



OsloMet - storbyuniversitetet

Kandidatnummer 735

Et mer inkluderende arbeidsliv?

En kritisk analyse av diskursen om midlertidige ansettelser i forbindelse med innføringen av arbeidsmiljølovens §14-9 (2) bokstav f

Bacheloroppgave 2021

Bachelorstudium i administrasjon og ledelse

OsloMet - storbyuniversitetet, Fakultet for samfunnsvitenskap

Forord

Da jeg skulle velge tema for bacheloroppgaven, var jeg aldri i tvil om hva jeg skulle skrive om. Jeg har lenge hatt et engasjement omkring midlertidige ansettelser, noe som springer ut av personlig erfaring – jeg har selv jobbet som midlertidig ansatt i en årrekke.

I 2009 var jeg ferdig utdannet arkeolog, med en mastergrad og relevant arbeidserfaring i bagasjen. Ni år senere var jeg fremdeles midlertidig ansatt. Jeg hadde rukket å bli 35 år, hadde fått to barn, og tanken på å fortsette å jobbe på kortvarige kontrakter føltes ulevelig. Derfor startet på en bachelor i administrasjon og ledelse, mens jeg fortsatte å jobbe ved siden av. Tre år senere angrer jeg ikke på den avgjørelsen. Det har vært krevende, det har vært lærerikt, og det har vært verdt hvert sekund med innsats.

Jeg visste tidlig at jeg ville vite mer om midlertidige ansettelser, og skrev utredning i arbeidsrett om aml. §14-9 (2) a. Frøet til bacheloroppgaven begynte samtidig å gro. Hvorfor var det så viktig å gjøre det enklere å ansette enda flere i midlertidige stillinger, når jeg opplevde det som allerede forbausende enkelt?

Det denne oppgave handler om, er hvorfor vi fikk en utvidet adgang til midlertidige ansettelser med tillegget av bokstav f i aml. §14-9 (2). Jeg ville undersøke bakgrunnen for lovendringen, jeg ville forstå argumentene som ble brukt, og jeg ville dykke inn i for forståelsen dette var en del av. Resultatet ble å bruke kritisk diskursanalyse som teori og metode for å forstå hensikten med lovendringen.

Med dette avslutter jeg tre år ved OsloMet og haster tilbake til arbeidslivet igjen – forhåpentligvis til en fast ansettelse denne gangen.

Oslo, 20. mai 2021

Sammendrag

I norsk arbeidsliv er fast ansettelse hovedregelen, med kun unntaksvis anledning til å ansette arbeidstakere i en midlertidig stilling. I 2015 ble det innført en utvidet, generell adgang til midlertidige ansettelser, som ble tilført arbeidsmiljølovens §14-9 (2) som bokstav f.

Formålet med denne oppgaven er å forstå hensikten med utvidelsen av adgangen til midlertidige ansettelser, og spesielt hvordan det ble argumentert for at lovendringen skulle hjelpe utsatte grupper inn i arbeidslivet. For å svare på problemstillingen, har jeg brukt kritisk diskursanalyse og Faircloughs tredimensjonale modell for å analysere språket i et tekstutdrag fra forarbeidet til lovendringen, Prop. 39 L (2014-2015).

Innhold

1. Innledning.....	5
1.1 Bakgrunn	5
1.2 Formål og problemstilling	6
1.2.1 Problemstilling	6
1.3 Avgrensning av oppgaven.....	6
1.4 Oppgavens oppbygning.....	7
2. Midlertidige ansettelser	8
2.1 Arbeidsmiljølovens §14-9.....	9
2.2 Midlertidige ansatte – hvem er de?	10
2.3 Integrerende eller innelåsende?	11
3. Kritisk diskursanalyse som teori og metode	14
3.1 Hva er diskursanalyse?.....	14
3.2 Hva er en diskurs?	14
3.3 Kritisk diskursanalyse	15
3.4 Faircloughs tredimensjonale modell	16
4. Data og metode.....	18
4.1 Datamaterialet	18
4.1.1 Tekstutdrag fra Prop. 39 L (2014-2015), s. 95.....	18
4.2 Metode: Faircloughs tredimensjonale modell	19
4.2.1 Dimensjon 1 – analysebegreper - tekst.....	19
4.2.2 Dimensjon 2 – analysebegreper – diskursiv praksis	20
4.2.3 Dimensjon 3 – sosial praksis.....	21
5. Analysen – fremgangsmåte og resultater	23
5.1 Fremgangsmåte for analysen.....	23
5.2 Dimensjon 1: Tekst	23
5.2.1 Nominalisering og transitivitet.....	23

5.2.2 Modalitet	26
5.2.3 Antagelser.....	27
5.3 Dimensjon 2: Diskursiv praksis	30
5.3.1 Intertekstualitet.....	30
5.3.2 Rekontekstualisering	31
5.4 Dimensjon 3: Sosial praksis	33
5.4.1 Diskursorden: Forskning på midlertidige ansettelse.....	33
6. Diskusjon.....	37
6.1 Hvem får nytte av springbretteffekten?.....	37
6.2 Er midlertidig ansettelse egnet for personer med redusert arbeidsevne?.....	39
6.3 Vil reduksjon av arbeidsgiveres risiko inkluderer flere i arbeid?	41
7. Konklusjon	42
7.1 Hensikten med innføringen av bokstav f.....	42
7.2 En institusjonalisering av midlertidighet?.....	42
7.3 Et mer inkluderende arbeidsliv?.....	43
7.4 Veien videre	43
Litteratur.....	44

1. Innledning

I norsk arbeidsliv er fast ansettelse hovedregelen, jf. aml. §14-9 (1). Dette er et viktig prinsipp for vernet til arbeidstakerne, i tråd med at arbeidsmiljøloven er en vernelov. Det er derfor kun unntaksvis anledning til å ansette arbeidstakere i en midlertidig stilling, jf. aml. §14-9 (2). I korte trekk gjelder dette forhold der arbeidet som skal utføres er av midlertidig karakter, ved vikariater og praksisarbeid, for deltakere i arbeidsmarkedstiltak og for stillinger innen idrett. Felles for alle unntakene er at det må dreie seg om et tidsavgrenset arbeidsforhold eller markerte forskjeller i arbeidsmengde, og at arbeidet som skal utføres må være av en annen art enn det som vanligvis utføres i virksomheten (Prop. 39 L (2014-2015), pkt. 8.1, s. 135).

I 2015 ble det innført en utvidet adgang til midlertidige ansettelse, som ble tilført arbeidsmiljølovens §14-9 (2) som bokstav f. Bokstav f skiller seg fra de andre unntaksreglene ved å åpne for en generell adgang til midlertidige ansettelse i 12 måneder. I motsetning til for de andre unntaksreglene, trenger ikke arbeidet som utføres være annerledes enn det virksomheten vanligvis utfører.

1.1 Bakgrunn

Forslaget (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014) om å innføre bokstav f, førte til offentlige diskusjoner, protester og demonstrasjoner. Da lovendringen ble varslet, uttalte daværende LO-leder Gerd Kristiansen til Dagbladet at «Hvis regjeringens forslag vedtas, kan hver fjerde arbeidstaker bli midlertidig ansatt» (Eldring & Ørjasæther, 2018, s. 166; Vermes, 2014). Arbeidstakerorganisasjonene og partiene på venstresiden fryktet at utvidelsen ville føre til økt bruk av midlertidige ansettelse, og argumenterte for at dette på sikt ville føre til en utvanning av arbeidsmiljøloven (Dagsavisen, 2014; Innst. 208 L (2014–2015), s. 18). Onsdag 28. januar 2015, gikk derfor LO, Unio og YS og deres ca. 1,5 millioner medlemmer til generalstreik i to timer i protest for å vise motstand mot regjeringens forslag (Eldring & Ørjasæther, 2018, s. 163).

Høyres daværende arbeidspolitiske talsmann, Torbjørn Røe Isaksen, skrev på sin blogg konservativ.no i 2013:

«Faste stillinger er hovedregelen i arbeidslivet og slik skal det fortsatt være. Men kan midlertidige stillinger hjelpe folk til å få en første sjans i arbeidslivet? Vanlig commonsense skulle tilsi det. Unge folk uten erfaring kan slite med å bli ansatt i konkurranse med andre. Mange arbeidsgivere våger ikke å ta sjansen. Særlig for små bedrifter kan en feilansettelse være fatal» (Isaksen, 2013).

Isaksen henviste til en undersøkelse fra 2012 (Engebretsen et al., 2012), som konkluderte med at midlertidige stillinger kan være et springbrett¹ til faste stillinger. «Vi vil hjelpe folk inn i arbeidslivet» uttalte daværende arbeidsminister Robert Eriksson til Dagbladet (Lofstad, 2014).

Arbeidsgiverorganisasjonene (Dagsavisen, 2014; Innst. 208 L (2014–2015)) var positivt innstilt til bokstav f, og mente at det ville bli enklere for virksomhetene å ta inn personer de ellers ikke ville ansatt. NHO-sjef Kristin Skogen Lund uttalte (Dagsavisen, 2014; Lofstad, 2014) at utvidelsen av adgangen til midlertidige ansettelser ville skape arbeidsplasser og bidra til økonomisk vekst. Hun mente at muligheten til å ansette folk midlertidig i tolv måneder ville gi bedriftene større handlingsrom i situasjoner der det var usikkerhet om det ville være et marked for en stilling ekstra (Dagsavisen, 2014).

1.2 Formål og problemstilling

Formålet med denne oppgaven er å forstå hensikten med utvidelsen av adgangen til midlertidige ansettelser. Jeg er spesielt interessert i hvordan det ble argumentert for at lovendringen skulle hjelpe utsatte grupper inn i arbeidslivet.

1.2.1 Problemstilling

Hva var hensikten med innføringen av bokstav f i arbeidsmiljølovens §14-9 (2), og hvordan skulle den generelle adgangen til midlertidige ansettelser bidra til et mer inkluderende arbeidsliv?

1.3 Avgrensning av oppgaven

For å finne svar på problemstillingen har jeg valgt å analysere et tekstutdrag fra Proposisjon 39 L (2014-2015). Tekstutdraget står på side 95 i proposisjonen, og innholdet ligger tett opp til endringsforslaget som ble sendt ut på høring 25. juni 2014 (Lovvedtak 54 (2014-2015)).

For å analysere tekstutdraget har jeg valgt å bruke kritisk diskursanalyse, og spesifikt Norman Faircloughs tredimensjonale modell, slik den er presentert i Jørgensen & Philips (1999).

Bakgrunnen for valg av metode er at kritisk diskursanalyse egner seg godt for å analysere politiske tekster. Videre gir Faircloughs metode (Jørgensen & Philips, 1999; 79-101) en konkret fremgangsmåte som jeg finner hensiktsmessig å benytte i denne sammenhengen.

Grunnen til at jeg har valgt å analysere kun et kort utdrag av Proposisjon 39 L (2014-2015), er bacheloroppgavens begrensede omfang. I tekstutdraget jeg har valgt, oppsummeres mange av

¹ For definisjon og diskusjon, se kapittel 2.3.

argumentene og redegjørelsene som vektlegges i proposisjonen i sin helhet, og teksten gir derfor et godt utgangspunkt for å diskutere innholdet i proposisjonen. Videre gir valget av Faircloughs tredimensjonale modell som metode en naturlig begrensning i tekstmengde. Metoden fordrer en detaljert analyse av både språk og kontekst, noe som ville blitt for omfattende å gjennomføre på en et større tekstkorpus gitt omfanget av denne oppgaven.

For ordens skyld vil jeg poengtere at jeg i denne oppgaven kun vil ta for meg midlertidige ansettelse etter aml. §14-9 (2), og ikke gå inn på problemstillinger knyttet til innleie.

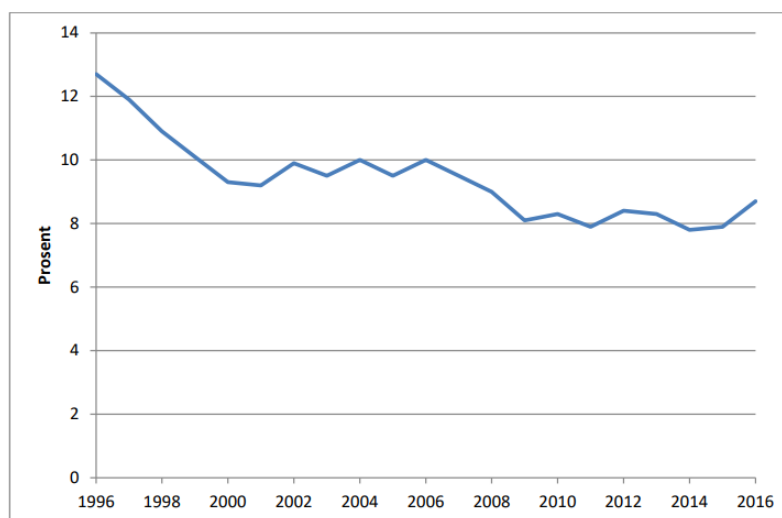
1.4 Oppgavens oppbygning

Jeg vil først gi en kort redegjørelse for omfanget av og reglene for midlertidige ansettelse i Norge i kapittel 2. Videre vil jeg redegjøre for kritisk diskursanalyse som teori og metode i kapittel 3, før jeg vil gå nærmere inn på den konkrete metodikken jeg vil følge i kapittel 4.2. Data for analysen presenteres i kapittel 4.1, mens resultatene av analysen presenteres i kapittel 5. I kapittel 6 følger diskusjonen av resultatene, før konklusjonen kommer i kapittel 7.

2. Midlertidige ansettelse

En midlertidig ansettelse er en arbeidsavtale inngått mellom arbeidsgiver og arbeidstaker for et begrenset tidsrom eller for arbeid av forbigående art. Som nevnt i innledningen, er midlertidige ansettelse kun unntaksvis lovlig å benytte som ansettelsesform. Allikevel er 8-9 % av norske arbeidstakere midlertidig ansatt (Bergene et al., 2015, s. 1; Skarning, 2013, s. 21; Aamodt, 2020), og tallet har ligget relativt stabilt siden 2009 etter å ha gått ned i perioden 1995-2000, da opptil så mange som 14 % var midlertidig ansatt (Nergaard & Stokke, 1996, s. 8).

Bakgrunnen for at tallet ligger såpass høyt som 8-9 % er både på grunn av nødvendighet og fleksibilitet (Skarning, 2013, s. 21). I et arbeidsliv hvor standardarbeidsforholdet er fast ansettelse, vil det være tidvis nødvendig med vikarbruk i forbindelse med sykefravær og permisjonsordninger.



Oppdatering av figur 1.1 i rapporten fra 2016. Kilde: SSB/AKU

Figur 1: Andel midlertidig ansatte per år. AKU. 1996-2016. Figur hentet fra Nergaard, 2017, s. 6.

Sammenliknet med andre europeiske land har Norge en moderat andel sysselsatte i midlertidige stillinger. Tall fra OECD viser at over 16 % av de sysselsatte i Sverige er midlertidig ansatte, mens Polen og Spania har henholdsvis 27 og 24 % midlertidige ansatte. (Bergene et al., 2015, s. 1). Utbredelsen av midlertidig ansatte har økt betraktelig i Italia og Tyskland siden slutten av 1990-tallet og fram til 2008. Dette settes i sammenheng med at disse landene er de som har gjort størst endringer i reguleringen av midlertidig ansettelse i Europa i denne perioden (Bergene et al., 2015, s. 8).

2.1 Arbeidsmiljølovens §14-9

Adgangen til midlertidige ansettelser er regulert i arbeidsmiljølovens §14-9. I statlig sektor, som er omfattet av statsansatteloven, er det noe videre adgang til midlertidige ansettelser enn i kommunal og privat sektor, etter statsansattelovens §9 første ledd bokstav a-e.

Arbeidsmiljølovens første ledd angir hovedregelen om at arbeidstaker skal ansettes fast, mens andre ledd gir unntaksbestemmelsene og hvilke vilkår som gjelder i hvert enkelt forhold (se figur 2).

Felles for unntakene a-e er at det må dreie seg om et tidsavgrenset arbeidsforhold eller markerte forskjeller i arbeidsmengde, og at arbeidet som skal utføres må være av en annen art enn det som vanligvis utføres i virksomheten (Prop. 39 L (2014-2015), pkt. 8.1, s. 135). Bokstav b har ytterligere en begrensning i den ulovfestede bemanningslæren, som innebærer at virksomheter som har et vedvarende og forutsigbart (stabilt) vikarbehov, heller skal bruke faste stillinger enn gjentatte midlertidige ansettelser (Alsos et al., 2017; Fougner, 2009).

For bokstav f, som ble lagt til i 2015, gjelder også reglene i §14-9 (8). Bestemmelsen i åttende ledd spesifiserer at ansettelser etter bokstav f gjelder for arbeidsoppgaver av samme art innenfor virksomheten, hvor virksomheter er definert som enheter med minst 50 ansatte. Videre påløper en karanteneprosjekt på 12 måneder dersom en arbeidstaker ansatt men hjemmel i bokstav f ikke får videre ansettelse. Det vil si at dersom en virksomhet har ansatt én person i 12 måneder for å gjøre saksbehandlingsoppgaver, kan man ikke inngå en ny midlertidig ansettelse etter bokstav f for å løse samme type oppgaver før det har gått 12 måneder siden ansettelsesforholdets opphør. I sjuende ledd finner vi bestemmelsen om at dersom en arbeidstaker har vært midlertidig ansatt i til sammen fire år etter bokstav a, eller tre år etter bokstav b og f, eller tre år ved en kombinasjon av a, b eller f, har vedkommende krav på fast ansettelse.

§ 14-9. Fast og midlertidig ansettelse

(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang.

(2) Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås

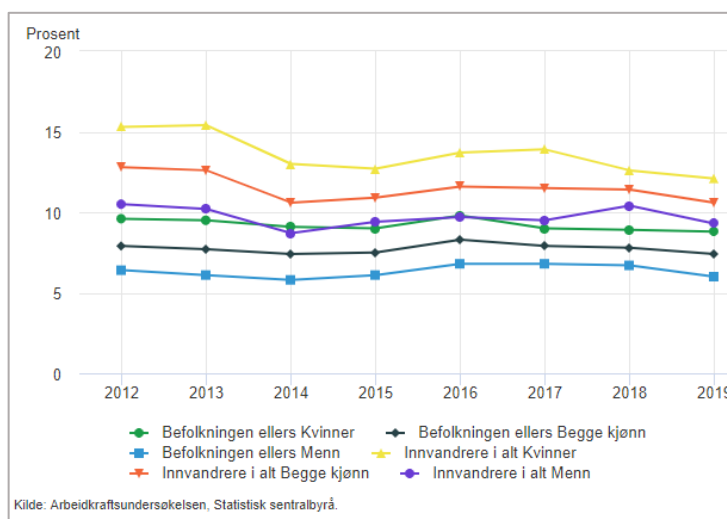
- a) når arbeidet er av midlertidig karakter
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) for praksisarbeid
- d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten
- e) med idrettsutøvere, idrettstrenerne, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten
- f) for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.

Figur 2: Gjengivelse av aml. §14-9.

2.2 Midlertidige ansatte – hvem er de?

Andelen midlertidig ansatte er høyest i offentlig sektor, og spesielt innenfor forskning/undervisning og helse- og omsorg. Midlertidige ansettelse er mest utbredt i kommunal sektor, men også i universitets- og høyskolesektoren i staten er det et stort antall midlertidig ansatte. Dette gjelder ikke bare for vitenskapelige stillinger som er tidsavgrenset på åremål e.l. (se universitets- og høyskoleloven, 2005), men også administrative stillinger. I privat sektor varierer andelen midlertidig ansatte mye innenfor bransjene, men en stor andel av de midlertidig ansatte jobber innenfor hotell- og restaurant og primærnæringene (Alsos et al., 2017, Bergene et al., 2015, s. 12; Nergaard & Stokke, 1996, s. 11).

Flere kvinner enn menn er midlertidig ansatt. 10 % av kvinnelige sysselsatte var midlertidig ansatt i 2019, mot 6 % menn (Aamodt, 2020 (se figur 3); Ose, 2016, s. 47). Det er flere midlertidig ansatte blant de yngre arbeidstakerne, samt blant dem som kun oppgir grunnskole som høyeste utdanning (Nergaard, 2017, s. 9). Også flere innvandrere



Figur 3: Andel midlertidig ansatte fordelt på innvandringsbakgrunn og kjønn. Hentet fra Aamodt, 2020.

enn den øvrige befolkningen er ansatt i midlertidige stillinger. I 2019 var 10,6 % av sysselsatte innvandrere midlertidig ansatt (Aamodt, 2020; se figur 3). Årsaken til at det er flere kvinner og innvandrere blant de midlertidig ansatte, er trolig at det norske arbeidsmarkedet er delt. Kvinner velger andre yrker enn menn, og har lavere tilgang på topposisjoner (Reisel & Teigen, 2014, s. 15). Innvandrere er oftere ansatt innenfor sektorene hvor midlertidige ansettelse er vanligst (Orupabo, 2014, s. 150).

I en undersøkelse fra 2006 (Nergaard, 2006, s. 5) oppgir flertallet av de midlertidig ansatte å ha kortvarige ansettelse. 1/3 oppgir å ha ansettelse på under 6 måneder, halvparten har vært ansatt i 5 måneder eller mindre, og kun en femtedel oppgir å ha vært ansatt mer enn ett år (se også Schenck, 2014; 2011). Videre jobber hver femte midlertidig ansatt på en tilkallingskontrakt (Eldring & Ørjasæther, 2018, s. 156-163), og dette er vanligere blant kvinner enn blant menn. Dette er også vanligere i yrker der det er mange ansatte med

innvandrerbakgrunn (Aamodt, 2020), som eksempelvis innenfor helse- og omsorgssektoren og renhold.

Flertallet av de midlertidig ansatte oppgir at de ønsker fast ansettelse, og 60 % av de midlertidig ansatte har forsøkt å få en fast stilling (Nergaard, 2017, s. 15; Nergaard & Stokke, 1996, s. 13).

2.3 Integrerende eller innelåsende?

Partene i arbeidslivet, politikere og forskere har ulike syn på hvilken betydning midlertidighet har for den enkelte arbeidstaker og for arbeidslivet som helhet. Midlertidige stillinger anses å være viktig for fleksibiliteten i arbeidsmarkedet, men blir ofte sett på som mindre bra enn permanente stillinger. Fra arbeidsgivers side kan muligheten for å ansette arbeidstakere i midlertidige stillinger være en løsning på usikkerhet i etterspørselen, og gjøre virksomhetene bedre rustet til å tilpasse seg konjunkturer. Fra arbeidstakers side kan midlertidige stillinger gjøre det lettere å komme inn i arbeidsmarkedet, fordi midlertidige stillinger ofte er enklere å få enn faste stillinger. På den annen side kan økt bruk av midlertidige stillinger gi lavere jobbsikkerhet (Engebretsen et al., 2012; s. 33; Vulkan et al., 2015), og mange arbeidstakere blir gående fra én midlertidig tilsetning til en annen (Nergaard, 2017, s. 21).

Diskusjonen for og imot midlertidige ansettelser dreier seg om hvorvidt man hindrer arbeidstaker i å oppnå arbeidserfaring i en midlertidig stilling som kan lede til varig og stabil arbeidstilknytning på sikt, eller om restriksjonene skal sees som et vern mot manglende jobbsikkerhet og ustabil arbeidstilknytning (Bergene et al., 2015, s. 1). I forskningen er det spesielt to hovedperspektiver som trekkes fram og som brukes i argumentasjoner for eller imot midlertidighet. Jeg vil her gå gjennom hva som kjennetegner de ulike perspektivene.

2.3.1 Integreringsperspektivet

Integreringsperspektivet setter søkelys på at midlertidige ansettelser medfører opparbeidelse av arbeidserfaring, investering i humankapital og en utvidelse av nettverk og sosiale kapital. Innenfor integreringsperspektivet brukes argumenter som videre kan deles inn i tre underperspektiver, som alle innebærer antagelsen om at midlertidige ansettelser kan virke integrerende for arbeidstakeren (Bergene et al., 2018, s. 29-30).

Den sterkeste varianten av integreringsperspektivet er den såkalte *springbrettmekanismen*. De som argumenterer for dette perspektivet, hevder at midlertidige ansettelser kan føre til fast

arbeid. Springbretteffekten defineres som den økte sannsynligheten en person har for å få en permanent stilling, gitt at vedkommende i utgangspunktet er midlertidig ansatt i stedet for arbeidsledig (Engebretsen et al., 2012, s. 33). Resultatene av Engebretsen et al. (2012) sin undersøkelse indikerte at det var en høyere sannsynlighet for å få en permanent kontrakt blant de som tidligere var midlertidig ansatt enn blant de som var arbeidsledige, og dermed at midlertidige stillinger fungerer som et springbrett til permanente stillinger.

En mer moderat variant av integreringsperspektivet, er å betrakte midlertidige ansettelse som en *inngangsport* eller *bro* til en mer varig eller stabil tilknytning til arbeidsmarkedet. En tredje variant av integreringsperspektivet er å betrakte midlertidige ansettelse som en anledning for arbeidsgiver til å prøve ut arbeidstakeren før en mulig fast ansettelse. Dette underperspektivet kalles *utsiling* eller *screening* (Faccini, 2013). I enkelte bransjer er screening institusjonalisert ved at utprøvingen er et innarbeidet element i ansettelsespolitikken (Bergene et al., 2018, s. 30).

2.3.2 Innelåsningsperspektivet

Midlertidige ansettelse kan imidlertid også betraktes som *innelåsende* ved å gjøre det vanskeligere for arbeidstakere å få fast ansettelse. Den sentrale antagelsen i dette perspektivet er at en midlertidig ansettelse reduserer sjansen for å få fast ansettelse, da mange opplever å gå fra én midlertidig kontrakt til en annen (Alsos et al., 2017), noen gjennom et langt arbeidsliv (Schenck, 2014). Slike kjeder av påfølgende midlertidige ansettelse svekker heller enn styrker enkelte arbeidstakers muligheter på arbeidsmarkedet (Bergene et al., 2018, s. 30).

Innenfor innelåsningsperspektivet kan vi også dele argumentene inn i tre underperspektiver. Den første av disse underperspektivene kalles *segmentering*. Segmenteringsteorien hviler på en antagelse om at arbeidsmarkedet er delt inn i sub-markeder med liten mobilitet mellom markedene (Bergene et al., 2018, s. 30). Eksempelvis kan dette være ulikheter mellom det private og offentlige arbeidsmarkedet, men også innenfor sektorene. Dette kan også være at det danner seg to markeder; et marked for fast ansatte og et marked for midlertidig ansatte

Det andre underperspektivet kalles *signaleffekt*. Dette innebærer at tidligere erfaring og karriere blir tatt som et signal på arbeidstakers potensielle produktivitet (Bergene et al. 2018, s. 30). Dette kan gi både negative og positive signaler. Har man hatt mange kortere arbeidsforhold kan dette sende et negativt signal, da det kan indikere at arbeidsgiver ikke har ønsket å ansette vedkommende ved en senere anledning. For arbeidstakere i bransjer hvor midlertidige kontrakter er hyppig utbredt (eks. innenfor arkeologi, se Schenck, 2014, eller

innenfor helsevesenet, se Alsos et al., 2017), kan dette gjøre det vanskeligere å få jobb i andre deler av arbeidslivet. På den annen side viser det arbeidstakers erfaring, noe som er positivt.

Det tredje underperspektivet til innelåsningsperspektivet, er *svingdør*. Med svingdørseffekten snakkes man om arbeidstakere som opplever en varig veksling mellom stønad og midlertidige ansettelser. Eksempler på dette kan være sesongarbeidere, som mottar dagpenger i perioder med arbeidsløshet (Schenck, 2014; 2011), men det kan også omhandle personer med redusert arbeidsevne eller funksjonsnedsettelse, som opplever å fra tid til annen få en midlertidig arbeidskontrakt. I dette perspektivet fremstår det et tydelig skille mellom «å få jobb» og «å være i jobb» (Bergene et al., 2018, s. 30).

Disse perspektivene jeg her har presentert, vil jeg ta opp igjen i forbindelse med analysen og resultatene av denne, samt i den påfølgende diskusjonen. Før jeg går inn på den konkrete analysen jeg har gjennomført, vil jeg i neste kapittel gå gjennom kritisk diskursanalyse vil teori og metode.

3. Kritisk diskursanalyse som teori og metode

Før jeg presenterer analysen av tekstutdraget i kapittel 4.1, vil jeg redegjøre for hva som kjennetegner diskursanalyse generelt, og retningen kritisk diskursanalyse spesielt. Som del av dette er også en redegjørelse for hva som menes med begrepet *diskurs*, og naturligvis en gjennomgang av Faircloughs tredimensjonale modell for kritisk diskursanalyse i kapittel 3.4.

3.1 Hva er diskursanalyse?

I all samfunnsvitenskapelig forskning tolkes mening og intensjon hos mennesker som selv tolker sine omgivelser. Det som skiller diskursanalysen fra andre samfunnsvitenskapelige retninger, er antakelsen om at mening skapes gjennom språklig kommunikasjon, og at denne meningen kan avdekkes gjennom å analysere språket (Bratberg, 2017, s. 39). I likhet med andre kvalitative metoder, vil resultatet av en diskursanalyse avhenge av forskerens fortolkning, og det er nødvendig å anerkjenne subjektivitet og formbarhet hos både forsker og studieobjekt i arbeidet med en diskursanalyse.

I diskursanalysen er teori og metode sammenvevd, da den både viser til konkrete teknikker for kvalitativ analyse av tekst (metode) og bygger på antakelser om språkets betydning (teori).

Teorien i diskursanalyse er at mening oppstår i språket selv, som er et virkelighetskonstituerende sosialt system som følger sin egen logikk (jf. Berger & Luckmann, 2004; Neumann, 2001, s. 18). Målet med en diskursanalyse er å forstå meningen bak teksten, og å vise de sosiale og materielle konsekvensene en bærende, og fortolkningen handler om å identifisere kollektive og kognitive strukturer som muliggjør handling og gir teksten mening (Bratberg, 2017, s. 23, 38; Neumann, 2001, s. 14, 81).

Normalt avgrenses diskursanalysen til et definert tekstmateriale, og det etableres klare prosedyrer for hvordan materialet skal analyseres. Målet er å trekke ut hvilke idéer og begreper som er med på å forme konteksten, og videre undersøke hvordan språket brukes og reproduseres i en samfunnsmessig kontekst (Bratberg, 2017, s. 23-33; Jørgensen & Philips, 1999, s. 12; Skrede, 2017, s. 21).

3.2 Hva er en diskurs?

Begrepet *diskurs* kan forstås på ulike måter. I mange sammenhenger brukes ordet synonymt med samtale (Neumann, 2001, s. 1), men innenfor diskursteori betegner diskurs en bestemt måte å snakke om og forstå verden på (Jørgensen & Philips, 1999, s. 9).

Bratberg (2017, s. 34) definerer diskurs som en samling utsagn som fremkommer i en sosial kontekst hvor det eksisterer skrevne og uskrevne regler for hva som kan og ikke kan sies. I en tekst kan diskursen forstås som strukturen som gir teksten mening og som uttrykker et kognitivt og normativt fellesskap gjennom språket som blir brukt (Bratberg, 2017, s. 34-36). Neumann (2001, s. 18) definerer diskurs som «et system for frembringelse av et sett utsagn og praksiser som, ved å innskrive seg i institusjoner og fremstå mer eller mindre normale, er virkelighetskonstituerende for sine bærere og har en viss grad av regularitet i et sett sosiale relasjoner». At diskursen skriver seg inn i institusjoner, vil si at utsagn og praksis formaliseres gjennom diskursen (Neumann, 2001, s. 177), slik at de oppfattes som sanne og alminnelige.

Norman Fairclough (2008, s. 15-18) definerer en diskurs som bestående utelukkende av lingvistiske (språklige) elementer (både tekst og muntlig tale). Eksempelvis kan elementer som institusjoner og økonomi innlemmes i diskursteori i andre sammenhenger (Jørgensen & Philips, 1999, s. 29), men dette regner ikke Fairclough som en diskurs.

3.3 Kritisk diskursanalyse

Kritisk diskursanalyse er en form for diskursanalyse som er mer politisk rettet enn den rene diskursanalysen. Retningen problematiserer og undersøker relasjonene mellom diskursiv praksis og sosial og kulturell utvikling i sosiale sammenhenger. Formålet er å få fram den lingvistisk-diskursive dimensjonen av fenomener og forandringsprosesser, vise til diskursens implikasjoner og identifisere og kritisere uheldige samfunnsforhold (Bratberg, 2017, s. 39; Fairclough, 2013, s. 10-11; Jørgensen & Philips, 1999, s. 72-74; Skrede, 2017, s. 23).

Videre viser den kritiske diskursanalysen at språket står i et dialektisk forhold til strukturer i samfunnet. At noe er dialektisk, vil si at det er en mulighet for at forskjellige standpunkt møtes og at nye oppstår som resultat av møtet (Veiden, 2004, s. 14). Språk er en viktig del av transformasjonen samfunnet hele tiden står i. Folks oppfattelse av fenomener, som for eksempel homofili, er slik den er fordi diskursen har definert fenomenet på en bestemt måte. Som samfunndeltakere påvirkes vi av diskursene vi er en del av, samtidig som vi selv kan påvirke diskursene (Neumann, 2001, s. 39). Folk knytter nye inntrykk til etablerte erfaringer som deles gjennom språk, og språket danner meningsrammer (strukturer) som begrenser og danner grunnlag for måten vi forstår handler i den sosiale virkeligheten. Derfor må vi ta språk med i betraktningen for å forstå hva som skjer i samfunnet (Bratberg, 2017, s. 33; Skrede, 2017, s. 39).

Den kritiske diskursanalysen er opptatt av ideologi. Teorien er at diskursiv praksis bidrar til å skape og reprodusere maktforhold mellom sosiale grupper, og at disse praksisene er ideologiske. Ofte er retningen kritisk til deler av nyliberal politikk (Skrede, 2017, s. 41), og Fairclough (2010, s. 14) har argumentert for at kritisk diskursanalyse i større grad burde kritisere politiske strategier fremfor sosiale strukturer. Kritisk diskursanalyse er derfor egnet for å analysere politisk debatt, som kan analyseres som brytningen mellom diskurser (Bratberg, 2017, s. 34; Skrede, 2017, s. 46).

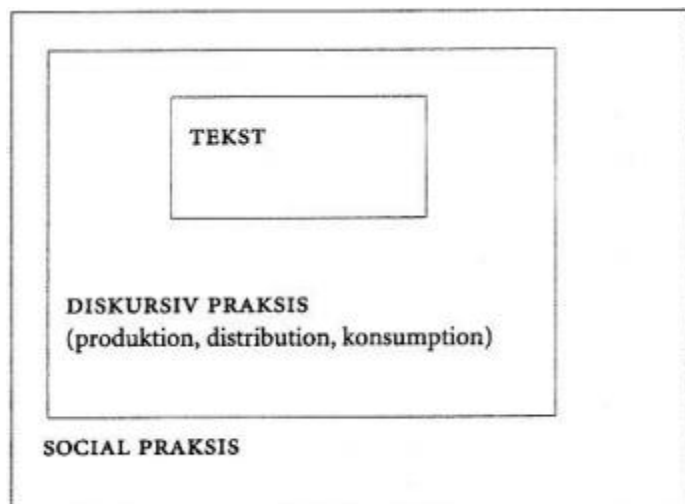
Det finnes flere retninger innenfor den kritiske diskursanalysen, og det finnes ingen definert «oppskrift» på hvordan en kritisk diskursanalyse skal gjennomføres. Felles for alle retningene er imidlertid at analysene undersøker ulike forhold på både makro- og mikronivå, og veksler mellom teori og empiri. Alle kritiske diskursanalytikere benytter seg av en konkret, lingvistisk tekstanalyse (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 74).

3.4 Faircloughs tredimensjonale modell

Faircloughs metodikk bygger på at han definerer diskurs som bestående utelukkende av lingvistiske elementer (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 79). Fokuset ligger på hvordan språket blir brukt i sammenhengen man studerer, og på diskursordenen det er en del av. En diskursorden er en betegnelse på alle diskursene som konkurrerer

innenfor samme sosiale område (Fairclough, 1995, s. 66; Jørgensen & Phillips, 1999, s. 79-80).

Fairclough har over tid utviklet en konkret metodikk for kritisk diskursanalyse, som han har kalt for en tredimensjonal modell (se figur 4) (Fairclough, 2008, s. 29; Jørgensen & Phillips, 1999, s. 81). Modellen baserer seg på teorien om at all språkbruk har tre dimensjoner. Den innerste dimensjonen er *tekst* (tale, skrift, tekstlig framstilling), den midterste dimensjonen er *diskursiv praksis* (produksjon og konsumering av tekster), og den ytterste dimensjonen er *sosial praksis*. Ut fra den tredimensjonale modellen, vil en kritisk diskursanalyse gjennomføres ved at man analyserer tekstens egenskaper (tekst) samtidig som man ser på de



Figur 4: Faircloughs tredimensjonale modell for kritisk diskursanalyse. Gjengitt etter Fairclough, 2008, s. 29.

produksjons- og konsumeringsprosesser som er forbundet med teksten (diskursiv praksis). Deretter knyttes disse to dimensjonene til den sosiale praksisen språkbruken er en del av (sosial praksis).

I en konkret analyse vil de to innerste boksene i den tredimensjonale modellen analyseres samtidig, da disse begge tar utgangspunkt i teksten i seg selv. De defineres likevel som to dimensjoner, da analysen om diskursiv praksis handler om allerede eksisterende diskurser og hvordan disse brukes, mens tekstanalysen fokuserer på de formelle trekkene som grammatikk og vokabular. For å analysere den tredje dimensjonen, sosial praksis, er det ikke tilstrekkelig med en ren diskursanalyse. Her må man trekke inn andre elementer (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 81-82), som teorier fra andre samfunnsvitenskaper som sosiologi og statsvitenskap. Formålet med denne delen av analysen er å kartlegge forbindelsene mellom språket og den sosiale praksisen – som er den kritiske diskursanalysens overordnede formål.

I kapittel 5 vil jeg bruke Faircloughs tredimensjonale modell som utgangspunkt for analysen av mitt valgte tekstmateriale. Samtidig vil jeg benytte meg av konkrete analysebegreper fra Skrede (2017). Før jeg går over til selve presentasjonen av analysen i kapittel 5, vil jeg i kapittel 4 presentere data for analysen og redegjøre for hvordan analysen skal gjennomføres.

4. Data og metode

I dette kapittelet vil jeg først presentere datamaterialet for den kritiske diskursanalysen.

Deretter vil jeg redegjøre for Faircloughs tredimensjonale modell i kapittel 4.2, og forklare begrepene jeg vil benytte meg av i analysen i kapittel 5.

4.1 Datamaterialet

Data for analysen er et tekstutdrag fra forarbeidet til lovendringen, Prop. 39 L ((2014-2015), s. 95). I tekstutdraget oppsummeres mange av argumentene og redegjørelsene som vektlegges i proposisjonen, og valg av tekst er begrunnet i dette.

Tekstutdraget i kapittel 4.1.1 danner grunnlaget for tekstanalysen og de to innerste nivåene i Faircloughs tredimensjonale modell. For å få tak på den ytterste dimensjonen, sosial praksis, vil jeg kontekstualisere de innerste nivåene i modellen. Her vil forskning omkring midlertidige ansettelse være sentralt.

4.1.1 Tekstutdrag fra Prop. 39 L (2014-2015), s. 95.

Regjeringen ønsker et trygt, fleksibelt, familievennlig og inkluderende arbeidsliv. Faste ansettelse 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 ansettelse. Derfor vil regjeringen legge til rette for et åpent arbeidsliv, blant annet gjennom å utvide adgangen til bruk av midlertidige ansettelse. I dag er adgangen til midlertidige ansettelse etter arbeidsmiljøloven begrenset. Samtidig er det behov for å forenkle og tydeliggjøre enkelte av de gjeldende bestemmelsene om midlertidig ansettelse.

En utvidet adgang til midlertidig ansettelse kan bidra til å redusere arbeidsgivers opplevde risiko ved nyansettelse, og bidra til noe større fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Større fleksibilitet i arbeidsmarkedet kan gi flere mulighet til å prøve seg i arbeidslivet. Midlertidig ansettelse kan i en del tilfeller fungere som et springbrett inn i arbeidslivet for personer som står utenfor. En forenkling og tydeliggjøring av gjeldende regler vil gjøre det enklere for både arbeidsgivere og arbeidstakere å forholde seg til regelverket.

4.2 Metode: Faircloughs tredimensjonale modell

Det er mange ulike innfallsvinkler til en kritisk diskursanalyse selv om man bruker Faircloughs tredimensjonale modell, og det er opp til hver enkelt diskursanalytiker å definere hvilke språklige virkemidler man vil analysere. Jeg har i arbeidet med analysen tatt utgangspunkt i en kombinasjon av begreper fra Skrede (2017) og Fairclough (presentert i Jørgensen & Philips, 1999, s. 95).

4.2.1 Dimensjon 1 – analysebegreper - tekst

Den innerste dimensjonen i modellen er den som tydeligst tar utgangspunkt i en lingvistisk analyse. Her er det språklige og grammatiske uttrykk som er fokus for analysen, og det handler om å finne eksempler på bruk av ulike språklige virkemidler i teksten som kan si noe om hva slags forforståelse som ligger bak. Jeg vil i dette avsnittet gå gjennom de forskjellige virkemidlene jeg vil undersøke i analysen.

4.2.1.1 Transitivitet og nominalisering

Nominalisering og transitivitet er grammatiske metaforer som fremstiller prosesser i samfunnet som ting eller enheter.

Transitivitet betyr at et verb tar et direkte objekt, og viser til at noe blir overført fra en deltaker til en annen i handlingen som verbet uttrykker. Eksempelvis: Petter sparker ballen. Dette er et virkemiddel som brukes i sammenhenger hvor man ønsker å skjule eller tone ned ansvar. Når man analyserer transitivitet, ser man på hvordan prosesser og begivenheter forbindes eller ikke forbindes med subjekter og objekter. Eksempelvis kan transitivitet brukes for å skjule hvem som har ansvar, ved å bruke en passiv verbform som utelater aktøren. Et eksempel på transitivitet kan være at man sier at «arbeiderne produserer stål» i stedet for å kalle det de gjør for «stålproduksjon». Et annet eksempel er å si at «sivile ble drept under bombeangrep» i stedet for å si hvilke aktører som var involvert (Jørgensen & Philips, 1999, s. 95; Skrede, 2017, s. 48-49).

Nominalisering får vi når verb og adjektiv omdannes til substantiv. I nominaliseringer av verb brukes ofte endelsene -ing, -else og -sjon (som tiltrekning, begrunnelse og argumentasjon). For adjektiver brukes ofte endingene -het (usikkerhet) og -tet (elektrisitet) (Holum, 2016, s. 4). Som virkemiddelet brukes nominalisering argumenterende når man ønsker å dreie fremstillingen i en bestemt retning. Et eksempel er «saken skal opp til drøfting», i stedet for «de skal drøfte saken». Som med transitivitet, kan nominalisering brukes for å skjule ansvar

eller aktører. Eksempel kan man skrive «dreping av sivile under bombetokt», som skjuler at noen har ansvar for hendelsen (Skrede, 2017, s. 48-49).

4.2.1.2 Modalitet

Modalitet betyr «måte» (Jørgensen & Philips, 1999, s 95). Begrepet brukes for å identifisere hvilken måte en tekst eller ytring fremlegger et budskap på, enten gjennom utveksling av kunnskap eller aktiviteter.

Modalitet brukes for å uttrykke fakta og holdninger (Skrede, 2017, s. 49) gjennom påstander, spørsmål, beordringer og tilbud. Modalitetsmarkører er (modale) verb som kan, vil, må, bør, skal. etc. Modalitet kan også uttrykkes som intonasjon (eksempelvis en fleipete tone), eller ved at man modererer påstanden i en setning ved å legge til eksemplis kanskje, litt, noe (Jørgensen & Philips, 1999, s 96).

I analyser av politisk retorikk kan vi se etter epistemisk eller deontisk modalitet. Epistemisk modalitet gir innsikt i hvilket verdenssyn som fremmes og hvilken kunnskap fremsnakkes som sann og gyldig, mens deontisk modalitet gir innsikt i hvordan det hevdes at vi bør handle i lys av de sosiale omstendighetene som beskrives i diskursen (Skrede, 2017, s. 51).

4.2.1.3 Antagelser

Antagelser er en form for felles grunnforståelse som er basis for interaksjonen mellom mennesker. Som medlem av et sosialt fellesskap er vi avhengig av delte meninger og oppfatninger, og ved anta felles verdigrunnlag kan vi utjevne forskjeller mellom folk som støtter seg på delte antakelser. En god analysestrategi for å identifisere antakelser i teksten er å lete etter det som ikke sies eksplisitt (Skrede, 2017, s. 55-56).

Det finnes to typer antakelser: Eksistensielle (grunnleggende) antagelser og verdiantakelser. Eksistensielle antakelser er antakelser om hva som finnes, som oppfatninger av menneskelig natur eller hva som er sant eller virkelig. Verdiantagelser er antagelser og prinsipper (som uskrevne regler) om hva som er godt eller ønskelig eller hva slags adferd som forventer, og kan være ideologiske (Skrede, 2017, s. 56).

4.2.2 Dimensjon 2 – analysebegreper – diskursiv praksis

Når man skal få tak på den diskursive praksisen, er det hvordan teksten er produsert og hvordan den leses, forstås og fortolkes man vil få grep om. Her vil man avdekke hvilke andre tekster den inspirert av eller henviser til, og hvordan den fortolkes av andre.

4.2.2.1 Intertekstualitet

Intertekstualitet handler om forholdet til andre tekster. Begrepet viser til at ethvert språklige uttrykk bærer med seg en bagasje fra tidligere relasjoner med tekster og diskurser (Neumann, 2001, s. 178). Eksempler på intertekstualitet er bruk av referanser, men det kan også være parafraaser av andre tekster hvor opphavet er kjent. Noen ganger brukes fraser som er så innarbeidet at man ikke tenker over at de er hentet fra en annen tekst, for eksempel en gjengivelse av nasjonalsangen. Når man bruker andre tekster uten at det sies eksplisitt, kalles det latent intertekstualitet. I slike tilfeller er det ikke sikkert verken leser eller skribent er klar over koblingen (Skrede, 2017, s. 52).

Å undersøke intertekstualitet handler ikke bare å avdekke hvilke andre tekster analyseteksten henviser til, men også vurdere hvilken effekt ulike intertekstuelle koblinger kan tenkes å ha. Spesielt relevant i denne sammenhengen er hvilke ideologiske interesser disse koblingene kan representere (Skrede, 2017, s. 52).

4.2.2.2 Rekontekstualisering

Rekontekstualisering er beslektet med intertekstualitet. Når det skjer en rekontekstualisering, internaliseres eksterne diskurser og sosiale praksiser inn i nye settinger (Skrede, 2017, s. 54), det vil si at noe løftes ut av sin opprinnelige mening og plasseres i en ny kontekst med nye spilleregler. Et eksempel på rekontekstualisering er hvis et universitetsfag opptrer i en nyliberalt setting hvor marked og lønnsomhet er viktigere enn faglig innsikt.

Å analysere forekomster av rekontekstualisering kan bidra til å belyse hvilke maktforhold og ideologier som er rådende i teksten. Ofte vil intertekstuelle og interdiskursive koblinger som hyppig reproduseres ende med å rekontekstualisere en sosial praksis og underlegge den en ny logikk (Skrede, 2017, s. 55).

4.2.3 Dimensjon 3 – sosial praksis

Hovedmålet med kritisk diskursanalyse er å finne forbindelsene mellom språket og den sosiale praksisen (Jørgensen & Phillips, 1999, s. 82). Dette gjøres i den siste dimensjonen i Fairclough tredimensjonale modell, hvor hensikten er å kontekstualisere funnene analysen har avdekket i dimensjon 1 og 2.

Sosial praksis kan forholde seg til tekst på ulike måter. Den kan involvere de mer nærliggende temaene rundt teksten, den større institusjonelle praksisen teksten er en del av, eller en større

samfunnsmessig eller kulturell kontekst (Fairclough, 1995, s. 62). Dette kan for eksempel være lovverk, samfunnsstrukturer eller kulturelle koder.

I denne tredje delen av analysen er formålet å nærme seg konklusjoner om forandring og ideologiske konsekvenser gjennom å trekke inn aktuell samfunnsteori. Her vil man kunne finne ut av om den diskursive praksis man har avdekket i dimensjon 1 og 2 reproducerer diskursordenen, eller om diskursen bidrar til å transformere diskursordenen sånn at det skapes sosial forandring. I denne delen av analysen vil man komme inn på den diskursive praksisens ideologiske, politiske og sosiale konsekvenser. Det er konklusjonene som følger av denne tredje dimensjonen i analysen gjør forskningsprosjektet politisk og kritisk (Jørgensen & Philips, 1999, s. 98-99).

5. Analysen – fremgangsmåte og resultater

Med gjennomgangen av teori og metode i kapittel 4 som bakteppe, vil jeg i dette kapitlet beskrive den konkrete fremgangsmåten jeg har brukt i forbindelse med analysen. Som redegjort for i kapittel 4, har jeg tatt utgangspunkt i Faircloughs tredimensjonale modell, og en kombinasjon av begreper fra Skrede (2017) og Fairclough (presentert i Jørgensen & Philips, 1999, s. 95). Jeg vil nå gå gjennom fremgangsmåten for analysen, før jeg går igjennom resultatene dimensjon for dimensjon.

5.1 Fremgangsmåte for analysen

Analysen ble gjennomført ved at jeg gikk gjennom tekstutdraget systematisk dimensjon for dimensjon. Helt konkret vil det si at jeg startet med dimensjon 1, hvor jeg lette etter alle tilfellene av nominalisering, transitivitet, modalitet og antagelser. Deretter jobbet jeg videre med dimensjon 2, hvor jeg identifiserte tilfeller av intertekstualitet og rekontekstualisering.

Jeg tok utgangspunkt i de ulike analyseegrepene jeg redegjorde for i kapittel 4. Videre har jeg benyttet meg av tabeller for å strukturere funnene, og jeg har nummerert elementene med utgangspunkt i hvilket underkapittel det tilhører. Eksempelvis er første element i tabellen for nominalisering kalt «2.1.A», mens første element i tabellen for modalitet kalt «2.2.A».

I dimensjon 3 av analysen har jeg benyttet meg av litteratur om midlertidige ansettelse for å sette funnene i dimensjon 1 og 2 inn i en bredere kontekst. Siden den tredje dimensjonen innbefatter sosial praksis, vil leseren oppleve å finne argumenterende diskusjon her, som ellers typisk ville vært del av et eget diskusjonskapittel. I denne oppgaven vil dermed diskusjonskapitlet (kapittel 6) henge tett sammen med dimensjon 3 i analysen.

5.2 Dimensjon 1: Tekst

I den første dimensjonen av analysen tok jeg utgangspunkt i virkemidlene nominalisering og transitivitet, modalitet og antagelser. Jeg vil gå gjennom disse virkemidlene i nevnte rekkefølge, og presentere funnene fra analysen.

5.2.1 Nominalisering og transitivitet

For å undersøke nominalisering har jeg lett etter forekomster i tekstutdraget. For oversikt over funnene, se figur 5. I tabellen har jeg også vist setningen nominaliseringen forekommer i, samt kort beskrevet hvilken effekt jeg mener nominaliseringen får i hvert enkelt tilfelle.

Figur 5: Tabell over nominalisering er i tekstutdraget.

Nominaliseringer				
	Adverb/verb	Nominalisering	Setning	Tolkning
2.1.A	produktiv	produktivitet	Personer som av ulike årsaker har redusert arbeidsevne og usikker produktivitet opplever at det kan være vanskelig å oppnå ansettelse	Plasserer ansvar hos personer med redusert arbeidsevne (det er de som har usikker produktivitet) (reduseres til en ting som har produktivitet)
2.1.B	usikker	Usikkerhet	Det tilsier at det er behov for virkemidler som kan bidra til å redusere arbeidsgivernes usikkerhet ved ansettelser	Det er arbeidsgiverne dette er usikkert for (arbeidstaker reduseres til en ting)
2.1.C	Fleksibel	Fleksibilitet	Større fleksibilitet i arbeidsmarkedet kan gi flere mulighet til å prøve seg i arbeidslivet	Arbeidsmarkedet er én enhet, som er stabil og bestandig
2.1.D	Mulig	Mulighet	Større fleksibilitet i arbeidsmarkedet kan gi flere mulighet til å prøve seg i arbeidslivet	Gjør fleksibilitet til noe positivt, og skjuler eventuelle negative effekter
2.1.E	Å forenkle	Forenkling	En forenkling og tydeliggjøring av gjeldende regler vil gjøre det enklere for både arbeidsgivere og arbeidstakere å forholde seg til regelverket	Gjør forenkling til noe positivt, og skjuler eventuelle negative effekter
2.1.F	Å tydeliggjøre	Tydeliggjøring	En forenkling og tydeliggjøring av gjeldende regler vil gjøre det enklere for både arbeidsgivere og arbeidstakere å forholde seg til regelverket	Fokuserer på positive effekter av tydeliggjøring av regelverket

Nominaliseringer fremstiller prosesser i samfunnet som ting eller enheter. Dette ser vi på ulike måter i 2.1.A, 2.1.B og 2.1.C.

I 2.1.A fremstår «personer med redusert arbeidsevne» som en enhet med like utfordringer, samtidig som de reduseres til en ting som har «usikker produktivitet». Ansvaret for denne usikre produktiviteten plasseres hos personene med redusert arbeidsevne, og fremstilles som et problem som må løses. I 2.1.B reduseres arbeidstaker til en ting, ved at det trekkes fram at de gjør det usikkert for arbeidsgiver å ansette dem. Det er arbeidsgiver har behov for mindre usikkerhet, og det er arbeidstaker som i denne sammenhengen er problemet. Både i 2.1.A og 2.1.B skjules det at ansvaret for en usikker virksomhetsøkonomi er arbeidsgivers (Ot.prp. nr. 49 (2004-2005 s. 217, pkt. 16.2.3; Ot.prp. nr. 24 (2005-2006) s. 4, pkt. 4.1), og det fremstår som om arbeidstaker har ansvar for å unngå denne usikkerheten.

2.1.C og 2.1.D finner vi i samme setning: «Større fleksibilitet i arbeidsmarkedet kan gi flere mulighet til å prøve seg i arbeidslivet». Her fremstilles arbeidsmarkedet som en stabil,

bestandig enhet. «Fleksibilitet» fremstår som positivt, ved å vektlegge at det kan gi flere mulighet til å prøve seg i arbeidslivet. Ansvar for å ta del i arbeidsmarkedet legges på arbeidstaker, som må tilpasse seg og være fleksibel i møtet med arbeidslivet. Ansvar for å få personer som står utenfor arbeidslivet inn i jobb plasseres hos arbeidstaker, og det offentlige ansvar og arbeidsgivers ansvar for tilrettelegging (jf. aml. §4-2) nedtones. Ved å understreke fleksibilitet som noe positivt, skjules det at det er arbeidsgiver og myndighetene som har ansvar for å tilrettelegge for et inkluderende og trygt arbeidsliv.

2.1.E og 2.1.F fremkommer i samme setning: «En forenkling og tydeliggjøring av gjeldende regler vil gjøre det enklere for både arbeidsgivere og arbeidstakere å forholde seg til regelverket». Her fremstilles forenkling som noe positivt, og eventuelle negative effekter skjules. Det fokuseres videre på de positive effekter av en tydeliggjøring av regelverket for arbeidsgiver og arbeidstaker, men det skjules hvorvidt en tydeliggjøring har positive eller negative effekter for andre aktører, som eksempelvis politikere og jurister.

Figur 6: Tabell over transitivitet i tekstutdraget.

Transitivitet				
	Verb	Transitivitet	Setning	Tolkning
2.1.G	å slite	sliter	Mange sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet	Hvem som sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet skjules, og fremstilles som en enhetlig gruppering
2.1.H	å oppleve	opplever	Personer som av ulike årsaker har redusert arbeidsevne og usikker produktivitet opplever at det kan være vanskelig å oppnå ansettelse	Her generaliseres personene som har usikker produktivitet, og de fremstår som en enhet

For å undersøke transitivitet, har jeg lett etter forekomster av transitivitet i tekstutdraget. Også her har jeg vist setningen transitiviteten forekommer i, og hvilken effekt jeg mener transitiviteten får i hvert enkelt tilfelle. Se figur 6.

I tekstutdraget er transitivitet brukt i to tilfeller, og de to tilfellene har noenlunde lik effekt. I 2.1.G er det skjult hvem som sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet, og disse fremstilles som en enhetlig gruppering. I 2.1.F generaliseres personene som har usikker produktivitet, og de fremstår som en enhet. Prosessen med å komme seg inn på arbeidsmarkedet forbindes med arbeidstaker, og ansvaret arbeidsgiver og det offentlige har i denne sammenhengen skjules.

5.2.2 Modalitet

Som redegjort for i kapittel 4.2.1.2 er modalitet en måte å uttrykke fakta og holdninger på. Siden denne oppgaven er en analyse av et tekstutdrag fra en proposisjon, har jeg vektlagt både epistemisk eller deontisk modalitet. Jeg har lett etter modalitetsmarkører i tekstutdraget, og klassifisert disse som enten epistemiske eller deontiske, og videre fremstilt disse i tabellform (se figur 7 og figur 8).

I tekstutdraget er det fem tilfeller av epistemisk modalitet, som alle kan gjenkjennes ved modalitetsmarkøren *kan*, som er uttrykk for påstander. I 2.2.A og 2.2.E er det arbeidstaker som er i fokus. Her påstås det at det er vanskelig for personer med redusert arbeidsevne å oppnå ansettelse (2.2.A), og at en midlertidig ansettelse gjør det enklere å oppnå en fast ansettelse senere (2.2.E). Hovedpåstanden som kan knyttes til dette er at lovendringen gjør det enklere for personer med redusert arbeidsevne å komme inn på arbeidsmarkedet.

Figur 7: Tabell over epistemisk modalitet i tekstutdraget.

Epistemisk modalitet			
	Påstand	Setning	Tolkning
2.2.A	kan	Personer som av ulike årsaker har redusert arbeidsevne og usikker produktivitet opplever at det kan være vanskelig å oppnå ansettelse	Det er vanskelig for personer med redusert arbeidsevne å oppnå ansettelse
2.2.B	kan	En av grunnene til dette kan være at arbeidsgivere er bekymret for kostnader ved eventuell feilansettelse og eventuell oppsigelse	Det er vanskelig for arbeidsgiver å ansette personer de er usikre på
2.2.C	kan	Det tilsier at det er behov for virkemidler som kan bidra til å redusere arbeidsgivernes usikkerhet ved ansettelser	Nye virkemidler vil gjøre det lettere for arbeidsgivere å ansette flere
2.2.D	kan	En utvidet adgang til midlertidig ansettelse kan bidra til å redusere arbeidsgivers opplevde risiko ved nyansettelser, og bidra til noe større fleksibilitet i arbeidsmarkedet	Arbeidsgivere vil ansette flere dersom det blir enklere å ansette flere i midlertidige stillinger
2.2.E	kan	Midlertidig ansettelse kan i en del tilfeller fungere som et springbrett inn i arbeidslivet for personer som står utenfor	Det er enklere å få fast ansettelse senere, dersom man først får en midlertidig ansettelse

Figur 8: Tabell over deontisk modalitet i tekstutdraget.

Deontisk modalitet			
	Beordring	Setning	Tolkning
2.2.F	skal	Faste ansettelser skal være hovedregelen	Midlertidige ansettelser tas i bruk unntaksvis
2.2.G	skal	(...) et arbeidsliv som skal være preget av trygge og anstendige arbeidsvilkår	Trygge og anstendige arbeidsvilkår er viktig i arbeidslivet
2.2.H	vil	Derfor vil regjeringen legge til rette for et åpent arbeidsliv, blant annet gjennom å utvide adgangen til bruk av midlertidige ansettelser	Å gjøre arbeidslivet mer åpent (blant annet ved å utvide adgangen til midlertidige ansettelser), vil gjøre det lettere å få flere i jobb
2.2.I	vil	En forenkling og tydeliggjøring av gjeldende regler vil gjøre det enklere for både arbeidsgivere og arbeidstakere å forholde seg til regelverket	Regelverket må gjøres enklere og tydeligere for at arbeidsgivere og arbeidstakere skal forstå det

I tekstutdraget er det fire tilfeller av deontisk modalitet, hvor modalitetsmarkørene *skal* og *vil* brukes to ganger hver. I 2.2.F og 2.2.G brukes modalitetsmarkøren *skal*. Her understreker bruken av ordet *skal* at det ikke er rom for tvil omkring disse beordringene. I 2.2.F slås det fast at midlertidige ansettelser bare skal tas i bruk unntaksvis, da faste ansettelser skal være hovedregelen. I 2.2.G understrekes det at det er viktig med trygge og anstendige arbeidsvilkår i arbeidslivet.

I 2.2.H og 2.2.I brukes modalitetsmarkøren *vil*. *Vil* er en mindre beordrende form enn *skal*, men beordringen understreker likevel at det ikke er noen tvil om hvordan man ønsker å handle. I 2.2.H fastslås det at å gjøre arbeidslivet mer åpent vil gjøre det lettere å få flere i jobb. Her vises det også tydelig at «et åpent arbeidsliv» betyr å utvide adgangen til midlertidige ansettelser. Deretter vises det til (2.2.I) at regelverket må gjøres enklere og tydeligere for at arbeidsgivere og arbeidstakere skal forstå det, noe som undervurderer begge parter evne til å forstå lovverket uten at dette begrunnes ytterligere.

5.2.3 Antagelser

For å identifisere antagelser i tekstutdraget, har jeg lett etter formuleringer hvor budskapet ligger implisitt i teksten. Å identifisere antakelser krever en annen type lesning enn å lete etter modalitetsmarkører, nominaliseringer og transitivitet, og åpner for bredere fortolkning. Jeg har identifisert både eksistensielle antakelser og verdiantakelser i teksten, og organisert disse i to tabeller (figur 9 og 10).

Jeg har identifisert sju eksistensielle antakelser, som er presentert i figur 9. Fire av de eksistensielle antakelsene, omhandler personer med redusert arbeidsevne. Antakelsene om dem, dreier seg om at denne gruppen anses å ha lavere produktivitet enn andre arbeidstakere (2.3.A), de har vanskeligheter med å komme seg inn på arbeidsmarkedet (2.3.B), og de er en hemsko for arbeidsgivere som tar en risiko ved å ansette dem (2.3.C). I tillegg antas det (se 2.3.G) at denne gruppen både ønsker, kan og vil inn i arbeidslivet. Dette kan settes i sammenheng med begrepet arbeidslinja, som er betegnelsen på et politisk mål om at flest mulig skal kunne forsørge seg selv gjennom arbeidsinntekt. Det innebærer også at skatter, trygder og overføringer må være utformet slik at det for de aller fleste vil lønne seg å være i arbeid fremfor å være utenfor arbeidsmarkedet (St.meld. nr. 35 (1994—95)).

Figur 9: Tabell over eksistensielle antagelser i tekstutdraget.

Eksistensielle (grunnleggende) antakelser			
	Ord	Setning	Tolkning
2.3.A	har redusert arbeidsevne og usikker produktivitet	Personer som av ulike årsaker har redusert arbeidsevne og usikker produktivitet opplever at det kan være vanskelig å oppnå ansettelse	Personer med redusert arbeidsevne har lavere produktivitet enn andre arbeidstakere
2.3.B	opplever at det kan være vanskelig å oppnå ansettelse	Personer som av ulike årsaker har redusert arbeidsevne og usikker produktivitet opplever at det kan være vanskelig å oppnå ansettelse	Personer med redusert arbeidsevne har vanskeligheter med å komme inn på arbeidsmarkedet
2.3.C	arbeidsgivere er bekymret for kostnader	En av grunnene til dette kan være at arbeidsgivere er bekymret for kostnader ved eventuell feilansettelse og eventuell oppsigelse	Personer med redusert arbeidsevne er en hemsko for arbeidsgivere
2.3.D	arbeidsgivers opplevde risiko ved nyansettelser	En utvidet adgang til midlertidig ansettelse kan bidra til å redusere arbeidsgivers opplevde risiko ved nyansettelser	Arbeidsgivere har behov for å minske risikoen ved ansettelser
2.3.E	kan gi flere mulighet	Større fleksibilitet i arbeidsmarkedet kan gi flere mulighet til å prøve seg i arbeidslivet	Å åpne for flere midlertidige ansettelser gir økte muligheter for å prøve seg i arbeidslivet
2.3.F	et springbrett	Midlertidig ansettelse kan i en del tilfeller fungere som et springbrett inn i arbeidslivet for personer som står utenfor	Midlertidig ansettelse fører til flere faste ansettelser
2.3.G	personer som står utenfor	Midlertidig ansettelse kan i en del tilfeller fungere som et springbrett inn i arbeidslivet for personer som står utenfor	Personer som står utenfor arbeidslivet ønsker/kan/vil jobbe, også kjent som begrepet «arbeidslinja»

Videre har jeg identifisert seks verdiantakelser i tekstutdraget, som er presentert i figur 10. Fire av verdiantagelsene (2.3.H, 2.3.I, 2.3.J og 2.3.L) handler om hvordan arbeidslivet er eller bør være, mens to handler om lovverket (2.3.K og 2.3.M).

Antagelsene om hvordan arbeidslivet er eller bør være, oppsummeres i 2.3.H, hvor «Regjeringen ønsker et trygt, fleksibelt, familievennlig og inkluderende arbeidsliv». Implisitt i

dette ligger en oppfatning om at begrepene «trygt», «fleksibelt», «familievennlig» og «inkluderende» ikke ekskluderer hverandre, men er sider av samme sak. Det vil si at trygt og fleksibelt anses som noe som er mulig å oppnå samtidig, og videre at et slikt arbeidsliv samtidig er både familievennlig og inkluderende. Som del av dette finner vi 2.3.I, hvor det understrekes at det er behov for trygge og anstendige arbeidsvilkår i arbeidslivet, og at dette kan oppnås i et åpent arbeidsliv (2.3.J). Midlertidige ansettelser sees i forlengelsen av dette som et virkemiddel som bidrar til et åpent arbeidsliv (2.3.L), som både er fleksibelt og trygt på samme tid.

I 2.3.K og 2.3.M fokuseres det på at lovverket, eller regelverket, er for komplisert og utydelig (2.3.K) til at arbeidsgivere og arbeidstakere kan klare å forholde seg til det (2.3.M). Å forenkle og tydeliggjøre lovverket, samt å åpne for en utvidet adgang til midlertidige ansettelser, anses som en løsning på dette problemet.

For verdiantagelsene jeg har identifisert i tekstutdraget, kan jeg oppsummere at det som anses som godt og ønskelig, er et trygt, fleksibelt, åpent, familievennlig og inkluderende arbeidsliv. Adferden som forventes er at dette lar seg gjennomføre og følge ved å spesifisere og endre det gjeldende lovverket om midlertidige ansettelser.

Figur 10: Tabell over verdiantagelser i tekstutdraget.

Verdiantakelser			
	Begrep	Setning	Tolkning
2.3.H	trygt, fleksibelt, familievennlig og inkluderende arbeidsliv	Regjeringen ønsker et trygt, fleksibelt, familievennlig og inkluderende arbeidsliv	Trygt, fleksibelt, familievennlig og inkluderende sees som sider av samme sak
2.3.I	trygge og anstendige arbeidsvilkår	Faste ansettelser skal være hovedregelen i et arbeidsliv som skal være preget av trygge og anstendige arbeidsvilkår	Arbeidslivet har behov for rammer som gir trygge og anstendige arbeidsvilkår
2.3.J	et åpent arbeidsliv	Derfor vil regjeringen legge til rette for et åpent arbeidsliv	Et åpent arbeidsliv sidestilles med et inkluderende arbeidsliv
2.3.K	behov for å forenkle og tydeliggjøre	Samtidig er det behov for å forenkle og tydeliggjøre enkelte av de gjeldende bestemmelsene om midlertidig ansettelse	Arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige ansettelser er for komplisert og utydelig, og må endres
2.3.L	større fleksibilitet	En utvidet adgang til midlertidig ansettelse kan (...) bidra til noe større fleksibilitet i arbeidsmarkedet	Midlertidige ansettelser gir større fleksibilitet og dermed et mer åpent arbeidsliv
2.3.M	enklere for både arbeidsgivere og arbeidstakere å forholde seg til regelverket	En forenkling og tydeliggjøring av gjeldende regler vil gjøre det enklere for både arbeidsgivere og arbeidstakere å forholde seg til regelverket	Arbeidsgivere og arbeidstakere synes regelverket er vanskelig, og det trengs en endring

5.3 Dimensjon 2: Diskursiv praksis

Den andre dimensjonen i Faircloughs tredimensjonale modell bygger på en fortolkning av sammenhengen teksten er produsert i. Sentralt her er også hvordan teksten leses av andre, og hvordan den er ment å leses av andre. Jeg har valgt å fokusere på intertekstualitet og rekontekstualisering i analysen av den andre dimensjonen.

5.3.1 Intertekstualitet

I tekstutdraget jeg har analysert, nevnes arbeidsmiljøloven både eksplisitt og implisitt. I tillegg finnes det flere eksempler på latent intertekstualitet.

I tabellen (figur 11) har jeg delt intertekstualitet inn i eksplisitt og latent. Kolonnen «Henviser til» viser hvilke tekster jeg mener den latente intertekstualiteten implisitt trekker på.

Figur 11: Tabell over tilfeller av intertekstualitet i tekstutdraget.

Intertekstualitet			
	Eksplisitt	Latent	Henviser til
3.1.A	arbeidsmiljøloven	Faste ansettelser skal. være hovedregelen	Aml. §14-9 (1)
3.1.B		et trygt, fleksibelt, familievennlig og inkluderende arbeidsliv	Aml. §1, IA-avtalen (2014)
3.1.C		inkluderende arbeidsliv	Aml. §1 bokstav f, IA-avtalen (2014)
2.1.D		et åpent arbeidsliv	Representantforslag 117S; Regjeringen (2013)
3.1.E		de gjeldende bestemmelser	Aml. §14-9 (2) bokstav a-e
3.1.F		springbrett	Engebretsen et al., 2012; Håkansson 2001
3.1.G		gjeldende regler	Aml. §14-9 (2) bokstav a-e
3.1.H		regelverket	Aml. §14-9 (2) bokstav a-e

De aller fleste latente intertekstuelle referansene henviser til arbeidsmiljøloven og konkrete paragrafer i den. Dette gjelder «Faste ansettelser skal være hovedregelen», «de gjeldende bestemmelser», «gjeldende regler» og «regelverket». Også «et trygt, fleksibelt, familievennlig og inkluderende arbeidsliv» kan sies å henvise til arbeidsmiljøloven, da setningen oppsummerer en stor del av innholdet i aml. §1. «Inkluderende arbeidsliv» er nevnt i en egen bokstav i aml. §1 – bokstav f. Dette kan dermed sies å henvise til formålsparagrafen, men også til intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen, 2014). IA-avtalen er et ledd i en inkluderingspolitikk som blant annet skal gjøre det mulig for mennesker med funksjonsnedsettelse, sosiale problemer eller helsevekkelse å få innpass i arbeidslivet. De viktigste bærebjelkene i IA-avtalen er partssamarbeidet på ulike nivå, og myndighetenes

forpliktelser til å sørge for gode rammebetingelser i virksomhetenes inkluderingsarbeid (Regjeringen, 2018; Regjeringen, 2019).

Begrepet «et åpent arbeidsliv» kan henviser til Representantforslag 117S (2012-2013) og den politiske plattformen som ble tegnet for regjeringen i 2013 (Regjeringen, 2013). I

Representantforslag 117S (2012-2013) står det at:

«Inkludering av flest mulig mennesker i arbeidslivet forutsetter et åpent arbeidsliv som er villig til å ta imot flest mulige. Både offentlige og private arbeidsgivere bør være bevisste på å gi funksjonshemmede, innvandrere, ungdom og andre grupper av personer en mulighet til å prøve seg i arbeidslivet» (Representantforslag 117S (2012-2013), s. 2-3).

I regjeringens politiske plattform er «et åpent arbeidsliv» nevnt to ganger: «Regjeringen vil: (...) Legge til rette for et åpent arbeidsliv, blant annet gjennom å utvide adgangen til bruk av midlertidige ansettelser slik at reglene for privat sektor blir mer like reglene i staten» (Regjeringen, 2013, s. 8) og «Regjeringen vil jobbe for at Norge skal være et land med små forskjeller og minimal fattigdom. De viktigste tiltakene for å bekjempe fattigdom er en god skole som utjevner sosiale forskjeller og et åpent arbeidsliv med plass til alle» (Regjeringen, 2013, s. 11).

Av disse tekstene forstår vi at betydningen av «et åpent arbeidsliv» er ment å skulle være sammenfallende med «et inkluderende arbeidsliv», som også vil sammenfalle med «et fleksibelt arbeidsliv». Vi ser at åpent, inkluderende og fleksibelt brukes om hverandre for å beskrive en ønsket situasjon, og at disse begrepene trekker på de samme tekstene og diskursene.

Et eksempel på latent intertekstualitet i tekstutdraget er ordet «springbrett». Dette er et begrep som er mye brukt i teorier om midlertidige ansettelser, som jeg redegjorde for i kapittel 2.3. Her er det flere konkrete artikler som kan trekkes fram, men de som refereres til i Prop. 39 L (2014-2015) er Engebretsen, Salvanes og Vassengens artikkel fra 2012, en svensk forskningsrapport fra 2001 (Håkansson, 2001), og en Econ-rapport utarbeidet for Arbeidsdepartementet i 2009.

5.3.2 Rekontekstualisering

For å undersøke rekontekstualisering, har jeg lett etter begreper og omtaler av prosesser i tekstutdraget som jeg oppfatter å ha flere betydninger. Disse har jeg sammenfattet i en tabell (figur 12).

Figur 12: Tabell over rekontekstualisering i tekstutdraget.

Rekontekstualisering			
	Begrep	Opprinnelig mening/bruk	Tolkning
3.2.A	Midlertidig ansettelse	Kortvarig ansettelsesform som gir uforutsigbarhet for arbeidstaker	Gir fleksibilitet i arbeidsmarkedet, fører til at flere får prøve seg i arbeidslivet
3.2.B	Inkludering	deltaking, likestilling, tilrettelegging, medvirkning	åpenhet, fleksibilitet
3.2.C	Fleksibel	Åpent	Inkluderende
3.2.D	Trygt	Fast, godt	Fleksibelt
3.2.E	Familievennlig	Trygt, forutsigbart, tilpasset	Fleksibelt
3.2.F	Åpent	Fleksibel	Inkluderende
3.2.G	Springbrett	«skyte fart oppover»	Åpning med mulighet for varig tilknytning

Av tabellen ser vi at begrepene «åpent», «fleksibel» og «inkluderende» går igjen i mine tolkninger av betydningen ut fra hvordan begrepene er omtalt og brukt i tekstforslaget. Begrepene jeg har identifisert kan ha ulik betydning i ulike sammenhenger. Det er likevel slik at ord, begreper og omtaler som regel har en eller flere betydninger som er godt innarbeidet eller klart definert.

Eksempelvis har ordet «åpent» har følgende synonymer: alminnelig, fleksibel, ledig, mottagelig, offentlig, oppriktig, på vidt gap, rett fram, tilmøtegående, uavhengig, utvungent, vidsynt (Synonymordboka, 2021). Likevel fremstår bruken av begrepet «et åpent arbeidsliv» som ensbetydende med «et inkluderende arbeidsliv» i tekstutdraget. Ordet «åpent» brukes i tekstutdraget synonymt med «inkluderende». I og med at åpent i utgangspunktet kan bety fleksibel, blir det en implisitt sammenheng mellom inkluderende og fleksibel.» Et åpent arbeidsliv» får da samme betydning som «et fleksibelt arbeidsliv» og som «et inkluderende arbeidsliv». Begreper vi vanligvis ikke ville tenkt på som sammenfallende – fleksibel og inkluderende – blir dermed rekontekstualisert.

Når det skjer en rekontekstualisering, blir noe (et ord, begrep, en prosess) løftet ut av sin opprinnelige mening og plassert i en ny kontekst med nye spilleregler. Når midlertidige ansettelser kobles til inkludering, rekontekstualiseres begrepet midlertidige ansettelser. Fra å være uforutsigbare, kortvarige arbeidsforhold som kan oppleves som utrygge for arbeidstaker, blir de et middel for å inkludere sårbare grupper inn i arbeidslivet. Man velger å ikke vektlegge at midlertidige ansettelser kan gi uforutsigbarhet og være negativt for arbeidstaker (Bergene et al., 2018, s. 30), og løftes fram som en mulighet heller enn en begrensning. Midlertidige ansettelser betegnes som et springbrett inn i arbeidslivet for personer som står

utenfor arbeidslivet, uten at det legges vekt på at denne gruppen er mer utsatt for sårbarhetsfaktorer enn andre arbeidstakere (Virtanen et al., 2004; Waenerlund, 2013, s. 38). For personer med nedsatt arbeidsevne blir midlertidige ansettelse fremstilt som en åpning til faste stillinger.

At et familievennlig arbeidsliv er et fleksibelt arbeidsliv, ligger både eksplisitt og implisitt i tekstutdraget. De fleste arbeidstakere i dag ønsker fleksibilitet, og for arbeidsgivere har det blitt viktigere og viktigere å kunne tilby eksempelvis fleksibel arbeidstid (Lussier & Hendon, 2019, s. 493). I tekstutdraget er imidlertid fleksibiliteten satt inn i samme kontekst som midlertidige ansettelse, og det er betimelig å stille spørsmål ved om midlertidige ansettelsesforhold er familievennlige og fleksible i den forstand arbeidstaker ønsker. Å være ansatt på midlertidige kontrakter gir uforutsigbarhet, liten grad av medbestemmelse, og minimal mulighet for planlegging fram i tid (Alsos et al., 2017).

5.4 Dimensjon 3: Sosial praksis

Den ytterste boksen i Faircloughs tredimensjonale modell er sosial praksis, og det er her analysen kontekstualiseres. Kontekstualiseringen har to formål: Å avdekke relasjonen mellom den diskursive praksisen (funnene i dimensjon 1 og 2) og diskursordenen den er en del av, samt å kartlegge de sosiale og kulturelle relasjonene som skaper rammen for den diskursive praksisen.

Det interessante i denne sammenhengen er å finne ut av hvor den diskursive praksisen kan plasseres i diskursordenen. Sentrale spørsmål her er om den diskursive praksisen reproducerer noen av diskursene i diskursordenen, og hva de ideologiske, politiske og sosiale konsekvensene av den diskursive praksisen kan være.

5.4.1 Diskursorden: Forskning på midlertidige ansettelse

Som redegjort for i kapittel 3 er teorien i diskursanalyse at forforståelsen og meningen bak en tekst kan avdekkes ved å analysere språket. Analysen i kapittel 5.2 avdekket flere språklige valg som indikerer hvor i diskursordenen vi kan plassere tekstutdraget fra Prop. 39 L ((2014-2015), s. 95).

5.4.1.1 Springbretteffekten

Regjeringen bruker selv begrepet springbrett i tekstutdraget, noe som også trekkes fram flere steder i proposisjonen. At midlertidige ansettelse kan fungere som et springbrett inn i arbeidslivet, brukes som begrunnelse for innføringen av bokstav f, og forskningen det

henvises til er Engebretsen et al. (2012), Håkansson (2001) og Econ (2009). Med dette er det tydelig at regjeringen anser midlertidige ansettelse som integrerende for arbeidstakeren. De har fokusert på muligheten en midlertidig ansettelse gir for senere å få en fast stilling, kontra det å ikke være i jobb i det hele tatt.

I kapittelet om forskning på midlertidige ansettelse i Prop. 39 L ((2014-2015), s. 98-102), viser regjeringen at de kjenner til at midlertidige ansettelse ikke alltid gir en springbretteffekt, og at diskusjonen omkring midlertidighet er kompleks (jf. Bergene et al., 2018). De vektlegger at mye av forskningen er gjort i andre land som ikke har like forhold som i Norge, og trekker fram at det sterke stillingsvernet etter norsk lov er til hinder for å ansette personer man er usikker på. Det vises også til at effekten midlertidige ansettelse har på sysselsettingsnivået er usikkert, og at det er lite av forskningen som har sett spesielt på om springbretteffekten gjelder innvandrere eller de med nedsatt funksjonsevne, og at kvinner og personer med lav utdanning har større risiko for å bli værende i midlertidige stillinger over tid (Djuve, 2006; Håkansson, 2001; Prop. 39 L (2014-2015), s. 101). Likevel konkluderer de med at midlertidige ansettelse kan være et springbrett for noen, og velger å vektlegge dette perspektivet som grunnlag for innføringen av bokstav f.

5.4.1.2 Fleksibilitet og nyliberalisme

Som vi så i kapittel 5 er det å legge til rette for fleksibilitet i arbeidslivet et viktig poeng i tekstutdraget. Midlertidige stillinger anses å være viktig for fleksibiliteten i arbeidsmarkedet av to grunner; de kan gjøre det lettere for utsatte grupper å komme inn i arbeidsmarkedet fordi midlertidige stillinger ofte er enklere å få enn faste stillinger, og de kan gi arbeidsgiver muligheten for å ansette arbeidstakere i perioder med usikkerhet i etterspørselen etter varer og tjenester (Engebretsen et al., 2012; s 33).

At fleksibilitet vektlegges av regjeringen bestående av Høyre og Fremskrittspartiet, er i tråd med høyresidas nyliberalistiske politikk. Sentralt i nyliberalismen står idéen om individuell frihet og retten til å kontrollere eget liv. Statens oppgave i nyliberalistisk teori er primært å legge til rette for fordeling av ressurser gjennom markedsbaserte løsninger, og å regulere markedet der det ikke virker gjennom å ivareta offentlige goder og korrigere for markedssvikt (Feiring & Huseby, 2007, s. 69-70; Østerud, 2014, s. 46). Hovedtrekkene av nyliberalismen vi ser i det offentlige dag, er ønskene om mer effektivitet og fremhevingen av individuelt ansvar og individuelle rettigheter (Stigen et al., 2018, s. 202-203).

Nyliberalismen understrekes av at arbeidsgivers opplevde risiko ved å ansette arbeidstakere med redusert arbeidsevne vektlegges ved innføringen av bokstav f. Faccini (2013) argumenterer for at å kunne ansette midlertidig gir virksomheter anledning til å teste ut ansatte før en eventuell permanent tilsetting, og at dette kan kompensere for de negative effektene av oppsigelsesvernet. Slik screening, eller utsiling, muliggjør utprøvelse av arbeidstakere uten å medføre en stor ekstrakostnad for arbeidsgiverne (Bergene et al., 2018, s. 36; Faccini, 2013). En slik utsiling vil kunne gi flere arbeidsplasser og føre til flere ansettelse for en del arbeidstakere, dersom økt adgang til midlertidig ansettelser gir en slik effekt. Bergene et al. (2018, s. 36) påpeker imidlertid at screening kun vil være integrerende for de mest konkurransedyktige arbeidstakerne, som er de som vil komme gjennom nåløyet og få en videre ansettelse. Dersom ikke arbeidsgiver er tilstrekkelig fornøyd med den ansattes innsats i løpet av tilsettingen, er det ukomplisert å la arbeidstakeren gå etterpå.

5.4.1.3 Flexicurity

I forlengelsen av diskusjonen om nyliberalisme, vil jeg trekke fram begrepet *flexicurity*. Dette er et begrep som tar utgangspunkt i at det skal være mulig å kombinere et fleksibelt arbeidsliv med trygghet for arbeidstaker (Bergene et al., 2015, s. 26-28; Berglund et al., 2014, s. 165), noe som i seg selv kan sees på som to motsetninger. I tekstutdraget er det indirekte referert til dette begrepet, ved å vektlegge ønsket om et trygt og fleksibelt arbeidsliv.

Begrepet *flexicurity* er definert som en politisk strategi som forsøker å øke fleksibiliteten i arbeidsmarkedet samtidig som man øker sikkerheten for svake grupper (Bergene et al., 2015, s. 26; Berglund et al., 2014, s. 166; Shahidi et al., 2016, s. 674). Dette begrepet er i tråd med statens oppgave i nyliberalistisk teori, med en stor grad av fleksibilitet for arbeidsgiver (noe som innebærer svakt oppsigelsesvern for arbeidstaker), og en stor grad av inntektssikkerhet for arbeidstaker gjennom en offentlig politikk for omskolering og økonomiske støttetiltak. I en undersøkelse konkluderte imidlertid Shahidi et al. (2016) med at dataene deres ikke indikerte at ulikheter i arbeidsmarkedet var mindre i land som hadde basert seg på en *flexicurity*-tankegang, noe som står i kontrast med *flexicurity*-hypotesen.

I Bergene et al. (2015, s. 27) poengteres det at *flexicurity* er en teoretisk tilnærming til politikk som vanskelig lar seg realisere i praksis. Tvetydigheten i begrepet – fleksibelt og trygt – er vanskelig å få til, da verken arbeidsgivere eller arbeidstakere er homogene grupper. Oppsigelsesvernet som følger med en fast ansettelse (jf. aml. kapittel 15) gir trygghet for

arbeidstaker, men kan oppleves som en risiko for arbeidsgiver. En midlertidig ansettelse gir oppsigelsesvern i perioden for ansettelse, men siden en midlertidig ansettelse er kortvarig, vil opplevelsen av utrygghet ofte være større enn det motsatte. Som midlertidig ansatt er man ikke sikker på om man har jobb etter kontrakten går ut. For arbeidsgiver derimot er dette i mange tilfeller en fordel, da det gir mindre risiko og lengre tid på å bestemme seg for om arbeidstakeren oppfyller de behovene virksomheten har.

Flexicurity-tilhengere hevder at det er tryggere å være ansatt store deler av tiden (selv om det er hos flere arbeidsgivere) enn å være fast ansatt og miste jobben. Etter dette perspektivet øker midlertidige ansettelser den positive signaleffekten. Det sees på som en fordel for arbeidstaker å opparbeide seg arbeidserfaring gjennom midlertidige ansettelser, for slik senere å kunne bli attraktiv for arbeidsgivere. Ved at flere arbeidsgivere kan tilby midlertidige kontrakter, vil det å miste jobben eller avslutte et tidsbegrenset oppdrag ikke være så ille, fordi det vil være andre jobber tilgjengelig (Berglund et al., 2014, s. 168).

6. Diskusjon

I dette kapittelet vil jeg gå nærmere inn de viktigste funnene fra analysen, og diskutere disse. Diskusjonen vil bygge videre på resultatene fra dimensjon 3 i analysen.

6.1 Hvem får nytte av springbretteffekten?

Som det blir påpekt i Prop. 39 L (2014-2015), er det flere studier som peker på at midlertidig ansettelse kan være en vei inn til fast arbeid i arbeidsmarkedet, gjennom springbretteffekten eller inngangsporten (Bergene et al., 2018, s. 30). Spørsmålet er imidlertid *hvem* som får nytte av denne effekten.

Fagbevegelsen har nesten uten unntak vært skeptiske til atypiske tilknytningsformer til arbeidslivet (deriblant midlertidige ansettelse) (Eldring & Ørjasæther, 2018, s. 27). LO avviste effekten av springbrettmekanismen ved å vise til OECD Employment Outlook for 2013 og 2014 (LO, 2014). OECD uttrykte her bekymring for segmentering, og det ble videre påpekt at selv om enkelte arbeidstakere kunne oppleve midlertidige stillinger som et springbrett eller en inngangsport, var det så få av de midlertidig ansatte som gikk over til fast ansettelse at det befestet seg et permanent skille i arbeidsmarkedet over tid (Bergene et al., 2015).

Engebretsen, Salvanes og Vassengens (2012) studie som Prop. L 39 (2014-2015) i stor grad lener seg på, brukte tall fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) fra 1990- og 2000-tallet. Av personer som hadde hatt en midlertidig ansettelse, var 26 % gått over i en fast stilling etter ett kvartal. Ett år etter hadde rundt halvparten fått fast jobb. Konklusjonen ble dermed at midlertidige stillinger fungerte som et springbrett til faste stillinger (Engebretsen et al., 2012). Imidlertid viste undersøkelsen også at springbretteffekten var sterkest for menn, de over 30 år og de med lav utdanning. Det ble ikke undersøkt om springbretteffekten var like sterk for innvandrere eller personer med nedsatt arbeidsevne. I Prop. 39 L ((2014-2015), s. 109) vises det at Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon og Norges Handikapforbund i sitt høringsvar til lovforslaget påpeker at det ikke finnes dokumentasjon på at mennesker med nedsatt funksjonsevne går over i faste stillinger etter at de har vært i midlertidige ansettelsesforhold.

Tidligere undersøkelser indikerer at ikke-vestlige innvandrere har vanskeligheter med å komme seg ut av midlertidige og ofte dårlig betalte jobber som ikke krever særlig formell utdanning (Djuve, 2006). Eksempelvis er innvandrere overrepresentert i yrker hvor mange bruker såkalt tilkallingsvikarer eller tilsigelsesavtaler (Eldring & Ørjasæther, 2018, s. 156-161), som vil si at man er ansatt fra vakt til vakt. Denne typen midlertidige kontrakter

fungerer for mange som ønsker å kunne si nei til arbeid (for eksempel dersom man er student: 40% av tilkallingsvikarene oppgir at de er studenter), men i realiteten er det mange som ender opp med å jobbe på denne typen kontrakter permanent (Alsos et al., 2017). Slike arbeidsvilkår er spesielt krevende dersom man blir syk, da man ikke alltid har opparbeidet seg rettigheter fra vakt til vakt. Et annet problem er at arbeidsgiver kan slutte å ringe, når som helst, slik at de som jobber på denne typen kontrakter i praksis ikke har noe oppsigelsesvern.

En svensk studie fra 2001 finner at midlertidig ansettelse fungerer som et springbrett for personer som ble ansatt for utprøving², for menn og for personer med høyere utdanning. For andre grupper, som sesongansatte, kvinner og personer med lav utdanning, ble det funnet at risikoen for at de blir værende midlertidig ansatt over lengre tid, eller går over i arbeidsløshet, var mye større (Håkansson, 2001). Det vil si at for denne gruppen er midlertidige ansettelser ofte innelåsende (Alsos et al., 2017).

For personer med høyere utdanning, er midlertidige stillinger oftere et springbrett enn for de med lavere utdanning, men ikke alltid. Som tidligere redegjort for, er midlertidighet spesielt utbredt i universitets- og høyskolesektoren (Bergene et al., 2015, s. 12). En mastergradsoppgave i sosiologi fra 2015 (Folkvord, 2015) som baserte seg på data fra AKU i perioden 2006-2014, viste at de fleste høyt utdannede midlertidige ansatte i stor grad fikk fast jobb til slutt. Men undersøkelsen viste også at denne gruppen ikke fikk fast ansettelse i like stor grad som andre utdanningsgrupper; faktisk var høyt utdannende den eneste utdanningsgruppen som skilte seg negativt ut i så måte (Folkvord, 2015, s. IV). For enkelte grupper høyt utdannede er midlertidighet ekstremt utbredt. Eksempelvis er 62 % av alle arkeologer i Norge midlertidig ansatt (Schenck & Eigeland, 2018, s. 10), og dette tallet har vært forholdsvis stabilt siden 2012. Arkeologer har utdanning på mastergradsnivå og er hovedsakelig ansatt i offentlig forvaltning for å utføre lovpålagte oppgaver, men likevel jobber mange i 10 år eller lenger som midlertidig ansatt (Schenck & Eigeland, 2018; 2014). For denne gruppen er midlertidige ansettelser tydelig innelåsende.

Forskningen som refereres til i Prop. 39 L (2014-2015), viser at midlertidige ansettelser *kan* være et springbrett til faste stillinger. Forskningen som på den annen side viser at midlertidige ansettelser er innelåsende (se Bergene et al., 2018, s. 30), er ikke vektlagt som basis for lovendringen. Argumentet er at mye av denne forskningen baserer seg på forhold i andre land som har et annet lovverk enn Norge, og at det derfor er vanskelig å overføre til norske

² Betegnelse på midlertidig ansettelse på generelt grunnlag (som gjelder i inntil seks måneder) i Sverige

forhold. En del av disse landene har videre tilgang til midlertidige ansettelser, eller mindre strengt oppsigelsesvern en i Norge. Allikevel, når OECD uttrykte bekymring for et segmentert arbeidsliv og påpekte at det var så få av de midlertidig ansatte som gikk over til fast ansettelse at skillet i arbeidsmarkedet etablerte seg over tid, er det underlig at man ikke har valgt å vektlegge denne typen erfaringer fra andre europeiske land. Det var dessuten andre norske kilder tilgjengelig på tidspunktet før lovendringen som kunne vært vektlagt, eksempelvis Nergaard (2006; 2004), Nergaard & Stokke (1996) eller Sørensen et al. (1998). Det er også spesielt at det ikke er sterkere vektlagt at det *ikke* finnes forskning som tilsier at personer med redusert arbeidsevne, eller personer som av andre årsaker står utenfor arbeidsmarkedet, ville oppleve midlertidige stillinger som et springbrett til faste stillinger.

Det er interessant i denne sammenhengen å påpeke at det i etterkant av innføringen av bokstav f er gjort undersøkelser på effekten av paragrafen. Året etter lovendringen, i 2016, finner Nergaard (2017, s. 8) at det har vært en økning i antall midlertidige ansatte på 0,5 %. Økningen har funnet sted både i privat og offentlig sektor, og har vært noe større blant menn. Videre har andelen økt blant arbeidstakere under 30 år. Det er ingen vekst i andelen midlertidig ansatte blant heltidsansatte, noe som vil si at det er blant ansatte i deltidsstillinger økningen i midlertidighet har funnet sted. Strøm et al. (2018, s. 25) mener at økningen i midlertidige ansatte som sees i 2016 startet *før* innføringen, og at økningen i andelen midlertidige jobber ikke er påfallende om man ser perioden 2010-2016 under ett.

Rundt halvparten av midlertidig ansatte oppgir at de gikk fra en annen midlertidig stilling inn i en ny midlertidig stilling. 10 % oppgir at de var arbeidssøkende, mens 1 % var arbeidsuføre før de gikk inn i en midlertidig stilling. Flertallet har altså gått fra annet arbeid eller skolegang til en midlertidig stilling, eller de har vært arbeidssøkere. Det er få som går fra uføretrygd (eller en situasjon der de selv betrakter seg som uføre) og inn i en midlertidig stilling (Nergaard, 2017, s. 21). Blant personer med redusert arbeidsevne, finner Strøm et al. (2018, s. 26-27) at antallet midlertidig ansatte ligger på samme nivå i perioden 2010-2016, men at andelen midlertidige i denne gruppen er høyere enn i arbeidslivet generelt, og at den er økende. Også blant unge med lav utdanning øker andelen midlertidig ansatte.

6.2 Er midlertidig ansettelser egnet for personer med redusert arbeidsevne?

Analysen viste at personer med redusert arbeidsevne ble fremstilt som en ensartet gruppe. I virkeligheten er dette en gruppe med svært ulike sykdoms-/funksjonshistorier og diagnoser. Personer i denne gruppen har ulike forutsetninger, utfordringer og behov (eks. Berglund et al.,

2014), og det er ikke nødvendigvis slik at en midlertidig ansettelse vil være en inngang til arbeidslivet for alle personer med redusert arbeidsevne. Spørsmålet er om midlertidige ansettelser i det hele tatt er fordelaktige for denne gruppen, som har ulike typer helseutfordringer.

En svensk doktoravhandling av Anna-Karin Waenerlund (2013, s. 38) viser at midlertidige ansatte har høyere sannsynlighet for å oppleve psykisk stress sammenliknet med de som kun har vært fast ansatte. Waenerlund (2013) refererer til tidligere studier som har vist at midlertidig ansatte opplever stress og bekymringer, og at de setter livet sitt på vent på grunn av uforutsigbarheten ved midlertidig kontrakter. Usikkerheten ved midlertidige ansettelse svekker muligheten til å planlegge og kontrollere eget liv. Dette fører til at fremtidsplaner og ferie utsettes, og muligheten for å ta vare på egen helse blir lavere på grunn av usikkerhet med tanke på fremtidig lønnsinntekt. Midlertidig ansatte opplever også lite autonomi i jobben, noe som i seg selv påvirker helsen negativt (McGann et al., 2012).

Vulkan et al. (2015, s. 48) viser at jobbusikkerhet gir negativ mental velvære. En annen studie av helseeffekten av midlertidige ansettelse (Virtanen et al., 2004), viste en sammenheng mellom selvmord og midlertidige ansettelse, og mellom stressrelaterte sykdommer og midlertidig ansettelse. Studien viste også at mange midlertidige arbeidstakere går på jobb til tross for sykdom, i frykt for å miste jobben. Dersom en person med nedsatt arbeidsevne får anledning til å prøve seg gjennom en midlertidig ansettelse som ledd i en screeningsprosess, men dessverre får en forverret helsetilstand i løpet av ansettelsen, vil dette kunne være problematisk for arbeidstaker. Sett i sammenheng med målet om et mer inkluderende arbeidsliv, er dette bekymringsverdig.

Forskning viser at mange midlertidige ansatte går fra et midlertidig ansettelsesforhold til det neste, eller havner i et vekselsforhold med perioder som stønadsmottakere og perioder som midlertidig ansatt. Å være midlertidig ansatt innebærer også perioder med arbeidsledighet mellom kontrakter (Schenck, 2014; Waenerlund, 2013, s. 43), og arbeidsledighet øker risikoen for psykiske lidelser (McKeeRyan et al., 2005). I Norge i dag er psykiske lidelser den nest vanligste årsaken til sykefravær, og hele 20 % av sykefraværet skyldes psykiske lidelser (Ose, 2016, s. 68). Når midlertidige ansettelse kan settes i sammenheng med økt risiko for psykisk stress og psykiske lidelser, er det betimelig å stille spørsmål ved hvorvidt midlertidige ansettelse er et godt virkemiddel for å få personer med redusert arbeidsevne inn i jobb.

6.3 Vil reduksjon av arbeidsgiveres risiko inkluderer flere i arbeid?

Analysen i kapittel 5 viste at personer med redusert arbeidsevne anses å ha lavere produktivitet enn andre ansatte. Dette fremstilles som et problem for arbeidsgivere, som opplever en økt usikkerhet og risiko ved å ansette denne gruppen av arbeidstakere (jf. Bergene et al., 2018, s. 36). I analysen har jeg vist at ved å indirekte legge ansvaret for en lavere produktivitet på arbeidstakeren med redusert arbeidsevne, skjules arbeidsgivers ansvar for virksomhetens økonomi og produksjon. Personer med redusert arbeidsevne fremstilles som en ting som hindrer arbeidsgivere i å planlegge for fremtidig risiko, og en utvidet adgang til å kunne ansette denne gruppe fremsettes som en løsning på problemet.

I dette ligger det skjulte faktumet at midlertidige ansatte er lettere å kvitte seg med enn fast ansatte. Selv om midlertidig ansatte i utgangspunktet har samme oppsigelsesvern etter arbeidsmiljøloven som fast ansatte, er et midlertidig arbeidsforhold avsluttet når kontrakten går ut (aml. §14-9 (6)). Å velge å ikke forlenge en midlertidig kontrakt, eller å ikke tilby en fast stilling når kontrakten går ut, oppleves som mindre belastende for arbeidsgiver enn å si opp en person som viser seg å ikke ha tilfredsstillende produktivitet. Slik blir den midlertidige ansettelsen en slags maskert prøvetid (Eldring & Ørjasæther, 2018, s. 170-171).

I Prop. 39L (2014-2015) legges det ikke skjul på at aml. §14-9 (2) f innføres for å gi flere muligheten til å prøve seg i arbeidslivet. Implisitt i dette ligger det at en midlertidig ansettelse etter bokstav f er et virkemiddel for arbeidsgivere som ønsker å teste ut en ansatt over lengre tid, jf. utsilingsperspektivet. Dersom arbeidsgiver er usikker på den ansatte, kan kontrakten forlenges med enda en midlertidig periode, så lenge man holder seg innenfor kravene til aml. §14-9 (2) f. Imidlertid er det sånn at også de andre paragrafene i aml. §14-9 (2) gir åpninger for å ansette midlertidig. Eldring & Ørjasæther (2018, s. 171) påpeker at mange virksomheter opplever så mange små og store endringer hele tiden, at et «midlertidige behov» alltid er til stede, og at det er mange forhold passer inn i aml. §14-9 (2) a.

Dersom flere personer med redusert arbeidsevne skal kunne få innpass i arbeidslivet, må flere arbeidsgivere ta et samfunnsansvar. Ose (2016, s. 236) skriver at hun ofte får tilbakemelding fra NAV om at det ikke er vanskelig å finne arbeidsgivere som vil la eksempelvis unge med nedsatt arbeidsevne prøve seg i virksomheten, gjennom ulike ordninger. Det vanskelige er å finne arbeidsgivere som vil ansette dem fast og betale dem vanlig lønn.

7. Konklusjon

Formålet med denne oppgaven har vært å forstå hensikten med utvidelsen av adgangen til midlertidige ansettelser, og samtidig få en forståelse av hvordan regjeringen mente at innføringen av bokstav f ville kunne føre til et mer inkluderende arbeidsliv. Ved å benytte meg av kritisk diskursanalyse og Faircloughs tredimensjonale modell, har jeg identifisert hvordan språket i tekstutdraget fra Prop. 39 L (2014-2015) ble brukt for å begrunne innføringen av aml. §14-9 (2) bokstav f.

7.1 Hensikten med innføringen av bokstav f

Innføringen av bokstav f ble dels begrunnet med å være et middel for å få flere personer som står utenfor arbeidslivet inn i jobb, og dels for å gjøre det mindre risikabelt for arbeidsgivere å ansette arbeidstakere med usikker produktivitet. I analysen av tekstutdraget viste jeg at det er arbeidsgiver som skal bli mindre usikker og mer ansettelsesvillig, og arbeidstaker som defineres som usikkerhetsmomentet som nødvendiggjør midlertidigheten. Usikkerheten og risikoen ved ansettelsen påføres arbeidstakeren, som videre må «vise seg egnet» til jobben, i stedet for at arbeidsgiver tar ansvaret for valget som gjøres (Bergene et al., 2018, s. 36).

Videre er det argumentert for at midlertidige ansettelser ville gjøre det enklere å få personer som står utenfor arbeidslivet inn i jobb, og da spesielt personer med redusert arbeidsevne. Å inkludere denne gruppen, samt innvandrere, unge og personer som av ulike grunn har svak tilknytning til arbeidsmarkedet, har fungert som en begrunnelse for innføringen av bokstav f. Imidlertid ser vi at det ble stilt spørsmål ved om denne gruppen ville kunne oppleve springbretteffekten midlertidige ansettelser i noen tilfeller kan ha, og tall fra AKU i perioden etter innføringen i 2015 (Strøm et al., 2018) viser at innføringen av bokstav f ikke har hatt noen positiv effekt for denne gruppen. Alsos et al. (2017) har vist at arbeidsgivere i kommunal sektor finner bokstav f vanskelig å bruke, og har foreløpig ikke sett nytten av den.

7.2 En institusjonalisering av midlertidighet?

Bergene et al. (2018) argumenterer for at endringen i arbeidsmiljøloven innebærer en institusjonalisering av midlertidighet. Tidligere, med hjemmel i aml. §14-9 (2) a-e, måtte midlertidige ansettelser begrunnes i et midlertidig behov knyttet til spesifikke aktiviteter. Men med innføringen av bokstav f og begrunnelsen om å prøve arbeidstakere ut, går midlertidighet fra å være et marginalet fenomen, et «unntak» eller «avvik», til å være en anerkjent del av det regulatoriske systemet. Med dette blir midlertidigheten institusjonalisert, og diskursen som tilsier at midlertidighet er et middel for å gjøre det mindre risikabelt for arbeidsgivere å

ansette arbeidstakere med usikker produktivitet, skriver seg inn i institusjonene (jf. Neumann, 2001, s. 117). Utsagn om midlertidighet – som at midlertidige stillinger fungerer som springbrett, inngangsport eller er egnet for utsiling – formaliseres og oppfattes som sanne gjennom innføringen av bokstav f, og teorier som *flexicurity* er et eksempel på hvordan midlertidighet institusjonaliseres (Bergene et al., 2018, s. 25, 36). Tidligere var midlertidig ansettelse et avvik fra standardarbeidsforholdet, men gjennom et ønske om å bruke midlertidige ansettelser som screening, blir usikkerheten og det usikre arbeidet for arbeidstaker institusjonalisert og normalisert som del av standarden.

7.3 Et mer inkluderende arbeidsliv?

Ved å begrunne innføringen av bokstav f i et ønske om å gjøre det enklere å få personer med redusert arbeidsevne inn i jobb, får lovendringen en moralsk begrunnelse det er vanskelig å være uenig i. Alle partene i arbeidslivet ønsker et mer inkluderende arbeidsliv (jf. IA-avtalen, se Regjeringen 2018), men er flere midlertidige ansettelser den beste løsningen?

I 2018 kom Strøm et al. (2018) med rapporten *Midlertidige ansettelser og grupper med svak tilknytning til arbeidslivet*. Her er utvalgsdata fra AKU og registerdata brukt for å analysere virkningen av lovendringen fra 2015. Konklusjonen i rapporten er at bokstav f i aml. §14-9 (2) verken har hjulpet innvandrere, ungdom uten utdanning, funksjonshemmede eller personer med nedsatt arbeidsevne inn i jobb. Tvert imot – rapporten viser at forholdene har blitt verre for denne gruppen arbeidstakere. Det har også skjedd en overgang fra langvarige til kortvarige jobber, og det har vært en generell økning av midlertidige ansettelser i perioden. Rapporten konkluderer med at både de utsatte gruppene og majoritetsbefolkningen har fått lavere jobbsikkerhet etter lovendringen.

7.4 Veien videre

Det har nå gått seks år siden bokstav f ble innført. Forskningen og tallene jeg refererer til i denne oppgaven, er stort sett basert på situasjonen tett opptil lovendringen. Det er behov for å undersøke virkningen loven har hatt på spesielt personer med nedsatt arbeidsevne, men også innvandrere, ungdom uten utdanning, funksjonshemmede og kvinner de siste årene.

Litteratur

- Aamodt, I. (2020, 28.10). Flere innvandrere jobber i midlertidig stilling. *SSB ANALYSE 2020/14 midlertidige ansettelser*. [Flere innvandrere jobber i en midlertidig stilling - SSB](#)
- Alsos, K., Oldervoll, J. & Øistad, B. S. (2017). «Bare plunder og heft». *Erfaringer med midlertidig ansettelse og deltidsansattes rett til utvidet stilling i kommunal sektor*. Fafo.
- Bergene, A. C., Egeland, C. & Hansen, P. B. (2018). Regelen som bekrefter unntaket. En analyse av betydningsforhandlinger knyttet til midlertidig og fast arbeid. *Norsk sosiologisk tidsskrift*. 2(4), 25-41.
- Bergene, A. C., Egeland, C., Hansen, P. B. & Wathne, C. T. (2015). *Når unntaket blir en del av regelen. En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelser* (AFI-rapport 1/2015). Arbeidsforskningsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (2004). *Den samfunnsskapte virkelighet*. Fagbokforlaget.
- Berglund, T., Furåker, B. & Vulkan, P. (2014). Is job security compensated for by employment and income security? *Economical and Industrial Democracy*, 35(1), 165-184.
- Bratberg, Ø. (2017). *Tekstanalyse for samfunnsvitere*. Cappelen Damm Akademisk.
- Dagsavisen. (2014, 05.12). Foreslår midlertidig ansettelse i inntil ett år. <https://www.dagsavisen.no/nyheter/innenriks/2014/12/05/foreslar-midlertidig-ansettelse-i-inntil-ett-ar/>
- Djuve, A. B. (2006). Integrering i randsonen. Ikke-vestlige innvandrere i norsk arbeidsliv. *Arbeid, velferd og samfunn*, 18-25. Arbeids- og velferdsdirektoratet.
- Econ. (2009). *Effekter av lovreguleringer av stillingsvern og arbeidstid* (Rapport 112).
- Eldring, L. & Ørjasæther, E. (2018). *Løsarbeidersamfunnet*. Cappelen Damm Akademisk.
- Engebretsen, L. S., Salvanes, K. G & Våsingén, J. F. (2012). Midlertidige stillinger – et springbrett til permanente stillinger? *Økonomiske analyser* 5, 33-37.
- Faccini, R. (2013). Reassessing Labour Market Reforms: Temporary Contracts as a Screening Device. *The Economic Journal* 124(575), 167-200.
- Fairclough, N. (1995). *Media Discourse*. Edward Arnold.
- Fairclough, N. (2008). *Kritisk diskursanalyse – en tekstsamling*. Hans Reitzels forlag.
- Fairclough, N. (2010). *Critical Discourse Analysis. The Critical Study of Language*. Longman.
- Fairclough, N. (2013). *Critical Discourse Analysis. The Critical Study of Language*. Routledge.

- Feiring, E. & Huseby, R. (2007). Velferdsstat, fordelingsrettferdighet og nyliberalisme. I P. K. Mydske, Claes, D. H & A. Lie (red.) *Nyliberalisme – ideer og politisk virkelighet*. Universitetsforlaget.
- Folkvord, M. K. S. (2015). *Verdt å vente på? En kvantitativ studie av midlertidig ansatte med høyere grads utdanning og deres mobilitet inn i faste stillinger*. Masteroppgave, Universitetet i Oslo.
- Fougner, J. (2009). Læren om fast ansettelse ved varig behov. *Arbeidsrett* 6(2), 98-104.
- Holum, L-M. (2016). *Hverdagsspråk og fagspråk*. Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring. <https://nafo.oslomet.no/wp-content/uploads/2016/08/Hverdagssprak-og-fagsprak.pdf>
- Håkansson, K. (2001). *Språkbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda*. Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering. Göteborgs universitet.
- IA-avtalen. (2014). *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. 4. Mars 2014 – 31. desember 2018*.
https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/dokumenter/2014/ia_20142018/signert_ia_avtale.pdf
- Isaksen, T. R. (2013, 12.02). Midlertidige stillinger er et springbrett. *Konservativ.no*.
<http://konservativ.no/2013/02/midlertidige-stillinger-er-et-springbrett/>
- Jørgensen, M. W. & Philips, L. (1999). *Diskursanalyse som teori og metode*. Roskilde Universitetsforlag.
- LO. (2014). Midlertidig ansettelse og sysselsetting: En oppdatering. *Notat 14(14)*. Samfunnspolitisk avdeling. [lo-notat-om-sysselsettingsutvalgets-rapport2.docx \(live.com\)](http://lo-notat-om-sysselsettingsutvalgets-rapport2.docx)
- Lofstad, R. (2014, 11.06). Vil myke opp reglene for midlertidig ansettelse. *Dagbladet*.
<https://www.dagbladet.no/nyheter/vil-myke-opp-reglene-for-midlertidig-ansettelse/61401703>
- Longva, F. (2002). Midlertidig ansettelse – karrierestige eller jobbelle? *Søkelys på arbeidsmarkedet* 2(2002), 222-230. Institutt for samfunnsforskning.
- Lussier, R. N. & Hendon, J. R. (2019). *Human resource management. Functions, applications, and skill development*. Sage.
- McGann, M., Moss, J. & White, K. (2012). Health, Freedom and work in rural Victoria: The impact of labour market casualisation on health and wellbeing. *Health Sociology Review* 21, 99-115.

- McKee-Ryan, F. M., Song, Z. L., Wanberg, C. R & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology* 90, 53-76.
- Nergaard, K. (2004). *Atypisk arbeid. Midlertidige ansettelses og deltidsarbeid i Norge*. Fafo-rapport 430. Fafo.
- Nergaard, K. (2006). *Midlertidig ansatte i norsk arbeidsliv. Tilleggsundersøkelse til AKU 2005 4. kvartal*. Fafo-notat 19. Fafo.
- Nergaard, K. (2017). *Midlertidige ansettelses 2016. Resultater fra en tilleggsundersøkelse til AKU 2016 og oppdaterte tall for midlertidige ansettelses*. Fafo-notat 07. Fafo.
- Nergaard, K. & Stokke, T. A. (1996). *Midlertidige ansettelses i norsk arbeidsliv. Hvor mange, hvem, hvor og hvorfor?* Fafo-rapport 198. Fafo.
- Neumann, I. B. (2001). *Mening, materialitet, makt: En innføring i diskursanalyse*. Fagbokforlaget.
- Orupabo, J. (2014). *Kompromisser og anerkjennelse: overgang fra utdanning til arbeid*. I Reisel, L. & M. Teigen (red.) *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Gyldendal akademisk.
- Ose, S. O. (2016). *Sykefravær, HMS og inkludering*. Gyldendal akademisk.
- Regjeringen. (2019). *Hva er inkluderende arbeidsliv?*
https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/inkluderende_arbeidsliv/ia-avtalen-20192022/hva-er-inkluderende-arbeidsliv/id2631314/
- Regjeringen. (2018). *Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv. Et arbeidsliv med plass for alle. 1. januar 2019 – 31. desember 2022*.
<https://www.regjeringen.no/globalassets/departementene/asd/dokumenter/2018/ia-avtalen-2019-2022.pdf>
- Regjeringen. (2013). *Politisk plattform for en regjering utgått av Høyre og Fremskrittspartiet*. Sundvollen, 7. oktober 2013.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/a93b067d9b604c5a82bd3b5590096f74/plattform.pdf>
- Reisel, L. & Teigen, M. (2014). *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Gyldendal akademisk.

- Schenck, T. (2011). *Midlertidig ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2011*. Forskerforbundet.
https://www.forskerforbundet.no/Documents/diverse/Kartlegging_MAARK_2011.pdf
- Schenck, T. (2014). *På sporet av arkeologer i Norge – mennesker, arbeidsforhold og behov*. Discovering Archaeologists of Europe 2012-2014. Forskerforbundet.
https://www.forskerforbundet.no/Documents/diverse/DISCO_rapport_2014.pdf
- Schenck, T. & Eigeland, L. (2018). *Midlertidige ansatte arkeologers arbeidsvilkår anno 2017. Arbeidslivsanalysen Del II*. Forskerforbundet.
https://www.forskerforbundet.no/Documents/diverse/Kartlegging_MAARK_2018.pdf
- Shahidi, F. V., Moortel, D. D., Muntaner, C., Davis, O. & Siddiqi, A. (2016). Do flexicurity policies protect workers from the adverse health consequences of temporary employment? A cross-national comparative analysis. *SSM -Population Health* 2, 675-682.
- Skarning, N. (2013). *Midlertidige ansettelser, innleie og vikarbyrådirektivet*. Universitetsforlaget.
- Skrede, J. (2017). *Kritisk diskursanalyse*. Cappelen Damm Akademisk.
- Stigen, I. M., Kolltveit, K. & Winsvold, M. S. (2018). *Frau valgt il velferd. Innføring i stats- og kommunalkunnskap*. Cappelen Damm Akademisk.
- Strøm, M., von Simson, K. & Østbakken, K. M. (2018). *Midlertidige ansettelser og grupper med svak tilknytning til arbeidslivet*. Rapport 2. Institutt for samfunnsforskning.
- Synonymordboka. (2021). <https://www.synonymordboka.no/no/?q=%C3%A5pent> Lest 05.05.2021
- Sørensen, B. A., Rapmund, A., Fuglerud, K. S., Hilsen, A. I. & Grimsmo, A. (1998). *Psykologiske, organisatoriske og sosiale faktorer i arbeid av betydning for helse. Kunnskapsmangler og forskningsbehov*. Arbeidsforskningsinstituttet.
- Veiden, P. (2004). Innledning. I Berger, P. L & T. Luckmann. *Den samfunnsskapte virkelighet*. Fagbokforlaget.
- Vermes, T. (2014, 22.12). Regjeringens endring av Arbeidsmiljøloven: Robert Eriksson tror ikke 25 prosent blir midlertidig ansatt. *abcnyheter*.
<https://www.abcnyheter.no/nyheter/2014/12/22/214421/robert-eriksson-tror-ikke-25-prosent-blir-midlertidig-ansatt>
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. & Vahtera, J. (2004). Temporary employment and health: a review. *International Journal of Epidemiology* 34, 610-622.

- Vulkan, P., Saloniemi, A., Svalund, J. & Väisänen, A. (2015). Job Insecurity and Mental Well-being in Finland, Norway, and Sweden. Consequences of Flexicurity in a Nordic Welfare Setting. *Nordic journal of working life studies* 5(2).
- Waenerlund, A-K. (2013). *Temporary employment and illness*. Doktorsavhandling. Umeå universitet, Sverige
- Østerud, Øyvind. (2014). *Innføring i politisk analyse*. Universitetsforlaget.

Lover

- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv*. LOV-2005-06-17-62. Lovdata https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_15
- Statsansatteloven. (2017). *Lov om statens ansatte mv*. LOV-2017-06-16-67. Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67>
- Universitets- og høyskoleloven. (2005). *Lov om universiteter og høyskoler*. LOV-2005-04-01-15. Lovdata. [Lov om universiteter og høyskoler \(universitets- og høyskoleloven\) - Lovdata](#)

Offentlige dokumenter

- Arbeids- og sosialdepartementet. (2014). *Høring om endringer i arbeidsmiljølovens regler om midlertidig ansettelse og inn-/utleie fra bemanningsforetak*. https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/asd/dokumenter/2014/horing_ams/midlertidig_ansettelse_mm.pdf
- Inst. 208 L (2014-2015). *Innstilling fra arbeids- og sosialkomiteen om endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til lovsopphold)*. Arbeids- og sosialkomiteen. <https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/innstillinger/stortinget/2014-2015/inns-201415-208.pdf>
- Lovvedtak 54 (2014-2015). *Vedtak til lov om endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold)*. <https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/lovvedtak/2014-2015/vedtak-201415-054.pdf>
- Ot.prp.nr. 24 (2005-2006). *Om lov om endringer i lov av 17 juni 2005 nr 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/5d89cc3731f54153be768150df80559f/no/pdfs/otp200520060024000dddpdfs.pdf>

- Ot.prp.nr. 49 (2004-2005). *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*.
<https://www.regjeringen.no/contentassets/e7034eea68914ae88954f70c31cbfe53/no/pdfs/otp200420050049000dddpdfs.pdf>
- Prop. 39 L (2014-2015). *Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til lovsopphold)*. Det kongelige arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Prop-39-L-20142015/id2342898/>
- Representantforslag 117S (2012-2013). *Representantforslag fra stortingsrepresentantene Frank Bakke-Jensen, Linda C. Hofstad Helleland, Torbjørn Røe Isaksen, Jan Tore Sanner og Sonja Irene Sjøli om å gi mennesker utenfor arbeidslivet en ny sjanse*.
<https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/representantforslag/2012-2013/dok8-201213-117.pdf>
- St.meld. nr. 35 (1994-95). *Velferdsmeldingen*. Sosial- og helsedepartementet.
<https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlinger/Lesevisning/?p=1994-95&paid=3&wid=c&psid=DIVL443>