass og forståelsen av arbeid i en «ny» tid. Denne tiden går under mange navn, men fellesnevneren er at analysene tar utgangspunkt i endrede økonomiske forhold og konsekvensene dette får for individet, både subjektivt i form av hvordan individet opplever og forstår sin samtid og sin rolle i den, og i form av nye måter å organisere arbeidslivet på. Særlig vektlegges ofte hvordan usikkerhet genereres samtidig som sosiale forhold individualiseres, slik at individene gjøres ansvarlige for sine egne levevilkår i en tid der forutsetningene for trygghet og forutsigbarhet synes svekket. Den nye kapitalismen (Sennett 2006), nyliberalisme (Harvey 2005) og globalisering er ulike begreper som behandler beslektede sider ved denne tematikken.

Vallas og Prener (2012) setter fremveksten av "usikkert arbeid" inn i en kulturell kontekst preget av individuelt initiativ ("culture of enterprise") som idealiserer usikkerheten som brer om seg på arbeidsmarkedet. Denne kulturen vektlegger arbeidsmarkedet som en arena for individuell utfoldelse (Vallas & Prener 2012). Med utgangspunkt i en slik forståelse har det blitt trukket frem hvordan arbeidstakere gjennom post-Fordismen har blitt frigjort fra de normative begrensningene og byråkratiet i Fordismen gjennom å gjøre arbeidslivet mer fleksibelt, flytende og prosjektdrevet (Vallas & Prener 2012). Den konkurrerende diskursen påpeker et bredt og truende angrep på arbeidslivet fra markedskreftene, og at dette underminerer den organisatoriske og juridiske beskyttelsen arbeidstakere opp gjennom historien har klart å tilkjempe seg, samtidig som det har medført en ny type "snikende" kontroll og ledelse gjennom selvdisiplinering eller "hegemonisk despotisme" (Vallas & Prener 2012). En viktig forutsetning for slik "snikende" kontroll og ledelse er at individet internaliserer bedriftens målsettinger og anser selvet som en profittsøkende enhet (Vallas & Prener 2012). Vallas og Prener (2012) mener dermed å kunne spore en utvikling i vår forståelse som tilsier at den "gamle" sosiale kontrakten hvor arbeidstakere byttet lojalitet for sikkerhet ikke lenger er levedyktig. Den "nye" arbeidsmoralen og forpliktelsen er i stedet bygget rundt autonomi og selvrealisering, hvor byråkrati blir satt i motsetning til slik personlig utvikling og kreativitet (Vallas & Prener 2012).

Ifølge Ross (2008) har utviklingen av "meningsfylt arbeid", som en motsetning til, og frigjøring fra, "hardt fysisk slavearbeid" gått hånd i hånd med introduksjonen av ustabilitet, jobbusikkerhet og ikke-standardarbeidsforhold. Dette har blitt "solgt inn" med forestillingen om den unge/ungdommelige "frie aktør" som har brutt ut av det byråkratiske buret som arbeidsorganisering før blir konstruert som (Ross 2008). "Tradisjonelle" arbeidsorganisasjoner blir med andre ord stemplet som byråkratiske, også i den forstand at arbeidsreglement, formell regularitet og stillingshierarkier blir ansett drepene for kreativitet og initiativ, og dermed individuell målrettethet og potensial (Ross 2008). Den "nye økonomien" vektlegger dermed å være risikovillig, å vise utholdenhet og å tåle uforutsigbarhet, mens den belønner initiativ. Dette blir holdt opp mot den "gamle økonomien" med mer "kjedelig" stabilitet og dyder knyttet til stabilt, hardt arbeid innenfor yrker med en tydelig karrierestige med formelle regler for avansement (Ross 2008).

Et interessant fenomen i denne forbindelse er «financialisation», eller finansialiseringen av samfunnet som refererer til finansmarkedets tiltakende betydning i den kapitalistiske økonomien på bekostning av tradisjonell industrivirksomhet og jordbruk. Chan (2013) er opptatt av hvordan finansialisering av samfunnet både er en drivkraft bak usikkert arbeid og har en ideologisk side som bidrar til å legitimere slike arbeidsformer, gjennom promoteringen av individets ansvar for egen suksess. Veien til frihet og kontroll er brolagt med ens egen evne til å navigere strategisk og kalkulerende i omgivelsene og dermed dra nytte av finansialiseringens økonomiske gaver (Chan 2013). Med utgangspunkt i en kvalitativ undersøkelse blant arbeidstakere i ulike profesjoner hevder Chan (2013) imidlertid at vi her finner «det usikre arbeidets paradoks». Arbeidstakerne som ifølge ideologien skal være i stand til å sikre sin økonomiske trygghet gjennom sin frie posisjon på arbeidsmarkedet, får i stedet sine muligheter svekket nettopp på grunn av denne posisjonens medfølgende usikkerhet (Chan 2013). Det usikre arbeidet genererer usikkerhet heller enn et utgangspunkt for økonomisk rasjonell atferd (Chan 2013).

### Midlertidighet i «kunnskapssamfunnet»

Portugal og Varejao (2009) finner at bedrifters krav til humankapital og utbredelsen av midlertidige ansettelser beveger seg i motsatte retninger, det vil si at bedrifter som ansetter høyt utdannede har lavere sannsynlighet for å benytte seg av midlertidige ansettelser. I tillegg ansetter også bedrifter som investerer mer i opplæring i mindre grad midlertidig (Portugal & Varejao 2009). De finner videre at bedrifter med høye krav til humankapital oftere tilbyr midlertidig ansatte fast ansettelse, noe som også gjelder bedrifter som investerer i opplæring (Portugal & Varejao 2009).

Ross (2008) peker imidlertid på hvordan "utsatthet" brer om seg i den forstand at flere grupper deler denne opplevelsen. For eksempel vil arbeidstakere i motsatte ender av arbeidsmarkedshierarkiet, for eksempel ansatte innenfor varehandel og den såkalte "kreative klassen" (journalister, akademikere, kunstnere og andre kultur- og kunnskapsarbeidere), dele erfaringer knyttet til å være i et ikke-standardarbeidsforhold. Den "kreative klassen" har lenge

vært omspunnet av forestillinger om selvrealisering og tilfredsstillelse gjennom arbeid som er mentalt utfordrende og som man kan legge sjelen sin i (Ross 2008). Det er med andre ord en "klasse" som er kjent for å drive selvdisiplinering for å oppnå suksess og karriere, samtidig som de har høy grad av autonomi. Ross (2008) hevder dermed at mens usikker tilknytning til arbeidslivet før var forbundet med lavtlønnsyrker og/eller det som vi senere vil omtale som det "sekundære" arbeidsmarkedet, blant annet preget av kvinner i deltidstillinger finansiert av menn i standardarbeidsforhold, gjør det seg i økende grad gjeldende for "middelklassen" i profesjonsyrker, i høytlønnede serviceyrker og i kunnskapssektoren.

I Norge er midlertidighet mest utbredt nettopp i kunnskapssektoren eller mer presist i universitets- og høyskolesektoren. Vi vil i det følgende dvele litt ved denne sektoren av denne grunn og fordi det kan tjene som et case på den "kreative klassen" med vekt på meningsfylt, men mentalt utfordrende arbeid, selvrealisering, karriere og suksess. Vitenskapelig ansatte i dagens universitets- og høyskolesektor har i denne forstand det vi har sett Ross (2008) kalle «det entreprenøriske selvet» til felles med den (øvrige) kreative klassen. I tillegg er utbredelsen av midlertidige ansettelser i universitets- og høyskolesektoren interessant all den stund regjeringen Solbergs forslag til endringer i Arbeidsmiljøloven (2014) begrunnes med henvisning til «svake grupper» manglende inkludering på arbeidsmarkedet.

Mange tidsavgrensede stillinger i universitets- og høyskolesektoren er leder-, bistillinger og rekrutteringsstillinger som det i utgangspunktet er *enighet* om skal være tidsavgrensede. Bortsett fra disse stillingene er det ikke desto mindre en større andel midlertidig ansatte i universitets- og høyskolesektoren enn i norsk arbeidsliv for øvrig. Midlertidigheten i administrative stillinger ved statlige universiteter og høyskoler i 2013 var på 14 prosent, mens den for vitenskapelige stillinger var på 18 prosent. Som tidligere nevnt er den gjennomsnittlige andelen midlertidige ansatte i norsk arbeidsliv totalt sett på om lag 9 prosent.

Vi ser det samme bildet internasjonalt, hvor det også er en tendens til at det blir stadig færre faste stillinger i denne sektoren (Bryson 2004). Samtidig er det en utbredt oppfatning at lang utdanning beskytter mot utsatthet på arbeidsmarkedet. Videre kan den tiltakende tendensen til opprettelse av midlertidige stillinger i universitets- og høyskolesektoren se ut som en tendens som ikke i større grad utgjør et problem for arbeidstakerne i sektoren all den stund stillingene fylles opp av både høyt- og overkvalifiserte individer, og at det å inneha en vitenskapelig stilling ved et universitet i seg selv er statusgivende (Halsey 1992). Dette kan skyldes at det å jobbe i sektoren enten som underviser, forsker eller begge deler blir sett på som så givende at for eksempel forutsigbarhet i familieøkonomien ikke regnes som et tungtveiende argument mot å la seg ansette i en midlertidig stilling, gjerne gjentatte ganger. Den høye andelen midlertidige stillinger kan også tyde på at arbeidstakerne i sektoren ikke ser på seg selv som alminnelige lønsmottakere med rett til velregulerte arbeidsforhold (Egeland & Bergene 2012).

Samtidig kan den utbredte praksisen med midlertidige ansettelser i sektoren bli utfordrende. Usikkerheten knyttet til "fremtidig aktivitet" og stabil inntekt kan føre til skjev forsker-rekruttering i sektoren. En studie viser at gjennomsnittsalderen ved doktorgradsdisputas i 2009 i Norge var 37,9 år, og at rekruttene dermed kan være opp mot 40 år når de søker ordinær stilling (Kunnskapsdepartementet 2010). Dermed befinner mange seg i et langt midlertidig kvalifiseringsløp samtidig som de er i etableringsfasen av hjem og familie, med behov for økonomisk forutsigbarhet. "Grunnleggende interesse for oppgavene, tilknytning til et godt fagmiljø og mulighet for faglig fordypning er riktignok en sterk drivkraft for potensielle rekrutter. Utrygghet i form av usikre utsikter til fast ansettelse i enden av løpet kan likevel bli så tungtveiende at mange velger alternative karriereveier. Erfaring tyder på at dette spesielt kan gjelde kvinner" (Kunnskapsdepartementet 2010:7). Også internasjonale studier peker i retning av at midlertidighet rammer kvinner i denne sektoren hardere enn menn Bryson (2004).

Noen forskere har knyttet det relativt høye antallet kvinner i midlertidige stillinger i universitets- og høgskolesektoren til en mer generell segregerings- og feminiseringstendens i arbeidslivet (Standing 1989, Reskin & Roos 1990); når universitetene gikk fra å være læresteder for de få til å bli masseuniversiteter, åpnet det også opp for mindre attraktive stillinger og arbeidsforhold som kvinner i større grad enn menn enten ser ut til å akseptere eller føler seg tvunget til å ta (Bradley et al. 2000). Bryson (2004) finner at mens kvinner på den ene siden har inntatt universiteter og høgskoler har dette på den andre siden gått hånd i hånd med sektorens drastisk økende bruk av tidsbegrensede stillinger (fixed-term contracts). Samtidig er det menn, ikke kvinner, som har hatt fordel av denne type midlertidige stillinger; de har både hatt mer suksess i ikke-åpne seleksjoner til tidsbegrensede stillinger, har i større grad befunnet seg i tidsbegrensede stillinger med liten grad av usikkerhet og har i større grad blitt forfremmet enn kvinner. Bryson (2004) understreker likevel at forskjellen mellom kvinner og menn ikke er stor nok til at man kan snakke om diskriminering i juridisk forstand. Snarere er det snakk om en myk form for seleksjon gjennom patronat eller beskyttelse, hvor karrierene til yngre ansatte næres og sikres av eldre mentorer som gjennom ulike former for støtte hjelper protesjéene sine fra trinn til trinn i karrierestigen, fra tidsbegrensede stillinger og etter hvert over i stillinger uten tidsbegrensning (Bryson 2004). Det store flertallet av midlertidig ansatte i sektoren er avhengige av støtte fra de fast ansatte for å kunne holde liv i karrieren, for eksempel gjennom eksterne søknader om forskningsmidler. Denne støtten er historisk og fremdeles i praksis noe som først og fremst kommer mannlige ansatte i midlertidige stillinger til gode (Bryson 2004).

Samtidig understreker Bryson (2004) at broen mellom tidsbegrensede og faste ansettelser er svak og stadig blir svekket for både kvinner og menn i academia. Menn klarer litt oftere enn kvinner å komme seg over i en fast stilling, men for begge kjønn gjelder det at en serie av tidsbegrensede ansettelser er et mer sannsynlig utfall enn fast ansettelse. Utviklingen i universitets- og høgskolesektoren går i retning av segregering, eller rettere sagt resegregering

mellom grupper av ansatte (Rubery og Fagan 1994 i Bryson 2004). Den omfattende bruken av tidsbegrensede ansettelse har skapt grupper av ansatte som systematisk utsettes for manglende inkludering, oppfølging, dårlige arbeidsvilkår og karrieremuligheter samtidig som de utfører oppgaver som er nødvendige i sektoren. Havner man i denne gruppen er løsningen ikke å holde ut i serien av tidsbegrensede ansettelse i håp om at broen over til fast stilling skal holde hele veien. Løsningen vil i de fleste tilfeller være å forlate akademia (Bryson 2004).

## 4. Regulering

For å motvirke den såkalte *eurosklerosen* har myndigheter i hele Europa hevdet at det er behov for å fleksibilisere arbeidsmarkedene (Bentolila et al. 1994). Det blir hevdet at høyt stillingsvern medfører et slik sklerotisk arbeidsmarked (Blanchard & Landier 2002). Spesielt på grunn av økt arbeidsledighet og krav fra arbeidsgivere om økt fleksibilitet, har myndigheter i store deler av Europa følt seg presset til å myke opp regelverket for midlertidige ansettelser (Bentolila et al. 1994, Giesecke & Groß 2003, Golsch 2003, Doellgast et al. 2009, Portugal & Varejao 2009, Jahn et al. 2012, Faccini 2013). Det er her en sentral antagelse at rigide arbeidsmarkeder medfører høy arbeidsledighet siden sterkt stillingsvern gjør arbeidsgivere mer motvillige mot å ansette nye arbeidstakere (Blanchard & Landier 2002, Giesecke & Groß 2003).

På nasjonalt nivå handler mye av reguleringen seg om stillingsvern. Stillingsvern er ment å beskytte arbeidstakere mot urettferdig behandling fra arbeidsgiverne, men stillingsvernet øker kostnadene forbundet med ansettelse og oppsigelse, og kan dermed gi arbeidsgivere incentiver til å ansette midlertidig (Baranowska et al. 2011).

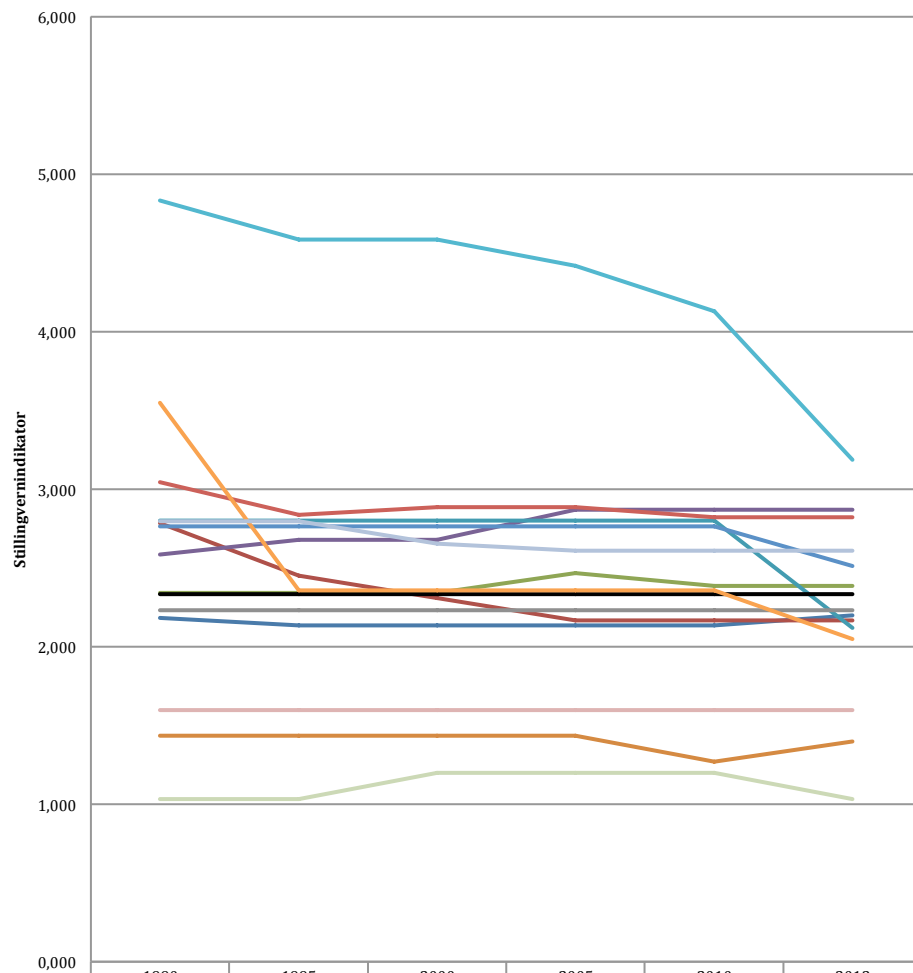
Stillingsvern er ulikt regulert i ulike land, og vi kan dele inn i land som a) har sterkt stillingsvern for både faste og midlertidige ansatte, for eksempel Frankrike, som b) har lavt stillingsvern for begge, slik som Danmark og c) blandede regimer med sterkt stillingsvern for fast ansatte og lavt stillingsvern for midlertidige, for eksempel Tyskland og Nederland (Doellgast et al. 2009). Hvilket regime som er gjeldende påvirker utbredelsen av midlertidige ansettelser – for eksempel ser vi i Danmark at midlertidige ansettelser er svært lite utbredt, fordi det er få restriksjoner på å si opp eller permittere faste ansatte (Doellgast et al. 2009). Vi kan kanskje her til og med snakke om "midlertidig permanente" (Rajkumar et al. 2012).

OECD har utviklet indikatorer som måler stillingsvernet for både faste og midlertidige ansettelser. I beregningen av stillingsvern for fast ansatte tas det høyde for regulering av oppsigelse og oppsigelsestid, fratredelselønn/sluttvederlag, regulering av (u)saklig oppsigelse, hvor lang prøvetiden er ved faste ansettelser og erstatning/gjenansettelse ved usaklig oppsigelse. I beregningen av stillingsvernet for midlertidig ansatte tas det høyde for hva som er gyldige begrunnelser for å ansette midlertidig, hvor mange gjentatte midlertidige ansettelser som er lovlige og hvor lang en midlertidig ansettelse kan være. Tilsvarende for innleie, som er inkludert i indikatoren for stillingsvern for midlertidig ansettelser, tas det høyde for når innleie er lov, antall mulige fornyelser av avtalene og hvor lang innleieperioden kan være (Leschke 2009).

Følgende figurer illustrerer ulikheter i stillingsvern blant utvalgte land basert på denne OECD-indikatoren, samt utvikling over tid:



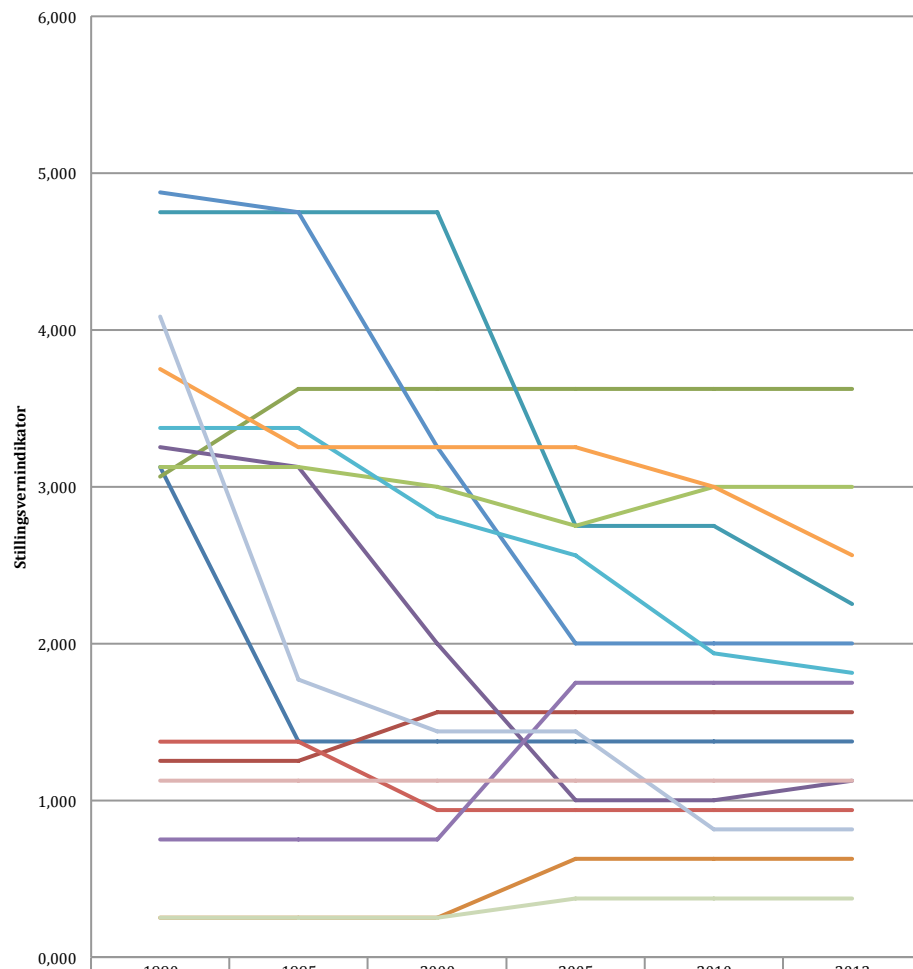
## Stillingsvern for fast ansatte



	1990	1995	2000	2005	2010	2013
Denmark	2,183	2,135	2,135	2,135	2,135	2,198
Finland	2,786	2,452	2,310	2,167	2,167	2,167
France	2,341	2,341	2,341	2,468	2,385	2,385
Germany	2,583	2,679	2,679	2,869	2,869	2,869
Greece	2,802	2,802	2,802	2,802	2,802	2,119
Ireland	1,437	1,437	1,437	1,437	1,270	1,397
Italy	2,762	2,762	2,762	2,762	2,762	2,512
Netherlands	3,043	2,837	2,885	2,885	2,821	2,821
Norway	2,333	2,333	2,333	2,333	2,333	2,333
Poland	2,230	2,230	2,230	2,230	2,230	2,230
Portugal	4,833	4,583	4,583	4,417	4,131	3,185
Spain	3,548	2,357	2,357	2,357	2,357	2,048
Sweden	2,798	2,798	2,655	2,607	2,607	2,607
Switzerland	1,595	1,595	1,595	1,595	1,595	1,595
United Kingdom	1,032	1,032	1,198	1,198	1,198	1,032

Data fra OECD: <http://stats.oecd.org/>

## Stillingsvern for midlertidig ansatte



	1990	1995	2000	2005	2010	2013
Denmark	3,125	1,375	1,375	1,375	1,375	1,375
Finland	1,250	1,250	1,563	1,563	1,563	1,563
France	3,063	3,625	3,625	3,625	3,625	3,625
Germany	3,250	3,125	2,000	1,000	1,000	1,125
Greece	4,750	4,750	4,750	2,750	2,750	2,250
Ireland	0,250	0,250	0,250	0,625	0,625	0,625
Italy	4,875	4,750	3,250	2,000	2,000	2,000
Netherlands	1,375	1,375	0,938	0,938	0,938	0,938
Norway	3,125	3,125	3,000	2,750	3,000	3,000
Poland	0,750	0,750	0,750	1,750	1,750	1,750
Portugal	3,375	3,375	2,813	2,563	1,938	1,813
Spain	3,750	3,250	3,250	3,250	3,000	2,563
Sweden	4,083	1,771	1,438	1,438	0,813	0,813
Switzerland	1,125	1,125	1,125	1,125	1,125	1,125
United Kingdom	0,250	0,250	0,250	0,375	0,375	0,375

Data fra OECD: <http://stats.oecd.org/>

Mens lovverket er blitt "myket opp" med tanke på midlertidige ansettelser har de fleste latt reguleringen av faste ansettelser være uendret (Portugal & Varejao 2009, Jahn et al. 2012, Faccini 2013). Dette fremgår også av figurene over med OECD-indikatorene. Vi ser altså at det har skjedd større endringer i stillingsvernet for midlertidige ansettelser enn for faste. I tråd med Jahn et al. (2012) ser vi at styrken på stillingsvernet har variert veldig mellom europeiske land og over tid i perioden 1998-2008. De finner videre at variasjonen mellom de ulike europeiske landene over tid har blitt mindre når det gjelder vernet knyttet til faste ansettelser, slik at det kan se ut til at det skjer en utjevning eller konvergens i Europa. Dette ser vi også av figuren over. Når det gjelder reguleringen av midlertidige ansettelser finner Jahn et al. (2012) at gjennomsnittscoren på indikatoren har sunket betydelig, hvilket betyr at reguleringen har blitt oppmyket, men de finner ikke det samme tegnet til konvergens innad i Europa, noe vi også kan lese ut av figuren over.

De fleste vestlige land har med andre ord gjennomført opptil flere reguleringsendringer knyttet til arbeidsmarkedet de siste 25 årene (Jahn et al. 2012). Utbredelsen av både deltidsansettelser og midlertidige ansettelser har økt siden kvinner gjorde sitt inntog på arbeidsmarkedet og arbeidsledigheten begynte å øke (Leschke 2009). På grunn av politiske barrierer mot å endre stillingsvernet til faste stillinger, det vil si på grunn av at standard-arbeidsforholdet fortsatt står sterkt som norm, har myndigheter i Europa heller valgt å fokusere reguleringsendringer på det midlertidige segmentet av arbeidsmarkedet (Bentolila et al. 1994, Blanchard & Landier 2002, Kahn 2010, Jahn et al. 2012). Dette blir omtalt som "delvise reformer", som vil si at man har søkt fleksibilitet for nyansettelser uten å redusere fast ansattes vern (Nunziata & Staffolani 2007), og som en tosporet vei til et fleksibelt arbeidsmarked (Svalund 2013b). Reformene har med andre ord innført et todelt arbeidsmarked for å sikre fleksibilitet uten å redusere stillingsvernet til fast ansatte, og Portugal og Varejao (2009) omtaler reformene som lagdelende ("two-tier") fordi de omfatter kun arbeidsmarkedets periferi. Cahuc og Postel-Vinay (2002) er kritiske til slike delvise reformer, og omtaler det fortsatt strenge vernet av faste ansettelser med lavere vern for midlertidige ansettelser for selvmotsigende eller i det minste sprikende. Dette fordi den førstnevnte virker i retning av en mer stringent regulering av arbeidsmarkedet for å unngå oppsigelser, mens sistnevnte utgjør et skritt i retning av fleksibilisering gjennom å gjøre det lettere å starte og avslutte ansettelsesforhold for å øke sysselsettingen, mens den samtidig også gjør oppsigelser lettere å gjennomføre (Cahuc & Postel-Vinay 2002).

Endringer i stillingsvernet har vært et foreslått tiltak for å få ned den høye arbeidsledigheten i Europa. Det hevdes at dette skal stimulere til å ansette flere arbeidstakere ettersom kostnadene forbundet med oppsigelser reduseres. På den andre siden hevdes det at et svekket oppsigelsesvern snarere kan føre til økt arbeidsledighet. Inspirasjonskilden for "oppmykningen" har vært det amerikanske arbeidsmarkedet, men Europa har ikke sett samme nivå av sysselsettingsvekst som USA (Bentolila et al. 1994). Bentolila et al. (1994) hevder at hovedgrunnen til at reformene ikke har hatt den ønskede effekten er nettopp på grunn av

denne todelingen, det vi si at de har hatt konsekvenser bare for arbeidsmarkedets periferi og ikke for kjernen av fast ansatte.

Reguleringer av midlertidige ansettelse er på nasjonalt nivå myntet på å begrense misbruk av slike ansettelse for å unngå stillingsvernet (Vosko 2008). De vanligste regulatoriske virkemidlene er, ifølge Vosko (2008), å begrense legitime motivasjoner for å ansette midlertidig (for eksempel til sesongarbeid eller annet "midlertidig behov"), å begrense antall påfølgende midlertidige arbeidsavtaler mellom en gitt arbeidsgiver og en gitt arbeidstaker og/eller å begrense hvor lang periode en midlertidig arbeidsavtale kan være på (for eksempel den norske "fireårsregelen"). Her har det imidlertid funnet sted en dreining. Mens midlertidig ansettelse tidligere blant annet var avgrenset til midlertidig behov, har de fleste land som har myket opp lovverket tillatt midlertidige ansettelse også for ikke-tidsavgrensede aktiviteter (Bentolila et al. 1994). Det har dermed skjedd en dreining i *begrunnelsen*, fra at denne var fokusert på *aktivitet* til at den har blitt fokusert på *fleksibilitet* (Bentolila et al. 1994). Dette har gjort at faste og midlertidige ansettelse i større grad har fått samme bruksområde og at midlertidige ansettelse kan fortrenge faste, fordi det ikke stilles krav til en kvalitativ forskjell i aktiviteten ved midlertidige ansettelse (Bentolila et al. 1994).

På overnasjonalt nivå har midlertidige ansettelse vært gjenstand for mye oppmerksomhet, både i EU og i ILO. Her har reguleringene ofte tatt form av beskyttelse av arbeidstakere i et ikke-standardarbeidsforhold gjennom krav til likebehandling eller ikke-diskriminering sett opp mot en "sammenlignbar arbeidstaker" eller "ekvivalent" i et (tilnærmet) standardarbeidsforhold (SER) (Vosko 2008). De overnasjonale reguleringene har dermed blitt omtalt som SER-sentrisk i den forstand at de forutsetter standardarbeidsforholdet, definert som fast ansettelse i fulltidsstilling, som norm (Vosko 2008). Ifølge Vosko (2008) må dette ses som en strategi for å utvide nedslagsfeltet til standardarbeidsforholdet slik at det omfatter arbeidstakere som tidligere falt utenfor definisjonen og dermed også "normaliserer" disse som en akseptabel variant av normen. Denne tøyningen av normen gjøres gjennom å adressere spesifikke avvik fra den, helst i form av å minimere det (Vosko 2008). Problemet med hensyn til beskyttelse er imidlertid at en slik tilnærming vil være til fordel for arbeidstakere som er i et arbeidsforhold som ligner mest på standardarbeidsforholdet, som har en tydelig ekvivalent å sammenligne med, og minst til fordel for arbeidstakere som er lengst unna normen og dermed heller ikke har noe sammenligningsgrunnlag (Vosko 2008). Et eksempel her er EU-direktivet om midlertidig ansettelse (1999/70/EF). For å ligge tett opp til normen er regulering av ikke-diskriminering begrenset til "arbeidstakere eller ekvivalenter i et bilateralt arbeidsforhold hvis varighet er bestemt av objektive forhold som å nå en bestemt dato, fullføre en bestemt oppgave eller at en spesiell hendelse inntreffer", og disse skal sammenlignes med "en arbeidstaker med tidsbegrenset arbeidsavtale eller arbeidsforhold ideelt sett i samme virksomhet, for å utøve samme eller lignende arbeid/yrke" (Vosko 2008:139). På denne måten blir direktivet gjeldende kun for midlertidig ansatte hvis

ansettelse avviker fra standardarbeidsforholdet kun på ett punkt: arbeidsavtalens tidsbegrensning (Vosko 2008). Slike sammenligninger forsterker ifølge Vosko (2008) segmenteringen basert på tilknytningsform og ansettelsesforhold. Vosko (2008) hevder at dersom vi skal kvitte oss med SER-sentrismen må det gis rettigheter og goder som ikke er avhengig av fast arbeid, det vil si løsrive dem fra standardarbeidsforholdet, med en anerkjennelse av at man er del av arbeidsstyrken selv om man på et gitt tidspunkt ikke har (fast) ansettelse.

Svalund (2013a) har utført en undersøkelse av arbeidstakeres holdninger til stillingsvernet, og hvordan disse henger sammen med jobbtrygghet og arbeidsmarkedsposisjon. En svakhet ved denne studien er at unge og midlertidig ansatte er underrepresentert. Mens 63 prosent av respondentene oppga at begrensningene på å si opp ansatte er «bra som de er», svarte 23 prosent at de ønsker at det skal være lettere å si opp ansatte. Videre oppgir 27 prosent at de mener det bør være enklere å ansette midlertidig på den ene siden, og 30 prosent mener det bør bli vanskeligere på den andre. Når det gjelder oppsigelser oppgir 56 prosent at de er helt eller delvis enig i at ansiennitetsregelen skal anvendes, mens 23 prosent er uenig i påstanden. Det kan altså konkluderes med at det blant respondentene er stor støtte for dagens regulering (Svalund 2013a:303f).

Videre viser undersøkelsen, kontrollert for en rekke forhold, at arbeidstakere som opplever lav og middels sysselsettingstrygghet (målt som opplevelse av egne muligheter for å finne en annen jobb) i mindre grad enn referansegruppen ønsker at det burde bli lettere å gå til oppsigelse av ansatte. De som opplever lav ansettelsestrygghet (målt som opplevelse av risikoen for at man må forlate nåværende jobb) mener imidlertid i større grad at det skal bli lettere å ansette midlertidige. Svalund (2013a) finner ingen signifikante forskjeller mellom arbeidstakere i fast og midlertidig arbeidsavtale. Derimot virker yrke og inntekt å ha en betydning. Sammenlignet med ansatte i manuelle yrker, er ansatte i andre yrker større grad uenig i at ansiennitetsprinsippet er bra ved oppsigelser. Videre viser undersøkelsen at jo høyere inntekt en har, jo mer øker sannsynligheten for å være uenig i at ansiennitetsprinsippet er bra og at det bør bli lettere å ansette midlertidig (Svalund 2013a:304).

### Effekter av reguleringsendringer

Hvordan påvirker endringer i nasjonale reguleringer og institusjoner forekomsten av midlertidig arbeid? Det er et spørsmål som i ulike varianter og med fokus på ulike grupper og former for midlertidighet er utgangspunktet for en rekke forskningsbidrag.

En del av forskningen legger vekt på stillingsvern-bestemmelsene (employment protection legislation), særlig i EU-land. Baranowska og Gebel (2010) undersøker nasjonale variasjoner, basert på data fra 23 land i Europa, i andelen ungdom i midlertidig arbeid, og om variasjonene kan forklares med nasjonale institusjonelle forhold på arbeidsmarkedet. De er spesielt opptatt av hvordan stillingsvernet og fagforeningsstyrke i lønnsfastsettelsen kan forklare nasjonale variasjoner. Fagforeningsstyrke er operasjonalisert som andelen arbeidstakere som er

omfattet av kollektive avtaler. Baranowska og Gebel (2010) finner å kunne bekrefte den eksisterende litteraturens funn om hvem som er mest utsatt for midlertidig arbeid; nemlig unge, ansatte med lavere utdanning, kvinner, ansatte i små firmaer og ansatte i sesongbedrifter. De finner imidlertid ingen signifikant sammenheng mellom stillingsvern og andelen ungdom med midlertidige ansettelse. Det som virker å henge sammen med en høyere andel ungdom med midlertidige ansettelse, er fagforeningenes styrke. Dette forstås ikke som at fagforeninger presser unge inn i midlertidige stillinger, men som en uintendert konsekvens av at fagforeninger gjerne representerer de kollektive interessene til de som befinner seg i et fast arbeidsforhold, ofte mannlige arbeidstakere i «prime-age». I land med svake fagforeninger er andelen i et mer utsatt arbeidsforhold jevnere fordelt mellom aldersgruppene (Baranowska & Gebel 2010).

Vlandas (2013) hevder at myndigheter sjelden prioriterer å bedre midlertidige ansattes arbeidsbetingelser ettersom midlertidig ansatte i liten grad har politisk makt. På den måten har det å overse deres situasjon lav politisk kostnad. I stedet velger myndighetene derfor å legge vekt på de faste arbeidstakernes krav (Vlandas 2013:426). Dette medfører en insider-outsider, eller kjerne-periferi, tematikk, hvor det blir hevdet at fagbevegelsen konsentrerer seg om interessene til insiderne (Rueda 2007, Vlandas 2013).

De fleste EU-land har i løpet av de siste to tiårene «myket» opp reguleringen av midlertidige ansettelse. Unntakene er blant annet Storbritannia, Irland og Frankrike. Arbeidsmarkedene i Irland og Storbritannia er svært fleksible og selv med en skjerping av stillingsvernet for midlertidige ansettelse ligger landene lavt på reguleringsrangeringene. Frankrike derimot, har fra et allerede sterkt stillingsvernsnivå ytterligere skjerpet lovgivningen for midlertidige ansatte. Frankrike har altså gått i motsatt retning sammenlignet med andre europeiske land, til tross for at også faste ansatte har et sterkt vern - noe som i mange tilfeller, av hensynet til fleksibiliteten, innebærer en lettere adgang til å ansette midlertidig. Vlandas (2013) diskuterer hva som kan være holdbare forklaringer på hvorfor Frankrike har gått mot strømmen. Vlandas hevder at den høye risikoen for at faste ansatte blir byttet ut med midlertidige, blant annet som en følge av likhet i utdanningsbakgrunn og kvalifikasjoner, har ført til at den politiske venstresiden i Frankrike over flere år har sett det som viktig å gjennomføre en streng regulering av bruken av midlertidige ansatte. Stor risiko for å bli byttet ut har altså ført til en sammensmeltning av midlertidige og faste ansattes interesser, der de midlertidige ansattes rettigheter har blitt fremmet som et ledd i kampen for de faste ansattes jobbsikkerhet (Vlandas 2013:428). Det franske tilfellet viser videre at trenden i retning av avregulering eller reguleringer som innebærer svekket stillingsvern for midlertidige ansatte verken er entydig eller irreversibel (Vlandas 2013:450).

Vlandas (2013:450) konkluderer dermed sin artikkel med at argumentene og resultatene som presenteres utfordrer premisene i mye av insider-outsider litteraturen som hevder at forverrede arbeidsvilkår for outsiders ikke påvirker insiderne. Hermed stilles det spørsmål ved relevansen av å analytisk anlegge et todelingsperspektiv.

Kahn (2010) undersøker i sin artikkel om reformer av stillingsvernet endrer forekomsten av midlertidig arbeid. Undersøkelsen er basert på kvantitative data fra ni europeiske land (Belgia, Finland, Frankrike, Tyskland, Italia, Nederland, Portugal, Spania, Storbritannia) for perioden 1996-2001. De vanligste reformene av stillingsvernet i disse og andre OECD land gikk i tiden fra 1990-tallet og utover på å redusere begrensningene på bruken av midlertidige ansettelser, slik som for eksempel å åpne for gjentatt fornyelse (Kahn 2010). Utviklingen var imidlertid ikke entydig. Noen reformer gikk ut på å svekke stillingsvernet for de med fast ansettelse, mens andre gikk i motsatt retning og tok sikte på å styrke stillingsvernet for faste ansatte eller øke restriksjonene på bruken av midlertidige ansettelser (Kahn 2010).

Det er, ifølge Kahn (2010:14), «no evidence that such reforms raise employment», og støtter dermed ikke tesen om at lettere adgang til å ansette midlertidig øker sysselsettingen. Funnene viser at reformer som øker adgangen til å ansette midlertidig, også øker sannsynligheten for at arbeidstakere blir midlertidig ansatt. Det skjer med andre ord en fortrenning av bruken av faste ansettelser til fordel for midlertidige. Videre finner Kahn at reformer som gjør det lettere å ansette midlertidig i størst grad fører til flere midlertidige ansatte når arbeidsløsheten er høy. Kahn forklarer dette med at økonomisk vanskelige tider styrker incentivene for å kvitte seg med de minst produktive arbeidstakerne, noe som fører til at arbeidsgiver ønsker å ansette midlertidig heller enn fast. Barbieri og Scherer (2009) finner at faste ansettelser blir erstattet med midlertidige heller enn den ønskede økningen i antall arbeidsplasser/økt sysselsetting som ofte er begrunnelsen for reguleringsendringene. De finner med andre ord at det kun skjer en forskyvning mellom de ulike tilknytningsformene. Basert på analyser på aggregert nivå finner imidlertid Jahn et al. (2012) en viss sammenheng mellom deregulering, det vil si lav score på stillingsvern for fast og midlertidig ansatte, og høy sysselsetting. De påpeker likevel at å øke adgangen til å ansette midlertidig i tillegg til å føre til nye arbeidsplasser ("job creation") også i større grad muliggjør fjerning av arbeidsplasser ("job destruction"). Forskning knyttet til effekten av økt adgang til midlertidige ansettelser og sysselsettingsvekst, eventuelt redusert arbeidsledighet, er imidlertid sprikende (Cahuc & Postel-Vinay 2002). For eksempel finner Faccini (2013) at "mykere" regulering av midlertidige ansettelser reduserer arbeidsledigheten, og Nunziata og Staffolani (2007) at slik "mykere" regulering henger sammen med økning i faste ansettelser. På den andre siden finner Cahuc og Postel-Vinay (2002) at effekten på oppsigelse ("job destruction") er større enn den positive effekten på sysselsetting ("job creation"), slik at resultatet i deres analyse er en høyere arbeidsledighet i arbeidsmarkeder med uendret stillingsvern for fast ansatte kombinert med utstrakt bruk av midlertidige ansettelser.



Olsen og Kalleberg (2004) ønsker å forklare bedrifters bruk av midlertidige ansettelser (inkludert innleide fra vikarbyrå og kontraktører) i to svært ulike arbeidsmarkedsregimer, nemlig Norge og USA. Hovedformålene med den komparative tilnærmingen er å undersøke hvordan bruken av midlertidige ansettelser påvirkes av nasjonal reguleringskontekst og institusjonelle faktorer som fagorganisering og offentlig sektor.

Forekomsten av midlertidige ansatte var på undersøkelsestidspunktet mer utbredt i Norge enn i USA, både i betydningen hvorvidt virksomheter bruker midlertidige ansettelser og andel av arbeidsstokken.<sup>2</sup> Dette gjelder imidlertid ikke forekomsten av «direct-hired temporary workers», der det ikke kommer til syne signifikante forskjeller. Bare 8 prosent av virksomhetene i det norske utvalget bruker *ingen* av formene for midlertidighet som det spørres om i undersøkelsen, mot 41 prosent av virksomhetene i USA. Bildet av norske virksomheter som mer sannsynlige brukere av midlertidige ansettelser forblir det samme hvis man kontrollerer for faktorer som for eksempel offentlig sektor og fagorganisering (Olsen & Kalleberg 2004:332). Videre er offentlige virksomheter i begge land mer sannsynlige brukere av midlertidige ansettelser (i snever betydning), men mindre sannsynlige brukere av innleide fra vikarbyrå og kontraktører (Olsen & Kalleberg 2004:333). Når det gjelder effekten fagorganisering har på bruken av midlertidige ansettelser, finner Olsen og Kalleberg generelt sett at «unionization appears to be negatively related to the use of non-standard work arrangements in both the US and Norway, despite the different roles unions play in these two countries» (Olsen & Kalleberg 2004:338).

Olsen og Kalleberg (2004:338ff) forklarer den mer utbredte bruken av midlertidige ansettelser i Norge med hovedsakelig to forhold basert på trekk der arbeidsmarkedsregimet i USA og Norge skiller seg fra hverandre. For det første den relativt sterke beskyttelsen faste ansatte i Norge har, noe som innebærer at ønsket fleksibilitet forsøkes å oppnås gjennom midlertidige ansettelser. For det andre, den relativt gode tilgangen norske arbeidstakere har på permisjoner av ulik art kan føre til et behov for å dekke opp fravær gjennom midlertidige ansettelser.

Ifølge Bentolila et al. (1994) er årsaken til at om det gjennomføres totale reformer, det vil si reformer som påvirker alle arbeidstakere, eller kun delvise reformer, for eksempel rettet kun mot adgangen til å ansette midlertidig, er måten lønnsdannelsen skjer på. I Europa er lønnsdannelsen dominert av arbeidstakere i et standardarbeidsforhold (eller "insiders" som Bentolila et al. (1994) omtaler dem). Reformene har i enda større grad splittet arbeidsstyrken i to grupper, og dette har, ifølge Bentolila et al. (1994), vært til fordel for arbeidstakere i et standardarbeidsforhold fordi det har innført en buffergruppe med høyere sannsynlighet for å miste jobben. Når det hovedsakelig er arbeidstakere i kjernen som forhandler lønn vil deres

---

<sup>2</sup> Det er her viktig å huske Stones (2012) betraktning som vi gjenga i underkapitlet "Standardarbeidsforholdet" angående vanskelighetene med å sammenligne USA med andre land i og med at det knapt finnes faste ansatte i "vår" betydning.

lønnsvekst sannsynligvis påvirkes positivt av tilstedeværelsen av en slik buffer fordi eventuelle nedbemanninger fremprovosert av for høye lønnsutgifter vil ramme de midlertidig ansatte i periferien først (Bentolila et al. 1994). Bentolila et al. (1994) refererer videre forskning som viser at interessen til midlertidig ansatte sjelden blir tatt høyde for i lønnsforhandlinger. Denne effekten er sterkere jo høyere stillingsvernet er for fast ansatte (Bentolila et al. 1994). Dette har relevans for politikktutforming ved at troen på at et fleksibelt arbeidsmarked er gunstig for sysselsetting må modereres etter hvorvidt fleksibiliteten kun søkes i periferien av arbeidsmarkedet eller for hele. Dersom det kun er periferien som berøres medfører det sterkere lønnsvekst for kjernearbeidskraften som kan ha konsekvenser på sysselsettingsveksten (Bentolila et al. 1994).

Blanchard og Landier (2002) argumenterer for at effekten av slike delvise reformer kan være "pervers" fordi det øker turnover for nyansettelser, som medfører høyere og ikke lavere arbeidsledighet. Deres resultater viser at unge, selv i tider med fallende arbeidsledighet, går gjennom perioder med arbeidsledighet og løsere arbeidslivstilknytning før de får fast ansettelse (Blanchard & Landier 2002). Blanchard og Landier (2002) hevder videre at uavhengig av om arbeidsledigheten synker kan det resultere i at arbeidstakerne får en forverret situasjon på grunn av veksling mellom nyansettelser og arbeidsledighet over lengre perioder (Blanchard & Landier 2002). Blanchard og Landier (2002) konkluderer at dette er tilfelle i Frankrike, spesielt blant unge arbeidstakere, og at delvis reform er en dårlig erstatning for en bredere reform som også inkluderer oppsigelsesvernet for faste ansettelser.

Gjennom analyser på aggregert nivå finner Jahn et al. (2012) en negativ korrelasjon mellom stillingsvernet til midlertidig ansatte (det vil her si reguleringsendringer som øker adgangen til å ansette midlertidig) og andelen arbeidstakere i midlertidig stilling. Det vil si at oppmykning av adgangen til å ansette midlertidig medfører at flere arbeidsgivere ansetter midlertidig, og dermed at midlertidige ansettelser fortrenger faste ansettelser (siden både antall og andel øker). Arbeidsmarkedspolitik som legger til rette for fleksibilitet er dermed assosiert med høyere forekomst av midlertidige ansettelser (Kahn 2010, Jahn et al. 2012).

Jahn et al. (2012) drøfter hvorvidt fleksibilisering er et gode eller et onde for arbeidsmarkedet og/eller samfunnet som helhet. De finner tegn til at det er en avveining mellom jevn inntektsfordeling og økonomiske hensyn, for eksempel produktivitet. Knyttet til inntektsfordeling, finner Jahn et al. (2012) at land med strengt regulerte arbeidsmarkeder har signifikant jevnere inntektsfordeling på husholdsnivå enn i land med fleksible arbeidsmarkeder. På den andre siden finner de blant annet at produktivitet er negativt assosiert med høy grad av regulering av arbeidsmarkedet (Jahn et al. 2012). Som de selv påpeker er imidlertid ikke disse funnene robuste. Cappellari et al. (2012) finner for eksempel også at det motsatte er tilfelle i Italia; dereguleringen av midlertidige ansettelser medførte både redusert turnover og lavere produktivitet. Faccini (2013) finner også at en økning i midlertidige ansettelser øker pro-

duksjonen, og ifølge Faccini også velferd, men dette forklares av økt sysselsetting, da produktiviteten blir negativt berørt. Ifølge Cahuc og Postel-Vinay (2002) medfører dessuten midlertidige ansettelser en lavere aggregert profitt. Å "myke opp" reguleringen av midlertidige ansettelser har to effekter som virker mot hverandre: på den ene siden kan det opprettes flere stillinger med høyere profitt, mens det på den andre siden også medfører økt rekrutteringsinnsats og økt press i retning av lønnsvekst.

Ifølge Jahn et al. (2012) er fleksibilisering i form av å deregulere midlertidige ansettelser attraktivt for arbeidsgivere av flere grunner: det gir dem mulighet til å drive utsiling ("screening") av de beste arbeidstakerne, det reduserer kostnader knyttet til oppsigelse, det reduserer lønnsutgifter, det muliggjør å tilpasse arbeidstokken etter produksjonssvingninger, og det antas å påvirke produktiviteten og konkurransedyktigheten positivt. Sistnevnte er det knyttet usikkerhet til, da midlertidig ansettelse kan svekke tilknytningen, og dermed lojaliteten, til bedriften, og dermed har negativ innvirkning på arbeidstakernes incentiver til å tilegne seg bedriftsspesifikk humankapital, som i neste omgang reduserer produktivitet (Jahn et al. 2012). Siden lønns- og arbeidsvilkår ofte er dårligere for midlertidig ansatte, kombinert med færre sosiale rettigheter, hevder Jahn et al. (2012) at de samfunnsmessige konsekvensene kan bli negative i form av at ulikhetene øker.

### Institusjonalisering av midlertidighet

I en analyse av Canadas innvandringspolitikk drøfter Rajkumar et al. (2012) institusjonalisering av midlertidighet på en måte som vi mener har overføringsverdi til den norske arbeidsmarkedspolitikken. Institusjonalisering innebærer her at midlertidighet endres fra å være et marginalt fenomen, et "unntak" eller "avvik", til å være en anerkjent, og kanskje til og med nødvendig, del av det regulatoriske systemet, og for vårt vedkommende, for at arbeidsmarkedet skal fungere, for eksempel i form av flexicurity og også det vi under vil omtale som "screening".

Blant annet påpeker de hvordan institusjonaliseringen medfører et hierarki av kategorier som spenner fra de som kun midlertidig har midlertidig tilknytning på det ene ytterpunktet, til de som permanent har midlertidig tilknytning, det vil si har få eller ingen muligheter til å få permanent tilknytning. Dersom stillingsvernet svekkes eller omstillinger brer om seg kan man også etter hvert snakke om "midlertidig permanente". Det sentrale i Rajkumar et al. (2012) sitt bidrag er at midlertidighet bør konseptualiseres multidimensjonelt, der det absolutte skillet mellom fast og midlertidig stadig blir (re)konstruert. Det kan blant annet hevdes at man ved å normalisere og understreke faste ansettelser, både i form av normer og forventninger knyttet til "hovedregelen" og i utformingen av tilgrensede politikkområder, konstruerer midlertidighet som fenomen. Som vi så over er dette en problemstilling i USA, hvor arbeidstakere juridisk sett er å betrakte som midlertidig ansatt fordi arbeidsavtalene kan sies opp av begge parter av hvilken som helst grunn til hvilken som helst tid.

Det at det fortsatt er konsensus om at fast arbeid skal være hovedregelen, som vi så i den norske regjeringens nylige høringsuttalelse, og at dette regnes som et standardarbeidsforhold nødvendiggjør en diskusjon av hva som egentlig legges i begrepet "fast arbeid". Et viktig utgangspunkt i så måte er at det ikke foreligger noen legaldefinisjon av "fast ansettelse" i arbeidsmiljøloven (Egede-Nissen & Lund 2012, Steen 2013). Selv om en legaldefinisjon mangler, er det likevel tydelige antagelser om og en etablert forståelse av hva "fast ansettelse" betyr: "Det sentrale for å avgjøre om et arbeidsforhold er fast er om arbeidstaker over tid har forutsigbarhet/sikkerhet for en inntekt på et bestemt nivå" (Steen 2013:322).

Selv om det foreligger en privilegering av fast ansettelse, påpeker Rajkumar et al. (2012:485, vår oversettelse) likevel at "midlertidighet blir institusjonalisert som en akseptabel situasjon for et økende antall mennesker verden over". Dette er i tråd med Gazier og Petits (2007) argument at det er viktig å skille midlertidig ansatte som erfarer en slik tidsbegrenset arbeidsavtale som en integreringsprosess og de som har gjentatte/en serie av midlertidige arbeidsforhold. Det bør understrekes at midlertidighet ikke nødvendigvis utestenger arbeidstakere for rettigheter og et godt arbeidsliv *i seg selv*, men snarere at dette avgjøres av hvordan midlertidighet blir institusjonalisert (Rajkumar et al. 2012). På samme måte hevder Vosko (2008) at å sette likhetstegn mellom ikke-standardarbeidsforhold og usikkert arbeid, det vil si å binde forståelsen av reguleringer av jobb(u)sikkerhet opp mot standardarbeidsforholdet som norm, innebærer en risiko for å videreføre en kjønnnet målestokk.

Som nevnt over innebærer institusjonalisering at fenomen som tidligere var regulert som "avvik" eller "unntak" normaliseres og anerkjennes, og får en regulert *funksjon* innenfor *normalen* eller *standarden*. Vi hevdet også at flexicurity kan tjene som eksempel på en slik institusjonalisering. Vi vil nå vende til en kort gjennomgang av flexicurity-tankegangen.

En voksende litteratur tar utgangspunkt i «fleksibiliseringen» av arbeidslivet, og hvordan denne kan kombineres med ulike former for trygghet for arbeidstaker (Burroni & Keune 2011, Kalleberg 2011, Appelbaum 2012). Dette konseptet går gjerne under navnet «flexicurity». Flexicurity er et innflytelsesrikt begrep både politisk og akademisk, og EU-kommisjonen har satt det i sentrum av sin «European Employment Strategy». Flexicurity blir definert som en politisk strategi som forsøker å samtidig, og med hensikt, å øke fleksibiliteten i arbeidsmarkedet og i organiseringen av arbeidet på den ene siden, og å øke sikkerheten – både jobbsikkerhet og sosial sikkerhet – spesielt for "svake grupper" i og utenfor arbeidsmarkedet, på den andre (Burroni & Keune 2011). Med andre ord består flexicurity av komponentene a) stor grad av fleksibilitet for arbeidsgiver (og dermed svakt oppsigelsesvern), og samtidig b) stor grad av inntektssikkerhet for arbeidstaker gjennom en offentlig politikk for omskolering og økonomiske støttetiltak. Mye av litteraturen på feltet er normativ, det vil si at den dreier seg om hvordan man best kan balansere (det motstridende) hensynet mellom trygghet for arbeidstaker og fleksibilitet for arbeidsgiver.

Et eksempel er Appelbaum (2012), som slutter seg til «flexicurity» som konsept, men som hevder at konseptet må fornyes. Appelbaum forklarer den økte arbeidsledigheten i Danmark etter den økonomiske krisen i 2008 med det svake oppsigelsesvernet, og begrunner sin påstand ved å se til Tyskland der oppsigelsesvernet er sterkere og sysselsettingsgraden høyere. Ifølge Appelbaum må man i stedet oppnå ønsket fleksibilitet gjennom å også inkludere atypiske arbeidstidsordninger som en del av «flexicurity»-konseptet.

Burroni og Keune (2011) problematiserer flexicurity som konsept. Blant de mest problematiske sidene ved konseptet, hevder Burroni og Keune (2011), er tanken om at man kan forene motstridende behov, slik som det såkalte «danske gulltriangelet». Der er tanken at virkninger av en faktor (for eksempel svakt oppsigelsesvern) skal balanseres av en annen faktor (offentlige inntektsgarantier) som igjen skal balanseres av en tredje faktor (arbeidsmarkedspolitik som sikrer omstilling og dermed selvhjulpenhet).<sup>3</sup> Denne tanken er ifølge Burroni og Keune (2011) et eksempel på en teoretisk tilnærming til politikk som vanskelig lar seg realisere i praksis, ettersom ulike ordninger og effekten de har på trygghet og fleksibilitet er et resultat av kontekstuelle og historisk spesifikke forhold. Det kan vanskelig konstrueres fra skrivebordet. Med henvisning til Italia viser de for eksempel at det ikke er noen automatikk i at for eksempel økt utrygghet følges opp av tiltak for økt trygghet. En annen svakhet ved konseptet er ifølge Burroni og Keune (2011) neglisjeringen av interesse-motsetningene mellom arbeid og kapital ettersom flexicurity hevder et vinn-vinn-utfall for alle parter. På tilsvarende måte er begrepet tvetydig all den tid vekten kan legges enten på fleksibilitet eller sikkerhet. En slik tvetydighet gjør det enklere å oppnå enighet om begrepet, men samtidig vanskelige å omsette det i konkrete politiske tiltak. For eksempel kan flexicurity angivelig brukes både til å gi arbeidstakere mer jobbsikkerhet og et sosial sikkerhetsnett, og *samtidig* være et instrument som øker ustabiliteten og fleksibiliteten gjennom å øke bruken av fleksible arbeidsavtaler og/eller å redusere stillingsvernet. En ytterligere kritikk er at arbeidstakere og arbeidsgivere ofte behandles som homogene grupper (Burroni & Keune 2011). Hermed overses det faktum at ulike ordninger kan få ulike utfall for ulike grupper. Endelig kan man hevde at flexicurity nettopp som det modelleres i det danske gulltriangelet tåkelegger at sikkerheten ytes av staten og dermed skattebetalerne. Slik sett er flexicurity en overføring av bedriftsansvar til samfunnsansvar.

Som nevnt har det blitt uttrykt skepsis angående mulighetene til å forene begreper som ofte forbindes som motstridende, nemlig fleksibilitet og sikkerhet. Allen og Henry (1997) problematiserer blant annet dette og påpeker at den senere tids endringer i arbeidslivet i retning av eksternalisering og nye ansettelsesformer bedre kan beskrives og forstås i et rammeverk som snarere vektlegger usikkerhet enn fleksibilitet. De tar eksplisitt avstand fra at

---

<sup>3</sup> Sjekk opp dette.

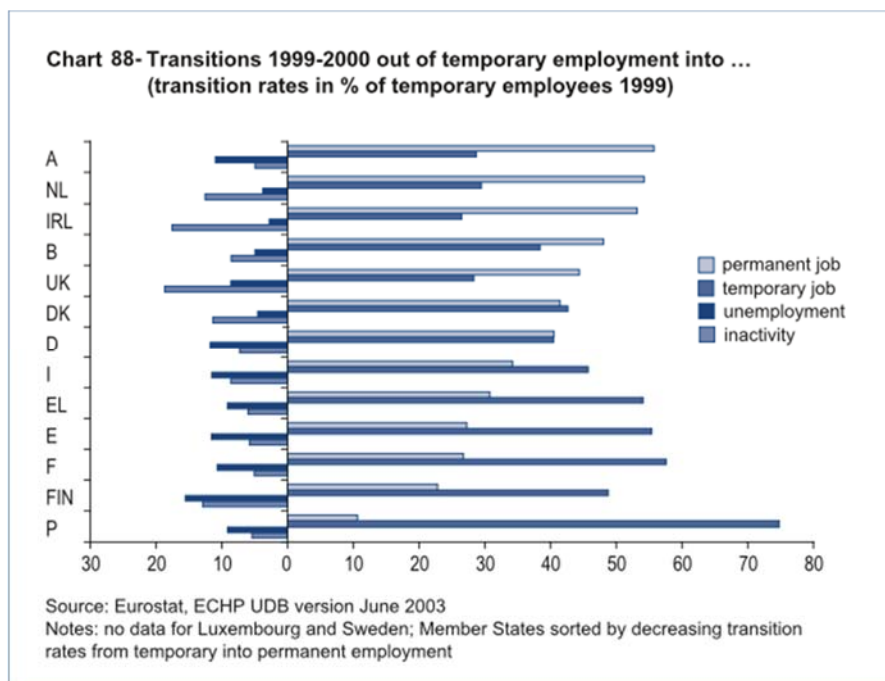
arbeidslivet allment kan diagnostiseres som fleksibelt, og begrunner dette med at fleksibiliseringsperspektivet i for stor grad sikter til bedriftenes organisering og hvordan arbeidsgivere disponerer arbeidskraften. Inspirert av Ulrich Becks bok om «risikosamfunnet», hevder de at ansettelsesformer og den enkelte arbeidstakers situasjon best beskrives som usikkert og risikofyllt. Allen og Henry (1997) baserer artikkelen på en undersøkelse blant ansatte i eksterne tjenesteleverandører i servicebransjen, for eksempel renhold, catering og vakthold. Gjennom denne gruppen arbeidstakere illustreres kompleksiteten i samlekategorien atypisk arbeid, der risiko skiller ut som et eget aspekt ved tilværelsen som arbeidstaker. Ansatte i slike firmaer kan oppleve arbeidet som stabilt, ettersom bytte av oppdragsgiver som regel innebærer at de ansatte følger med, men samtidig preget av en betydelig risiko og usikkerhet som en følge av at videre arbeid på ingen måte er selvsagt.

## 5. Overganger

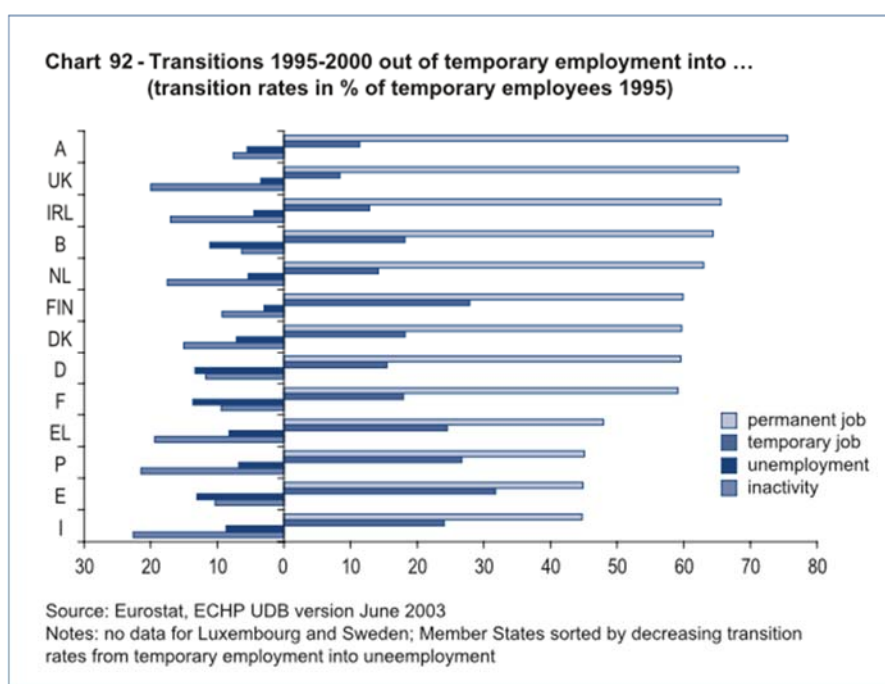
Ifølge Leschke (2009) har dereguleringen av ikke-standardarbeidsforhold hjulpet noen grupper inn på arbeidsmarkedet, men den har *samtidig* gjort ansettelser for andre grupper mindre stabil, det vil si høyere risiko for arbeidsledighet og inaktivitet, og mindre sikker, det vil si risiko for lavere lønn og utilstrekkelige sosiale rettigheter. Vi har med dette kommet til spørsmålene om overganger.

Generelt blir overgangen fra utdanning til arbeidsliv, og integreringen på arbeidsmarkedet, ansett som avgjørende for karrieremuligheter (Scherer 2004). Overganger, enten fra utdanning til arbeid, fra midlertidig til fast ansettelse, eller fra arbeidsledighet til arbeid, er viktige både for arbeidsmarkedets fungering og for arbeidstakeres identitetsformasjon, fordi man gjennom slike overganger blir til noe, både personlig, utdanningsmessig og yrkesmessig (Haukka 2011). Dessuten tyder forskning på at å starte arbeidslivskarrieren med arbeidsledighet nesten uten unntak har negative følger for fremtidige muligheter. Spesielt hvis arbeidsledighetsperioden er lang ser det ut til å øke sannsynligheten for ledighet også senere i karrieren. (Scherer 2004, Steijn et al. 2006). Haukka (2011) understreker likevel at det er viktig å bære med seg at slike overgangsprosesser, og deres utfall, ikke oppleves likt mellom ulike grupper, for eksempel basert på kjønn, sosial bakgrunn, etnisitet og bosted. Det er likevel en tanke om å unngå at unge arbeidstakere starter arbeidslivskarrieren med arbeidsledighet som delvis har ligget til grunn for ønsker om å fleksibilisere arbeidsmarkedet gjennom å øke adgangen til å ansette midlertidig (Scherer 2004).

Empirisk skiller det ofte mellom overganger fra midlertidige ansettelser til a) fast ansettelse, b) ny midlertidig ansettelse, c) arbeidsledighet og d) inaktivitet. Dette kan også ses på kort sikt, det vil si som én overgang, eller over tid hvor man kan observere hvordan arbeidstakere aggregert sett går over fra den ene til den andre statusen. EU-kommisjonen finner at mønstrene i slike overganger varierer betraktelig mellom medlemslandene, men at det i et femårsperspektiv er en betydelig andel som går fra midlertidig ansettelse til arbeidsledighet eller inaktivitet (EU Commission 2003). Dette ser vi av følgende to figurer, én over overganger fra ett år til et annet (1999-2000) og én over overganger i løpet av en femårsperiode (1995-2000):



Kopiert fra European Commission (2003:131).



Kopiert fra European Commission (2003:133).

Som vi ser er andelen midlertidig ansatte som i løpet av femårsperioden 1995-2000 oppnådde fast ansettelse over halvparten i de fleste EU-landene, men der unntaket er de søreuropeiske landene; Hellas, Portugal, Spania og Italia. Mens andelen som oppnår fast ansettelse i løpet av ett år varierer svært mye mellom medlemslandene, er denne variasjonen betydelig mindre når man ser på femårsperioden. Leschke (2009) finner i sin analyse at det er høyere risiko blant arbeidstakere i et ikke-standardarbeidsforhold å havne utenfor arbeidslivet enn blant



arbeidstakere i et standardarbeidsforhold i Danmark, Tyskland, Spania og Storbritannia. Risikoen blant fast ansatte er veldig lav og relativt stabil over tid (Leschke 2009). Ifølge Leschke (2009) er oddsen for overgangen fra arbeid til arbeidsledighet relativt til å forbli i arbeid signifikant høyere for arbeidstakere med midlertidig ansettelse enn for arbeidstakere med fast ansettelse. Leschke (2009) konkluderer dermed med at ikke-standardarbeidsforhold er mindre stabile på tvers av land, og at slike ansettelsesformer oftere henger sammen med nedadgående eller eventuelt sideveis overganger, det vil si enten ut av arbeidslivet i form av arbeidsledighet eller inaktivitet, eller over i (videre)utdanning. Hvor sterkt stillingsvernet er for henholdsvis fast og midlertidig ansatte ser ikke ut til å i stor grad kunne forklare forskjellen mellom disse to gruppene når det gjelder nedadgående overganger på arbeidsmarkedet (Leschke 2009).

Som nevnt vil et fokus på statiske andeler fordekke det totale omfanget av midlertidighet ved at arbeidstakere som går inn og ut av midlertidige stillinger i statistikken jevnlig vil fremstå som arbeidsledige eller inaktive. For eksempel fant EF-kommisjonen i 1989 at 20 prosent av mannlige og 18 prosent av kvinnelige arbeidsledige var arbeidsledige fordi en midlertidig arbeidsavtale hadde opphørt, og dette på et tidspunkt hvor midlertidige ansettelser kun utgjorde åtte prosent av alle ansettelser i EF (Bentolila et al. 1994). Bentolila et al. (1994) hevder dermed at det tilsynelatende funnet at midlertidige ansettelser gir mulighet for arbeidsledige til å komme seg inn på arbeidsmarkedet egentlig reflekterer at det er en konstant turnover blant midlertidig ansatte, som går fra midlertidig ansettelse til arbeidsledighet og tilbake til midlertidig ansettelse. Slik sett kan midlertidige ansettelser redusere langtidsledigheten, men samtidig forsterke todelingen av arbeidsmarkedet (Bentolila et al. 1994). Høy turnover kan, som nevnt redusere langtidsledigheten, men kan også samtidig ha negative konsekvenser på produktivitet siden det skaper disincentiver til å investere i humankapital både blant arbeidsgivere og arbeidstakere (Bentolila et al. 1994).

Det finnes ikke noe klart svar på hvordan det å starte yrkeskarrieren i midlertidig stilling påvirker den fremtidige karrieren (Baranowska et al. 2011). Enkelte studier, som for eksempel De Cuyper et al. (2009), finner ikke noen sammenheng mellom midlertidig ansettelse og sannsynlighet for fremtidig midlertidig eller fast ansettelse, i hvert fall ikke blant utdannede.

Fang og MacPhail (2008) skiller mellom tre typer faktorer som spiller inn på overganger: humankapital, familiestruktur og segmentering. Med tanke på humankapital finnes det teoretiske argumenter som understreker positive effekter knyttet til integrering, opparbeidelse av erfaring og dermed en investering i humankapital, og opparbeidning av nettverk og dermed sosial kapital (Baranowska et al. 2011). Dette skal vi i det følgende kalle "integreringsperspektivet". Dette perspektivet assosieres ofte med den såkalte springbrettmekanismen ("stepping stone"), som innebærer at midlertidig ansatte arbeidstakere med høyere humankapital har større sannsynlighet for å gå over i fast ansettelse. Slik sett blir

utdanning og kvalifikasjoner, samt arbeidserfaring, ansett som variabler som predikerer et positivt utfall (Fang & MacPhail 2008).

Når det gjelder familiestruktur henger dette sammen med standardarbeidsforholdet og den mannlige forsørgernormen nevnt over. Husholdninger hvor mannen har høy inntekt kan i større grad finansiere at én voksen har løsere tilknytning til arbeidsmarkedet. Forskning finner imidlertid blandede resultater hva angår kjønn og overganger, selv om det peker i retning av at kvinner har lavere sannsynlighet for å gå fra midlertidig til fast ansettelse, spesielt dersom de er ansatt i offentlig eller frivillig sektor (Fang & MacPhail 2008).

Den siste faktoren var segmentering, som hviler på teoretiske argumenter som påpeker negative konsekvenser i form av innelåsning ("entrapment" eller "lock-in"), som i neste omgang medfører segmentering av arbeidsmarkedet (Scherer 2004, Baranowska et al. 2011). Vi har i det følgende valgt å omtale slike bidrag som "innelåsningsspektivet".

### **Integreringsperspektivet**

Integreringsperspektivet innebærer en antagelse om at midlertidige ansettelser kan ha en positiv og integrerende effekt for arbeidstakerne. Dette fordi en midlertidig ansettelse medfører opparbeidelse av arbeidserfaring, investering i humankapital og en utvidelse av arbeidstakernes nettverk, det vil si en økning av deres sosiale kapital. Den sterkeste varianten av integreringsperspektivet er den såkalte *springbrettmekanismen* hvor det antas at midlertidige ansettelser til og med kan skyte fart på karrieren og ikke bare motvirke eventuelle negative effekter av manglende deltagelse på arbeidsmarkedet (Scherer 2004). Mer moderate varianter er midlertidige ansettelser som en *inngangsport*, *bro* eller *utsiling* (screening). Disse innebærer alle antagelser om at midlertidige ansettelser kan virke integrerende, men ikke nødvendigvis at det gir noen ekstra "bonus". For eksempel innebærer inngangsporthypotesen at midlertidige ansettelser ikke har noen negativ konsekvens på fremtidig karriere og at det kan få arbeidsledige inn i arbeid (Scherer 2004). Springbrettmekanismen og midlertidige ansettelser som inngangsport blir bare i varierende grad skilt fra hverandre i litteraturen, og vi har valgt å samle bidrag som analyserer disse, samt midlertidige ansettelser som bro, i samme underkapittel. Vi har derimot valgt å behandle utsilingsmekanismer i et eget underkapittel. Utsiling innebærer at arbeidsgivere bruker midlertidige ansettelser til å finne den (mest) perfekte matchen og hvor dermed den midlertidige ansettelsen for noen er integrerende. På denne måten kan man hevde at økonomisk risiko blir overført til arbeidstakerne (Golsch 2003).

### **Springbrett, inngangsport og bro**

En ofte gjentatt antakelse er at økt adgang til å ansette midlertidig vil gi arbeidsledige en bro inn i arbeidslivet hvor faste ansettelser har sterkt stillingsvern (Svalund 2013b). I tillegg har enkelte funnet at arbeidstakere hyppig beveger seg fra midlertidig til fast ansettelse, slik at såkalte "atypiske" jobber kan fungere som springbrett til fast ansettelse (Segal & Sullivan 1995, Booth et al. 2002a, Steijn et al. 2006, Faccini 2013, Addison et al. 2014). På europeisk

nivå finner også Nunziata og Staffolani (2007) støtte for springbrettmekanismen for midlertidige ansettelser, men en motsatt effekt for vikarbyrå, der sistnevnte fungerer som en erstatning for eller fortrenger faste ansettelser. I en studie fra Nederland finner Steijn et al. (2006) støtte for springbrettmekanismen i strengeste forstand ved at de som starter arbeidskarrieren i midlertidig stilling har større sannsynlighet for mobilitet oppover, selv om dette avtar med erfaring. Også resultatene fra en norsk studie av perioden fra midten av 1990-tallet til midten av 2000-tallet peker i retning av at midlertidige stillinger kan fungere som springbrett til faste stillinger, særlig for unge og lavt utdannede (Engebretsen et al. 2012). Det viser seg at effektene forsterker seg når individene forfølges over en lengre periode, hvilket blir tatt til inntekt for humankapitalteorien og ideen om at individene i midlertidig stillinger akkumulerer en viss kunnskapsmengde sammenlignet med de arbeidsledige, og at sannsynligheten for å oppnå en permanent stilling senere øker (Engebretsen et al. 2012:37).

Som nevnt er en mer moderat versjon av integreringsperspektivet at midlertidige ansettelser kan fungere som en bro, noe som andre bidrag til en viss grad finner støtte for (Booth et al. 2002b, Steijn et al. 2006). I motsetning til springbrettmekanismen, som i strengeste forstand innebærer en positiv effekt, fokuserer studier av midlertidige ansettelser som bro på at det ikke medfører negative karriere- eller mobilitetskonsekvenser av å starte i en midlertidig stilling (Steijn et al. 2006). Hvor lang "broen", det vil si overgangsperioden i midlertidig ansettelse, er varierer imidlertid avhengig av kontrakttype og kjønn, hvor sesongarbeid i mindre grad fungerer som bro til fast ansettelse enn kortidskontrakter (Booth et al. 2002b).

Tilsvarende omtales midlertidige ansettelser som en inngangsport til arbeidslivet. Scherer (2004) finner, basert på en studie av Vest-Tyskland, Storbritannia og Italia, at kortidskontrakter, midlertidig arbeid og arbeidstrening ikke reduserer karrieremulighetene på lang sikt, selv om veldig korte jobber er forbundet med lavere status i Storbritannia. Scherer (2004) påpeker imidlertid at selv om midlertidige ansettelser fungerer som en inngangsport, er det også forbundet med høyere ustabilitet og fare for arbeidsledighet. Scherers (2004) studie er komparativ, og et av funnene i så måte er at arbeidsmarkeder som i utgangspunktet er segmenterte i større grad har en innelåsende effekt, men samtidig også hemmer faren for utstøting. På den andre siden ser det fleksible engelske arbeidsmarkedet ut til å i en viss grad hindre slik innelåsning (Scherer 2004).

Gash (2008) har gjort en komparativ analyse med data fra Frankrike, Vest-Tyskland, Danmark og England. Hun finner store forskjeller landene imellom, men det er gjennomgående en høyere andel som får fast ansettelse etter en midlertidig ansettelse sammenlignet med de som blir arbeidsledige (Gash 2008). Gash (2008) trekker likevel frem Tyskland, med relativt rigide regler for ansettelser, som landet som i størst grad viser seg å tilby de beste mulighetene for fast ansettelse.

Fremigacci og Terracol (2013) har evaluert hvordan subsidiert midlertidig arbeid påvirker muligheten for fast ansettelse ved å studere et fransk program hvor jobbsøkere fikk mulighet til å arbeide deltid mens de samtidig var registrert som arbeidsledige. De fant at midlertidig arbeid kan øke sannsynligheten for å få en "vanlig" jobb fordi det signaliserer villighet til å jobbe, og derved forbedrer den arbeidslediges humankapital sammenlignet med andre arbeidsledige (Fremigacci & Terracol 2013). Imidlertid kan slike arrangementer også stjele tid som kunne vært brukt på å søke arbeid, og således gi en innelåsende effekt (Fremigacci & Terracol 2013). Tilsvarende hevder Kahn (2012) at det ikke foreligger noen dokumentasjon på at reformer som øker adgangen til å ansette midlertidig får flere inn i arbeid. Det ser med andre ord ut til at reformene i større grad oppmuntrer til midlertidig fremfor fast ansettelse, heller enn å fungere som en inngangsport til arbeidslivet (Kahn 2012).

Fang og MacPhail (2008) finner i Canada at 46 prosent av midlertidig ansatte oppnår fast ansettelse i løpet av ett år. Dette er i tråd med nivået i Europa, hvor bortimot halvparten av midlertidige ansatte går over i fast ansettelse innen ett år (Faccini 2013). Det betyr at i overkant av 50 prosent forblir midlertidig ansatt eller går ut av arbeidsmarkedet. De finner også at det er en lavere andel som går over i fast ansettelse i andre året som midlertidig ansatt; av de som forblir midlertidig ansatt etter første år er det omtrent én tredjedel som går over i fast stilling i den følgende perioden, noe som strider mot teorien om humankapital (Fang & MacPhail 2008). Bortimot 40 prosent går fra midlertidig ansettelse og over i arbeidsledighet.

Fang og MacPhail (2008) finner videre fra sin undersøkelse i Canada at kvinner har lavere sannsynlighet enn menn for å gå fra midlertidig til fast ansettelse, og at videregående utdanning ikke gir utslag i høyere sannsynlighet. For verken kvinner eller menn er utdanningsvariablene statistisk signifikante, med unntak av universitetsgrad som gir lavere sannsynlighet (Fang & MacPhail 2008). Generelt har eldre arbeidstakere lavere sannsynlighet for å gå fra midlertidig til fast ansettelse, og for menn blir sannsynligheten suksessivt lavere med stigende alder (Fang & MacPhail 2008). I tillegg finner de at arbeidsledighetsnivået er negativt assosiert med andelen som går fra midlertidig til fast ansettelse både blant kvinner og menn.

På overordnet nivå henger sannsynligheten for å gå fra midlertidig ansettelse til fast ansettelse sammen med arbeidstakerens alder (den synker med økende alder) og med lavt arbeidsledighetsnivå (Fang & MacPhail 2008). Gagliarducci (2005) finner at sannsynligheten for å gå fra midlertidig til fast ansettelse øker med arbeidsavtalens varighet, men synker ved gjentagende midlertidig arbeid og særlig hvis arbeidet avbrytes i perioder. Ifølge Gagliarducci (2005) viser studien at det ikke er midlertidig ansettelse i seg selv som skader fremtidsutsiktene, men avbrytelsene som midlertidig arbeid kan innebære.

Portugal og Varejao (2009) finner at utdanning og alder er de to viktigste variablene for å forklare mulighetene på arbeidsmarkedet for midlertidig ansatte. For eksempel synker

sannsynligheten for å oppnå fast ansettelse drastisk etter fylte 40 år. Dessuten er sannsynligheten for å gå fra midlertidig til fast ansettelse mer sannsynlig jo mer utdanning arbeidstakeren har. Portugal og Varejao (2009) finner videre at bedrifters investering i opplæring har en positiv effekt på sannsynligheten for at en midlertidig ansatt blir tilbudt fast ansettelse. Innvandrere, på den andre siden, har signifikant lavere sannsynlighet enn portugisiske arbeidstakere for å gå fra midlertidig til fast ansettelse (Portugal & Varejao 2009).

Ifølge Barbieri og Scherer (2009) fungerer springbrettmekanismen i størst grad for unge med høy utdanning som ikke har vært gjennom en periode med arbeidsledighet, som ikke har hatt gjentatte midlertidige ansettelser og som er ansatt heltid i relativt store firma i privat sektor. Kvinner har lavere sannsynlighet for å komme seg ut av atypiske ansettelser enn menn (Barbieri & Scherer 2009).

Som Barbieri og Scherer (2009) påpeker er det tre mulige utfall etter en midlertidig ansettelse: fast ansettelse, en ny atypisk ansettelse eller arbeidsledighet. Når det gjelder atypisk ansettelse som springbrett finner de at det over tid er synkende sannsynlighet for å få fast ansettelse. Det betyr at arbeidstakere enten bør oppnå springbretteffekten umiddelbart ellers blir sjansene kontinuerlig svekket (Barbieri & Scherer 2009). Deres studie gir med andre ord støtte for at det i starten av en midlertidig ansettelse kan være en screeningsprosess, men at erfaring med midlertidig ansettelse har en negativ effekt på muligheten til å oppnå fast ansettelse og dermed at det er innelåsende. Vi vil derfor vende tilbake til Barbieri og Scherer (2009) under innelåsningsperspektivet.

### Screening

Faccini (2013) argumenterer mot det vi senere skal omtale som innelåsningsperspektivet, og viser i sin studie at i de fleste europeiske land går majoriteten av midlertidige ansatte over i faste stillinger (Faccini 2013). Videre fører en økt adgang til midlertidige ansettelser, ifølge Faccini (2013), til at arbeidsledigheten faller. Faccini (2013) mener dette handler om at det å kunne ansette midlertidig gir virksomheter anledning til å teste ut ("screene") ansatte med sikte på fast ansettelse, og at dette kan kompensere for de negative effektene av ansettelsesvernet.

"Screening" muliggjør utprøvelse av arbeidstakere med lav risiko og kostnad for arbeidsgiverne dersom ansettelsen skulle vise seg å være feilvalg (Faccini 2013). Ifølge Portugal og Varejao (2009) er ønsket om utprøving en av de sentrale grunnene til at bedrifter bruker midlertidige ansettelser, og resultatene av deres analyser peker i retning av at midlertidige ansettelser fører til fast ansettelser etter en periode med utprøving. At bortimot halvparten av midlertidig ansatte i løpet av ett år blir fast ansatte tas av Faccini (2013) til inntekt for "screeninghypotesen". Faccini (2013) argumenterer for at gjennom å redusere kostnadene ved utprøving vil økt adgang til å ansette midlertidig føre til økt sysselsetting ("job creation"). Det blir likevel hevdet at å øke adgangen til å ansette midlertidig for å fasilitere utprøving kun

er "nest beste løsning" fordi det optimale i dette henseende ville vært å myke opp stillingsvernet generelt, det vil si også for faste ansettelse (Faccini 2013).

Ut fra deskriptiv statistikk fra Polen, finner Baranowska et al. (2011) at overgangsraten fra midlertidig til fast stilling er lavere enn oppstartsrate i fast ansettelse etter endt utdanning. Dette kan, ifølge Baranowska et al. (2011), tolkes som at midlertidige ansettelse i liten grad fungerer som springbrett. En mer detaljert analyse ("risk hazard model"), hvor det kontrolleres for observerte og ikke-observerte kjennetegn ved ferdigutdannede, viser at det i Polen ikke er noen stabil økning i overgangen fra midlertidig til fast ansettelse over tid i midlertidig stilling, hvilket svekker springbrettshypotesen generelt og antagelsen om ervervelse av humankapital spesielt (Baranowska et al. 2011). Baranowska et al. (2011) påpeker videre at det ut fra springbrettshypotesen vil være en forventning om at risikoen for å gå ut av arbeidsmarkedet ville bli mindre over tid for midlertidig ansatte, noe de heller ikke finner i sitt datamateriale fra Polen. Selv om de finner en reduksjon i sannsynligheten for å gå fra midlertidig ansettelse og over i registrert arbeidsledighet, er det en relativ økning i risikoen for å gå over i inaktivitet (Baranowska et al. 2011). Baranowska et al. (2011) finner imidlertid støtte for screeninghypotesen gjennom å se på timingen i overgangene. De finner for eksempel at det er lav sannsynlighet for å gå fra midlertidig til fast ansatt helt i starten av ansettelsen, før den øker og faller igjen. Dette tolker Baranowska et al. (2011) som at arbeidsgivere ønsker å tilegne seg tilstrekkelig med informasjon om og erfaringer med arbeidstakere før de eventuelt tilbyr fast ansettelse til de egnede. Gitt at overgangen fra midlertidig til fast ansettelse er såpass lav i Polen, konkluderer Baranowska et al. (2011) likevel med at utsiling ("screening") ikke er et utbredt fenomen, eller, alternativt, at det er få som kommer gjennom nåløyet. Selv om å ha høy og anerkjent utdanning ikke reduserer risikoen for å starte yrkeskarrieren i midlertidig ansettelse, kan det se ut til at det gir bedre sjanser for å bli utsilt inn i en fast ansettelse, eller alternativt å kunne bruke en midlertidig ansettelse som springbrett (Baranowska et al. 2011). Yrkesutdanning, på den andre siden, ser ut til å gi lavere risiko for å starte yrkeskarrieren med en midlertidig ansettelse, men slik utdanning ser ikke ut til å hjelpe overgangen fra midlertidig til fast ansettelse dersom arbeidstakerne starter med en midlertidig ansettelse. Når det gjelder segmentering finner ikke Baranowska et al. (2011) tegn til det heller når de operasjonaliserer det som at antall år med midlertidig ansettelse svekker mulighetene for å få fast ansettelse.

Vi så over at enkelte påpeker en institusjonalisering av midlertidighet og at det dannes hierarkier innad i gruppen midlertidige. Gruppen som Rajkumar et al. (2012) omtaler som "midlertidig midlertidige" i innvandringspolitikken, vil i arbeidsmarkedssammenheng være personer som er utsatt for en screening, eller test, med permanent tilknytning og de rettigheter som det innebærer som en mulighet innen rekkevidde. Hierarkidannelse, som ofte skjer i screeningprosesser, kommer til uttrykk ved at arbeidstakere med de riktige egenskapene i mindre grad oppfatter situasjonen som midlertidig ansatt som problematisk, fordi

de anser det som "midlertidig midlertidighet", mens andre, uten de ønskede egenskapene, opplever en permanent midlertidighet og situasjonen som usikker og belastende.

### Innelåsningsperspektivet

Innelåsningsperspektivet hviler på antagelsen om at midlertidige ansettelse gjør det vanskeligere, og ikke lettere, for arbeidstakere å få fast ansettelse, og at de dermed fungerer "innelåsende". Med andre ord er teorien at en midlertidig ansettelse reduserer sjansen for å få fast ansettelse, og at kjeder av midlertidige ansettelse spesielt vil være en svekkelse av enkelte arbeidstakers muligheter på arbeidsmarkedet. For eksempel finner Fuller (2011) at midlertidige ansatte har mye større sannsynlighet for å bli arbeidsledige, forlate arbeidsstyrken eller entre et nytt midlertidig arbeidsforhold, enn de har til å tre inn i fast ansettelse (Fuller 2011:173).

Mest sentralt innenfor innelåsningsperspektivet står segmenteringsteori, men vi har også valgt å inkludere hypoteser om en "svingdørseffekt" innen innelåsningsperspektivet. Videre er "signaleffekten" en særegen mekanisme som innebærer at tidligere erfaring og karriere blir tatt som et signal på arbeidstakernes potensielle produktivitet (Scherer 2004). Det betyr at å stare i en ikke-optimal stilling kan, overfor fremtidige arbeidsgivere, signalisere at tidligere arbeidsgivere har vurdert det slik at arbeidstakeren ikke når helt opp i konkurranse med andre tilsvarende arbeidstakere. Vi har valgt å omtale denne under det følgende underkapitlet om segmentering.

### Segmentering

Som nevnt er segmenteringsteori en av de viktigste teoriene innenfor innelåsningsperspektivet. Segmentering kan defineres som en inndeling av arbeidsmarkedet i sub-markeder med ulike tilknytningsformer i arbeidsmarkedet og særegne relasjoner til arbeidsgivere (Anderson 2010). Segmenteringens form og utbredelse avhenger blant annet av hvor inkludert ulike grupper er i partsrelasjonene og i lovverket (Doellgast et al. 2009). Når segmenteringen er et resultat av regulering, innebærer det også en institusjonalisert usikkerhet.

Segmentene, eller sub-markedene, er adskilt ved at arbeidskraften har ulike karakteristika og ulike forventninger knyttet til adferd (Reich et al. (1973) referert i Doellgast et al. 2009). Enkelte opprettholder et dualistisk syn på arbeidsmarkedet, og dermed at det i realiteten er to sub-markeder: et primært arbeidsmarked, også omtalt som "kjernen", og et sekundært arbeidsmarked, ofte omtalt som "periferien". Det primære arbeidsmarkedet er ofte kjenetegnet av høy lønn, gode arbeidsvilkår, jobbsikkerhet, avansementmuligheter og rettferdighet (Leschke 2009). Det sekundære arbeidsmarkedet, på den andre siden, innebærer ofte lave lønninger, få frynsegoder, dårlige arbeidsvilkår, høy turnover, få muligheter for sosial mobilitet og løsere tilknytning (Leschke 2009). Teorien er her at dersom man blir ansatt i det sekundære arbeidsmarkedet, for eksempel gjennom midlertidige ansettelse, har det en innelåsende effekt både på grunn av stigmaet knyttet til å være i en ikke-standard ansettelse

og på grunn av manglende muligheter til opplæring og disinentiver til å investere i human-kapital både blant arbeidsgivere og arbeidstakere (Baranowska et al. 2011). Det blir videre hevdet at ulike grupper har ulik tilgang på jobber i det primære arbeidsmarkedet – det er for eksempel begrenset adgang for kvinner, etniske minoriteter, arbeidsinnvandrere, arbeidstakere med funksjonsnedsettelse og unge (Leschke 2009). Slik sett er segmentering et resultat av ekskluderende praksiser, inkludert fra fagbevegelsen i forsøk på å begrense tilbud av arbeidskraft, men også normer og forventinger knyttet til forpliktelser utenfor arbeidslivet, som for kvinner (Leschke 2009). Segmentene konstitueres og opprettholdes ved begrenset mobilitet mellom dem, slik at segmenteringsperspektivet henger sammen med en forståelse av innelåsning (Scherer 2004).

Et viktig utgangspunkt i segmenteringsteorier er at bedriften er en aktiv aktør i arbeidsmarkedet (Nätti 1990). Segmentering blir videre ansett som et resultat av strategiene til både arbeidstakere og arbeidsgivere, det vil si at forklaringer blir søkt både på tilbuds- og etterspørselssiden (Nätti 1990). Etterspørsel etter arbeidskraft reflekterer både eksterne og interne begrensninger. Eksempler på eksterne begrensninger er økonomiske forhold, næringsstruktur og regulering av arbeidsmarkedet, mens eksempler på interne er etablerte praksiser og rutiner (Nätti 1990). Disse begrensningene til tross finnes det handlingsrom for arbeidsgivere, og de kan differensiere etterspørselen på lønn, jobbsikkerhet og karrieremuligheter (Nätti 1990). Ytterpunktene på disse variablene har blitt omtalt som de to idealtypiske arbeidsmarkedene nevnt over; det primære og det sekundære arbeidsmarkedet (Nätti 1990). Tilbud av arbeidskraft er også strukturert og differensiert på flere måter, for eksempel med hensyn til kjønn, utdanning/kompetanse, alder, sosial bakgrunn og etnisitet (Nätti 1990). I dannelsen av segmenter virker de ovenfor nevnte etterspørselsmønstrene sammen med disse ulike kjennetegnene ved arbeidstakerne (Nätti 1990). Som nevnt, er arbeidsgiverne aktive aktører, og ved å spille på eksisterende sosiale normer, for eksempel knyttet til kjønn, kan de gjøre segmentering sosialt akseptabelt (Nätti 1990).

Barbieri og Scherer (2009) finner at sannsynligheten for å gå fra en atypisk ansettelse over i en fast ansettelse i Italia synker signifikant mellom kohortene de studerer (åtte fireårskohorter fra 1970 til 2005). Som en parallell til denne trenden finner de også en radikal økning i gjentatte erfaringer i det "atypiske" segmentet av arbeidsmarkedet. De finner med andre ord at å ha erfaring som "atypisk" arbeidstaker har en sterk negativ effekt på muligheten til å oppnå fast ansettelse (Barbieri & Scherer 2009). I sum forsterker dette segmenteringen mellom det "primære" og det "sekundære" arbeidsmarkedet. Barbieri og Scherer (2009) konkluderer ikke med at en midlertidig ansettelse i seg selv fungerer innelåsende, selv om de også finner resultater som tyder på det, men hevder snarere at atypisk ansettelse i stor grad utsetter overgangen til fast ansettelse. Det vil si at arbeidstakere faktisk oppnår fast ansettelse raskere ved å vente med å akseptere et jobbtillbud til dette er til en fast stilling enn å ta noen runder med midlertidig ansettelser (Barbieri & Scherer 2009). Barbieri og Scherer (2009) hevder dermed at atypiske ansettelser i Italia har en tydelig negativ effekt på fremtidige



karrieremuligheter. Tilsvarende finner Barbieri (2009) at deregulering av arbeidsmarkedet i Italia ikke har ført til at flere kommer inn i arbeidslivet, men at primært unge og velutdannede står i fare for å havne i atypiske ansettelsesformer. Videre viser studien at atypiske ansettelsesformer påvirker karrieren negativt når det gjelder fremtidig mulighet for fast ansettelse (Barbieri 2009).

Berton et al. (2011) finner i sin italienske studie at midlertidig ansatte har større sannsynlighet for å få fast ansettelse hvis man sammenligner med arbeidsledige. Imidlertid øker for eksempel ikke en freelancekontrakt sannsynligheten for fast ansettelse (Berton et al. 2011). Berton et al. (2011) finner at selv om det nesten alltid er bedre å ha en midlertidig ansettelse fremfor å være arbeidsledig, også hva angår utsiktene til fast ansettelse, finner de at det mest sannsynlige er at den midlertidige ansettelsesformen vil vedvare (Berton et al. 2011), noe som tyder på en innelåsning. På den andre siden viser resultatene at jo lengre man har hatt en midlertidig ansettelse innen samme virksomhet, jo større er sannsynligheten for å oppnå fast ansettelse (Berton et al. 2011). Dette funnet fra virksomhetsnivå står i kontrast til både Sanz (2011) sin studie som viser at det å bevege seg mellom ulike arbeidsgivere øker sjansen for fast ansettelse og Fang & MacPhails (2008) ovenfor nevnte funn på samfunnsnivå at sannsynligheten for å oppnå fast ansettelse faller over tid.

Formålet til Giesecke og Groß (2003) er å teste integreringsscenariet opp mot polariserings-scenariet. Polariserings-scenariet innebærer at barrierene mellom det primære segmentet, kjennetegnet av faste og stabile ansettelser, og sekundære segmentet, kjennetegnet av midlertidige og ustabil tilknytning, blir forsterket gjennom fleksibilisering og deregulering. Integreringsscenariet blir operasjonalisert i form av hypoteser om at midlertidige ansettelser ikke er konsentrert i visse segmenter av arbeidsmarkedet (det vil si at alle arbeidstakere har samme sannsynlighet for å være midlertidig ansatt), at sannsynligheten for å gå over i fast ansettelse er like høy som å få en ny midlertidig ansettelse etter en endt midlertidig ansettelse, og at det ikke er en høyere risiko for å bli arbeidsledig forbundet med midlertidige ansettelser (Giesecke & Groß 2003). I polariserings-scenariet er en sentral antagelse at økt adgang til å ansette midlertidig i størst grad påvirker det sekundære segmentet – og videre at mobiliteten mellom det primære og sekundære segmentet blir redusert – mens det skjer en økt mobilitet fra det sekundære segmentet og over i arbeidsledighet. En polarisering av segmentene vil med andre ord innebære at arbeidstakere risikerer en kjede av midlertidige ansettelser og en økt risiko for å bli arbeidsledige. I tillegg vil ikke sannsynligheten for midlertidige ansettelser være lik for alle arbeidstakere i dette perspektivet, men snarere variere mellom ulike grupper (Giesecke & Groß 2003). Resultatene av deres analyser fra Tyskland støtter i det store og det hele polariserings-scenariet. Som et tegn på effekten av reguleringsendringer finner de først av alt en tidseffekt; ansettelser gjort etter desember 1991 har en høyere sannsynlighet for å være midlertidige enn ansettelser gjort før den datoen. Når det gjelder segmentering finner de en utdannings-effekt; arbeidstakere med spesifikk human-kapital, det vil si yrkesutdannede, har en lavere sannsynlighet for midlertidig ansettelse enn

arbeidstakere uten utdanning eller med høyere, generell utdanning (Giesecke & Groß 2003). Dette er i tråd med en annen tysk studie, som viser at yrkesfaglig utdanning i større grad beskytter mot å starte arbeidskarrieren med midlertidig ansettelse sammenlignet med de med universitetsutdanning og allmennfaglig utdanning (Gebel 2009:672).

I Giesecke og Groß (2003) sin studie viser resultatene at arbeidstakere uten utdanning og med høyere, generell utdanning faktisk har høyere risiko for midlertidig ansettelse enn gruppen uten utdanning. Dette forklarer Giesecke og Groß (2003) med screening; effekten av høyere utdanning blir mindre uttalt når det tas hensyn til jobbytte, hvilket tyder på at midlertidige ansettelser for denne gruppen er en del av opplæringen. Etter å ha fullført den første midlertidige ansettelsen går flere over i faste ansettelser, selv om de med høyest utdanning fortsatt har den høyeste risikoen for å være midlertidig ansatt (Giesecke & Groß 2003). Til slutt finner Giesecke og Groß (2003) en ikke-lineær, men snarere U-formet, effekt av alder. Det betyr at både yngre og eldre arbeidstakere har høyere sannsynlighet for å bli midlertidig ansatt ved jobbytte (eldre arbeidstakere har høyere sannsynlighet for å være i fast ansettelse dersom det ikke har skjedd et jobbytte) (Giesecke & Groß 2003). Et av de viktigste funnene til Giesecke og Groß (2003) er at når siste ansettelse er midlertidig har arbeidstakere lavere sannsynlighet for å få fast ansettelse. Som nevnt er denne effekten selvstendig, og vitner om kjeder av midlertidige ansettelser. På denne måten kan midlertidige ansettelser bli "innelåsende" og gjøre det vanskeligere, og ikke lettere, for arbeidstakere å få fast ansettelse (Giesecke & Groß 2003). Sagt på en annen måte reduserer midlertidige ansettelse sjansen for å få fast ansettelse, og en kjede av midlertidige ansettelser vil være en svekkelse av enkelte arbeidstakers muligheter på arbeidsmarkedet.

Giesecke og Groß (2003) konkluderer dermed med at barrieren mellom det primære og det sekundære segmentet forblir intakt og til og med forsterket. I en annen studie, som sammenligner Tyskland og Storbritannia, finner Giesecke og Groß (2004) at midlertidige ansettelser i begge land slår negativt ut på karriereutviklingen. Også her viser resultatene at arbeidstakere med lav humankapital eller høy generell humankapital har større sannsynlighet for å være midlertidig ansatt sammenlignet med ansatte med spesifikk humankapital (Giesecke & Groß 2004).

Theodore (2003) viser blant annet hvordan endring av arbeidsmarkedsregulering i USA har reproduisert og forsterket segmentering i retning av sosial ekskludering og utviklingen av et regime preget av formaliseringen av usikkert arbeid. Konteksten Theodore (2003) har gjort sin studie i er en by preget av deindustrialisering og tap av tusenvis av trygge arbeidsplasser. Arbeidstakerne her har vært i et standardarbeidsforhold, supplert av et stort segment av mer "perifere" arbeidstakere med mer usikre tilknytningsformer. Den "nye økonomien" er basert på tjenesteyting, IT-industri og kunnskapssektoren, samt en restrukturert industri. Det nevnte regimet preget av usikkert arbeid er, ifølge Theodore (2003), drevet av fire prosesser; inntektsulikhet øker både etterspørsel etter og tilbud av personlig tjenesteyting (for eksempel

barnepassere eller renholdere), eksternalisering av produksjon eller ansettelser (for eksempel til eksterne tjenesteleverandører eller vikarbyrå), fjerning av formelle karrierestiger og en økt utbredelse av ikke-standardarbeidsforhold. Dette regimet er annerledes enn det tidligere, fordi regimet av usikkert arbeid påvirker alle de tidligere segmentene og medfører segmentering innad i hver av dem. Et eksempel er hvordan for eksempel vikarbyråene både leier ut høyt utdannede og høytlønnede arbeidstakere til kunnskapssektoren og IT-industrien, samt lavtlønnede til industrien og privat tjenesteyting (Theodore 2003). Dette blir med andre ord en ny form for segmentering der arbeidskraft av samme "kvalitet" blir tilgjengelig til ulik pris (Theodore 2003). Disse arbeidstakerne jobber da også side om side med fast ansatte og gjør ofte de samme oppgavene. Theodore (2003) hevder dermed at segmenteringen i "den nye økonomien" ikke følger den tekniske arbeidsdelingen i samfunnet, basert på skiller mellom bransjer og yrker, men i økende grad heller en organisering av arbeidet hvor *tid* – spesielt tidsdimensjonen av arbeidsavtalen og forventninger om å forbli i arbeid – spiller en stor rolle i "sorteringen" av arbeidstakere. Dette er i tråd med Nättis' (1990) betraktning at det med overgangen til post-Fordisme skjedde en fokusendring fra stabile, men ulikhets-skapende strukturer basert blant annet på kvalifikasjoner til hvordan grenser mellom ulike segmenter endres i det "fleksible" arbeidsmarkedet. Dette har også blitt omtalt som segmentering basert på arbeidsavtale ("type-of-contract segmentation") (Svalund 2013b). Segmenteringsteori som fokuserer på arbeidsavtalesegmentering opprettholder at det vil være lav grad av overgang fra midlertidig til fast ansettelse i segmenterte arbeidsmarkeder, og høy grad av overgang fra midlertidig ansettelse til arbeidsledighet (Svalund 2013b).

García-Pérez og Muñoz-Bullón (2011) finner støtte for dette i en studie blant unge midlertidig ansatte i Spania. Deres resultater viser at sannsynligheten for at midlertidig ansettelse skal lede til fast ansettelse er lavere enn sannsynligheten for at det leder til nok et midlertidig ansettelsesforhold eller til arbeidsledighet (García-Pérez & Muñoz-Bullón 2011). Videre finner de at segmenteringen er enda sterkere for vikarbyråansatte ved at overgangen til fast ansettelse er enda mer komplisert for arbeidsledige som tidligere har vært ansatt i vikarbyrå (García-Pérez & Muñoz-Bullón 2011).

D'Addio og Rosholm (2005) viser i en studie fra EU at korte kontrakter gir høyere sjanse for å falle utenfor arbeidsmarkedet, spesielt for menn med midlertidig ansettelse i over tre år. Videre hevder D'Addio og Rosholm (2005) at for arbeidstakere som starter i en midlertidig ansettelse etter å ha vært arbeidsledige, er det høyere sannsynlighet for at det midlertidige arbeidsforholdet i større grad fungerer som en blindgate enn som en bro til fast ansettelse.

Vallas og Prener (2012) understreker at arbeidsmarkedet aldri har fungert likt for alle slik at alle har like muligheter, men snarere at det også før i aller høyeste grad var segmentert. Vi så dette over i form av inndeling i et primært og et sekundært arbeidsmarked, hvor Kalleberg (2011) har argumentert for at denne todelingen har blitt skarpere gjennom en polarisering hvor arbeidstakere med middels utdanningsnivå, høy inntekt, gode avansmuligheter og

jobbsikkerhet, det vil si den tradisjonelle "middelklassen", er i ferd med å forsvinne. Vallas og Prener (2012) påpeker en "sakseeffekt" for noen grupper, for eksempel er det en synkende andel kvinner i det sekundære arbeidsmarkedet, mens en økende andel menn er der. Slik sett kritiserer de beretninger som tar utgangspunkt i at nåværende trender utgjør en rendyrking, det vil si polarisering, av det foregående todelte arbeidsmarkedet. Det er snarere, ifølge Vallas og Prener (2012), snakk om en generell spredning av jobbusikkerhet som heller øker forskjellene *innad* i disse to sub-arbeidsmarkedene enn *mellom* dem. Dette er i tråd med funn referert av Theodore (2003) og Scherer (2004) i retning av at mer "fleksible" arbeidsavtaler også inngås i det øvre sjiktet på arbeidsmarkedet, og også med caset fra den norske UH-sektoren.

Mange europeiske land har fulgt en politikk hvor de har søkt fleksibilitet gjennom å øke adgangen til "atypiske" tilknytningsformer, slik som midlertidige ansettelser, mens de har latt reguleringen av standardarbeidsforholdet være uendret (Barbieri & Scherer 2009). Dette har blitt omtalt som "delvis og målrettet deregulering" ("partial and targeted deregulation"), og det har, ifølge Barbieri og Scherer (2009), bidratt til en forsterkning av segmenteringen, blant annet i Italia. Oppmykningen av reguleringen av "atypiske" tilknytningsformer, inkludert midlertidige ansettelser, i Italia medførte en sterk vekst i slike ansettelser, fra rundt fem prosent i 1970 til bortimot 20 prosent ved årtusenskiftet (Barbieri & Scherer 2009). Unge og kvinner var overrepresentert i denne gruppen (Barbieri & Scherer 2009). Gitt at rettigheter i velferdsstaten er knyttet til yrkesaktivitet, hevder Barbieri og Scherer (2009) at det i Italia over generasjoner slik sett har skjedd en betraktelig reduksjon i sosiale rettigheter og at det oppstår store sosiale ulikheter med noen få inkluderte og et økende antall ekskluderte. Reguleringsendringene i Italia hadde noen av de samme forventningene knyttet til seg som vi ser formulert i høringsnotatet fra regjeringen: det skulle gjøre det enklere å komme inn på arbeidsmarkedet, blant annet gjennom å forkorte tiden med søknadsskriving, gjøre overgangen fra utdanning til jobb enklere og øke sysselsettingsmuligheten til grupper som har vanskelig for å få jobb (Barbieri & Scherer 2009). Dette er ifølge Barbieri og Scherer (2009) basert på økonomisk teori, hvor argumentet er at enhver arbeidserfaring er bedre enn ingen, blant annet fordi arbeidstakerne utvikler sosial kapital og investerer i humankapital. Disse argumentene står i kontrast til påstander om at atypiske ansettelser har negative, innelåsende konsekvenser som kan komme av stigmaet forbundet med (gjentatte) midlertidige ansettelser og at arbeidstakere i midlertidig stilling i mindre grad får investert i humankapital enn fast ansatte, fordi arbeidsgiver har mindre incentiver til å tilby opplæring og etter- og videreutdanning. Analysen av konsekvensene av reguleringsendringene i Italia viser at det ikke kunne påvises noen effekt på hvor lang tid det tar å få første jobb (Barbieri & Scherer 2009). Videre er det høyest risiko å starte yrkeskarrieren med atypisk ansettelse blant arbeidstakere med høyere utdanning (Barbieri & Scherer 2009).

Spania har også hatt utvikling i retning av et svært segmentert arbeidsmarked med fast ansatte "inkluderte" og arbeidsledige eller inaktive "ekskluderte". Mellom disse ytterpunktene finner vi en høy andel midlertidig ansatte, som i stor grad er yngre arbeidstakere, med stor grad av usikkerhet knyttet til om de beveger seg i retning av å være "inkludert" eller "ekskludert" (Golsch 2003). Den ovenfor nevnte raske og omfattende dereguleringen forsterket, ifølge Golsch (2003), dette skillet mellom inkluderte og ekskluderte. Dette fordi reformene var "delvis og målrettet deregulering" i den forstand at de ble introdusert i arbeidsmarkedets marginale områder, og de fikk dermed større konsekvenser for ekskludering, mens de inkluderte forble nærmest uberørte (Golsch 2003). Reformene i Spania hadde også den hensikt å være rettet mot arbeidstakere utenfor arbeidsmarkedet som gjennom reformene skulle komme seg inn (Golsch 2003). Stillingsvernet til fast ansatte ble videreført (Golsch 2003). I denne situasjonen valgte mange arbeidsgivere å inngå midlertidige arbeidsavtaler både for å redusere kostnadene og for å enklere kunne justere bedriften etter økonomiske svingninger (Golsch 2003). På grunn av dette ble skillet mellom de inkluderte og de ekskluderte videreført, men med nye dimensjoner slik at det ble en sterk segmentering mellom fast og midlertidig ansatte og *samtidig* mellom personer i arbeid og personer uten arbeid (Golsch 2003). Unge arbeidstakere, og arbeidsledige, som ønsker seg inn på arbeidsmarkedet har høyere sannsynlighet for å havne i segmentet med midlertidige ansatte (Golsch 2003).

På grunn av at en midlertidig ansettelse medfører høyere risiko for at fremtidige ansettelser også er midlertidige, men også på grunn av høyere risiko for arbeidsledighet, argumenterer Giesecke og Groß (2003) for at midlertidige ansettelser i Tyskland hovedsakelig finnes i det sekundære arbeidsmarkedet og at midlertidige ansettelser har negative konsekvenser for arbeidstakere i dette segmentet.

Segmentering kan virke sammen med arbeidsorganisering gjennom at det på arbeidsplasser kan etableres spesialisert arbeidsdeling systematisert i et hierarki hvor forskjellige arbeidsoppgaver gjøres av forskjellige typer ansatte, for eksempel faste og midlertidige, hvor disse også har eget arbeidsreglement og i enkelte tilfeller ulik avlønning (Doellgast et al. 2009). For eksempel viser Rotenberg et al. (2009) fra en studie av sykehus at det var ulike muligheter for sykepleiere med og uten fast ansettelse til blant annet å påvirke arbeidsplanen, hvilket medførte lavere tilfredshet, spesielt blant nattarbeidende, men også større negative konsekvenser på opplevelser av krav og mestring for sykepleierne som ikke var fast ansatt.

Forslaget om å endre adgangen til å ansette midlertidig i arbeidsmiljøloven blir omtalt som en justering snarere enn en revolusjon. Dette er i tråd med måten andre europeiske land har reformert sine arbeidsmarkeder (Palier & Thelen 2010). Palier og Thelen (2010) viser blant annet hvordan det i Tyskland og Frankrike er gjort skrittvis endringer som til sammen har gitt dyptpløyende kumulative konsekvenser ved at små endringer i ett politikkområde ofte destabiliserer andre og dermed produserer ringvirkninger. Så selv om arbeidsmarkedene i

disse to landene heller ikke har blitt deregulert i like høy grad som andre land, har antallet arbeidstakere i såkalte "atypiske" ansettelse eller "ikke-standardarbeidsforhold" økt markant de siste årene (Palier & Thelen 2010). Denne økningen har imidlertid skjedd innenfor rammene av tilsynelatende stabile formelle institusjoner. Palier og Thelen (2010) argumenterer til og med for at reformene, og de medfølgende endringene, politisk har blitt "solgt inn" nettopp som en måte å bevare, og ikke undergrave, etablerte institusjoner. På samme måte ble reformene i Spania på 1990-tallet satt inn i rammen av å redde/gjenopplive ("revive") faste ansettelse, gjennom å stramme litt inn igjen på adgangen til å ansette midlertidig til ethvert formål og på kort sikt, med et samtidig uttalt ønske om å reintegrere arbeidsledige (Golsch 2003). Regjeringens understreking av at "faste ansettelse skal være hovedregelen" minner om samme måte å "selge inn". Å vektlegge at "faste ansettelse skal være hovedregelen" innebærer videre å sørge for at en kjernegruppe opprettholder sin posisjon, mens periferien får svakere regulering (Palier & Thelen 2010). Rueda (2007) hevder at de som er innenfor og utenfor arbeidsmarkedet ofte ikke har sammenfallende, interesser, hvor de som nå er innenfor har et ønske om et så sterkt stillingsvern som mulig. De som er innenfor vil dermed være mot å tillate fleksibilitet som, i teorien, kan gjøre det enklere for arbeidstakere utenfor å komme inn. Det motsatte kan være tilfelle for de som på et gitt tidspunkt er utenfor (Rueda 2007). Ifølge Rueda (2007) er faren for at en kjernegruppe opprettholder sin posisjon, mens periferien får svakere regulering slik at det oppstår lagdelte arbeidsmarkeder, paradoksalt nok like stor i samfunn med korporatistiske partsrelasjoner.

I Europa har det generelt vært forholdene i industrien som tradisjonelt har lagt premissene for regulering av arbeidsmarkedet, blant annet gjennom å definere det såkalte "standardarbeidsforholdet" (Palier & Thelen 2010). Partene, spesielt fra frontfagene eller industrien, har slik sett vært sentrale aktører i spredningen eller generaliseringen, og dermed institusjonaliseringen, av standarder som har vært premissgivende for så å si hele den yrkesaktive befolkningen, direkte for den mannlige forsørgeren og indirekte for de han forsørger (Palier & Thelen 2010).

Etter at utflagging og deindustrialisering ble en trussel for de premissgivende bransjene, har partssamarbeidet, etter prioritering av å bevare arbeidsplasser i fagbevegelsen, endt med en byttehandel med fortsatt jobbsikkerhet mot økninger i produktivitet, inkludert en eksternalisering av mindre produktive produksjonsaktiviteter (Palier & Thelen 2010). Slik sett har "kjernen" blitt mindre i antall og i arbeidsoppgaver og produksjonsoppgaver, og har, ifølge Palier og Thelen (2010), mistet noe av sin evne til å fungere premissgivende for resten av økonomien. Det har snarere, i deres oppfatning, vokst frem et sekundært arbeidsmarked hvor ikke-standardarbeidsforhold flourer, hvor den brukte betegnelsen "ikke-standard", "alternativ" eller "utypisk" signaliserer at andre regler gjelder. Dette er tilknytningsformer som ikke er nye som sådan, men som før stort sett var forbundet med grupper, som gifte kvinner og studenter, som hadde den primære kilden til inntekt et annet sted fra og som kun ønsket å "spe på" denne med en løsere tilknytning til lønnsarbeid (Palier & Thelen 2010). Palier

og Thelen (2010) påpeker videre hvordan å omtale disse tilknytningsformene som "ikke-standard" eller "atypiske" er en bevisst diskursiv strategi, da det å omtale dem som unntak samtidig er å si at de ikke skal konkurrere med kjernen. Dette er med andre ord uttrykk for en segmentalistisk logikk (Palier & Thelen 2010). Som et resultat av en slik logikk medførte ikke arbeidsmarkedsreformer i Tyskland og Frankrike en enhetlig fleksibilisering for alle, men lot snarere kjernegruppen i et "standardarbeidsforhold" være uberørt, med fortsatt sterkt vern og omfattende rettigheter (Palier & Thelen 2010). Ifølge Gazier og Petit (2007) har dette medført at den beskyttede kjernen, i frykt for å falle utenfor en beskyttet fast stilling, står lenger i jobben. Dette observerer de blant annet gjennom at gjennomsnittlig antall år i samme jobb har økt, mens gruppen utenfor kjernen har havnet i en syklus med ustabile jobber og perioder med arbeidsledighet. Palier og Thelen (2010) omtaler dermed reformene i Tyskland og Frankrike som "dualiserende", mens Gazier og Petit (2007) hevder at reformene i Frankrike har vært "villedende". Reformene blir omtalt som "villedende" fordi konsekvensene har vært polariserende. Det vil si at reformene både har medført at de mest ressurssterke og utdannede har blitt integrert inn i "regulære jobber", og at det finnes en vedvarende høy arbeidsledighet og altermning mellom arbeid og sosialstøtte for de mindre ressurssterke og mindre utdannede arbeidstakerne. Arbeidsmarkedsreformene økte dermed segmenteringen snarere enn den bidro til økt karrieremobilitet/sosial mobilitet (Gazier & Petit 2007). Ifølge Gazier og Petit (2007) har andelen unge arbeidstakere som startet karrieren med midlertidig ansettelse og i løpet av syv år fått stabil tilknytning til arbeidsmarkedet kontinuerlig sunket i Frankrike fra generasjonen født i 1975. De påpeker dermed en stadig akkumulering av unge i mindre stabile jobber (Gazier & Petit 2007). Baranowska et al. (2011) finner at for unge i Polen er verken yrkesopplæring i bedrift eller høyere utdanning utslagsgivende for å få fast ansettelse i første jobb.

Palier og Thelen (2010) viser videre hvordan fagforeningene gikk mot en generell fleksibilisering, spesielt mot å endre reguleringen av ansettelse og oppsigelse, men ga en stilltiende aksept for utviklingen i retningen av et sekundært arbeidsmarked gjennom en gradvis oppmykning av regelverket rundt adgangen til å ansette midlertidig eller leie inn arbeidstakere gjennom vikarbyrå (Palier & Thelen 2010). Dette har i seg selv, ifølge Palier og Thelen (2010), drevet frem eksternalisering av funksjoner som renhold, kantinedrift og vedlikehold fordi det gjør det enda mer attraktivt.

Segmenteringen kan forsterkes ved at en hovedgrunn til å akseptere en midlertidig ansettelse er at søknadstiden forkortes, hvilket gjør midlertidige ansettelser relativt sett enda mer attraktive for arbeidstakere med begrensede alternativer, slik som innvandrere, ufaglærte og unge (Jahn et al. 2012). Innvandrere og unge kan videre ha begrensede muligheter utenfor arbeidsmarkedet ved å ikke ha opptjent seg rettigheter i velferdsstaten hvilket kan gjøre dem enda mer tilbøyelige til å akseptere midlertidige ansettelser (Jahn et al. 2012).

Scherer (2004) finner at konsekvensene av midlertidig ansettelse også varierer mellom ulike nasjonale kontekster grunnet ulike arbeidsmarkeder. Mens midlertidige ansettelser er forbundet med negative konsekvenser for karriere gjennom lavere mobilitet oppover i hierarkiet i Tyskland, er det ingen slik effekt i Italia, hvor det til gjengjeld er en høyere risiko for arbeidsledighet forbundet med midlertidige ansettelser (Scherer 2004). Hun finner videre at det varierer med kohort slik at fleksibiliseringen av arbeidsmarkedene ledet til at midlertidige ansettelser i økende grad innebærer risiko for arbeidsledighet, men også at mobiliteten oppover forbedres (Scherer 2004). Scherer (2004) konkluderer med at hun finner støtte for teorier om signaleffekt og segmentering (som hun ikke på basis av sin analyse kan skille), men ikke karrieremobilitetsteorier som "inngangsport-" eller "springbrettmekanismer".

Migranter er ofte fraværende i offentlige registre og dermed i nasjonale databaser (Anderson 2010). De svarer også sjelden på spørreundersøkelser, både fordi man ofte ikke har kontaktinformasjon og på grunn av manglende språkkompetanse dersom spørreskjemaet skulle nå frem. Det er dermed trolig at det er store mørketall både hva angår utbredelse av midlertidige ansettelser og migranternes andel av disse (Anderson 2010). I Storbritannia finner man, basert på nasjonal statistikk, at migranter har to ganger så høy sannsynlighet for å være ansatt i midlertidig stilling som briter (Anderson 2010). Dette er imidlertid av Anderson (2010) antatt å være toppen av isfjellet.

### Svingdør

De foreslåtte reguleringsendringene har som formål å skape et mer inkluderende arbeidsliv gjennom å "gjøre det lettere for flere å prøve seg i arbeid" fordi "[m]ange sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet" (Regjeringens høringsnotat, side 5). Som McCollum (2013) påpeker har det den senere tid utviklet seg en antagelse om at overgang fra stønad til arbeid er en løsning på problemet med manglende inkludering på arbeidsmarkedet. McCollum (2013) hevder imidlertid at disse overgangene fra stønad til arbeid ikke er varige, slik at det dannes en gruppe som konstant veksler mellom stønad og arbeid, spesielt mellom arbeidsledighet og lite attraktive jobber. Ifølge McCollum (2013) kan det å være vanskelig stilt på arbeidsmarkedet i vel så stor grad komme av denne stadige vekslingen som av arbeidsledighet og/eller fattigdom grunnet lav inntekt. I sin analyse av overgangene i Storbritannia skiller McCollum (2013) mellom det å få jobb (attain employment) og det å være i jobb (sustain employment). Definisjonskriteriet for varig sysselsetting, det vil si å "være i jobb", er opprettholdelsen av en stabil jobb med langsiktige karrieremuligheter (McCollum 2013). Forskjellen illustreres med tall fra Storbritannia som viser at halvparten av arbeidstakerne som går fra stønad går tilbake til stønad igjen i løpet av seks måneder, hvilket tyder på at mange klarer å få jobb, men får ikke være i den (McCollum 2013). Det estimeres at mellom fem og ti prosent av arbeidsstyrken i Storbritannia veksler hele det yrkesaktive livet mellom stønad og arbeid (McCollum 2013). Dette utgjør en betraktelig utgift for velferdsstaten fordi den belastes kostnadene ved å gjentatte ganger måtte sette den samme arbeidstakeren i stand til en ny jobb, en prosess McCollum (2013) omtaler som en svingdør med stønad, opplæring, søking og forbigående sysselsetting. McCollum (2013) hevder til og med at å kortsiktig fokusere på å få



jobb, i motsetning til et langsiktig fokus på å være i jobb, kan øke problemet med vekslingen mellom stønad og arbeid, fordi jobbene man går over i ofte er midlertidige. Vi skriver derfor "får ikke være" i jobb, fordi et av funnene til McCollum (2013), basert både på litteraturgjennomgang og egen analyse, er at det er manglende mulighet til å få stabil ansettelse, og ikke kjennetegn ved arbeidstakeren, som manglete vilje eller "ansettbarhet", som kan forklare vekslingen. Dette strider dermed mot den gjengse oppfatningen at forklaringer på "svake grupper" manglende tilknytning til arbeidsmarkedet kan søkes enten på individnivå ("blaming the victim") eller på systemnivå (for eksempel for rigide reguleringer) (McCollum 2013). I begge forståelsene legges vekten på barrierer mot ansettelser og ikke på mangel på arbeid (McCollum 2013). McCollum (2013) finner at blant arbeidstakere som over en periode har vekslet mellom stønad og arbeid i flere omganger er det 31 prosent som oppgir at de kun får midlertidige jobber som årsak, og 17 prosent som oppgir at de ble sagt opp som del av nedbemanning (McCollum 2013). Med andre ord finner McCollum (2013) at de som stadig veksler mellom stønad og arbeid har mye høyere sannsynlighet for å ha redusert jobbsikkerhet når de er i arbeid. Igjen ser vi spor av arbeidsgivere som aktive aktører, for McCollum (2013) finner at utbredelsen av fenomenet med veksling mellom stønad og arbeid øker med utbredelsen av usikkert arbeid, men det øker også med forbedrede forhold på arbeidsmarkedet, hvor disse to er positivt korrelert, det vil si at usikkert arbeid øker med forbedrede forhold (McCollum 2013).

Dette er i tråd med perspektivet som av Giesecke og Groß (2003) omtales som "polariserings-scenariet" ("cleavage scenario"), hvor det hevdes at å gjøre arbeidsmarkedet mer fleksibelt innebærer en nedbygging av barrieren mellom det som har blitt omtalt som det sekundære arbeidsmarkedet (som blant annet er kjennetegnet av midlertidige ansettelser) og arbeidsledighet. Siden oppsigelse blir mindre kostbart og forenklet vil det å ansette relativt uproduktive arbeidstakere være mindre risikabelt for arbeidsgivere, noe som gjør at de i oppgangstider med økende etterspørsel kan ansette disse for så å si dem opp i nedgangstider, eller når etterspørselen etter varer og tjenester avtar (Giesecke & Groß 2003).

I sin analyse av vekslingen mellom stønad og arbeid i Storbritannia, finner McCollum (2013) at unge er spesielt utsatt for slik veksling, og opplever både hyppig og vedvarende veksling. I Storbritannia var over halvparten av de som gjentatte ganger vekslet mellom stønad og arbeid under 30 år, hvor arbeidstakere i aldergruppen 20-24 år var mest utsatt (McCollum 2013). I tillegg opplever menn i større grad gjentatte perioder med arbeidsledighet enn kvinner, men det kan være minst like mye på grunn av at kvinner i større grad går over i inaktivitet som at menn er mer utsatt for å veksle mellom å være innenfor og utenfor arbeidsmarkedet. Dersom målet er et mer inkluderende arbeidsliv konkluderer McCollum (2013) med at tiltaket ikke er å på kort sikt øke antall ansettelser, men snarere å jobbe mot usikkert arbeid slik at overgangene fra stønad til arbeid ikke bare får arbeidstakere utenfor arbeidsmarkedet i en jobb, men at de også fører til at arbeidstakerne får en jobb de kan bli værende i.

Giesecke og Groß (2003) utforsker hvorvidt økt arbeidsmarkedsfleksibilitet i Tyskland har ført til en økt segmentering eller til et mer inkluderende arbeidsliv. Deres hovedkonklusjon er i tråd med svingdørsmekanismen. I deres analyse innebærer midlertidige ansettelse en økt risiko for nye midlertidige ansettelse i fremtiden og også å bli arbeidsledig etter endt arbeidsforhold (Giesecke & Groß 2003). Giesecke og Groß (2003) konkluderer med at tanken om at midlertidige ansettelse har en integrerende springbrettfunksjon bør problematiseres; deres analyse viser at en midlertidig ansettelse reduserer sannsynligheten for at neste ansettelse er fast samtidig som at midlertidige ansettelse øker risikoen for å bli arbeidsledig signifikant (Giesecke & Groß 2003). Spesielt korttidskontrakter øker risikoen for at man vil gå inn i et nytt midlertidig ansettelsesforhold eller bli arbeidsledig etter at kontraktperioden er over (Giesecke & Groß 2003).

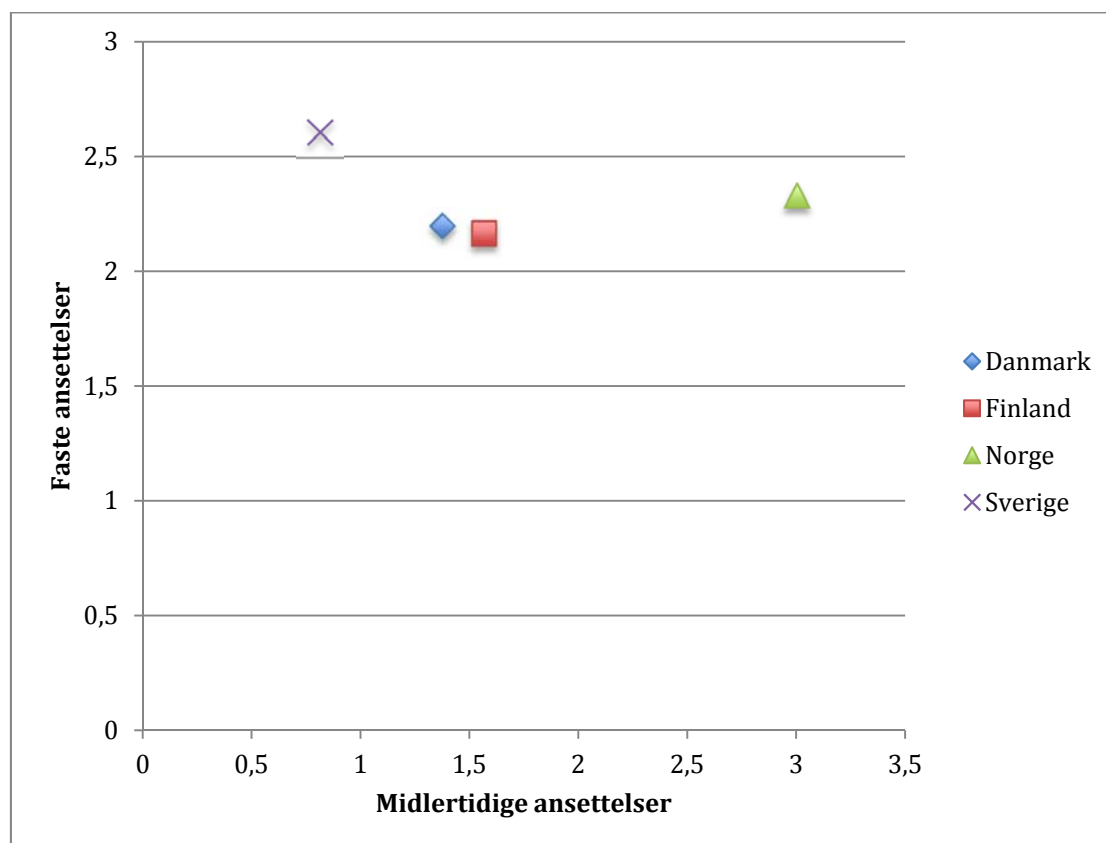
Giesecke og Groß (2003) tolker dette som at når arbeidstakere når slutten på en midlertidig ansettelse er de fortsatt ikke integrert på arbeidsmarkedet. Dette er også en negativ spiral ved at flere perioder med arbeidsledighet minsker deres sjanser for noen gang å bli integrert (Giesecke & Groß 2003). Giesecke og Groß (2003) finner med andre ord tegn til kjeder av midlertidige ansettelse og ustabile karrierer. I tråd med svingdørseffekten påpeker også Giesecke og Groß (2003) at grensen mellom det sekundære arbeidsmarkedet og arbeidsledighet blir perforert av midlertidige ansettelse: arbeidstakere som tidligere har hatt perioder med arbeidsledighet har høyere sannsynlighet for å få midlertidige ansettelse, og arbeidstakere med midlertidig ansettelse har høyere sannsynlighet for å bli arbeidsledig. Disse sammenhengene er selvstendige, det vil si at det er kontrollert for andre kjennetegn, for eksempel kjennetegn ved arbeidstakerne slik som utdanningsnivå. Med andre ord har midlertidig ansettelse en selvstendig effekt på enkeltarbeidstakeres karrieremuligheter (Giesecke & Groß 2003).

I Spania er det få som i løpet av de første årene på arbeidsmarkedet klarer å bli såkalte "insiders", hvor flertallet veksler mellom midlertidige ansettelse og arbeidsledighet (Golsch 2003). Med andre ord har turnover økt, og jobbusikkerheten er størst blant kvinner og unge (Golsch 2003). Golsch (2003) finner en klar kohorttrend. Mens 50 prosent av mennene i aldersgruppen 15-19 år på midten av 1980-tallet var midlertidig ansatte var tilsvarende andel i samme aldergruppe tidlig på 1990-tallet 87 prosent (Golsch 2003). Tilsvarende tall for kvinner i samme aldergruppe var 46 prosent på midten av 1980-tallet og 90 prosent tidlig på 1990-tallet (Golsch 2003).

### Stillingsvernets effekt på overganger

I et forsøk på å analysere hvordan ulike regimer knyttet til stillingsvern virker på overganger fra arbeidsledighet til arbeid og fra midlertidig til fast ansettelse, sammenligner Svalund (2013b) fire nordiske land: Norge, Sverige, Danmark og Finland. Mens Norge har sterkt stillingsvern for både fast og midlertidig ansatte og Danmark har svakt stillingsvern for begge, har Finland og Sverige et blandet regime med sterkt stillingsvern for fast ansatte og svakt stillingsvern for midlertidig ansatte (Svalund 2013b).

Svalund (2013b) skrev sin artikkel basert på OECDs stillingsvernsindikator fra 2005. Siden den tid har Sverige relativt til Norge fått sterkere stillingsvern for faste ansettelses, og Danmark har fått sterke stillingsvern for fast ansatte relativt til Finland. Sverige har også relativt til de andre nordiske landene fått svakere stillingsvern for midlertidige ansettelses, og har nå lavere indikatorverdi enn Danmark. Basert på OECDs stillingsvernsindikator fra 2013 ser bildet i Norden ut som følger:



Data fra OECD.Stat 2013

Hovedfunnet til Svalund (2013b) er at det er høyest grad av overgang fra arbeidsledighet til midlertidige ansettelses i Sverige og Finland, mens det er høyere grad av overgang fra midlertidig til fast ansettelse i Norge, fulgt av Danmark, det vil si i de to regimene som har likt stillingsvernsnivå for faste og midlertidig ansatte. Sverige og Finland har i betraktelig mindre grad slike overganger fra midlertidig til fast ansettelse, og Svalund (2013b) hevder dermed at disse arbeidsmarkedene viser tendenser til todeling i tråd med segmenteringsteorien på grunn av lav mobilitet. Det fremstår med andre ord som at både Sverige og Finland har et segment med midlertidige ansatte som ikke beveger seg inn i fast ansettelse (Svalund 2013b).

Totalt er overgangsraten fra arbeidsledighet til arbeid (midlertidig eller fast) høyest i Norge (59 prosent), fulgt av Danmark (48 prosent), Sverige (44 prosent) og Finland (38 prosent) (Svalund 2013b). I tillegg oppnår arbeidsledige i Norge og Danmark i stor utstrekning fast

ansettelse i løpet av ett år, mens dette ikke er tilfelle i Sverige og Finland (Svalund 2013b). I de to sistnevnte beveger en høy andel seg inn i midlertidige ansettelser heller enn faste, det vil si at en større andel forblir i midlertidige ansettelser (Svalund 2013b). Generelt er overgangsraten fra midlertidig til fast ansettelse dobbelt så høy i Norge som i Finland. Norge og Danmark skiller seg imidlertid ved at Danmark har den høyeste overgangsraten fra både fast og midlertidig ansettelse til arbeidsledighet, mens Norge har den laveste (Svalund 2013b). Dette kommer av at Danmark, som nevnt, har lavt stillingsvern også for fast ansatte.

Svalund (2013b) finner altså at Norge har den høyeste overgangsraten både fra arbeidsledighet til fast ansettelse og fra midlertidig til fast ansettelse, mens overgangsraten fra fast og midlertidig ansettelse til arbeidsledighet er lavest. Svalund (2013b) hevder dermed at resultatene indikerer at det ikke bare er fullt mulig å kombinere sterkt stillingsvern med inkludering av arbeidsledige, men til og med at dette er det mest inkluderende. Løsningen med svakere stillingsvern for begge grupper, slik regimet er i Danmark, fremstår som nest beste løsning (Svalund 2013b). I denne analysen kontrollerer Svalund (2013b) for arbeidsmarkedenes sammensetning og strukturelle faktorer, demografiske variable, utdanning, næringsstruktur, bedriftsstørrelse, yrkesstruktur, arbeidstid samt økonomiske sykluser, sykliske svingninger i arbeidsmarkedet, arbeidsledighet og endringer i denne. Svalund (2013b) konkluderer dermed med at selv om delvise reformer har blitt fremholdt som en måte å fleksibilisere arbeidsmarkedene samtidig som faste ansettelser beholder stillingsvernet, støtter ikke forskningen at dette gir de ønskede resultatene. Svalund (2013b) finner ingen støtte for argumentene om at midlertidige ansettelser i slike regimer kan fungere som bro, siden midlertidig ansatte i større utstrekning går over i arbeidsledighet i Sverige og Finland sammenlignet med Norge.

### Arbeidsgivers motivasjon

Sannsynligheten for at en midlertidig ansettelse fører til fast ansettelse avhenger av arbeidsgivers motivasjon for å ansette midlertidig. En slik motivasjon kan være at arbeidsgiverne ønsker å identifisere de beste arbeidstakerne før disse tilbys fast ansettelse (Baranowska et al. 2011, Sanz 2011). Dersom dette er hensikten, det vil si å prøve ansatte ut ("screening"), er sannsynligheten større for at den midlertidige ansettelsen ender med fast ansettelse (for de som består "testen") fordi dette også er arbeidsgivers ønske. Arbeidsgivere kan imidlertid benytte seg av midlertidige ansettelser ut fra andre virksomhetsstrategier (Sanz 2011). Det å bytte ut faste ansettelser med midlertidige kan for eksempel være en del av enkelte virksomheters personalpolitikk, og midlertidige ansettelser utgjør i slike tilfeller et permanent innslag i virksomheten (Portugal & Varejao 2009). Dersom hensikten er å redusere kostnader eller øke den numeriske fleksibilitet er det svært lite sannsynlig at midlertidig ansettelse medfører fast ansettelse hos samme arbeidsgiver uavhengig av arbeidstakers humankapital (Barbieri & Scherer 2009). Det kan med andre ord være en bevisst virksomhetsstrategi å bruke midlertidige ansettelser i perioder hvor en forventer fallende produksjon for å redusere kostnadene forbundet med oppsigelser (Ono & Sullivan 2013). I slike tilfeller fungerer midlertidig ansatte som en buffer, og arbeidstakerne vil i verste fall være på "en karusell av

arbeidsledighet og midlertidige kontrakter” (Barbieri & Scherer 2009:679). I tillegg til ulikt utfall med tanke på fast ansettelse, hevder Portugal og Varejao (2009) at motivasjonen blant arbeidsgivere for å benytte seg av midlertidige ansettelser er avgjørende for effekten på langsiktig produktivitet. Dersom midlertidige ansettelser brukes som buffer, er effektene blandede: å enkelt kunne si opp arbeidstakere i nedgangstider motvirker at bedriften har for mange ansatte og er dermed produktivetsfremmende, samtidig som redusert stabilitet hindrer oppbygging av bedriftsintern kunnskap og investering i opplæring, hvilket er produktivitetshemmende (Portugal & Varejao 2009). Dersom midlertidige ansettelser på den andre siden benyttes for å prøve ut arbeidstakere (”screening”) vil dette ha positiv effekt på produktivitet, fordi arbeidsgivere da i større grad får optimalisert den fast ansatte arbeidsstokken. I de tilfellene hvor virksomheten ikke benytter midlertidig ansettelser som rekrutteringsbase for fremtidig fast ansettelse, vil arbeidstaker øke sjansen for fast ansettelse ved å bytte arbeidsgiver (Sanz 2011). Sanz (2011) finner imidlertid at mange midlertidige jobberfaringer svekker sjansene for et stabilt arbeidsforhold og situasjonen blir verre hvis den midlertidige jobben etterfølges av perioder med ledighet (Sanz 2011). Det er imidlertid svært vanskelig å skille mellom disse ulike motivene i analyser (Portugal & Varejao 2009), hvilket i noen utstrekning kan forklare de blandede resultatene i studier av de ulike mekanismene.

## 6. Konsekvenser og opplevelse av midlertidighet

Midlertidig ansettelse har, sammenlignet med fast ansettelse, alternativkostnader for arbeidstakerne, både hva angår lønn og lønnsutvikling, tilfredshet, økonomisk sikkerhet og muligheten for videreutvikling av kompetanse (Fang & MacPhail 2008). Dersom ansettelsen reelt sett er midlertidig i den forstand at flertallet går over i en fast ansettelse, det vil si fungerer som et springbrett, kan disse alternativkostnadene fremstå som et mindre problem fra et individuelt perspektiv og også fra et samfunnsperspektiv (Fang & MacPhail 2008). Slike overganger fra midlertidig til fast ansettelse varierer imidlertid som vi har sett mye mellom ulike kontekster (Fang & MacPhail 2008), og i tilfeller hvor arbeidstakere forblir midlertidig ansatt blir konsekvensene desto større.

Opplevelser av usikkerhet blir påvirket av kontekstuelle og historiske forhold, slik at det både varierer over tid og mellom land (Golsch 2003). For eksempel vil nasjonale institusjoner forsterke eller moderere fleksibiliseringsprosesser og opplevelsen av usikkerhet (Golsch 2003). For eksempel viser en studie fra fransk helsesektor at unge håndterer det å ha en midlertidig ansettelse med håp om senere fast ansettelse bedre enn eldre arbeidstakere (Mossé et al. 2011). Vi vet ikke om dette er en konsekvens av alder eller av ulikheter mellom generasjonene.

I dette kapitlet skal vi se nærmere på konsekvenser av midlertidighet for den enkeltes tilværelse når det gjelder økonomi og helse, med et dypdykk i kjønns spesifikke forhold.

### Velferd, inntekt og fattigdom

Buschoff og Protsch (2008) stiller spørsmålet om atypisk, deriblant midlertidig, arbeid nødvendigvis medfører svekkede sosiale rettigheter sammenlignet med arbeidstakere i det typiske «standardarbeidsforholdet». Undersøkelsen er basert på tall fra Tyskland, Storbritannia, Nederland, Italia, Danmark og Polen. En rekke faktorer fører til at arbeidstakere i atypiske arbeidsforhold i mindre grad nyter godt av ulike velferdsordninger (Buschoff & Protsch 2008). En faktor er at inntekten som regel er lavere og mer ustabil, noe som gjør at arbeidstakere i atypiske arbeidsforhold faller utenfor velferdsordninger som er knyttet til arbeidsinntekt.<sup>4</sup> En annen faktor er at arbeidstakere i atypiske arbeidsforhold i varierende grad omfattes av ulike ordninger for økonomisk støtte ved arbeidsledighet (Buschoff & Protsch 2008). En tredje faktor, som varierer mye fra land til land, men også fra en type arbeidsforhold til en annen, er at arbeidstakere i atypiske arbeidsforhold ofte har svake pensjonsordninger (Buschoff & Protsch 2008). Problemstillingen har økende relevans etter som andelen arbeidstakere i atypiske arbeidsforhold har økt. Fuller (2011) finner at mange opplever perioder med arbeidsledighet etter å ha hatt midlertidig arbeid. Dette innebærer økonomiske utfordringer, spesielt i Canada hvor reguleringene gjør at de ikke oppnår status som arbeidsledige.

---

<sup>4</sup> På engelsk "contributions-based systems of provision requiring a minimum level of earnings".

I landene Buschoff og Protsch (2008) undersøker er nær en tredjedel (nær halvparten i Nederland) av arbeidstakerne i atypiske arbeidsforhold. Så høy er andelen i enkelte land at betegnelsen «atypisk» sin opprinnelige mening blir meningsløs. Deltid og enkeltmannsforetak (solo self-employed) er i henholdsvis Nederland, Italia og Polen så utbredt at det i disse landene heller er snakk om typiske arbeidsforhold (Buschoff & Protsch 2008).

Flere studier viser at midlertidig arbeid er dårligere betalt enn permanent arbeid (se for eksempel Osawa et al. 2013). En studie av EU-borgere viser at dette særlig gjelder de midlertidig ansatte som kommer fra arbeidsledighet (D'Addio & Rosholm 2005). Maurin og Postel-Vinay (2005) belyser blant annet lønnsforholdene til ansatte i usikre jobber i 13 europeiske land i perioden 1995 til 2001, og finner at i praktisk talt alle land tjener lavt utdannede ansatte mindre og har mer usikre jobber sammenlignet med ansatte med høyere utdanning. Også en studie av det chilenske arbeidslivet viser at midlertidig ansatte tjener dårligere enn de med fast arbeid og at dette er noe av grunnen til en liten økning i inntekt for arbeidstakere i perioden 1994 til 2000 (Amuedo-Dorantes 2005).

Midlertidige ansettelser medfører mindre forutsigbarhet, hvilket gjør det vanskeligere å forutse ens karrieremuligheter og derfor også å planlegge (Golsch 2003). Studier fra Canada, Storbritannia og Australia viser at det dessuten er forbundet med lavere lønn, lavere tilfredshet, mindre jobbrelatert opplæring og langsiktige negative konsekvenser på lønnsutvikling sammenlignet fast arbeid (Fang & MacPhail 2008). Faccini (2013) refererer også slike lønnsulikheter, og opprettholder at midlertidig ansatte vil tjene mindre også kontrollert for karakteristika ved både arbeidstakeren og arbeidsoppgavene.

I følge Abbas et al. (2013) fører usikkerhet og uforutsigbarhet når det gjelder lønn til stress, spesielt i kombinasjon med usikkerhet knyttet til pensjon og helse relaterte stønader, dårlige arbeidsvilkår og dårlig lønn. Kim et al. (2008) finner at lønningene til mannlige arbeidstakere i usikre arbeidsforhold, og kvinnelige arbeidstakere i henholdsvis sikre og usikre arbeidsforhold tjente henholdsvis 70, 52 og 38 prosent av hva mannlige arbeidstakere i mer sikre, faste eller standardarbeidsforhold tjente. Også Abbas et al. (2013) finner at arbeidstakere i faste stillinger tjener betydelig mer i måneden enn midlertidig ansatte til tross for at de siste arbeidet lengre arbeidsuker. På makronivå mener derfor Amuedo-Dorantes (2005), basert på en analyse av arbeidsavtaler og inntektsforskjeller i Chile, at arbeidsavtaler spiller en stadig viktigere rolle når inntektsforskjellene skal forklares. Alt i alt mener Bardasi og Francesconi (2004) at det er grunn til å stille seg tvilende til optimismen knyttet til hvilken positive rolle atypiske arbeidsforhold kan ha for folks muligheter for å få en sterkere tilknytning til arbeidsmarkeder og for å bli integrert i samfunnet på en bærekraftig måte som en følge herav; snarere mener de å se at studien deres peker i retning av at arbeidstakere i usikre, tidsavgrensede arbeidsforhold må akseptere lave lønninger og at denne kilden til ulikhet ikke forsvinner med overgang til mer fast arbeid.

Jahn og Pozzoli (2013) finner at tyske midlertidig ansatte aksepterer lavere lønn, men at deres humankapital øker over tid som midlertidig ansatt, og at dette etter hvert gir uttelling i form av høyere lønn. Imidlertid ser det ut til at hyppig bytte av midlertidig arbeid bidrar til en stigmatisering av arbeidstakerne og at disse må akseptere lavere lønn (Jahn & Pozzoli 2013).

Mens menn som starter i kortidskontrakter får et lønnsgap sammenlignet med menn som starter i fast jobb, tar kvinner derimot relativt raskt igjen lønnsgapet til fast ansatte kvinner (Booth et al. 2002b). Addison et al. (2014) sin studie viser at menn som starter i permanent arbeid etter en eller flere midlertidige jobberfaringer, tar igjen lønnsgapet, men det tar dog noe tid. Kvinners lønnsgap forårsaket av midlertidig arbeid er beskjedent til å begynne med, og blir mindre etter hvert (Addison et al. 2014). En studie av Tyskland og Storbritannia viser at midlertidig arbeid ikke bare er dårligere betalt, men at utdanningstitler har en lavere innflytelse på lønnsnivå sammenlignet med fast arbeid (Giesecke & Groß 2004). De Cuyper et al. (2009) finner på sin side at løpende midlertidig arbeid ikke er assosiert med ugunstig lønn over tid.

Med bakgrunn i at midlertidig arbeid og deltidsordninger gir lavere lønn, færre frynsegoder og også noen ganger fungerer stigmatiserende, har Esteban-Pretel et al. (2011) studert langtids- og korttidskonsekvenser av midlertidig arbeid for arbeidskarrieren til unge japanere. De fant ingen langtidseffekter av midlertidig arbeid og hevder på bakgrunn av dette at de fungerer verken som blindgater eller broer til arbeidslivet (Esteban-Pretel et al. 2011). Imidlertid fant de belegg for at midlertidig arbeid kan ses i sammenheng med lavere velferd på lang sikt for individet (Esteban-Pretel et al. 2011).

Van Lancker (2012) utforsker forholdet mellom midlertidig arbeid og fattigdom i 24 europeiske land. Årsaken til at ansatte i midlertidig arbeid er fattigere enn fast ansatte handler ikke kun om at midlertidig arbeid er dårligere betalt, men også at alder, utdanning og husholdningens sammensetning spiller inn (Van Lancker 2012). Dette betyr at fattige i midlertidige stillinger ikke skiller seg mye fra fattige i arbeidslivet generelt. Kvinner i midlertidig arbeid har mindre sannsynlighet for å ende opp i fattigdom, noe som henger sammen med at kvinners lønnede arbeid ofte ikke er den primære inntekstkilden i familier med to inntekter (Van Lancker 2012). I tråd med dette finner McCollum (2013) at mange beveger seg mellom lavt betalte jobber og ledighet i en nærmest evigvarende syklus.

## Helseeffekter

En rekke studier har tatt for seg effektene av ikke-fast arbeid<sup>5</sup> for arbeidstakernes fysiske og mentale helse. Studiene gir imidlertid samlet sett ikke et svar på hvorvidt midlertidighet i seg selv innebærer en helserisiko. Dette kan i følge Keuskamp et al. (2013) og Kim et al. (2008)

---

<sup>5</sup> Artiklene vi henviser til i denne seksjonen omhandler alle ulike helseeffekter av midlertidighet. I noen av artiklene behandles midlertidig arbeid som en underkategori av det mer omfattende «precarious work» som er en kategori hvor i mange tilfeller også deltid, vikariat, tilkalling og sesongarbeid inngår.



skyldes at ulike arbeidsmarkedsforhold, sosioøkonomiske forskjeller og ulike velferdssystemer er med på å skape ulike helseeffekter av midlertidig arbeid. I tillegg påvirkes konsekvensene for helsen av det å ikke ha fast arbeid av ulike gruppers erfaringer og kulturelt betingede forventninger til arbeid og arbeidsliv (Clarke et al. 2007, De Cuyper & De Witte 2007, Ek et al. 2014). Clarke et al. (2007) hevder blant annet at individer aksepterer midlertidig arbeid av forskjellige grunner og at dette både kan gi seg utslag i ulike erfaringer med og dermed ulike konsekvenser av denne type arbeidsforhold. Samtidig finner for eksempel De Cuyper og De Witte (2008) i sin studie at individuelle grunner for å ta på seg midlertidig arbeid ikke kan forklare forskjeller mellom arbeidstakere i midlertidige og faste stillinger. Dette kunne tyde på at det å frivillig jobbe midlertidig kanskje ikke har den forventede positive effekten på arbeidstakerens opplevelse av situasjonen.

Clarke et al. (2007) finner de mest negative helseeffektene av midlertidig arbeid blant unge arbeidstakere. Dette forklares som et resultat av det å være i en ustabil og tidvis usikker situasjon. De unge arbeidstakerne i studien rapporterte at de følte seg sviktet og motløse. Dette knytter Clarke et al. (2007) til kulturelt og sosialt konstruerte forventninger fordi flere av deltakerne i studien hadde høyere utdanning og dermed trolig hadde forventninger om å kunne oppnå gode jobber. Andre forhold som kan være med på å forklare ulike resultater når det gjelder å måle helseeffekter av midlertidighet er subjektive oppfatninger av arbeidsforhold som i kombinasjon med ulike typer av kontrakter kan resultere i ulike forventninger og opplevelser (Bernhard-Oettel et al. 2005).

Når det gjelder fysiske helseeffekter mener Clarke et al. (2007) at en direkte helseeffekt av midlertidig arbeid kan være at noen arbeidstakere i et forsøk på å oppnå mer langsiktighet og sikkerhet i arbeidsforholdet er villige til å leve med helseproblemer som kan oppstå av svært hardt arbeid. Lewchuk et al. (2008) har videre funnet at arbeidstakere i tidsavgrensede ansettelsesforhold rapporterte om dårlig helse. Kim et al. (2008) finner at arbeidstakere i midlertidige stillinger i det hele tatt er lite tilfredse med jobben sin og opplever stor grad av usikkerhet knyttet til jobbsituasjon og at dette i seg selv kan ha negative helseeffekter. Det finnes altså en sammenheng mellom ikke-faste ansettelsesforhold og dårlig fysisk helse som rapporteres i flere studier (for eksempel Kim et al. 2008, Lewchuk et al. 2008, Keuskamp et al. 2013). I tillegg finner Gash et al. (2007) ved å bruke data om bytter mellom arbeidsledighet og ulike typer ansettelsesformer at mens arbeidsledige rapporterer om positive helseeffekter av det å bli ansatt som sådan, er disse effektene svakere ved ansettelser i tidsbegrensede stillinger.

Når det gjelder HMS finnes det studier som finner at risikoen for skader er høyere blant arbeidstakere i midlertidige stillinger enn i faste (Quinlan et al. 2001, Kim et al. 2008). Spesielt ser man en risiko for yrkesskader blant unge arbeidstakere i midlertidige stillinger som ikke har opparbeidet seg nok erfaring og rutine som kan beskytte dem mot skader i og av arbeidet (Bena et al. 2013).

Bardasi og Francesconi (2004) setter imidlertid spørsmålstegn ved om midlertidig arbeid i seg selv har negative helseeffekter. De finner ikke noen sammenheng mellom atypiske arbeidsforhold og dårlig helse når de kontrollerer for ulike bakgrunnsvariabler. Et unntak er sesong- og løsarbeidere, som karakteriseres av en noe dårligere helsetilstand enn andre arbeidstakere i studien. Andre studier rapporterer at atypiske arbeidsforhold innebærer en helserisiko for arbeidstakeren (Virtanen et al. 2004). I følge Waenerlund et al. (2011) kan midlertidighet se ut til å ha negative effekter for den selvrapporterte fysiske og mentale helsen selv etter at det kontrolleres for tidligere helsetilstand og sosiodemografiske variabler. Imidlertid er resultatene svært blandede og sprikende, spesielt når det gjelder effektene av midlertidighet på den mentale helsen. Abbas et al. (2013) finner økt forekomst av stress, psykiske problemer og rusmisbruk blant unge, midlertidig ansatte sammenlignet med unge (under 40 år) ansatte i faste stillinger og kontrollert for ulike bakgrunnsvariabler. Dette funnet er i tråd med Ek et al. (2014) som har studert konsekvensene av ikke-faste arbeidsforhold for det psykiske velværet blant unge arbeidstakere (under 31 år).

Studier viser også at arbeidstakere i midlertidige stillinger har en høyere risiko for arbeidsrelatert sykefravær på grunn av høye psykologiske jobbkraav, lav grad av egen kontroll og høyt press i arbeidet (Gimeno et al. 2004). Ek et al. (2014) finner at anstrengelser har spesielt negative helseeffekter for unge arbeidstakere med tidligere erfaringer med midlertidig arbeid.

Keuskamp et al. (2013) finner på den andre siden ikke sammenhenger mellom ikke-fast arbeid og dårlig mental helse når de kontrollerer for andre sosiodemografiske karakteristika, og Ek et al. (2014) konkluderer at resultatene fra deres studie ikke gir mye støtte til hypotesen om at midlertidighet som sådan er en årsak til psykisk lidelse. I deres øyne er det like viktig å få undersøkt arbeidet, arbeidssituasjonen og arbeidsoppgavene som mulige årsaker til dårlig mental helse.

Noe litteratur trekker fram arbeid-fritidskonflikter.<sup>6</sup> Bohle et al. (2011) finner at mens arbeidstakere i faste ansettelse rapporterer om høyere arbeidsintensitet, som gjerne assosieres med arbeid-fritidskonflikt, ga uforutsigbare arbeidstider og arbeidsperioder seg utslag i større grad av kronisk tretthet og mental uhelse.

Hvis vi igjen ser nærmere på observasjonene som vi først var inne på, nemlig at studiene av hvilke effekter midlertidighet har for arbeidstakernes helse peker i ulike retninger og tar med det viktige poenget at effekten varierer med ulike grupper av arbeidstakere blir det åpenbart at effekter av midlertidighet ikke kan studeres i forhold til arbeidstakere generelt; i stedet viser forskningen at effekten av den midlertidige ansettelsen nettopp må studeres og vurderes i sammenheng med andre trekk ved individene eller gruppene det er snakk om.

---

<sup>6</sup> På engelsk: work-life conflicts.

## Kjønn og midlertidighet

Kjønnsdimensjonens betydning for hvilke konsekvenser midlertidighet får for arbeidstakeren utpekes av flere studier som viktig, men relativt underutforsket. Litteraturen om hvilke konsekvenser midlertidighet har for kvinner og menn dekker ulike problemstillinger som ofte ikke kommer frem i debatten om midlertidighet. Litteraturen domineres av spørsmålene om midlertidig ansettelse med tiden fører til fast ansettelse eller om kvinner oftere rammes av utsatthet enn hva som er tilfellet for menn.

Menéndez et al. (2007) går i en artikkel gjennom en rekke forskningsbidrag som tar for seg hvorvidt og på hvilken måte ikke-faste arbeidsforhold, atypiske arbeidskontrakter og fleksibilisering av arbeidsmarkedet påvirker kvinners og menns helse på ulike måter. Kvinner ser ut til å være oftere utsatt for midlertidighet og usikre tilknytningsformer enn menn. I USA var f.eks. 31 prosent av den kvinnelige arbeidsstokken tilknyttet arbeidsmarkedet gjennom såkalte ikke-standard arbeidsforhold (det vil si gjennom deltid, vikartjeneste, tilkalling, selvstendig næringsdrivende eller engasjement) mens dette bare gjelder for 22,8 prosent av mennene (Wenger 2003 i Menéndez et al. 2007). I EU, også før den siste utvidelsen, var andelen midlertidig ansatte lavere enn i Nord-Amerika, men også i EU var mønsteret det samme når det gjelder kjønn, med flere kvinner enn menn i midlertidige stillinger – 13 mot 5 prosent.

Når det gjelder kjønnsforskjeller i helseeffektene av midlertidig arbeid er forskningslitteraturen sparsommelig og relativt sprikende i sine konklusjoner. Noen få studier har tatt for seg kjønnsforskjellene i helseeffekter som sådan, mens flere bare har kontrollert for kjønn. De fleste studier som tar for seg kjønn og helserisiko ved midlertidig arbeid begrenser seg til å konstatere at det er negative helseeffekter av midlertidig arbeid for både kvinner og menn.

Basert på en litteraturgjennomgang av forskningslitteratur om kjønn, helse og ikke-faste arbeidsforhold trekker Menéndez et al. (2007) frem fem måter som kjønnsdimensjonen og midlertidighet samvirker på som skaper ulikheter mellom grupper av kvinner og menn.

For det første gjør den mannlige forsørgernormen at flere kvinner enn menn kanaliserer inn i både arbeidsledighet og usikre eller svake tilknytningsformer. Vi skal senere se at samspillet mellom kjønn og klasse/sosioøkonomisk status/utdanningsnivå har stor betydning her (se for eksempel både Charles & James 2003, Ek et al. 2014).

For det andre er patriarkalske maktstrukturer og tradisjonelle normer med på å opprettholde kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet ved å kanalisere kvinner inn i bestemte «kvinneyrker» og «kvinnesektorer». Dette er samtidig sektorer og yrker hvor tilknytningen til arbeidsmarkedet ofte er løsere eller mer usikre, og hvor det er færre karrieremuligheter og videreutdanningsmuligheter enn i mannsdominerte yrker og sektorer. Den horisontale segregeringen omgjøres i noen tilfeller også til vertikal segregering ved at kvinner som kommer inn

i et «mannsyrke» har en tendens til å havne nederst på rangstigen eller i tidsavgrensede, usikre stillinger fordi kvinner ikke forventes å ha karriereambisjoner eller å stille krav for øvrig all den stund de ikke forventes å (ville) være hovedforsørgere.

For det tredje samspiller klasseforskjeller og majoritets-/minoritetstilhørighet med kjønn når det gjelder (helse)effekter av midlertidighet. Dette samspillet omtales ofte som "interseksjonalitet". Jo lavere sosioøkonomisk status, desto mer utsatt for usikre og løse tilknytningsformer er kvinner.

For det fjerde står kvinner som lever i et familieforhold for det meste av hus- og omsorgsarbeidet knyttet til familien. Dette kan gjøre det vanskelig for noen kvinner å ta på seg fulltidsstillinger eller stillinger med en eller annen form for fast tilknytning til arbeidsmarkedet.

For det femte har partene i arbeidslivet historisk hatt en tendens til å fokusere på standardarbeidsforholdet (SER) med den hvite, fulltidsansatte mannlige arbeidstakeren i fast stilling som omdreiningspunkt. Et slikt fokus kan virke ekskluderende i seg selv og kan føre til at både store grupper av kvinner og arbeidsmigranter i liten grad vil se det som relevant å organisere seg, noe som i sin tur vil gjøre dem enda mer utsatte på arbeidsmarkedet (Fuller & Vosko 2008, Vosko 2008). Kvinner som arbeidstakere og de arbeidsplassene og arbeidsformene kvinner ofte har befunnet seg i, har tradisjonelt ikke vært gjenstand for samme oppmerksomhet, interesse og beskyttelse fra fagbevegelsens side som mannlige arbeidstakere, deres arbeidsplasser og deres arbeidsforhold. Snarere har man gått ut fra at kvinners arbeidsmarkedstilknnytning står i et konfliktforhold til familielivet og at kvinners interesser først og fremst har bestått i å skaffe seg mest mulig familietid, gjerne med hjelp av statlige velferdsordninger som foreldrepermisjon og rett til deltid (Ellingsæter 2009).

Midlertidighet som en trussel for fast ansatte ser også ut til å ha en "kjønnet" effekt i Spania, hvor Golsch (2003) finner at kvinner med fast ansettelse i større grad opplever jobbsikkerhet enn menn med fast ansettelse. Dessuten predikerer tilfredshet med jobbsikkerhet i større grad ekteskap blant menn enn blant kvinner, men er en viktig variabel for både menn og kvinner når det gjelder å bli foreldre (Golsch 2003). Når det gjelder menn med midlertidig ansettelse får de både sjeldnere og senere barn sammenlignet med menn med fast ansettelse (Golsch 2003).

I en studie fra Finland viser Ek et al. (2014) at den sterkeste sammenhengen mellom usikkert arbeid og depresjon finnes blant *menn med lang utdanning*. Blant kvinner er det bare ved 31 års alder at depresjon kan assosieres med usikkert arbeidsforhold. Interessant nok ser utdanning ut til å beskytte kvinnene mot psykisk uhelse forbundet med usikkert arbeidsforhold, mens det motsatte ser ut til å være tilfellet for menn. Ek et al. (2014) forklarer dette med at kvinner er *overrepresentert* i tidsbegrensede akademiske stillinger, og at den relativt hyppigere forekomsten av midlertidig arbeid blant kvinner generelt gjør usikkert arbeid mer

sosialt akseptabelt og lettere å håndtere for kvinner enn for menn. Mannlig identitet og de rådende forventningene til menn som hovedforsørgere gjør midlertidighet vanskelig å leve med for mange menn, særlig blant menn som har investert ressurser i å få seg en lang utdanning med forventninger om at investeringen skal belønnes med en attraktiv og stabil jobb (Ek et al. 2014).

I likhet med Ek et al. (2014) har også Charles og James (2003) funnet kjønnsforskjeller i opplevelser av jobbusikkerhet. Kvinner føler seg mindre usikre enn menn når det gjelder arbeidsmarkedstilknytningen. I tillegg finner de i sine analyser av et omfattende kvalitativt intervjumateriale samlet inn i tre ulike sektorer (det vil si innen offentlig sektor, i tekstilindustrien og i varehandelen i Sør-Wales) en generell oppfatning av at unge og kvinner har det greiere og lettere på arbeidsmarkedet enn hva som er tilfellet for menn (Charles & James 2003). Oppfatningen henger sammen med en forestilling blant informantene om at det finnes flere jobber for kvinner på dagens arbeidsmarked og at menn er mer utsatt for arbeidsledighet og nedskjæringer. Til sammen skaper dette, i følge Charles og James (2003), et inntrykk av at jobbusikkerhet er et større problem for menn enn for kvinner selv om dette ikke nødvendigvis stemmer verken på et individuelt eller husholdsnivå. På husholdsnivå er det at menn i utgangspunktet tjener mer enn kvinner noe som øker usikkerheten for menns vedkommende. Selv om jobbusikkerhet betraktes som like alvorlig for kvinner som for menn – individuelt sett – er det en utbredt oppfatning at (hoved)forsørgerrollen er en så viktig del av menns identitet at det å ikke kunne leve opp til denne fordi man f.eks. ikke har en sikker og forutsigbar inntekt er spesielt vanskelig og problematisk for menn (Charles & James 2003). Når betydningen av «hennes» og «hans» jobb sammenlignes blir derfor utfallet ganske interessant: «hennes» jobb kan godt være viktig hvis den er godt betalt, «hans» jobb kan godt være viktig hvis den er sikker, men alt i alt er «hans» jobb viktigst fordi «han» er hovedforsørgeren og fordi det er lettere for «henne» å finne en ny jobb om det skulle være nødvendig. Charles og James (2003) konkluderer på denne bakgrunn at jobbusikkerhet ikke bare er én ting og at den subjektive følelsen av usikkerhet for eksempel i en midlertidig stilling ikke bare trenger å handle om situasjonen på arbeidsplassen og arbeidsmarkedet, men også om situasjonen i hjemmet, i familien og som en konsekvens av ulike kulturelle forventninger knyttet til kvinner og menn som forsørgere. Usikkerhet knyttet til arbeidsforholdet kan derfor ikke forstås fullt ut hvis den sosiokulturelle konteksten ikke tas med.

## 7. Avslutning

Vi har i denne rapporten sett at midlertidige ansettelser utgjør en økende del av den totale sysselsettingen i OECD. Økningen har særlig skjedd siden 1980-tallet. Andelen varierer mellom ulike land, og vi har dessuten påpekt at andeler nok underestimerer det totale omfanget av fenomenet fordi vi mister bevegelser mellom å være i arbeid, å være arbeidsledig og å ikke delta på arbeidsmarkedet av syne.

Når det gjelder reguleringen av midlertidige ansettelser har den på nasjonalt nivå ofte vært rettet mot å begrense misbruk av slike ansettelser i forsøk på å unngå stillingsvernet, mens den på overnasjonalt nivå har fokusert på beskyttelse og ikke-diskriminering av arbeidstakere i et ikke-standardarbeidsforhold. Et spørsmål som melder seg her er om det overnasjonale fokuset innebærer å "normalisere" midlertidige ansettelser ved å utvide hva som er standarden og normen.

Vi har videre sett at flere land har gjennomført reformer av stillingsvernet. Reformene tar alle utgangspunkt i antagelsen om at et for regulert, eller angivelig rigid, arbeidsmarked medfører lavere sysselsetting og høyere arbeidsledighet. På grunn av politiske barrierer mot å endre stillingsvernet til faste ansettelser, det vil si på grunn av at standardarbeidsforholdet fortsatt står sterkt som norm, har myndigheter i Europa heller valgt å fokusere reguleringsendringer på midlertidige ansettelser. Dette har blitt omtalt som delvise reformer.

Ulike tilnærminger i ulike land har gitt opphav til tre regimer:

- Sterkt stillingsvern for både faste og midlertidig ansatte
- Svakt stillingsvern for både faste og midlertidig ansatte
- Blandede regimer, med sterkt stillingsvern for fast ansatte og svakt stillingsvern for midlertidig ansatte

Hvilket regime som er gjeldende ser ut til å påvirke utbredelsen av midlertidige ansettelser. Vi finner høyest andel midlertidige ansettelser i land med blandede regimer.

Som vi har sett har reformene ofte vært gjennomført i "stabilitetens navn" og som nødvendige justeringer.

Et hovedfokus for denne kunnskapsoversikten har vært ulike overganger. I noen studier er fokuset på overganger fra utdanning til arbeid, i de fleste er det overganger fra midlertidige til faste ansettelser, mens det i andre er overganger fra arbeidsledighet/inaktivitet til å være i arbeid. Siden kunnskapsoversikten omhandler midlertidige ansettelser har vi fokusert på

overgang fra midlertidig ansettelse til:

- Fast ansettelse
- Ny midlertidig ansettelse
- Arbeidsledighet
- Inaktivitet

Vi har sett at en studie gjort av EU-kommisjonen viser at mønstrene i slike overganger varierer betraktelig mellom medlemslandene, og at det i et femårsperspektiv er en betydelig andel som går fra midlertidig ansettelse til arbeidsledighet eller inaktivitet. Andelen midlertidig ansatte som i løpet av femårsperioden 1995-2000 oppnådde fast ansettelse er i overkant av halvparten i de fleste EU-landene. Vi kan ikke med bakgrunn i forskning fastslå om dette er mye eller lite.

Generelt kan vi trekke ut to hovedtilnærminger til spørsmålet om hvorvidt midlertidige ansettelse fungerer til å understøtte slike overganger:

- Integreringsperspektivet
- Innelåsningsperspektivet

Integreringsperspektivet fokuserer på at midlertidige ansettelse medfører opparbeidelse av arbeidserfaring, investering i humankapital og en utvidelse av arbeidstakernes nettverk, det vil si en økning av deres sosiale kapital. Den sterkeste varianten av integreringsperspektivet er den såkalte *springbrettmekanismen* hvor det antas at midlertidige ansettelse til og med kan skyte fart på karrieren og ikke bare motvirke eventuelle negative effekter av manglende deltagelse på arbeidsmarkedet. Mer moderate varianter er midlertidige ansettelse som en *inngangsport*, *bro* eller *utsiling* (screening). Disse innebærer alle antagelser om at midlertidige ansettelse kan virke integrerende, men ikke nødvendigvis at det gir noen ekstra "bonus" selv om det heller ikke medfører noen negative konsekvenser. Funnene i studiene som tester disse mekanismene gir ikke noe entydig svar, men i den utstrekning de finner en integrerende effekt av midlertidige ansettelse ser det ut til å være nært knyttet til alder og utdanning, i retning av at det er yngre og arbeidstakere med høyere utdanning som i størst grad oppnår fast ansettelse. Dette kan henge sammen med utsiling, spesielt dersom det kombineres med det vi under omtaler som signaleffekt.

Når det gjelder utsiling innebærer det at arbeidsgivere prøver arbeidstakere ut før de tilbyr fast ansettelse med sterkt stillingsvern. "Screening" muliggjør med andre ord utprøvelse av arbeidstakere til lav risiko og kostnad for arbeidsgiverne dersom ansettelsen skulle vise seg å være et feilvalg. Det innebærer med andre ord en overføring av risiko fra arbeidsgivere til arbeidstakere. Ved å studere når midlertidig ansatte blir fast ansatte prøver ulike studier å tilnærme seg spørsmålet om utsiling. Heller ikke her er funnene entydige.

Dersom arbeidsgivere bruker midlertidige ansettelser til å finne den (mest) perfekte matchen, er den midlertidige ansettelsen dermed i teorien kun integrerende for noen og ikke andre, fordi det kan tenkes at enkelte arbeidstakere er såpass lite produktive og/eller attraktive at de siles ut gjentatte ganger. Vi er nå over på det andre hovedperspektivet: innelåsning.

Midlertidige ansettelser kan bli "innelåsende" ved å gjøre det vanskeligere, og ikke lettere, for arbeidstakere å få fast ansettelse. Sagt på en annen måte er den sentrale antagelsen her at en midlertidig ansettelse reduserer sjansen for å få fast ansettelse, og at kjeder av midlertidige ansettelser spesielt vil være en svekkelse av enkelte arbeidstakers muligheter på arbeidsmarkedet.

En særegen mekanisme innenfor innelåsningperspektivet er den såkalte *signaleffekten*, som innebærer nettopp denne skyggesiden av utsilingen. Signaleffekten innebærer at tidligere erfaring og karriere blir tatt som et signal på arbeidstakernes potensielle produktivitet. Det vil si at det å starte i en ikke-optimal stilling kan, overfor fremtidige arbeidsgivere, signalisere at tidligere arbeidsgivere har vært usikre på arbeidstakerens produktivitet. Gjentatte slike ansettelser kan bli vurdert som at andre arbeidsgivere ikke har funnet arbeidstakeren verdig en fast ansettelse. Vi har blant annet sett at en studie finner at det er en lavere andel som går over i fast ansettelse i andre året som midlertidig ansatt; av de som forblir midlertidig ansatt etter første år er det omtrent én tredjedel som går over i fast stilling i den følgende perioden - det er over tid synkende sannsynlighet for å få fast ansettelse. Det betyr at arbeidstakere bør oppnå springbretteffekten umiddelbart, ellers blir sjansene kontinuerlig redusert.

Mest sentralt innenfor innelåsningperspektivet står segmenteringsteori. Segmenteringsteori hviler på antagelsen om at arbeidsmarkedet er delt inn i sub-markeder. Enkelte opprettholder et dualistisk syn på arbeidsmarkedet, og dermed at det i realiteten er to sub-markeder: et primært arbeidsmarked, også omtalt som "kjernen", og et sekundært arbeidsmarked, ofte omtalt som "periferien". Disse segmentene oppstår ved at arbeidsgivere kan differensiere etterspørselen for eksempel på lønn, jobbsikkerhet og karrieremuligheter. Ytterpunktene på disse variablene har blitt omtalt som de to idealtypiske arbeidsmarkedene nevnt over; det primære og det sekundære arbeidsmarkedet. Dessuten er tilbudet av arbeidskraft også strukturert og differensiert på flere måter, for eksempel med hensyn til kjønn, utdanning/kompetanse, alder, sosial bakgrunn og etnisitet. Etterspørsel og tilbud virker sammen for å danne segmenter som blir opprettholdt over tid av begrenset mobilitet fra sekundærarbeidsmarkedet til primærarbeidsmarkedet. Sekundærarbeidsmarkedet har med andre ord en innelåsende effekt. Denne innelåsende effekten oppstår blant annet gjennom stigmaet knyttet til sekundærarbeidsmarkedet, som er kjennetegnet blant annet av løsere tilknytningsformer (som midlertidige ansettelser) og dårligere lønns- og arbeidsvilkår. Innenfor dette perspektivet hevdes det dessuten at manglende incentiver til å investere i humankapital blant arbeidsgivere og arbeidstakere ved midlertidige ansettelser også har en



innelåsende effekt. Det blir videre hevdet at ulike grupper har ulik tilgang på jobber i det primære arbeidsmarkedet. Det er for eksempel antatt begrenset tilgang for kvinner, etniske minoriteter, arbeidsinnvandrere, arbeidstakere med funksjonsnedsettelse og unge.

Kort oppsummert er teorien her med andre at dersom man blir ansatt i det sekundære arbeidsmarkedet, som blant annet er kjennetegnet av løsere tilknytning til arbeidsmarkedet, for eksempel gjennom midlertidige ansettelse, har det en innelåsende effekt både på grunn av stigmaet knyttet til å være i en ikke-standard ansettelse, signaleffekten på fremtidige arbeidsgivere, de manglende mulighetene til opplæring og disincentivene til å investere i humankapital både blant arbeidsgivere og arbeidstakere.

Vi har imidlertid også sett at enkelte bidrag har gått bort fra dette dualistiske perspektivet. Disse hevder at det nåværende regimet med usikkert arbeid påvirker alle arbeidstakere på tvers av segmentene. Det vil si at det dannes segmenter innenfor både primærarbeidsmarkedet og sekundærarbeidsmarkedet, slik at man finner midlertidige, og usikre, ansettelsesformer også blant høyt utdannede og høyt lønnede "kjernearbeidstakere". Dette blir med andre ord en ny form for segmentering, der arbeidskraft av samme "kvalitet" blir tilgjengelig til ulik pris. Til forskjell fra perioden som var kjennetegnet av dualistiske arbeidsmarkeder blir det hevdet at arbeidstakere med og uten sterkt stillingsvern jobber side om side, snarere enn at de generelt sett befinner seg i ulike yrker eller bransjer. Sagt på en annen måte følger ikke segmenteringen lenger den tekniske arbeidsdelingen i samfunnet, men er i økende grad en organisering av arbeidet hvor tid – spesielt tidsdimensjonen i arbeidsavtalen og forventningen om å forbli i arbeid over tid – spiller en stor rolle i "sorteringen" av arbeidstakere.

En annen variant av innelåsningsperspektivet er *svingdørseffekten* som fokuserer på overgang mellom stønad og arbeid, hvor antagelsen er at midlertidige ansettelse gjør at enkelte stadig går inn og ut av arbeid og over på stønad, som i en svingdør. Det trekkes her et skille mellom det å få seg en jobb ("attain work") og det å opprettholde en jobb ("sustain work"). Vi har blant annet sett en studie som viser at utbredelsen av fenomenet med veksling mellom stønad og arbeid øker med utbredelsen av usikkert arbeid. Videre identifiserte studien en negativ spiral ved at flere perioder med arbeidsledighet reduserte sannsynligheten for noen gang å bli integrert på arbeidsmarkedet.

Det ble argumentert for at delvise reformer, som vi nevnte innledningsvis "perforerer" grensen mellom (midlertidig) arbeid og arbeidsledighet/inaktivitet. Studien viste at arbeidstakere som tidligere har hatt perioder med arbeidsledighet har høyere sannsynlighet for å få midlertidige ansettelse, og arbeidstakere med midlertidig ansettelse har høyere sannsynlighet for å bli arbeidsledig. Det ble også påpekt at dette utgjør en betraktelig utgift for velferdsstaten fordi den belastes kostnadene ved å gjentatte ganger måtte sette den samme arbeidstakeren i stand til en ny jobb, en prosess med veksling mellom stønad, opplæring, søking og forbigående sysselsetting.

Vi skrev innledningsvis i denne avslutningen at på grunn av politiske barrierer mot å endre stillingsvernet for faste ansettelse har myndigheter valgt på fokusere reguleringsendringer på midlertidige ansettelse ved å gjennomføre såkalte delvise reformer i "stabilitetens navn", for å skape et inkluderende arbeidsliv gjennom å øke sysselsetting og redusere arbeidsledighet. Siden regjeringen Solberg foreslår det samme er det verdt å dvele litt ved dette.

I den utstrekning det blir økt adgang til å ansette midlertidig gjennom delvise reformer i den hensikt å integrere arbeidstakere på arbeidsmarkedet, blant annet gjennom en screeningsprosess, har det blitt påpekt at dette kan innebære en institusjonalisering av midlertidighet. Midlertidige ansettelse får en eksplisitt *funksjon*, ikke ulikt dagens prøvetidsordning ved faste ansettelse bare med lenger tidshorisont og en lavere barrierer for å ikke fortsette ansettelsesforholdet.

En slik institusjonalisering av midlertidighet kan utfordre det klare skillet vi nå opererer med når det gjelder faste og midlertidige ansettelse. Dette fordi det kan medføre et hierarki av kategorier som spenner fra de som kun midlertidig har midlertidig tilknytning på det ene ytterpunktet, til de som permanent har midlertidig tilknytning, det vil si har få eller ingen muligheter til å oppnå permanent tilknytning. Dersom stillingsvernet for faste ansettelse svekkes kan man også etter hvert snakke om "midlertidig permanente", det vil si at en fast ansettelse på ingen måte innebærer et "eierskap" til jobben eller i realiteten en "permanent" relasjon.

Det kan med andre ord også dannes hierarkier innad i gruppen midlertidig ansatte, som ofte skjer i screeninger, hvor arbeidstakere med de riktige egenskapene i mindre grad oppfatter situasjonen som midlertidig ansatt som problematisk, fordi de anser det som "midlertidig midlertidighet", mens andre, uten de ønskede egenskapene, opplever en permanent midlertidighet og situasjonen som usikker og belastende.

Vi har videre sett at såkalte delvise reformer i større grad er forbundet med segmentering ved at blandede regimer har større innslag av dette enn regimene som enten har sterkt stillingsvern for både fast og midlertidig ansatte eller svakt for begge. Dette har vi også sett at gjelder innad i Norden. Det har til og med blitt hevdet at delvise reformer hviler på en segmentalistisk logikk ved å la kjernegruppen i et "standardarbeidsforhold" være uberørt, med fortsatt sterkt vern og omfattende rettigheter, mens det er gjort reguleringsendringer for arbeidstakere i periferien. Det vektlegges med andre ord, som i Norge, at faste ansettelse fortsatt skal være hovedregelen, og det attraktive endemålet, og at midlertidige ansettelse (i periferien) ikke skal konkurrere med faste ansettelse (i kjernen).

Antagelsen bak delvise reformer er at det utgjør en nødvendig fleksibilisering av arbeidsmarkedet for å gjøre det så inkluderende som mulig, der moderate versjoner anser midlertidige ansettelser som en bro inn på arbeidsmarkedet som er kjennetegnet av faste ansettelser med sterkt stillingsvern. Vi finner få studier som understøtter dette. På den ene siden hevdet enkelte at å øke adgangen til å ansette midlertidig for å fasilitere utprøving kun er "nest beste løsning" fordi det optimale i dette henseende ville vært å myke opp stillingsvernet generelt, det vil si også for faste ansettelser. På den andre siden hevder andre at delvise reformer er det dårligste alternativet fordi det skaper eller forsterker segmentering. Det siste er hovedfunnet i en sammenlignende studie av de nordiske landene, der vi så at de to landene med blandede regimer, Sverige og Finland, kom dårligere ut med tanke på segmentering og mobilitet, enn regimene med henholdsvis svakt stillingsvern for både fast og midlertidig ansatte (Danmark) og sterkt stillingsvern for begge (Norge). Det kan, basert på denne studien, være til ettertanke om landet som i størst grad har et arbeidsmarked som fungerer best i Norden på å integrere arbeidsledige i arbeid og på mobilitet fra midlertidige til faste ansettelser, altså Norge, skal adoptere reguleringene til de to landene som fungerer dårligst i dette henseende (Sverige og Finland) ved å gjennomføre delvise reformer for å oppnå akkurat det Norge i dag fremstår som ledende på. Det er her viktig å påpeke at den nevnte studien kontrollerer for arbeidsledighet og endring i denne.

I studiene vi har gått gjennom er det ikke et entydig svar på de makroøkonomiske effektene av reformene. Det er blandede resultater på hvilken effekt deregulering av midlertidige ansettelser har på sysselsetting, arbeidsledighet og produktivitet. Vi har også sett studier som påpeker at deregulering, spesielt ved delvise reformer, medfører press på lønnsdannelsen. Dette fordi denne i Europa er dominert av arbeidstakere i et standardarbeidsforhold. Reformene har innført en buffergruppe med høyere sannsynlighet for å miste jobben. Når det hovedsakelig er arbeidstakere i kjernen som forhandler lønn vil deres lønnsvekst sannsynligvis påvirkes positivt av tilstedeværelsen av en slik buffer fordi eventuelle nedbemanninger fremprovosert av for høye lønnsutgifter vil ramme de midlertidig ansatte i periferien først. Vi har også sett at delvise reformer øker inntektsulikheten i samfunnet. Til slutt så vi en studie som påpekte negative konsekvenser for aggregert profitt. Dette fordi deregulering av midlertidige ansettelser har to motstridende effekter: på den ene siden kan det opprettes flere stillinger med høyere profitt, mens det på den andre siden også medfører økt rekrutteringsinnsats og øker presset på lønn.

Avslutningsvis er det verdt å gjenta at basert på studiene vi har gått gjennom er det ikke mulig å gi noe entydig svar på effekten av midlertidig ansettelse på arbeidsmarkedet og på arbeidstakernes fremtidige karriere. Dette kommer blant annet av at ulike land, som studiene er basert i, har ulik regulering, ulik økonomi, ulike arbeidsmarkeder og ulik kultur. Vi vil imidlertid komme med noen ytterligere refleksjoner rundt hva som kan være årsaken til at studiene frembringer så ulike resultater.

For det første er dette i aller høyeste grad et politisk spørsmål som har vært gjenstand for kamp mellom arbeidsgivere og arbeidstakere i lang tid. Dette kan farge hvordan ulike oppdragsgivere og forskere forstår fenomenet og hvilket utgangspunkt de tar. Som nevnt finner flere studier at andelen midlertidig ansatte som oppnår fast ansettelse er på rundt 50 prosent. Slik vi leser litteraturen fremstår det som at ulike studier tar utgangspunkt i samme funn, det vil si denne halvparten, men skiller seg i forhold til om de dermed regner "glasset som halvtomt eller halvfullt". Dette handler sannsynligvis om hvorvidt utgangspunktet er at et "fleksibelt arbeidsmarked", forstått som et arbeidsmarked med lavere grad av regulering og dermed svakere stillingsvern, er ønskelig og nødvendig (glasset er halvfullt), eller om det er at arbeidstakere er den svake part som trenger beskyttelse og vern mot arbeidsgivers kortsiktige behov, og at begge parter på lang sikt fungerer best med forutsigbarhet og regulering (glasset er halvtomt).

For det andre er ikke alle midlertidige ansettelser like, og ulike arbeidsgivere har ulikt behov og begrunnelse for å ansette midlertidig. Det betyr at sannsynligheten for at en midlertidig ansettelse fører til fast ansettelse vil avhenge av arbeidsgivers motivasjon for å ansette midlertidig. Dersom hensikten til arbeidsgiver er å identifisere de beste arbeidstakerne før disse tilbys fast ansettelse er sannsynligheten større for at den midlertidige ansettelsen ender med fast ansettelse (for de som består "testen") fordi dette også er arbeidsgivers endemål. Dersom hensikten på den andre siden er å øke bedriftens numeriske fleksibilitet, det vil si å kunne opp-/nedjustere arbeidsstokken etter produksjonssvingninger, eller å bytte ut faste ansettelser med midlertidige, det vil si at dette blir en del av enkelte bedrifters personalpolitikk med et permanent innslag av midlertidig ansatte for å redusere kostnader, er det svært lite sannsynlig at midlertidig ansettelse medfører fast ansettelse hos samme arbeidsgiver uavhengig av arbeidstakers humankapital. Det er imidlertid svært vanskelig å skille mellom disse ulike motivene i analyser, hvilket i noen utstrekning kanskje kan forklare de blandede resultatene i studier av de ulike mekanismene.

Vi har sett at forskningen som foreligger peker i mange retninger og at det er få entydige svar på problemstillingen om midlertidighet innebærer en styrking eller svekkelse av individers og grupperes arbeidslivstilknytning. Denne rapporten har fire hovedfunn:

- Det er enighet om at delvise reformer, slik regjeringen Solberg foreslår, er suboptimale. Det blir trukket frem at det i beste fall er "nest beste løsning" for å øke den totale sysselsettingen, og i verste fall at det medfører eller institusjonaliserer segmentering av arbeidsmarkedet. Dette blir også støttet av analyser som sammenligner de nordiske landene.
- Et viktig aspekt i både utbredelse og konsekvenser av å øke adgangen til å ansette midlertidig er arbeidsgiveres eventuelle motivasjon for å benytte seg av denne muligheten. Her er den foreliggende forskningen metodisk skrøpelig. Dette fordi det foreligger lite kvalitativ forskning som kan fortelle oss noe om både arbeidsgivernes motivasjon for å ansette midlertidig og arbeidstakernes motivasjon for å akseptere å være midlertidig ansatt.

Arbeidsgivernes motivasjon for å ansette midlertidig henger sammen med og kan ikke ses isolert fra effekten av midlertidighet for arbeidstakerne.

- Kunnskapsgrunnlaget er videre vitenskapsteoretisk utfordrende fordi få forskere posisjonerer seg tydelig i et tross alt svært politisk farvann. All den stund det er mulig å tolke det statistiske datamaterialet som produseres om effekten av midlertidighet både som uttrykk for at midlertidighet med tiden fører til fast ansettelse og til det motsatte. Om lag halvdelen av individene i midlertidige stillinger i Europa får etterhvert en mer stabil tilknytning til arbeidsmarkedet, mens den andre halvdelen ikke får det. Men hvordan skal dette tolkes? Er glasset halvfullt eller halvtomt?
- Midlertidighet er med andre ord ikke minst et spørsmål om politikk eller rettere sagt ideologi enn et spørsmål om kunnskap. Midlertidighet tvinger seg ikke frem i politikk og lovgivning på bakgrunn av ny kunnskap om hittil ukjente, positive sider ved det å ikke være i fast arbeid, men som et resultat av en ideologi som forfekter at individene bør ansvarliggjøres mer og fellesskapet mindre.

## Appendiks

Søkeord (Søkte med OR mellom):

Temporary work  
Temporary worker(s)  
Temporary workforce  
Temporary labour  
Temps  
Temping  
Temporary contract(s)  
Temporary employment

Fixed-term work  
Fixed-term worker(s)  
Fixed-term workforce  
Fixed-term labour  
Fixed-term contract(s)  
Fixed-term employment

Precarious work  
Precarious employment  
Precarious contract(s)  
Precarious worker(s)  
Precarious workforce  
Precarity  
Precariat  
Precariousness

Atypical work  
Atypical worker(s)  
Atypical workforce  
Atypical contract(s)  
Atypical employment

Contingent work  
Contingent worker(s)  
Contingent workforce  
Contingent labour

Kombinasjoner (dvs. søkeord på forrige sider med AND):

Stepping stone

Recruitment

Labour market

Inclusion

Exclusion

Standard employment relation(s)

Nonstandard/non-standard employment relation(s)

Employment relationship

Atypical

Norm(s)

Value(s)

Attitude(s)

Experience

Attractiveness

Security

Insecurity

Uncertainty

Flexibility

Segmentation

Core

Periphery

Career

Career advancement

Enter the labour market

Springboard

Job search

Jumping boards

Stepping-stone effect

Intersection\*

Gender

Sector

Industry

Norway

## Referanser

- Abbas, R. et al. 2013. Screening for Common Mental Disorders and Substance Abuse among Temporary Hired Cleaners in Egyptian Governmental Hospitals, Zagazig City, Sharqia Governorate. *International Journal of Occupational & Environmental Medicine*, Vol. 4, No. 1. 13-26.
- Addison, J. T. et al. 2014. Atypical Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? Evidence from the NLSY79. *The Manchester School*, Vol. 83, No. 1. 17-55.
- Allen, J. & N. Henry. 1997. Ulrich Beck's Risk Society at Work: Labour and Employment in the Contract Service Industries. *Transactions of the Institute of British Geographers*, Vol. 22, No. 2. 180-196.
- Amuedo-Dorantes, C. 2005. Work Contracts and Earnings Inequality: The Case of Chile. *Journal of Development Studies*, Vol. 41, No. 4. 589-616.
- Anderson, B. 2010. Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work, Employment & Society*, Vol. 24, No. 2. 300-317.
- Appelbaum, E. 2012. Reducing Inequality and Insecurity: Rethinking Labor and Employment Policy for the 21st Century. *Work and Occupations*, Vol. 39, No. 4. 311-320.
- Baranowska, A. & M. Gebel. 2010. The determinants of youth temporary employment in the enlarged Europe. *European Societies*, Vol. 12, No. 3. 367-390.
- Baranowska, A. et al. 2011. The role of fixed-term contracts at labour market entry in Poland: stepping stones, screening devices, traps or search subsidies? *Work, Employment & Society*, Vol. 25, No. 4. 777-793.
- Barbieri, P. 2009. Flexible Employment and Inequality in Europe. *European Sociological Review*, Vol. 25, No. 6. 621-628.
- Barbieri, P. & S. Scherer. 2009. Labour Market Flexibilization and Its Consequences in Italy. *European Sociological Review*, Vol. 25, No. 6. 677-692.
- Bardasi, E. & M. Francesconi. 2004. The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers. *Social Science & Medicine*, Vol. 58, No. 9. 1671-1688.
- Bena, A. et al. 2013. Job tenure and work injuries: a multivariate analysis of the relation with previous experience and differences by age. *BMC Public Health*, Vol. 13, No. 1. 1-9.
- Bentolila, S. et al. 1994. Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain. *Economic Policy*, Vol. 9, No. 18. 55-99.



- Bernhard-Oettel, C. et al. 2005. Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints? *Work & Stress*, Vol. 19, No. 4. 301-318.
- Berton, F. et al. 2011. Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee. *International Journal of Manpower*, Vol. 32, No. 8. 879-899.
- Blanchard, O. & A. Landier. 2002. The perverse effects of partial labour market reform: fixed-term contracts in France. *The Economic Journal*, Vol. 112, No. 480. F214-F244.
- Bohle, P. et al. 2011. Flexible work in call centres: Working hours, work-life conflict & health. *Applied Ergonomics*, Vol. 42, No. 2. 219-224.
- Booth, A. L. et al. 2002a. Symposium on temporary work: Introduction. *The Economic Journal*, Vol. 112, No. 480. F181-F188.
- Booth, A. L. et al. 2002b. Temporary jobs: stepping stones or dead ends? *The Economic Journal*, Vol. 112, No. 480. F189-F213.
- Bradley, H. et al. 2000. *Myths at Work*. Polity, Cambridge.
- Bryson, C. 2004. The Consequences for Women in the Academic Profession of the Widespread Use of Fixed Term Contracts. *Gender, Work & Organization*, Vol. 11, No. 2. 187-206.
- Burroni, L. & M. Keune. 2011. Flexicurity: A conceptual critique. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 17, No. 1. 75-91.
- Buschoff, K. S. & P. Protsch. 2008. (A-)typical and (in-)secure? Social protection and “non-standard” forms of employment in Europe. *International Social Security Review*, Vol. 61, No. 4. 51-73.
- Cahuc, P. & F. Postel-Vinay. 2002. Temporary jobs, employment protection and labor market performance. *Labour Economics*, Vol. 9, No. 1. 63-91.
- Cappellari, L. et al. 2012. Temporary employment, job flows and productivity: a tale of two reforms. *The Economic Journal*, Vol. 122, No. 562. F188-F215.
- Casquel, E. & A. Cunyat. 2008. Temporary contracts, employment protection and skill: A simple model. *Economics Letters*, Vol. 100, No. 3. 333-336.
- Chan, S. 2013. ‘I am King’: Financialisation and the paradox of precarious work. *The Economic and Labour Relations Review*, Vol. 24, No. 3. 362-379.
- Charles, N. & E. James. 2003. The Gender Dimensions of Job Insecurity in a Local Labour Market. *Work, Employment & Society*, Vol. 17, No. 3. 531-552.

- Clarke, M. et al. 2007. 'This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. *International Journal of Law and Psychiatry*, Vol. 30, No. 4–5. 311-326.
- D'Addio, A. C. & M. Rosholm. 2005. Exits from temporary jobs in Europe: A competing risks analysis. *Labour Economics*, Vol. 12, No. 4. 449-468.
- De Cuyper, N. & H. De Witte. 2007. Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, Vol. 21, No. 1. 65-84.
- De Cuyper, N. & H. De Witte. 2008. Volition and reasons for accepting temporary employment: Associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 17, No. 3. 363-387.
- De Cuyper, N. et al. 2009. Transitioning between temporary and permanent employment: A two-wave study on the entrapment, the stepping stone and the selection hypothesis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 82, No. 1. 67-88.
- Doellgast, V. et al. 2009. Introduction: Institutional Change and Labour Market Segmentation in European Call Centres. *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 15, No. 4. 349-371.
- Egede-Nissen, G. & V. M. Lund. 2012. Fast ansettelse uten garantilønn. *Arbeidsrett*, Vol. 8, No. 1. 80-101.
- Egeland, C. & A. C. Bergene. 2012. Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikt i den norske universitets- og høyskolesektoren. *AFI-rapport 2012:1*. Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo.
- Ek, E. et al. 2014. Psychological Well-Being, Job Strain and Education Among Young Finnish Precarious Employees. *Social Indicators Research*, Vol. 115, No. 3. 1057-1069.
- Ellingsæter, A. L. 2009. *Vår tids moderne tider: Det norske arbeidstidsregimet*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Engbretsen, L. S. et al. 2012. Midlertidige stillinger - et springbrett til permanente. *Økonomiske analyser*, Vol. 2012, No. 5. 33-37.
- Esteban-Pretel, J. et al. 2011. Are contingent jobs dead ends or stepping stones to regular jobs? Evidence from a structural estimation. *Labour Economics*, Vol. 18, No. 4. 513-526.
- EU Commission. 2003. Employment in Europe 2003. Recent Trends and Prospects. EU Commission, Luxembourg.

- Faccini, R. 2013. Reassessing Labour Market Reforms: Temporary Contracts as a Screening Device. *The Economic Journal*, Vol. 124, No. 575. 167-200.
- Family Economics & Nutrition Review. 1999. Alternative Employment Arrangements. *Family Economics & Nutrition Review*, Vol. 12, No. 3/4. 96.
- Fang, T. & F. MacPhail. 2008. Transitions from Temporary to Permanent Work in Canada: Who Makes the Transition and Why? *Social Indicators Research*, Vol. 88, No. 1. 51-74.
- Fremigacci, F. & A. Terracol. 2013. Subsidized temporary jobs: lock-in and stepping stone effects. *Applied Economics*, Vol. 45, No. 33. 4719-4732.
- Fuller, S. 2011. Up and on or down and out? Gender, immigration and the consequences of temporary employment in Canada. *Research in Social Stratification and Mobility*, Vol. 29, No. 2. 155-180.
- Fuller, S. & L. Vosko. 2008. Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status. *Social Indicators Research*, Vol. 88, No. 1. 31-50.
- Gagliarducci, S. 2005. The dynamics of repeated temporary jobs. *Labour Economics*, Vol. 12, No. 4. 429-448.
- García-Pérez, J. I. & F. Muñoz-Bullón. 2011. Transitions into Permanent Employment in Spain: An Empirical Analysis for Young Workers. *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 49, No. 1. 103-143.
- Gash, V. 2008. Bridge or Trap? Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract. *European Sociological Review*, Vol. 24, No. 5. 651-668.
- Gash, V. et al. 2007. Are fixed-term jobs bad for your health? A comparison of West-Germany and Spain. *European Societies*, Vol. 9, No. 3. 429-458.
- Gazier, B. & H. Petit. 2007. French Labour Market Segmentation and French Labour Market Policies since the Seventies: Connecting Changes. *Economies et Sociétés*, Vol. 41, No. 28. 1027-1056.
- Gebel, M. 2009. Fixed-Term Contracts at Labour Market Entry in West Germany: Implications for Job Search and First Job Quality. *European Sociological Review*, Vol. 25, No. 6. 661-675.
- Giesecke, J. & M. Groß. 2003. Temporary Employment: Chance or Risk? *European Sociological Review*, Vol. 19, No. 2. 161-177.
- Giesecke, J. & M. Groß. 2004. External labour market flexibility and social inequality. *European Societies*, Vol. 6, No. 3. 347-382.

- Gimeno, D. et al. 2004. Psychosocial factors and work related sickness absence among permanent and non-permanent employees. *Journal of Epidemiology & Community Health*, Vol. 58, No. 10. 870-876.
- Golsch, K. 2003. Employment Flexibility in Spain and its Impact on Transitions to Adulthood. *Work, Employment & Society*, Vol. 17, No. 4. 691-718.
- Halsey, A. 1992. *Decline of Donnish Dominion*. Clarendon Press, Oxford.
- Harvey, D. 2005. *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford University Press, Oxford.
- Haukka, S. 2011. Education-to-work transitions of aspiring creatives. *Cultural Trends*, Vol. 20, No. 1. 41-64.
- Inoue, A. et al. 2013. Organizational Justice and Psychological Distress Among Permanent and Non-permanent Employees in Japan: A Prospective Cohort Study. *International Journal of Behavioral Medicine*, Vol. 20, No. 2. 265-276.
- Jahn, E. J. & D. Pozzoli. 2013. The pay gap of temporary agency workers — Does the temp sector experience pay off? *Labour Economics*, Vol. 24, No. -. 48-57.
- Jahn, E. J. et al. 2012. Feature: Flexible Forms of Employment: Boon and Bane\*. *The Economic Journal*, Vol. 122, No. 562. F115-F124.
- Kahn, L. M. 2010. Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996–2001. *Labour Economics*, Vol. 17, No. 1. 1-15.
- Kahn, L. M. 2012. Temporary jobs and job search effort in Europe. *Labour Economics*, Vol. 19, No. 1. 113-128.
- Kalleberg, A. L. 2011. *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*. Russell Sage Foundation, New York.
- Keuskamp, D. et al. 2013. Precarious employment, psychosocial working conditions, and health: Cross-sectional associations in a population-based sample of working Australians. *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 56, No. 8. 838-844.
- Kim, M.-H. et al. 2008. Is precarious employment damaging to self-rated health? Results of propensity score matching methods, using longitudinal data in South Korea. *Social Science & Medicine*, Vol. 67, No. 12. 1982-1994.
- Kunnskapsdepartementet. 2010. *Bruk av midlertidig tilsetting i universitets- og høgskolesektoren. Rapport fra arbeidsgruppe*. Kunnskapsdepartementet, Oslo.
- Leschke, J. 2009. The segmentation potential of non-standard employment. *International Journal of Manpower*, Vol. 30, No. 7. 692-715.

- Lewchuk, W. et al. 2008. Working without commitments: precarious employment and health. *Work, Employment & Society*, Vol. 22, No. 3. 387-406.
- LO. 2014. Midlertidige ansettelses og sysselsetting: En oppdatering. *Samfunnsnotat nr 14/14*. LO, Oslo.
- Maurin, E. & F. Postel-Vinay. 2005. The European Job Security Gap. *Work and Occupations*, Vol. 32, No. 2. 229-252.
- McCollum, D. 2013. Precarious Transitions and Labour Market Disadvantage: Using Longitudinal Data to Explain the Nature of Work–Welfare Cycling. *Regional Studies*, Vol. 47, No. 10. 1752-1765.
- Menéndez, M. et al. 2007. Is precarious employment more damaging to women's health than men's? *Social Science & Medicine*, Vol. 64, No. 4. 776-781.
- Mossé, P. et al. 2011. When flexibility diversity becomes socially acceptable: The case of the French hospital industry. *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 32, No. 2. 181-197.
- Nergaard, K. 2004. Atypisk arbeid. Midlertidige ansettelses og deltidsarbeid i Norge. *Fafo-rapport 430*. Fafo, Oslo.
- Nunziata, L. & S. Staffolani. 2007. Short-term contracts regulations and dynamic labour demand: theory and evidence. *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 54, No. 1. 72-104.
- Nätti, J. 1990. Flexibility, Segmentation and Use of Labour in Finnish Retail Trade. *Acta Sociologica*, Vol. 33, No. 4. 373-382.
- OECD. 2014. OECD Employment Outlook 2014. OECD Publishing, Paris.
- Olsen, K. M. & A. L. Kalleberg. 2004. Non-Standard Work in Two Different Employment Regimes: Norway and the United States. *Work, Employment & Society*, Vol. 18, No. 2. 321-348.
- Ono, Y. & D. Sullivan. 2013. Manufacturing Plants' Use of Temporary Workers: An Analysis Using Census Microdata. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 52, No. 2. 419-443.
- Osawa, M. et al. 2013. Precarious Work in Japan. *American Behavioral Scientist*, Vol. 57, No. 3. 309-334.
- Palier, B. & K. Thelen. 2010. Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France and Germany. *Politics & Society*, Vol. 38, No. 1. 119-148.

- Portugal, P. & J. Varejao. 2009. Why Do Firms Use Fixed-Term Contracts? *IZA Discussion Papers No. 4380*. Institute for the Study of Labor (IZA),
- Quinlan, M. et al. 2001. The Global Expansion of Precarious Employment, Work Disorganisation and Occupational Health: A Review of Recent Research. *International Journal of Health Services, Vol. 31, No. 2*. 335-414.
- Rajkumar, D. et al. 2012. At the temporary–permanent divide: how Canada produces temporariness and makes citizens through its security, work, and settlement policies. *Citizenship Studies, Vol. 16, No. 3-4*. 483-510.
- Reskin, B. & B. Roos. 1990. Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations. Temple University Press, Philadelphia, PA.
- Ross, A. 2008. The New Geography of Work: Power to the Precarious? *Theory, Culture & Society, Vol. 25, No. 7-8*. 31-49.
- Rotenberg, L. et al. 2009. Working at night and work ability among nursing personnel: when precarious employment makes the difference. *International Archives of Occupational & Environmental Health, Vol. 82, No. 7*. 877-885.
- Rueda, D. 2007. *Social Democracy Inside Out: Partisanship and Labor Market Policy in Advanced Industrialized Democracies*. Oxford University Press, Oxford.
- Sanz, Y. R. 2011. Landing a permanent contract in Spain: Do job interruptions and employer diversification matter?\*. *The Manchester School, Vol. 79, No. 6*. 1197-1236.
- Scherer, S. 2004. Stepping-Stones or Traps?: The Consequences of Labour Market Entry Positions on Future Careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment & Society, Vol. 18, No. 2*. 369-394.
- Segal, L. M. & D. G. Sullivan. 1995. The temporary labor force. *Economic Perspectives, Vol. 19, No. 2*. 2-20.
- Sennett, R. 2006. *The Culture of the New Capitalism*. Yale University Press, New Haven.
- Skollerud, K. 1997. Er midlertidig ansatte og deltidsansatte marginalisert på arbeidsmarkedet? *Søkelys på arbeidsmarkedet, Vol. 14, No. -*. 107-111.
- Standing, G. 1989. Global feminization through flexible labour. *World Development Vol. 17, No. 7*. 1077-1095.
- Steen, K. S. 2013. «Fast ansettelse uten garantilønn». *Arbeidsrett, Vol. 2013, No. 02*.
- Steijn, B. et al. 2006. Well begun, half done?: Long-term effects of labour market entry in the Netherlands, 1950-2000. *Work, Employment & Society, Vol. 20, No. 3*. 453-472.

- Stone, K. V. W. 2012. The Decline in the Standard Employment Contract: Evidence from Ten Advanced Industrial Countries. *Stone, K. V. W. & H. Arthurs (eds). After The Standard Contract Of Employment: Innovations For Regulatory Design*. Russell Sage Foundation Press, Los Angeles.
- Svalund, J. 2013a. Holdninger til arbeidslivsregulering: Hva betyr jobbtrygghet og arbeidsmarkedsposisjon? *Søkelys på arbeidslivet, Vol. 30, No. 04*. 295-312.
- Svalund, J. 2013b. *The impact of institutions on mobility, labour adjustments and cooperation in the Nordic countries*. Fafo, Oslo.
- Theodore, N. 2003. Political Economies of Day Labour: Regulation and Restructuring of Chicago's Contingent Labour Markets. *Urban Studies, Vol. 40, No. 9*. 1811-1828.
- Vallas, S. & C. Prener. 2012. Dualism, Job Polarization, and the Social Construction of Precarious Work. *Work and Occupations, Vol. 39, No. 4*. 331-353.
- Van Lancker, W. 2012. The European world of temporary employment. *European Societies, Vol. 14, No. 1*. 83-111.
- Virtanen, P. et al. 2004. Economy and job contract as contexts of sickness absence practices: revisiting locality and habitus. *Social Science & Medicine, Vol. 58, No. 7*. 1219-1229.
- Vlandas, T. 2013. The Politics of Temporary Work Deregulation in Europe: Solving the French Puzzle. *Politics & Society, Vol. 41, No. 3*. 425-460.
- Vosko, L. 2008. Temporary Work in Transnational Labor Regulation: SER-Centrism and the Risk of Exacerbating Gendered Precariousness. *Social Indicators Research, Vol. 88, No. 1*. 131-145.
- Waenerlund, A.-K. et al. 2011. Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort. *Scandinavian Journal of Public Health, Vol. 39, No. 5*. 533-539.

Arbeidsforskningsinstituttet er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt.

Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside eller bestilles direkte fra instituttet.



Postboks 4 St. Olavs plass  
0130 Oslo  
Telefon 23 36 92 00  
[www.afi.no](http://www.afi.no)