

# Regelen som bekrefter unntaket

*En analyse av betydningsforhandlinger knyttet til midlertidig og fast arbeid*

## The rule that proves the exception

*An analysis of negotiations of meaning of temporary and permanent work*

**Ann Cecilie Bergene**

Forsker

FAFO

[acb@fafo.no](mailto:acb@fafo.no)

**Cathrine Egeland**

Forsker I

AFI, OsloMet – storbyuniversitetet

[cathrine.egeland@oslomet.no](mailto:cathrine.egeland@oslomet.no)

**Per Bonde Hansen**

Stipendiat

AFI, OsloMet – storbyuniversitetet

[per-bonde.hansen@oslomet.no](mailto:per-bonde.hansen@oslomet.no)

### SAMMENDRAG

Debatten om midlertidighet som fant sted i forkant av endringen av arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak i 2015, dreide seg i all hovedsak om hvorvidt forslaget ville føre til mer usikkerhet eller mer fleksibilitet – og for hvem – på arbeidsmarkedet. I denne artikkelen ser vi nærmere på motsetningen mellom fast og midlertidig arbeid, slik den kommer til uttrykk i regjeringens endringsforslag og i kritikken av det, og hvordan denne motsetningen inngår som element og omdreinings-

punkt i en avpolitisert diskurs om «standardarbeidsforholdet» i norsk arbeidsliv. Ved å ta i bruk en diskursorientert tilnærming til midlertidighetsproblematikken, er ambisjonen å legge frem en analyse av endringsforslagsteksten hvor vi vil rette oppmerksomheten mot utfordringer som så å si befinner seg i skyggen av endringsforslaget. Vi finner blant annet at problemrepresentasjoner knyttet til midlertidig arbeid fungerer som drivkrefter i en betydningskonstruksjon av «standardarbeidsforholdet» i norsk arbeidsliv som forener, snarere enn splitter, regjeringen og dens kritikere når det gjelder midlertidighet.

#### Nøkkelord

Midlertidig arbeid, standardarbeidsforholdet, arbeidsliv

#### ABSTRACT

The debate about temporary work in Norway, and the recent changes in the Working Environment Act in 2015, have mainly focused on whether temporary employment represents more insecurity or more flexibility and for whom in the labour market. In this article we explore how the contradiction between permanent and temporary employment is viewed in the amendment proposal by the government and by its critics, and how this contradiction is an element in a depoliticized discourse about the «standard employment relationship» in Norwegian work life. Through a discourse-oriented approach, our aim is to analyse the amendment proposal with focus on the challenges not explicitly addressed in the proposal. Among our findings is that problem representations pertaining to temporary work function as driving forces in a construction of the «standard employment relationship» in Norwegian work life and how these problem representations unite rather than separate the government and its critics as regards temporary work.

#### Keywords

Temporary work, standard employment relationship, work life

#### INNLEDNING

Midlertidige ansettelser var lenge lovregulert som et unntak i norsk arbeidsliv. I arbeidsmiljøloven av 1977 ble det slått fast at varige behov for arbeidskraft skulle dekkes opp med faste ansettelser. Dermed skulle det bare være åpent for å benytte midlertidige stillinger i spesielle tilfeller og situasjoner. Dette endret seg da det ble vedtatt nye bestemmelser om adgangen til midlertidige ansettelser i 2015. Forslagene til endringer ble sendt ut på høring året før.

I denne artikkelen skal vi se nærmere på motsetningen mellom fast og midlertidig arbeid, slik den kommer til uttrykk i endringsforslaget og i kritikken av det, og hvordan denne motsetningen inngår som element og omdreiningspunkt i en avpolitisert diskurs om «standardarbeidsforholdet» i norsk arbeidsliv. Vi vil vise at argumentasjonen for end-

ringen ikke står i motsetning til standardarbeidsforholdet, men blir en stadfestelse av dette ved at et bestemt syn på hva som er normalt og attraktivt når det gjelder arbeidslivet, etableres i kontrast til grupper og tilknytningsformer som dermed fremstår som avvikende og uanstendige. Som Koene et al. (2004), vil vi argumentere for at analyser av betydningsforhandlinger og -endringer av et normativt ladet begrep, som «fast» og «midlertidig» ansettelse må sies å være i Norge, krever et rammeverk som også tar høyde for nettopp normative, historiske, kulturelle og diskursive aspekter. Vårt utgangspunkt er at måten endringsforslaget begrunnes på, representerer en interessant innfallsport til hva som er og bør være «hovedregelen» i og for norsk arbeidsliv.

## ENDRING I ARBEIDSMILJØLOVEN – EN UTVIDET ADGANG TIL INKLUSJON ELLER UTRYGGHET?

Den 25. juli 2014 sendte Arbeids- og sosialdepartementet ut på høring et forslag om endringer av bestemmelser i arbeidsmiljøloven knyttet til blant annet midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak. I notatet ble det foreslått å innføre en generell adgang til midlertidig ansettelse (uten vilkår) i inntil tolv måneder, kombinert med ulike typer begrensninger og reguleringer (blant annet karantene og kvoteregulering av antall midlertidig ansatte i virksomheter). Videre ble det foreslått blant annet å «forenkle» arbeidsmiljølovens hovedregel om midlertidig ansettelse.

Endringsforslaget førte umiddelbart til reaksjoner som i stor grad var forutsigbare og forventet. Mens forslaget høstet bifall fra arbeidsgiversiden, var arbeidstakerorganisasjonene, med hovedsammenslutningene LO, YS og Unio i spissen, sterkt kritiske. F.eks. kunne man lese i høringssvaret fra NHO at:

Innføringen av en ny generell rett til midlertidig ansettelse vil [...] gi bedriftene et større handlingsrom i situasjoner hvor det langsiktige behovet for arbeidskraft kan være usikkert. Eksempler på dette kan være ved nyetableringer eller ved utprøving av nye markedsmuligheter i etablerte bedrifter. Skal vi utvikle fremtidens næringsliv basert på kunnskap og teknologi er det viktig å ha rammebetingelser som legger til rette for nyskaping og vekst. For bedrifter i en oppstartsfase vil det å kunne benytte seg av midlertidig ansettelse både øke tilgangen på kompetent arbeidskraft og redusere risikoen i en situasjon hvor framtiden er usikker (NHOs høringssvar 24.09.2014).

I f.eks. YS sitt høringssvar het det det derimot:

I norsk arbeidsliv har vi i lang tid hatt et prinsipp som tilsier at midlertidig ansettelse kun er lovlig når det er midlertidig arbeidskraftbehov. Dette har fungert godt, det har ivaretatt arbeidsgivernes behov for arbeidskraft og det har hindret misbruk av midlertidig [sic] ansettelser. Dette prinsippet foreslår regjeringen nå å endre. YS er sterkt imot denne endringen. Vi frykter at endringen kan medføre store endringer i norsk arbeidsliv og vi ser ingen gode begrunnelser for å innføre endringen (YS sitt høringssvar, 25.09.2014).

Diskusjonen fortsatte i kjølvannet av høringsrunden, og i notatet «Midlertidige ansettelse og sysselsetting. En oppdatering etter endelig forslag», som baserer seg på forskning oppsummert av OECD, slo LOs samfunnspolitiske avdeling i januar 2015 fast at:

Økt bruk av midlertidige ansettelse vil svekke muligheten for å organisere arbeidskraft, og også dermed undergraves de store fordelene Norge har av et godt organisert og velfungerende arbeidsliv. Norsk arbeidsliv er under press, og økt bruk av midlertidighet, enten det skjer gjennom kontrakter eller bemanningsbyråer vil legge til rette for mer sosial dumping og irregularitet i arbeidslivet (LO Samfunnsnotat 1/2015, s. 14).

Den daværende LO-lederen Gerd Kristiansen erklærte dessuten: «Vi vil slåss mot økt midlertidighet, for vi vil ikke tilbake til løsarbeidersamfunnet» (*Dagbladet*, 10. juni 2014). Kritikken til tross, trådte lovendringen i kraft fra 1. juli 2015.

Når den tidligere LO-lederen tar i bruk begrepet «løsarbeidersamfunnet» på denne måten, aner man hvor dramatisk endringsforslaget ble oppfattet å være, til tross for retorikken om enighet, trygghet og reduksjon av usikkerhet forslaget ble pakket inn i. Tanken om at Norge med en slik endring er på vei tilbake til løsarbeidersamfunnet, antyder at det vi forbinder med et trygt og godt arbeidsliv ifølge LO er i fare. Dette blir igjen slått fast ved LO-kongressen i 2017, som kom frem til følgende fagligpolitiske uttalelse:

En ny regjering må sikre tryggheten i arbeidslivet og stoppe arbeidslivskriminalitet og sosial dumping med kraftige tiltak. Arbeidet med en ny og forsterket arbeidsmiljølov må starte raskt, blant annet for å møte utfordringene fra nye kreative organisasjons- og tilsetningsformer og for å styrke det organiserte arbeidslivet og den norske modellen. Andelen midlertidige ansatte har økt som en konsekvens av svekkelsen av Arbeidsmiljøloven. LO vil at faste, hele stillinger må bli målet for arbeidslivspolitikken. Ansettelseskontrakter med formuleringer som 'fast ansatt uten lønn mellom oppdrag' og nulltimerskontrakter må gjøres ulovlige. Bemanningsbransjen må reguleres strengere og adgangen til generelle midlertidige ansettelse må fjernes snarest.

I det følgende vil vi gi en oversikt over forekomsten av midlertidige ansettelse i OECD-området og deretter kort risse opp viktige trekk i dagens forskningsbaserte tilnærminger til spørsmålet om midlertidighet. Dette vil vi følge opp med å argumentere for en diskursorientert tilnærming til midlertidighetsproblematikken, og på denne bakgrunn legge frem en analyse av endringsforslagsteksten hvor vi vil rette oppmerksomheten mot utfordringer som så å si befinner seg i skyggen av endringsforslaget. Med dette mener vi aspekter av standardarbeidsforholdet og midlertidig arbeid som ikke tematiseres, men som kan være like kritiske for norsk arbeidsliv og norske arbeidstakere som de problemene endringsforslaget hevdes å skulle være en løsning på. Vi vil med andre ord argumentere for at reguleringsendringene må forstås som dynamiske og betinget av skiftende (historiske) sosiale, kulturelle, økonomiske og politiske forhold. Formålet med en slik analyse er blant annet å forstå hvordan standardarbeidsforholdet, og dermed også «det gode og normale» arbeidslivet, (re)produseres.

## MIDLERTIDIGHET – ULIKE PERSPEKTIVER

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 og 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 etablert seg som en relativt vanlig tilknytningsform i EU-landene. Når OECD (2018) måler omfanget av midlertidighet internasjonalt, legger de til grunn følgende definisjon: «Temporary employment includes wage and salary workers whose job has a pre-determined termination date.» Ifølge OECD er de fleste nasjonale definisjoner av midlertidighet stort sett i overensstemmelse med denne ganske brede formuleringen, samtidig som det finnes en viss variasjon knyttet til ulike nasjonale arbeidsmarkedspolitiske kontekster. Når det gjelder Europa, viser OECDs seneste oversikt (fra 2016) at Polen og Spania befinner seg i den ene enden av skalaen med midlertidighetsandeler på henholdsvis 28 og 26 prosent. Disse følges så av Portugal og Kroatia, begge med 22 prosent midlertidige, og Nederland med 21 prosent. I Finland og Sverige finner man også relativt mange midlertidig ansatte – over 15 prosent av de sysselsatte, tett fulgt av Danmark med om lag 14 prosent i midlertidige stillinger. Midlertidighetsandelen i Norge er på snaut 9 prosent. Sammenlignet med andre land, har altså Norge en relativt moderat andel sysselsatte i tidsavgrensede ansettelsesforhold. Forekomsten av midlertidige ansettelser varierer imidlertid stort mellom ulike næringer. I 2016 var andelen midlertidig ansatte lavest i «finansierings- og forsikringsvirksomhet» med 1,9 prosent, mens den var høyest i «overnattings- og serveringsvirksomhet» med 14,7 prosent (Nergaard, 2017, s. 9).

Både ulike historiske, økonomiske og arbeidsmarkedspolitiske forhold ligger til grunn for variasjonen mellom landene. Å forklare variasjonen ligger imidlertid utenfor denne artikkelens målsetting, som i stedet er å utforske *motsetningen* mellom fast og midlertidig arbeid og hvordan denne motsetningen inngår som omdreiningspunkt i en diskurs om «standardarbeidsforholdet».

Hovedsporene i både den akademiske og politiske debatten om midlertidighet dreier seg om konsekvensene av midlertidighet i form av arbeidstakeres bevegelser inn og ut av, og innad på, arbeidsmarkedet.

Empirisk skiller det ofte mellom bevegelser fra midlertidige ansettelser til a) fast ansettelse, b) ny midlertidig ansettelse, c) arbeidsledighet og d) inaktivitet. Hovedspørsmålet innenfor disse tilnærmingene er om midlertidighet fungerer *integrerende* eller *innelåsende*.

Integreringsperspektivet fokuserer på at midlertidige ansettelser 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 kan føre til fast arbeid (Segal og Sullivan, 1995; Booth et al., 2002, Steijn et al., 2006, Faccini, 2013, Addison et al., 2014; Nunziata og Staffolani, 2007; Engebretsen et al., 2012). Mer moderate varianter er å betrakte midlertidige ansettelser som en *inngangsport* (Scherer, 2004) eller *bro* (Booth et al., 2002) over til en mer varig eller stabil tilknytning

til arbeidsmarkedet for arbeidstakeren, eller som *utsiling* (screening) (Faccini, 2013; Baranowska et al., 2011) hvor arbeidsgiveren gis anledning til å prøve ut arbeidstakeren før en mulig fast ansettelse. I enkelte bransjer er screening institusjonalisert ved at utprøvingen er et innarbeidet element i ansettelsespolitikken. Alle disse variantene innebærer antagelsen om at midlertidige ansettelser kan virke integrerende for arbeidstakeren.

Midlertidige ansettelser kan derimot også betraktes som «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. Sentrale mekanismer innenfor innelåsningsperspektivet er *segmentering* (Anderson, 2010; Doellgast et al., 2009; Lesche, 2009; Theodore, 2003; D'Addio og Rosholm, 2005; Vallas og Prener, 2012), *signaleffekt* (Scherer, 2004) og *svingdør* (McCollum, 2013; Giesecke og Gross, 2003). Segmenteringsteori hviler på antagelsen om at arbeidsmarkedet er delt inn i sub-markeder med lite, om noen, mobilitet dem imellom, mens signaleffekten innebærer at tidligere erfaring og karriere blir tatt som et signal på arbeidstakernes potensielle produktivitet. Med svingdørseffekten menes en varig veksling mellom stønad og midlertidige ansettelser, og perspektivet understreker skillet mellom «å få jobb» og «å være i jobb» (McCollum, 2013).

Når det gjelder om og hvordan ulike reguleringsregimer knyttet til stillingsvern virker på overganger fra arbeidsledighet til arbeid og fra midlertidig til fast ansettelse, har Jørgen Svalund (2013) sammenlignet 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, 2013). Svalund finner 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 (2013) 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, 2013). I denne analysen kontrollerer Svalund (2013) 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 (2013) 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 (2013) 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.

Mye av forskningen på midlertidighet preges etter vår mening av en politisk, normativ, teoretisk og empirisk *stivhengighet* basert på noen underliggende antagelser. Disse går i korthet ut på at arbeidslivet kan reduseres til arbeidsmarkedet, at arbeidsmarkedet handler om overganger/bevegelser mellom ulike posisjoner, at disse posisjonene danner et hierarki hvor det er mulig og ønskelig å avansere, og at fast ansettelse er det ultimate målet. Vi har i

stedet som utgangspunkt at spørsmålet om fast og midlertidig arbeid handler om *mer enn* slike bevegelser, og vil derfor forsøke å utforske argumentene for reguleringsendringene og diskusjonen rundt dem i et bredere perspektiv.

### ANALYTISK TILNÆRMING: HVA ER PROBLEMET?

Et sentralt utgangspunkt for vår tilnærming til både regjeringens endringsforslag og kritikken av dette, er at politiske problemer konstrueres, drives frem og transformeres gjennom betydningsforhandlinger og tolkningsprosesser (Spector og Kitsuse, 1987; Holstein og Miller, 1993). Bakgrunnen for å velge en diskursorientert analyse er at vi ønsker å vise hvordan forholdet mellom det normale og avvikende blir den samlede drivkraften i ulike deler av argumentasjonen, til tross for at det dreier seg om ganske ulike tema: behovet for et «trygt, fleksibelt, familievennlig og inkluderende arbeidsliv», at «faste ansettelser skal være hovedregelen», arbeidsgivers frykt og usikkerhet knyttet til feilansettelser, og spørsmålet om midlertidighet kan fungere som et springbrett eller ikke. Disse temaene er på ulikt abstraksjonsnivå og utgjør såpass ulike påstander at de kommer til å bli behandlet noe ulikt i gjennomgangen vår.

Med utgangspunkt i at politiske problemer ikke eksisterer i seg selv, må *løsningsforslagene* knyttet til disse betraktes i samme lys. Vi vil derfor argumentere for at problemer dermed omvendt også kan og bør analyseres i forhold til de foreslåtte løsninger. Inspirert av Carol Bacchi (1999) er følgende en viktig forutsetning for vår tilnærming:

Any description of an issue or a 'problem' is an interpretation, and interpretations involve judgments and choices (side 1) [...] [I]t is necessary to see that policy proposals have in-built problem representations. That is, whatever is proposed creates in its formulation the shape of the problem addressed (Bacchi, 1999, s. 66).

Empirisk vil vi ta for oss et utdrag fra selve endringsforslagsteksten og spørre hvilke betydningsforhandlinger og problemrepresentasjoner knyttet til fast og midlertidig arbeid som er virksomme i forslagsteksten, og hvordan de settes i forbindelse med motsetningen mellom det normale og det avvikende. I dette utdraget oppsummeres mange av argumentene for økt adgang til midlertidighet, samtidig som det trekkes på en forståelse av hva som er godt og normalt når det gjelder arbeidsforhold og arbeidsliv som har mye til felles med den forståelsen regjeringens kritikere fremfører. Basert på Bacchi (2009) er det sentrale spørsmål vi konkret stiller til teksten i vår analyse dermed følgende: Hva er det «problemet» representeres å være? Hvilke forutsetninger og antagelser ligger bak denne representasjonen? Hvordan har denne representasjonen oppstått? Hva tematiseres ikke av denne måten å representere «problemet» på? Hvilke konsekvenser har en slik representasjon? Hvordan naturlig- og nødvendiggjøres «løsningen», det vil i dette tilfellet si en lettere adgang til å ansette midlertidig, av måten «problemet» presenteres på?

Spørsmålene besvares samlet i avslutningen. For å komme frem til et svar, skal vi nå se nærmere på spesifikke formuleringer i teksten og knytte disse an til ulike funn og perspektiver fra i hovedsak internasjonal forskning som vi mener kan belyse hvordan regjeringens

argumentasjon knyttet til midlertidighet som en «løsning», hviler på en gjentagende etablering av normalitet og dens konstituerende utside.

Tekstutdraget vi skal se nærmere på, er hentet fra regjeringens høringsnotat der de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven ble presentert (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014). Innholdet i utdraget, som utgjør det første avsnittet i notatet, er løftet frem som en del av sammendraget:

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 (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014, s. 5).

Lesningen vår vil kretse om det såkalte «standardarbeidsforholdet» som normativt omdreingspunkt fordi det konstituerer midlertidighet som fenomen, samtidig som midlertidighet som «løsning» på det regjeringen beskriver som et problem, omvendt også konstituerer standardarbeidsforholdet nettopp som standard. Vi skal derfor innlede analysen med å gå inn på hva som menes med standardarbeidsforholdet og hvordan dette bør forstås.

#### «FASTE ANSETTELSER SKAL VÆRE HOVEDREGELEN»

Standardarbeidsforholdet som norm og praksis er et dynamisk fenomen preget av skiftende historiske, geografiske og sosiale omstendigheter, og har vært gjenstand for forhandlinger i flere omganger.

Standardarbeidsforholdet hviler historisk på tre pilarer som er blitt etablert gjennom reguleringen av arbeidsforholdet. De tre pilarene er det bilaterale arbeidsforholdet, standardisert arbeidstid og fast ansettelse (Vosko, 2010). Ifølge Vosko er det bilaterale arbeidsforholdet den viktigste pilaren, fordi det definerer arbeidsforholdet som en sosial relasjon til forskjell fra forretningsdrift og handel som inngår i kommersielle relasjoner. «Arbeidstaker» er dermed avgrenset fra for eksempel selvstendig næringsdrivende (som inngår i kommersielle relasjoner) og innleide, der forholdet arbeidsgiver/arbeidstaker så å si er rammet inn av en kommersiell relasjon mellom bemanningsbyrå og innleiebedrift. Når det gjelder standardisering av arbeidstid, handler dette om etableringen av arbeidsgivers eksklusive råderett til arbeidstaker innenfor en spesifisert tidsperiode. ILO-konvensjonen av



1924 tar i bruk begrepet «ordinært arbeid» i en sammenheng som støtter opp under idealet om fulltidsarbeid som norm. Denne forestillingen utgjør den tredje pilaren i standardarbeidsforholdet, nemlig fast ansettelse. Faste ansettelsesforhold innebærer en rekke rutiner og prosedyrer knyttet til rekruttering, karriereveier, skrevne og uskrevne lojalitetsregler og utsatte goder slik som pensjon (Vosko, 2010). I Norge har veien mot fast arbeid som en ordning i arbeidslivet utviklet seg gradvis og med flere komponenter (Seierstad, 1982, s. 34ff; 40). Fast arbeid ble fremmet som en rettighet som gradvis vant allment gjennomslag som en politisk og juridisk norm, gjennom blant annet tariffavtaler og senere oppsigelsesvern. Oppsigelsesvernet har imidlertid vært begrenset, og omfattet frem til 1975 kun arbeidstakere over en bestemt alder og en viss ansiennitet.

Standardarbeidsforholdet har hatt en «rettighetsutløsende status», for eksempel i form av at arbeid har gitt rett på fortsatt arbeid og bestemte rettigheter i lønn som også fulgte opparbeidet status i arbeidslivet, på bakgrunn av ansiennitet og formelle og uformelle kvalifikasjoner (Seierstad, 1986, s. 137). Arbeid har også hatt en rettighetsutløsende status på andre områder som for eksempel i velferdspolitikken.

Ordningen med fast arbeid ble i størst grad realisert i de par–tre første tiårene etter andre verdenskrig, det vil si i kapitalismens «gullalder» med relativt sett stabil og langvarig økonomisk vekst, stor etterspørsel etter arbeidskraft og en politikk for full sysselsetting. Samtidig ble utbredelsen begrenset til visse deler av økonomien og befolkningen. Standardarbeidsforholdet fikk først og fremst sin kvantitative basis blant (hvite) mannlige fagarbeidere i industrien og i ulike funksjonærstillinger; en gruppe McDowell og Christopherson (2009, s. 337, vår oversettelse) kaller for «det mannlige arbeideraristokratiet». I perioden som omtales som Fordismen, var en «sikker» arbeidskontrakt dermed utenfor rekkevidde for mange arbeidstakere, kvinner inkludert (McDowell og Christopherson, 2009). Standardarbeidsforholdets dominans har heller aldri utelukket arbeid på tidsbestemte kontrakter, og innenfor flere bransjer var og er sesongarbeid utbredt.

Standardarbeidsforholdet ble etablert som politisk-juridisk norm i store deler av den industrialiserte verden etter andre verdenskrig, noe som medførte at adgangen til å benytte ikke-standardarbeidsforhold, som midlertidige ansettelser, ble begrenset. Imidlertid er det i ferd med å skje reguleringsendringer i land etter land som er med på å utfordre standardarbeidsforholdet gjennom endret grensedragning til den konstituerende utsiden. Det har både i Norge og internasjonalt funnet sted en dreining bort fra midlertidige ansettelser som avgrenset til *midlertidige behov* knyttet til *aktiviteters* natur, og til en økt adgang til midlertidige ansettelser som også gjeldende for ikke-tidsavgrensede aktiviteter med henvisning til et behov for *fleksibilitet* (Andersen et al., 2009; Ødegård, 2014; Bentolila et al., 1994). Dette har gjort at faste og midlertidige ansettelser i større grad har fått samme bruksområde, og at midlertidige ansettelser etter hvert fortrenger faste som «standard» for visse typer arbeidstakere fordi det ikke stilles krav til en kvalitativ forskjell i aktiviteten ved midlertidige ansettelser (Bentolila et al., 1994).

Det er her viktig å understreke at det faktisk ikke foreligger noen legal definisjon av fast ansettelse i Norge i dag (Egede-Nissen og Lund, 2012; Steen, 2013). Selv om en legal definisjon mangler, er det likevel tydelige antagelser om, og en etablert forståelse av, hva «fast ansettelse» betyr. For eksempel har Høyesterett uttalt i en dom at arbeidstakers «situasjon i realiteten var langt unna *den situasjon en fast ansatt arbeidstaker befinner seg i*» (s. 829,

avsnitt 28, vår kursivering). Vi ser her at etableringen av hva fast ansettelse *er* forholder seg til hva det *ikke* er, det vil si arbeidsforhold uten forutsigbarhet/sikkerhet for en inntekt på et bestemt nivå. På den andre siden avhenger begrepet dermed også av en konstant forhandling av hva som faller innenfor og utenfor, slik som diskusjonene rundt f.eks. hvorvidt «fast ansettelse uten garantilønn» i realiteten er en fast ansettelse (Egede-Nissen og Lund, 2012; Steen, 2013).

I diskusjoner om typiske og atypiske arbeidsforhold fremstår gjerne alt som faller utenfor standardarbeidsforholdet som usikkert (Frade og Darmon, 2005), «ikke-standard» eller perifert (Purcell og Purcell, 1998). Som Purcell og Purcell (1998) påpeker, innebærer slike kategoriseringer at standardarbeidsforholdet samtidig bekreftes nettopp som standard ved at det usikre, ikke-standardiserte arbeidsforholdet utgjør det vi omtalte som en «konstituerende utside». Når fast arbeid normaliseres og naturliggjøres som «hovedregelen» og dermed som analytisk, politisk og normativt utgangspunkt, tilsløres imidlertid både at a) det normale selv etableres og opprettholdes av det som er av- og utgrenset som avvikende, b) det som fremstår som unntak fra regelen eller avvik fra normalen kanskje både har vært og er i ferd med å bli ganske normalt, og c) det avvikende (og dermed også usikkerheten og utryggheten) er en del av normalen

Å kategorisere ved hjelp av negative definisjoner, det vil si avgrensninger basert på hva et fenomen *ikke* er, medfører dessuten, når det gjelder arbeidslivet, at for eksempel ganske ulike tilknytningsformer blir føyd sammen under samme begrep. Doogan (2009) omtaler dette som en alvorlig teoretisk svakhet i konseptualiseringen av arbeidstakere med et ikke-standardarbeidsforhold, fordi den negative definisjonen gjør at begrepet omfatter et for bredt spekter av fenomener. Ifølge Doogan (2009) fører dette til en pervers generalisering av normen, fordi det foretas en kobling mellom for eksempel fulltidsansettelse og fast ansettelse, mens konseptualiseringen også homogeniserer de «atypiske» slik at det fremstår som at de deler felles opplevelser av usikkerhet og midlertidighet.

## «ET TRYGT, FLEKSIBELT, FAMILIEVENNLIG OG INKLUDERENDE ARBEIDSLIV»

I høringsnotatet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014) skriver regjeringen at den ønsker et trygt, fleksibelt, familievennlig og inkluderende arbeidsliv, og hevder gjennom en slik formulering at alt kan oppnås samtidig. Hvorvidt dette er mulig ønsker vi ikke å drøfte i denne artikkelen, men sammenstillingene av begrepene innebærer en avpolitisering av det grunnleggende spørsmålet om hensynet til fleksibilitet i arbeidslivet. Historisk kan tematikken føres tilbake til både før og under det organiserte arbeidslivets formative fase, og fagforeningers utfordring av styringsretten gjennom kampen mot arbeidsgivers monopol på å ansette og si opp arbeidstakere (Bjørnson, 2007). Arbeidsgiveres krav om «arbeidets frihet», det vil si retten til å avslutte og inngå arbeidsforhold når som helst og med hvem som helst, ble utfordret av arbeidstakere og fagforeningers strategier for retten til fast arbeid og ulike former for trygghet (Seierstad, 1982; Bull, 1986; Kjeldstadli, 1989).

En voksende litteratur tar utgangspunkt i «fleksibiliseringen» av arbeidslivet og hvordan denne kan kombineres med ulike former for trygghet for arbeidstaker (Burrone og 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 samfunnspolitisk strategi som med hensikt forsøker å øke fleksibiliteten i arbeidsmarkedet og i organiseringen av arbeidet på den ene siden, og samtidig å øke sikkerheten – både jobbsikkerhet og sosial sikkerhet – spesielt for «svake grupper» i og utenfor arbeidsmarkedet, på den andre (Burroni og Keune, 2011).

En svakhet ved «flexicurity» er ifølge Burroni og Keune (2011) at begrepet nettopp er tvetydig all den tid vekten kan legges enten på fleksibilitet eller trygghet. En slik tvetydighet gjør det enklere å oppnå enighet om målet med politikken, men samtidig vanskeligere å omsette det i konkrete politiske tiltak.

Hvem arbeidslivet skal være fleksibelt for, arbeidsgiver eller arbeidstaker, nevnes ikke i regjeringens endringsforslag, men vi finner det interessant at «familievennlig» står i samme opplisting. Sånn sett sidestilles, bokstavelig talt, fleksibilitet og familievennlig, og vi er tilbake til standardarbeidsforholdet som en kjønnnorm ved at det ble assosiert med en mannlig forsørgernorm og en kvinnelig omsorgsnorm i form av en arbeidsdeling mellom lønnet og ulønnet arbeid (Magnussen, 2012). Dette ble opprettholdt av staten, arbeidsgiverne og fagforeningene, både juridisk, politisk og sosialt (Vosko, 2008). Kvinners økende yrkesdeltagelse ble i starten satt inn i et rammeverk preget av at denne var sekundær, det vil si på en måte som ikke truet hegemoniet til den mannlige forsørgernormen. Det var dermed viktig å konstruere bildet av arbeidende gifte kvinner som hvite middelklassekvinner, for å understreke at disse ikke *måtte* jobbe, men at de var forsørget av mannen (Hatton, 2011). På den måten gikk ikke heller jobben ut over omsorgsoppgavene. Tilsvarende ble familieforpliktelser trukket inn som en begrunnelse for at arbeidsforholdet var underordnet og måtte tilpasses familieforpliktelsene (les: være fleksibelt) (Hatton, 2011, s. 39). Behovet for fleksibilitet blant arbeidstakerne var dermed knyttet til omsorgsforpliktelser, og har blitt regnet som et «feminint» behov. Dagens to-forsørger-norm og likestillingsorientering som ofte tillegges familier hvor kvinnen er høyt utdannet (Brandth og Kvande, 2003; Bringedal og Lappegård, 2012; Kjelstad og Lappegård, 2010), har dermed ikke erstattet forholdet mellom den mannlige forsørgernormen og den kvinnelige omsorgsnormen (Magnusson, 2012). Kvinner føler i høyere grad enn menn at arbeidet deres bør være i balanse med familiens behov, og Damaske (2011) beskriver dette som et «overveldende kulturelt mandat til å knytte deres arbeidslivsvalg til familiens behov» (Damaske, 2011, s. 170). Damaskes studie viser at idealet om den uselviske kvinnen kan være med på å forklare kvinners svakere arbeidsmarkedstilknytning. Avgjørelser som kvinner foretar til fordel for arbeidet er akseptable så lenge de ikke går på bekostning av, men dypest sett kan forklares med familiens behov. På tilsvarende måte er det også familiens behov som kan forklare avgjørelser om ikke å arbeide eller å arbeide mindre. Dette er i tråd med Ellingsæter (2005, 2009) og Pedersen (2008), som vektlegger kulturens forventninger til morsrollen og den kvinnelige omsorgsnormen som en motsetning til den mannlige forsørgernormen (Magnussen, 2012).

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» (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014, s. 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. I sin analyse av vekslingen mellom stønad og arbeid i Storbritannia, finner McCollum at unge er spesielt utsatt for slik veksling, og opplever både hyppig og vedvarende veksling. Over halvparten av de som gjentatte ganger vekslet mellom stønad og arbeid var under 30 år, og arbeidstakere i aldersgruppen 20–24 år var mest utsatt (McCollum, 2013). I Norge har Svalund og Nielsen (2017) funnet at lavt utdannede og unge ikke drar samme nytte av midlertidige ansettelser i samme grad som andre grupper. Argumentasjonen for at økt bruk av midlertidighet spesielt skulle kunne hjelpe sårbare grupper, som unge med lav utdanning, å få en mer stabil tilknytning til arbeidsmarkedet, kan altså problematiseres, selv om forskerne fant at midlertidige ansettelser også for slike grupper kan være noe bedre enn arbeidsledighet (Svalund og Nielsen, 2017).

#### «BIDRA TIL Å REDUSERE ARBEIDSGIVERNES USIKKERHET VED ANSETTELSER» – OM GOD OG DÅRLIG USIKKERHET

Regjeringen påpeker i høringsnotatet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014) at arbeidsgivernes bekymringer knyttet til feilansettelser og kostnadene er forbundet med eventuell oppsigelse av arbeidstakere med «redusert arbeidsevne og usikker produktivitet», og hevder at det er behov for virkemidler som kan bidra til å redusere arbeidsgiveres usikkerhet ved slike ansettelser. Dette settes inn i konteksten at det også finnes et behov for å la arbeidstakere «prøve seg i arbeid». Faccini (2013) argumenterer for 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 oppsigelsesvernet. Såkalt «screening» muliggjør utprøvelse av arbeidstakere med lav risiko og kostnad for arbeidsgiverne dersom ansettelsen skulle vise seg å være feilvalg (Faccini, 2013). Dersom arbeidsgivere bruker midlertidige ansettelser til å finne den (mest) perfekte matchen, er likevel den midlertidige ansettelsen i teorien kun integrerende for noen, de mest konkurransedyktige.

I en analyse av Canadas innvandringspolitikk, drøfter Rajkumar et al. (2012) institusjonalisering av midlertidighet på en måte som vi mener har overføringsverdi til arbeidsmarkedspolitikken. Å gjennomføre reguleringsendringer som medfører at midlertidige ansettelser går fra å være begrunnet i midlertidig behov knyttet til spesifikke aktiviteter til å begrunne det med behov for å prøve arbeidstakere ut, innebærer videre en institusjonalisering av midlertidighet. 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.

Når det gjelder høringsnotatet (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014), fremgår det med all mulig tydelighet at det er arbeidsgiver som skal bli mindre usikker og dermed mer ansettelsesvillig, og arbeidstakeren som gjøres til usikkerhetsmomentet som nødvendig-gjør midlertidigheten. Usikkerheten og risikoen installeres i arbeidstakeren ved at denne,

på usikkert grunnlag, må «vise seg egnet» uten å helt vite kriteriene, i stedet for at arbeidsgiver tar ansvaret for valget som gjøres. Med andre ord vil det avvike fra standardarbeidsforholdet som før ble regnet som et unntak, det vil si midlertidige ansettelser, gjennom et slikt ønske om screening bli institusjonalisert og normalisert som *del av standarden*. Gjennom dette institusjonaliseres også usikkerheten og det usikre arbeidet som en naturlig del av arbeidslivet

Vallas og Prener (2012) setter fremveksten av «usikkert arbeid» inn i en kulturell kontekst preget av individuelt initiativ («culture of enterprise») som idealiserer usikkerhet på arbeidsmarkedet. Denne kulturen vektlegger arbeidsmarkedet som en arena for individuell utfoldelse (Vallas og Prener, 2012). Ifølge Ross (2008) har utviklingen av «meningsfylt arbeid» som en motsetning til – og frigjøring fra – «hardt fysisk arbeid», gått hånd i hånd med introduksjonen av ustabilitet, jobb usikkerhet og ikke-standardarbeidsforhold. En integrert del av denne utviklingen er forestillingen om den unge/ungdommelige «frie aktør» som har brutt ut av det byråkratiske buret som fortidens arbeidsorganisering blir fremstilt som (Ross, 2008). «Tradisjonelle» arbeidsorganisasjoner blir med andre ord stemplet som ufleksible, rigide og byråkratiske, også i den forstand at arbeidsreglement, formell regularitet og stillingshierarkier blir ansett som drepende for kreativitet og initiativ, og dermed individuell måltrettethet 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).

«Springbrett» som metafor passer godt sammen med denne forestillingen om den gode og produktivitetsfremmende usikkerheten. I regjeringens høringsnotat (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014) fremholdes det at «[m]idlertidig ansettelse kan i en del tilfeller fungere som et springbrett inn i arbeidslivet for personer som står utenfor». Forskningslitteraturen gir ikke et entydig svar på om midlertidige ansettelser kan fungere som et springbrett (Bergene et al., 2015). «Springbrett» er et positivt ladet begrep. Det innebærer å skyte fart oppover. I en økonomi og et arbeidsmarked hvor det individuelle initiativet og risikovilligheten til arbeidstakeren skal gjøre arbeidsgiverne mindre usikre, blir tanken om midlertidighetens springbretteffekt både naturlig og nødvendig. For det første fordi det krever at individet tør satse uten garanti for suksess, og for det andre fordi det ligger i kortene at grunnen til at man tør å satse er at gevinsten er stor og attraktiv. Men hva er gevinsten? Gevinsten er nettopp en varig tilknytning til arbeidsmarkedet. Eller: fast arbeid.

## HVA ER (REGJERINGENS) PROBLEM?

I første omgang blir problemet som må løses av regjeringen representert å være at enkelte arbeidstakere har usikker produktivitet, noe som gjør arbeidsgiverne usikre. I neste omgang er problemet så at det ansettes færre, og dermed at en gruppe arbeidstakere, såkalt «svake grupper», ikke når målet om ansettelse, spesielt ikke fast sådan. Slik regjeringen oppsummerer høringsnotatet, representeres arbeidsgivernes usikkerhet som punktet problemkomplekset kretser rundt som gjør at løsningen også blir rettet mot dette, det vil si

å gjøre arbeidsgivere mindre usikre og dermed mer positivt innstilt til å ansette personer som til og med har usikker produktivitet. Lettere adgang til å ansette midlertidig og leie inn arbeidskraft, fremstår dermed som en løsning som hjelper dem som «står utenfor» inn i varmen.

Med dette blir det tydelig hvordan motsetningen mellom fast og midlertidig arbeid inngår som element og omdreiningspunkt i en avpolitisert diskurs om «standardarbeidsforholdet» i det norske arbeidslivet. For det første blir arbeidsforholdet omtalt som «standard» fordi det har hatt stor utbredelse, om enn kun innenfor gruppen som ble regnet som den primære yrkesaktive befolkningen. For det andre blir standardarbeidsforholdet, som begrepet impliserer, standarden som andre ansettelsesformer måles opp mot. Opp mot standardarbeidsforholdet blir andre arbeidsforhold representert som en overgangsfase (for eksempel for unge) eller et positivt alternativ for personer som ellers ikke ville arbeidet fullt og fast (for eksempel kvinner).

Nettopp slike problemrepresentasjoner forener regjeringen med dens begrunnelser for endringer i arbeidsmiljøloven og dens kritikere, all den tid det forutsettes at fast ansettelse er det ultimate endemålet – både gjennom det normative utgangspunktet at fast ansettelse skal være hovedregelen, og i selve «springbrettmekanismen» hvor man avanserer opp og ut av midlertidig ansettelse til fast ansettelse – og i at arbeidslivet skal være familievennlig. Atypiske ansettelsesformer representeres og behandles dermed som et nødvendig onde, som noe uanstendig og uønsket som ikke *egentlig* hører hjemme i norsk arbeidsliv.

Ved å forsikre eventuelle kritikere om at det er snakk om unntak fra regelen, formidles det et budskap om at norsk arbeidsliv som vi kjenner det, med fast arbeid under regulerte forhold, består. Endringene i arbeidsmiljøloven fremstår dermed paradoksalt nok som en garanti for dette. Etter hvert som atypiske arbeidsforhold gjennom slike endringer blir mer typiske, vil imidlertid også standardarbeidsforholdet utfordres og endres, og med tiden kanskje også folks forståelse av og forventninger knyttet til arbeid, arbeidsforholdet og arbeidslivet.

## OM ARTIKKELEN:

Artikkelen tar utgangspunkt i forskningslitteratur gjennomgått i en kunnskapsoversikt om midlertidighet som forfatterne gjennomførte på oppdrag av Unio i 2014. Prosjektet var finansiert av midler fra FARVE.

## REFERANSER

- Addison, J. T. et al. (2014). Atypical Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? Evidence from the NLSY79. *The Manchester School*, vol. 83, nr. 1, s. 17–55.
- Andersen, R. K. et al. (2009). *Norske bedrifters bruk av østeuropeisk arbeidskraft*. Oslo: Fafo-rapport 2009, s. 46.
- Anderson, B. (2010). Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work, Employment & Society*, vol. 24, nr. 2, s. 300–317.

- Appelbaum, E. (2012). Reducing Inequality and Insecurity: Rethinking Labor and Employment Policy for the 21st Century. *Work and Occupations*, vol. 39, nr. 4, s. 311–320.
- Arbeids- og sosialdepartementet (2014). Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak. Høringsnotat.
- Bacchi, C. L. (1999). *Women, Policy and Politics. The Construction of Policy Problems*. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications.
- 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, nr. 4, 777–793.
- Bentolila, S. et al. (1994). Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain. *Economic Policy*, vol. 9, nr. 18, s. 55–99.
- Bergene, A. C. et al. (2015). *Når unntaket blir en del av regelen. En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelser*. Oslo: AFI rapport 1/2015.
- Bjørnson, Ø. (2007). «En annen arbeiderbevegelse», *Arbeiderhistorie*. Oslo: LO Media.
- Booth, A. L. et al. (2002). Temporary jobs: stepping stones or dead ends? *The Economic Journal*, vol. 112, nr. 480, s. F189–F213.
- Brandth, B. og Kvande, E. (2003). *Fleksible fedre: maskulinitet, arbeid, velferdsstat*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bringedal, K. H. og Lappegård, T. (2012). Likere fordeling av foreldrepermisjon. *Samfunnsspeilet 2012*, s. 1. Oslo: Statistisk Sentralbyrå.
- Bull, E. (1986). «Frihet» og retten til arbeid på 1800-tallet. *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie*, nr. 1, 1986.
- Burroni, L. og M. Keune (2011). Flexicurity: A conceptual critique. *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17, nr. 1, s. 75–91.
- D’Addio, A. C. og M. Rosholm (2005). Exits from temporary jobs in Europe: A competing risks analysis. *Labour Economics*, vol. 12, nr. 4, s. 449–468.
- Damaske, S. (2011). *For the family? How class and gender shape women’s work*. New York City: Oxford University Press.
- Doellgast, V. et al. (2009). Introduction: Institutional Change and Labour Market Segmentation in European Call Centres. *European Journal of Industrial Relations*, vol. 15, nr. 4, s. 349–371.
- Doogan, K. (2009). *New Capitalism, The Transformation of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Egede-Nissen, G. og Lund, V. M. (2012). Fast ansettelse uten garantilønn. *Arbeidsrett*, 9(1), s. 80–101.
- Ellingsæter, A. L. (2005). De «nye» mødrene og remoralisering av moderskapet. *Nytt Norsk Tidsskrift*, 04/2005.
- Ellingsæter, A. L. (2009). Tidskrise i familien? I Ellingsæter, A. L. og Leira, A. (red.), *Velferdsstaten og familien. Utfordringer og dilemmaer*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Engbretnsen, L. S. et al. (2012). Midlertidige stillinger – et springbrett til permanente. *Økonomiske analyser*, vol. 2012, nr. 5, s. 33–37.
- Faccini, R. (2013). Reassessing Labour Market Reforms: Temporary Contracts as a Screening Device. *The Economic Journal*, vol. 124, nr. 575, s. 167–200.
- Fang, T. og MacPhail, F. (2008). Transitions from Temporary to Permanent Work in Canada: Who Makes the Transition and Why? *Social Indicators Research*, vol. 88, nr. 1, s. 51–74.

- Frade, C. og Darmon, I. (2005). New modes of business organization and precarious employment: Towards the recommodification of labour? *Journal of European Social Policy*, 15(2), 107–121.
- Giesecke, J. og M. Groß (2003). Temporary Employment: Chance or Risk? *European Sociological Review*, vol. 19, nr. 2, s. 161–177.
- Hatton, E. (2011). *The Temp Economy: From Kelly Girls to Permatemps in Postwar America*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Henson, K. D. (1996). *Just a Temp*. Philadelphia: Temple University Press.
- Holst, H. og Singe, I. (2011). *SODIPER Research Report: Precariousness and Informality – Work and Employment in the German Parcel and Delivery Industry*. Work Package 2. Wien: FORBA.
- Holstein, James A. og Gale Miller (red.) (1993): *Reconsidering Social Constructionism: Debates in Social Problems Theory*. New York: Aldine de Gruyter.
- Jahn, E. J. et al. (2012). Feature: Flexible Forms of Employment: Boon and Bane\*. *The Economic Journal*, vol. 122, nr. 562, s. F115–F124.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s–2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Keiserud, T. og Vartdal, K. R. (2013). De nye innleiereglene i arbeidsmiljøloven kapittel 14 – praktiske tolknings- og gjennomføringsspørsmål. *Arbeidsrett*, (10)1, s. 147–179.
- Kjeldstad, R. og Lappegård, T. (2010). Holdninger til kjønnsroller og likestillingspraksis hjemme: Mindre samsvar blant kvinner enn menn. *Samfunnsspeilet*, 24, nr. 4, s. 65–72.
- Kjeldstadli, K. (1989). *Jerntid. Fabrikksystem og arbeidere ved Christiania Spigerverk og Kværner Brug fra om lag 1890 til 1940*. Oslo: Pax forlag.
- Koene, B., Paauwe, J. og Groenewegen, J. (2004). Understanding the development of temporary agency work in Europe. *Human Resource Management Journal*, 14(3), s. 53–73.
- Leschke, J. (2009). The segmentation potential of non-standard employment. *International Journal of Manpower*, vol. 30, nr. 7, s. 692–715.
- Magnussen, M.-L. (2012). Menns forsørgerarbeid. I Ellingsæter, A. L. og Widerberg, K. (red.), *Velferdsstatens familier: Nye sosiologiske perspektiver*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- McCullum, D. (2013). Precarious Transitions and Labour Market Disadvantage: Using Longitudinal Data to Explain the Nature of Work–Welfare Cycling. *Regional Studies*, vol. 47, nr. 10, s. 1752–1765.
- McDowell, L. og Christopherson, S. (2009). Transforming work: New forms of employment and their regulation. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2(3), s. 335–342.
- Neilson, B. og Rossiter, N. (2008). Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception. *Theory, Culture and Society*, 25(7), s. 51–72.
- Nergaard, K. (2017). Midlertidige ansettelser 2016. Resultater fra en tilleggsundersøkelse til AKU 2016 og oppdaterte tall for midlertidige ansettelser. Oslo: Fafo-notat 2017:07.
- Nunziata, L. og S. Staffolani. (2007). Short-term contracts regulations and dynamic labour demand: theory and evidence. *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 54, nr. 1, s. 72–104.
- OECD (2018) Temporary employment. Hentet fra <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>
- Papadopoulos, T. (2005). *The Recommodification of European Labour: Theoretical and Empirical Explorations*. *ERI Working Paper Series, WP-05-03*. Bath: European Research Institute.



- Pedersen, E. (2008). Rettighet, plikt eller fritt valg? Sammenhengen mellom kvinners deltidsarbeid og deres økonomiske medborgerskap. Masteroppgave, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Purcell, K. og Purcell, J. (1998). In-sourcing, Out-sourcing, and the Growth of Contingent Labour as Evidence of Flexible Employment Strategies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(1), s. 39–59.
- 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, nr. 3-4, s. 483–510.
- Ross, A. (2008). The New Geography of Work: Power to the Precarious? *Theory, Culture & Society*, vol. 25, nr. 7-8, s. 31–49.
- 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, nr. 2, s. 369–394.
- Segal, L. M. og D. G. Sullivan. (1995). The temporary labor force. *Economic Perspectives*, vol. 19, nr. 2, s. 2–20.
- Seierstad, S. (1982). *Hvordan fagbevegelsen formet arbeidslivet. Perspektiver på den historiske utviklinga av arbeidslivet i Norge*. Oslo: Pax Forlag.
- Seierstad, S. (1986). Arbeid som rettighetsgivende status i et kapitalistisk arbeidsliv. *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie*, nr. 1, 1986.
- Spector, M. og J. I. Kitsuse (1987 [1977]). *Constructing Social Problems*. Hawthorne, New York: Aldine de Gruyter.
- Steen, K. S. (2013). «Fast ansettelse uten garantilønn». *Arbeidsrett*, 10(1), s. 321–333.
- 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, nr. 3, s. 453–472.
- Svalund, J. og R. A. Nielsen (2017). Midlertidig ansettelse i Norge – en vei inn i stabilt arbeid? *I Søkelys på arbeidslivet*, vol. 34, nr. 1-2, s. 44–62.
- Svalund, J. (2013). *The impact of institutions on mobility, labour adjustments and cooperation in the Nordic countries*. Oslo: Fafo.
- Theodore, N. (2003). Political Economies of Day Labour: Regulation and Restructuring of Chicago's Contingent Labour Markets. *Urban Studies*, vol. 40, nr. 9, s. 1811–1828.
- Vallas, S. og C. Prener (2012). Dualism, Job Polarization, and the Social Construction of Precarious Work. *Work and Occupations*, vol. 39, nr. 4, s. 331–353.
- Vosko, L. (2008). Temporary Work in Transnational Labor Regulation: SER-Centrism and the Risk of Exacerbating Gendered Precariousness. *Social Indicators Research*, vol. 88, nr. 1, s. 131–145.
- Vosko, L. (2010). *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford: Oxford University Press.
- Ødegård, A. M. (2014). Arbeidsinnvandring og fleksible bemanningsstrategier i fire bransjer. *I Søkelys på arbeidslivet*, vol. 31, nr. 1-2, s. 100–117.