



De første bemanningsbyråene i den økonomisk viktige verkstedindustrien dukket opp allerede på midten av 1950-tallet. Foto fra Dokkveien ved Akers mek. Verksted, Nyland Vest. Foto: Arbeiderbladet / Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek



# En historie om fast og midlertidig arbeid gjennom 1900-tallet, med linjer fram til i dag

## A history of permanent and temporary employment through the 20th century, including some remarks on recent events

Per Bonde Hansen

Seniorforsker, Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet

[perbh@oslomet.no](mailto:perbh@oslomet.no)

### Sammendrag

Med økningen i lønnsarbeid og fagorganisering fra slutten av 1800-tallet kom spørsmålet om arbeidernes tilknytning til bedriftene på dagsorden. Det vanlige ble etter hvert at mange ble ansatt fast i et forholdsvis stabilt arbeidsforhold. I denne artikkelen diskuteres hvorfor fast arbeid ble utbredt i løpet av 1900-tallet. Deretter diskuteres i hvilken grad og hvorfor «fastheten» i arbeidet ble utfordret fra 1980-årene. Oppmerksomheten er særlig rettet mot bruken av bemanningsbyråer i verkstedindustrien og reguleringen av ansettelsesformene på nasjonalt nivå. Artikkelen viser hvordan fast arbeid ble fremmet som en rettighet før det ble en (parti)politisk ambisjon og anerkjent som en juridisk norm. Etter andre verdenskrig ble fast arbeid dominerende både som norm og rettslig sett. Både arbeidsgiveres og fagforeningers strategier pekte mot stabilitet i arbeidsmarkedet og dermed varig arbeid for store grupper arbeidstakere. I 1980- og 1990-årene ble oppslutningen om fast arbeid blant sentrale aktører i norsk arbeidsliv svekket, og uenigheten knyttet til spørsmål om fast og midlertidig arbeid økte. Men den norske historien om fastheten i arbeidet kan likevel ikke utelukkende skrives som en historie preget av endring og oppbrudd. For til tross for endringer og den stadige tautrekkingen om hvor fast arbeidet skulle være, har temaet i betydelig grad vært preget av stabilitet og overordnet konsensus. I tiden etter andre verdenskrig foregikk striden og endringene innenfor noen overordnede rammer: Mange skulle være fast ansatt, men ikke *for* mange, og faste ansettelser skulle ikke være *for* faste.

Nøkkelord

Bemanningsbyråer, faste ansettelser, arbeidsliv, sysselsettingspolitikk

### Abstract

With the increase in wage work and unionization from the end of the 19th century, the question of the workers' attachment to the firms got on the agenda. Gradually, permanent employment in a relatively stable employment relationship became typical. This article discusses why permanent employment became widespread during the 20th century, and to what extent and why the «permanence» of the employment relationship was challenged from the 1980s. Attention is paid to the use of temporary work agencies in the engineering industry and regulation of the employment relationship at the national level. The article shows how permanent employment were promoted as a right, before it became a political ambition and recognized as a legal norm. In the period after World War II, permanent employment became dominant both as a norm and in legal terms. Employers' and trade unions' strategies pulled towards stability in the labor market and thus permanent employment. In the 1980s and 1990s, the support for permanent employment among key actors in Norwegian working life weakened, and issues of temporary and permanent employment became more contentious. But the history of permanent employment cannot solely be told as a story of change. Despite the changes, and the contentious character of permanent employment, the issue was characterized by a considerable amount of stability and consensus. In the period after World War II, conflict and changes took place within a general framework: Many should be permanently employed, but not too many, and permanent employment should not be too permanent.

Keywords

Temporary work agencies, permanent employment, work life, employment policy

Fra slutten av 1800-tallet vokste omfanget av lønnsarbeid kraftig i Norge.<sup>1</sup> Eksistensgrunnlaget til en stadig større del av befolkningen ble avhengig av tilgangen til lønnsarbeid, som dermed fikk en grunnleggende betydning for menneske og samfunn. Et av stridsspørsmålene som meldte seg, gjaldt arbeidernes tilknytning til bedriftene. Arbeidsgiverne satt med en ensidig rett til å bestemme tilgangen til arbeid. Det vanlige ble likevel, særlig etter andre verdenskrig, at mange ble ansatt fast i et forholdsvis stabilt arbeidsforhold. Det var ikke selvsagt at det skulle bli slik, og at det skulle *forbli* slik. Spørsmålet om hvor fast arbeidet skulle være og hvor mange som skulle ansettes fast, har vært preget av strid. Mer overordnet, forble forholdet mellom stabilitet og mobilitet en varig spenning i arbeidslivet: Arbeidsgivers rett til å bestemme hvem som skulle jobbe i bedriften har støtt mot arbeidstakers rett til å flytte på seg eller bli værende. Hvorfor ble fast arbeid så utbredt i Norge løpet av 1900-tallet? I hvilken grad og hvorfor ble «fastheten» i arbeidet utfordret mot slutten av århundret?<sup>2</sup>

### Fast arbeid i (historie)forskningen

Fast arbeid hevdes gjerne å være en av grunnsteinene i norsk arbeidsliv, og det annonseres på tvers av politiske skillelinjer at fast arbeid skal være hovedregelen i arbeidslivet. Forskningen på hvorfor fast arbeid ble så utbredt er likevel begrenset. I norsk historisk forskning er oppmerksomheten først og fremst rettet mot striden om retten til arbeid fra slutten av 1800-tallet og begynnelsen av 1900-tallet, i det organiserte arbeidslivets formative fase. Et sentralt unntak er Ståle Seierstad, som har diskutert fast arbeid som en ordening og rettighet også utover den første striden.<sup>3</sup>

Få norske forskningsbidrag har systematisk behandlet fast og midlertidig arbeid i tiden etter andre verdenskrig.<sup>4</sup> Det var da fast arbeid ble det som innen internasjonal samfunnsvitenskapelig forskning kalles «standardarbeidsforholdet»: Fast ansettelse på heltid i et arbeidsforhold bestående av to parter ble utbredt praksis og ikke minst som modell for yrkesdeltakelse i store deler av den vestlige verden.<sup>5</sup> Men tematikken tas gjerne først og fremst opp som et trekk ved samfunnsomdanningen fra 1970- og 1980-årene. Eksempelvis skriver Berge Furre i sin norgeshistorie om «eit jamt meir turbulerande arbeidsliv der mange skifte yrke og enda fleire skifte jobb ofte» i 1990-årene. Furre knytter den økte mobiliteten til «avindustrialiseringa»: De store industriarbeidsplassene «der son kunne fylgja far i forventning om livslang yrkesstolt sysselsetjing – har for det meste fare sin veg».<sup>6</sup> Også Edgeir Benum skriver i sin norgeshistorie om usikkerheten som fulgte med avindustrialiseringen i 1980-årene. Mange ufaglærte jobber som var lettere å få og som tidligere ga trygghet forsvant.<sup>7</sup> Både Benums og Fures fremstillinger kan leses som skildringer av en svekket tilgang til livsvarige, faste arbeidsforhold, iallfall for noen grupper arbeidstakere.

- 
1. Fra 1890 til 1920 økte antallet selvstendig næringsdrivende med 30 000, mens «avhengige lønntagere» økte med 300 000 (Berg 1937: 27 f.).
  2. Artikkelen er basert på egen upubliserte doktoravhandling (Hansen 2018a). Mer utførlige drøftinger og resonnementer, teori- og metodebruk finnes der. Enkelte deler av avhandlingens/artikkelens innhold er også publisert i Hansen (2018b) og Hansen & Underthun (2019). Avhandlingsprosjektet mottok LOs stipend for studier av arbeiderhistorie.
  3. Seierstad 1982; 1986; Bull 1986; Bjørnson 2007; Kjeldstadli 1989; Olstad 2009; Slagstad 2001: 176 ff. Bjørnson (1993) og Bull (1953) har behandlet spørsmålet gjennom fremstillinger av arbeidervernlovgivningen.
  4. Det finnes en omfattende juridisk litteratur på feltet, men jeg konsentrerer meg her om den historiske. Kan likevel nevne Evju (2013), som har drøftet saklighetskravet i arbeidsmiljøloven over tid.
  5. Vosko 2010; Bosch 2004.
  6. Furre 2000: 310.
  7. Benum 2005: 139, 277.

Mer relevant enn at tematikken er lite behandlet i oversiktsverkene, mangler det en systematisk behandling i bidrag om arbeidslivet og arbeidslivets aktører etter 1945. Det gjelder for eksempel Jan Heirets viktige bidrag om «systemet av arbeidslivsrelasjoner». Oppmerksomheten er rettet mot ordningene for medbestemmelse og medvirkning, og dermed så å si utfallet av at standardarbeidsforholdet ble utbredt.<sup>8</sup> I LOs historie behandles spørsmålet om rett til arbeid i før- og mellomkrigstiden og i den umiddelbare etterkrigstiden, men er – så langt jeg kan se – utelatt i siste bind som dekker perioden fra 1969 til 2009.<sup>9</sup> Spørsmål som angår midlertidig arbeid og innleie av arbeidskraft er likevel ikke fraværende og er gjerne tatt opp som underordnede temaer i forbundshistorier.<sup>10</sup> Temaet, da i form av den (kulturelle) betydningen av fast arbeid, er også behandlet i Hilde Gunn Slottemos studie av mannlighet blant arbeidere ved koksverket i Mo i Rana i perioden 1950–1980. Det å bli fast ansatt verksarbeider var ikke bare en overgang til fast inntekt, men en overgang til et regulert arbeidsliv med arbeidstid, fritid og trygghet, som (med ettertidens blikk) virket frigjørende sammenlignet med hardkjøret på havet. Fast arbeid ble også knyttet til forståelser av normalitet og ansvarlighet i en rolle som familieforsørger.<sup>11</sup>

Aller mest oppmerksomhet har spørsmål som angår fast og midlertidig arbeid fått i (internasjonal) samfunnsvitenskapelig forskning siden 1980-årene. Tilnærmingen er gjerne kvantitativ, opptatt av omfang og trekk ved sysselsatte i ulike «tilknytningsformer» og orientert mot rettslige reguleringer eller hvordan fast arbeid har blitt svekket som kulturelt fenomen og ideal i vestlige deler av verden. En hovedtendens i den internasjonale forskningen er at standardarbeidsforholdet kom under sterkt press og/eller forvitret fra 1980-årene.<sup>12</sup>

## Tilnærming og avgrensning: En sektor, tre krefter, fire perioder

Når om lag 100 års historie skal fremstilles på et begrenset sideantall må det selvsagt tas noen grep. For det første, vies plassen til hovedlinjer og -tendenser. Dermed utelates en del av de nyanser som en historisk fremstilling med et annet formål kunne og burde inneholdt. For det andre konsentreres artikkelen om visse perioder, aktørgrupper og enkelte sider ved fast og midlertidig arbeid.

Det meste av plassen vies til tiden etter 1945, da fast arbeid ble «standardarbeidsforholdet». Oppmerksomheten rettes mot fast arbeid som en samfunnsinstitusjon og et sentralt trekk ved organiseringen av arbeidslivet. Formålet er å undersøke hvordan «fastheten» i arbeidet har blitt formet og endret, med hovedvekt på tre aktørgrupper og deres virksomhet knyttet til tilgangen til arbeid og arbeidskraft: *Arbeidsgivere* og forsøket på å sikre tilgangen til og kontrollen med arbeidskraften; *arbeidstakere* og forsøket på å sikre tilgang til og kontrollen med arbeidet; samt *myndighetenes* politikk for fordelingen av (den knappe ressursen) arbeidskraft og arbeidstakers tilgang til arbeid. Myndighetenes politikk er i denne sammen-

8. Heiret 2003. Tematikken er – typisk nok – behandlet av Øyvind Bjørnson i hans kapittel i samme bok om tiden fra 1900–1920.

9. Olstad 2009 (for perioden 1899–1935); Bjørnhaug & Halvorsen 2009 (for perioden 1935–1969); Bergh 2009 (for perioden 1969–2009).

10. Berntsen 2001, 2010; Helle 2009. Flere har berørt temaet i form av fagforeningers respons på rasjonalisering, nedbemanning og nedleggelse som preget en rekke (industri)bedrifter spesielt etter 1970-årene (se for eksempel Kaldal 1989; Halvorsen 1990).

11. Slottemo 2003, kapittel 2 og 3.

12. Se Hansen 2018a: 11 f. for en kortfattet gjennomgang av forskningen. Enkelte ref.: Purcell & Purcell 1998; Segal & Sullivan 1997; Cousins 1999; Doogan 2001: 421; Carrè et al. (red.) 2000.

hengen begrenset til å omfatte reguleringer på ansettelsesformene.<sup>13</sup> Forholdet mellom de tre aktørgruppene diskuteres langs to linjer: Den ene angår endring og stabilitet i holdninger og praksis, mens den andre angår om spørsmålet har vært preget av konflikt eller konsensus.

Mer konkret undersøkes hvordan Mekaniske Verksteders Landsforening (M.V.L.) og Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund (NJ&MF) møtte bemanningsbyråene i hovedsakelig skipsbyggeriene i verkstedindustrien, fra de første dukket opp i midten av 1950-årene og fram til 1980. Bemanningsbyråene, da kalt utleiefirmaer, tjener som en «indikator» på holdninger til fast og midlertidige former for arbeid: Byråene fremkalte kraftige reaksjoner fra betydningsfulle aktører som ikke bare angikk arbeidsleie, men også andre spørsmål knyttet til stabilitet og mobilitet. Verkstedindustrien er spesielt relevant av flere grunner: Den hadde stor betydning for norsk økonomi.<sup>14</sup> Verkstedindustrien var videre normgivende for nasjonale reguleringer på utleie av arbeidskraft og dermed det rettslige og normative skillet mellom typiske og atypiske arbeidsforhold.<sup>15</sup>

I tillegg rettes oppmerksomheten mot Landsorganisasjonen (LO), Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F., fra 1989: Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO) og myndighetenes holdninger til (reguleringen av) ansettelsesformene i privat sektor. Skiftet i retning av det nasjonale nivået og politikken er gjort på bakgrunn av at ansettelsesformene i sterkere grad enn før ble lovregulert fra 1970-årene, og at aktørgruppene på nasjonalt nivå dermed ble mer relevante. Artikkelen er basert på sekundærlitteratur og skriftlig materiale fra ulike arkiver og offentlige dokumenter.<sup>16</sup>

Historien om fast arbeid kan deles inn i tre faser, basert på hvem som har preget utviklingen. I den første fasen, fra overgangen til 1900-tallet og fram til siste halvdel av 1930-årene, spilte fagbevegelsen en viktig rolle, som utfordrer av den rådende orden som tilsa at arbeidsgiver satt med enerett på oppsigelser og ansettelser. Tiden fram til 1970 utgjør en ny fase. Staten var ennå moderat involvert i spørsmål som direkte omhandlet fastheten i arbeidet, men i tiden etter andre verdenskrig pekte også arbeidsgiveres strategier i retning av fast arbeid som en utbredt ordning. I den tredje fasen, i 1970-årene, engasjerte myndighetene seg i langt sterkere grad enn før. Perioden fra om lag 1980 til årtusenskiftet er en fjerde fase: Nå var arbeidsgiverne i føringen, men uten at man fikk gjennomslag for mer grunnleggende endringer før mot slutten av perioden.

## Fra om lag 1900 til 1936: Fast arbeid fra ordning til rettighet<sup>17</sup>

Fast og midlertidig arbeid i moderne forstand kan overordnet sett knyttes til det Edvard Bull d.y. kalte «kapitalismens frigjørende fase». Frigjøringsbegrepet viser hos Bull til at kapitalismen i perioden fra omkring 1860 til 1920 åpnet nye muligheter for «bondesamfunnets underklasser». Husmenn brøt opp og tok lønnsarbeid eller utvandret.<sup>18</sup> Men «frigjøring» er dekkende også for arbeidsgiversiden på samme tid. I en rendyrket beskrivelse hadde arbeideren lydige underkastet seg og sin arbeidskraft paternalisten, datidens arbeidsgiver. I bytte

13. «Trekanten» er inspirert av Heirets modell av utformingen av norske arbeidslivsinstitusjoner knyttet til medbestemmelse og medvirkning (Heiret 2003).

14. Ågotnes & Heiret 2019: 320 f.

15. Mer allment har industriarbeiderne, ifølge Seierstad, hatt en «nokså avgjørende betydning» for lov- og avtaleverk, samt formelle og uformelle sysselsettingsreguleringer i arbeidslivet (Seierstad 1982: 29).

16. For en oversikt over hvilke arkiver og kilder som er benyttet, se Hansen 2018a: 42 f.

17. Skillet mellom fast arbeid som ordning og rettighet bygger på Seierstad 1982 og 1986.

18. Bull 1980: 15 f.; Lorås (2021) har imidlertid med utgangspunkt i Helgeland rundt 1900 vist hvordan tilstrømmingen til lønnsarbeid var langt mindre og mindre permanent enn på Østlandet.

fikk arbeideren forsørgelse. Forsørgeransvaret var livsvarig og omfattet både lønn for utført arbeid og etterlønn når arbeideren ikke var i stand til å arbeide, enten på grunn av sykdom, mangel på arbeid eller alderdom. Fra midten av 1800-tallet brøt mange bedriftsherrer med de forpliktelser og lojalitetsbånd som hadde preget forholdet til arbeiderne, da man praktiserte frihet til å si opp og ansette arbeidere etter eget ønske. Arbeidskraft ble i stedet omsatt på et (arbeids)marked i tråd med det liberalistiske prinsippet om kontraktsfrihet. Det sa at voksne (menn) kunne slutte avtaler uten andres innblanding.<sup>19</sup>

Arbeidsgivere og arbeidstakere sto dermed overfor en spenning mellom stabilitet og mobilitet som siden har preget spørsmålet om fast og midlertidig arbeid: Med «frigjort» arbeidskraft kunne arbeidstakere tvinges vekk fra arbeidet og dermed levebrødet, men de kunne ikke minst også selv finne på å dra. For arbeidsgivere tok spenningen i praksis form som at man hevdet enerett på oppsigelser og ansettelser, samtidig som man forsøkte å bygge lojalitet og kontrollere arbeideres muligheter til å flytte på seg. Formålet var å sikre en viss stabilitet i arbeidsstokken, holde lønningene nede og uønskede arbeidere ute.<sup>20</sup> Arbeidere, på sin side, kunne ta i bruk sin markedsmakt om konjunktorene tillot det og modifisere sin ufrihet ved å finne arbeid et annet sted.<sup>21</sup> Men man mistet tryggheten forbundet med det paternalistiske lydighetsforholdet, for tilgangen til arbeid var bestemt av arbeidsgiver.<sup>22</sup>

Med dannelsen av fagforeninger ble det i langt høyere grad enn tidligere mobilisert mot arbeidsgivers styringsrett. Krav fra slutten av 1800-tallet om rett til arbeid er spesielt viktige i denne sammenheng. Kravene kan føres tilbake til Thranebevegelsens arbeiderforeninger rundt midten av 1800-tallet og grep, slik Edvard Bull d.y. formulerte seg, inn i «kjernen i den kapitalistiske samfunnsorden, selve eier-retten». Mot rett til arbeid sto arbeidsgiveres ønske om full privat eiendomsrett til produksjonsmidlene.<sup>23</sup> Men gjennom krav og ulike ordninger ble kontraktsfriheten utfordret. Sysselsetting og dermed arbeidsforholdet ble gradvis ikke lenger et rent individuelt anliggende, og arbeid ble en rettighetsbasert ordning.

Flere forhold virket sammen og i det følgende gis, med blikket rettet mot arbeidere i industrien, en grovmasket og sterkt forenklet oversikt over momenter som kan ha pekt mot fast arbeid.<sup>24</sup> Fellesnevneren er at det på flere måter ble trukket grenser mellom arbeiderne, som regulerte tilgangen til arbeid. Arbeidere etablerte rettigheter overfor hverandre, og overfor arbeidsgiver, som ikke lenger kunne ansette hvem man ville. Bakgrunnen for grensedragningen var at arbeid ofte var et eksklusivt gode.<sup>25</sup> Det var, ifølge Knut Kjeldstadli, en «fundamental lærdom» at selv i perioder med sterk etterspørsel etter arbeidskraft, var sysselsettingen knapp og usikker.<sup>26</sup> Den knappe «ressursen» måtte dermed fordeles mellom grupper av arbeidere. Basert på Selig Perlman, har Seierstad brukt begrepet jobbeie om denne faglige strategien, som grodde fram av mangelen på arbeid.<sup>27</sup>

En åpenbar grense gikk, for det første, mellom de arbeidsløse og de arbeidende. Men grensen mellom de som havnet «utenfor» og «innenfor» arbeid var flyttbar. Finn Olstad

19. Bjørnson 2003: 45. Se også Seierstad (1982: 30 f.) om overgangen fra paternalisme, Bull (1986) og Bull (1980: 155 f.) om paternalistiske og «forretningsmessige» arbeidsgivere.

20. Kjeldstadli 1982.

21. Bull 1980: 17; Bjørnson 2003: 45f; Kjeldstadli 1989; Olstad 1990.

22. Bjørnson 2003, Seierstad 1982 og 1986 og Bull 1986 påpeker hvordan (u)tryggheten varierte mellom ulike yrker, og hvordan det å flytte på seg var mer vanlig for noen arbeidergrupper.

23. Bull 1986: 109.

24. Oversikten er inspirert av Seierstad 1982, som nevner en rekke forhold som pekte mot fast arbeid. Oversikten her bygger også på en rekke andre (jf. noter).

25. Olstad 2009: 355 f.

26. Kjeldstadli 2000: 127 f.

27. Seierstad 1986.

har vist hvordan arbeidere delte eller rasjonerte arbeidet i kriseårene på begynnelsen av 1930-tallet. Det kunne skje i form av organisert skoft, altså uberettiget fravær, overtidsnekt og bekjempelse av akkord og teknisk rasjonalisering.<sup>28</sup> Ingar Kaldal har vist hvordan kamp mot redusert bemanning forble en gjentatt utfordring for arbeidere og fagforeninger i treforedlingsindustrien.<sup>29</sup> Gjennom deling av arbeid eller motstand mot å ta på seg arbeid utover normalarbeidsdagen, kunne arbeidere unngå å havne i gruppen av «rettighetsløse».

En neste grense mellom de som hadde prioritert rett til arbeid og de som ikke hadde den retten, gikk mellom de etablerte og de nyankomne. Sistnevnte stilte bak i køen. Nyankomne kan forstås som yngre arbeidere, tilreisende enten utenbys eller utenlands fra og de uten fartstid i faget, altså lærlinger.<sup>30</sup> En side ved forholdet mellom de etablerte og nyankomne, var forholdet mellom innvandrere og nordmenn. Ifølge Kjeldstadli eksisterte en «tankekrets» blant grupper av arbeidere på begynnelsen av 1900-tallet som tilsa at nordmenn skulle ha privilegert tilgang til jobbene. Men en annen tankekrets, som gikk ut på å kontrollere arbeidsmarkedet som et trygghetstiltak, var mer fremtredende.<sup>31</sup>

Hevd i form av uformelle regler for ansiennitet, bidro også til å regulere tilgangen til arbeid. Det ble så å si skapt en køordning, som innebar at de som kom sist skulle gå først.<sup>32</sup> Ansiennitet basert på regler og praksis pekte dermed i retning av fastere arbeid for noen, i stedet for at alle til enhver tid sto i fare for å bli byttet ut. Prinsippet ble først formalisert i tariffavtale i 1938, etter krav fra Papirindustriarbeiderforbundet.<sup>33</sup>

Kjønn utgjorde en fjerde grense som regulerte retten til arbeid. Menn gikk som regel foran kvinner når det gjaldt tilgangen til arbeid, med mindre det gjaldt bestemte kvinneyrker. Et kjønnsdelt arbeidsmarked ga altså kvinner en viss rett til noe arbeid, men kjønnsdelingen beskyttet først og fremst menn: Kvinner skulle ikke konkurrere mot (faglærte) menn.<sup>34</sup> Kvinners rett til arbeid var begrenset til en fase i kvinners liv: Tiden før man ble gift og stiftet familie. Slik forble det i praksis lenge, til tross for store ambisjoner om likestilling og like lønn, spesielt fra 1930-årene av.<sup>35</sup>

En generell forklaring på lav yrkesdeltakelse hos kvinner i den vestlige verden er at det eksisterte en normbasert arbeidsdeling der menn var forsørgere og kvinner var omsorgsgivere. Arbeidsdelingen kan føres tilbake til slutten av 1800-tallet, men ble utbredt i etterkrigstiden.<sup>36</sup> I norsk sammenheng er det hevdet at den mannlige forsørgernormen sto særlig sterkt.<sup>37</sup> Ifølge Gro Hagemann er det grunn til å «modifisere den vekten som blir lagt på tradisjonelle familieverdier og en 'male breadwinner'-ideologi», og heller rette oppmerksomheten «mer mot situasjon», forstått som de økonomiske, sosiale og demografiske utfordringene som etterkrigstidens sosialdemokrater sto overfor. Slik jeg leser Hagemann bør politikken som pekte i retning av at kvinner forble husmødre, forstås – svært forenklet – som en respons på en situasjon med mange gifte kvinner som måtte være helt eller delvis

28. Olstad 2009: 354.

29. Kaldal 1989: 122 f.

30. Olstad 2009: 354–55. Se også Kjeldstadli (1989: 460 ff.) for ulike tilnærminger innenfor jernindustrien, og Seierstad (1982: 61) for generelt om sysselsettingsreguleringer.

31. Kjeldstadli 2000: 127 ff.

32. Kjeldstadli 1989: 465.

33. Bjørnhaug & Halvorsen 2009: 61.

34. Olstad 2009: 114.

35. Bjørnhaug & Halvorsen 2009. Se også Bjørnhaug 2010.

36. Vosko 2010: 5 ff. Se også Slottemo (2003, kapittel 3), spesielt s. 62 f. for en gjennomgang av norsk forskning på feltet.

37. Åmark 2006: 324, hentet fra Hagemann 2009: 169.

hjemme med barna.<sup>38</sup> Fra rundt 1970 sprakk det gamle kjønnsdelingsmønsteret opp, og et viktig trekk ved et nytt mønster var veksten i småbarnsmødrenes sysselsetting.<sup>39</sup>

Formelle og uformelle regler for hvordan den knappe ressursen arbeid skulle fordeles, kan ha pekt mot at arbeidet ble fastere, men også organiseringen av arbeidslivet spilte en rolle. For eksempel fikk Verkstedoverenskomsten (inngått i 1907) i 1911 bestemmelser om tillitsvalgtes oppsigelsesvern. En tillitsvalgt fikk spesiell beskyttelse: En oppsigelse var å anse som et angrep på organisasjonen og kollektivet. I tillegg regulerte tariffavtaler bruken av kampmidler, og dermed hvordan tilgangen til arbeid kunne brukes mot arbeidere av politiske grunner.<sup>40</sup> Som Seierstad har påpekt, bidro tariffavtalene også, iallfall i prinsippet, til å standardisere lønns- og arbeidsvilkår innenfor bransjer og yrker. Det ble dermed vanskeligere å underby arbeidere.<sup>41</sup> Tariffavtalene pekte også i retning av å befeste arbeidsgivers styringsrett og dermed også retten til å ansette og si opp innenfor forholdsvis vide rammer.<sup>42</sup>

I tillegg til formelle kollektiv i form av fagforeninger, fantes også uformelle kollektiv som kan ha bidratt til praktiseringen av en rett til arbeid. Seierstad har lagt vekt på det Sverre Lysgaard kalte «arbeiderkollektivet», altså arbeidernes kollektive forsikning mot bedriftens krav til produktivitet og effektivitet.<sup>43</sup> Forsikningen skapte normer som bidro til å gjøre arbeidsinnsatsen mer lik. Der hvor kollektivene var etablerte og sterke var det ikke gitt at det å skifte ut en arbeider ville føre til økt arbeidsinnsats og dermed økt produktivitet. Ifølge Seierstad ble det en «temmelig allmenn» tendens, at arbeiderne utviklet felles arbeidsnormer, men eksemplene på arbeidsplasser uten solidariske arbeidsnormer er mange.<sup>44</sup>

Lovfestingen av et vern mot usaklige oppsigelser i Arbeidervernloven av 1936 var, med Seierstads ord, «kronen på verket» i utviklingen mot rett til arbeid.<sup>45</sup> Så seint som i en høyesterettsdom fra 1935 hadde arbeidsgiverens frie oppsigelsesrett blitt stadfestet, og oppsigelsesvernet i Arbeidervernloven representerte dermed et markert brudd med gjeldende rettstilstand.<sup>46</sup> «Kronen på verket» uttrykker et sentralt poeng, slik jeg leser Seierstad: Fast arbeid eksisterte som en ordening, og fikk gradvis gjennomslag som en rettighet før det ble en (parti)politisk ambisjon og anerkjent som en juridisk norm. Reguleringen av tilgangen til arbeid og organiseringen av arbeidslivet pekte mot at arbeid ble en rettighetsutløsende «status» og ikke lenger bare en avtale i kontraktsfrihetens navn.<sup>47</sup>

## 1945–2000: Fast, men ikke for fast

Gjennomgangen ovenfor viser at det arbeidet som fantes ble forsøkt fordelt mellom arbeidere, og at arbeidere bygde kollektive ordninger og rettigheter knyttet til arbeid. Dermed utfordret man arbeidsgivers ensidige rett til å styre tilgangen til arbeid. Men knappheten på arbeid innebar at kampen om arbeid også var en kamp mellom arbeidere, og at tilgangen til arbeid var nært knyttet opp til konjunktorenes gang.

Som det nå skal handle om, innebar tiden etter andre verdenskrig en markant endring. Rettere sagt: Tilgangen til arbeid forble knyttet til konjunktorene, og fortsatt fantes motset-

38. Hagemann 2009, se spesielt s. 170 f., 181.

39. Bjørnson 1993: 220, hentet fra Gulli 1992.

40. Olstad 2009: 69 ff.; Bull 1986: 119 ff.

41. Poengene angående tariffavtalenes rolle er hentet fra Seierstad 1982: 36 f.

42. Bjørnson 2007.

43. Lysgaard 1961.

44. Seierstad 1982: 86.

45. Seierstad 1982.

46. Bull 1953.

47. Seierstad 1986: 137.



ninger mellom arbeidergrupper og mellom arbeidsgivere og arbeidere, men høykonjunkturen ble sterk og langvarig. Det ga langt bedre muligheter til varig arbeid. Det var riktignok ikke dermed sagt at fast arbeid skulle bli mer utbredt enn før. Det hadde vært vanlig tidligere, iallfall blant enkelte grupper, at man utnyttet gode tider til å flytte på seg for å søke bedre lønns- og arbeidsvilkår, lære faget å kjenne eller å se seg om.<sup>48</sup> På begynnelsen av 1900-tallet foregikk flyttingen også ved aktiv hjelp fra fagforeninger.<sup>49</sup> Resultatet var periodevis stor utskiftning i bedriftene. Denne «runddansen» fortsatte i tiden etter andre verdenskrig.<sup>50</sup> Men blant sentrale aktører i arbeidslivet nøy varig, fast tilknytning nå en annen anerkjennelse enn tidligere. Mest av alt gjaldt dette fram til slutten av 1970-årene, selv om oppslutningen varte ved også etter at konjunktorene snudde, og stabilisering av arbeidskraften da ble tonet ned til fordel for økt mobilitet, som vi skal se.

Med et begrep lånt av Trond Bergh, kan det hevdes at fastheten i arbeidet, spesielt om en retter blikket mot de øverste nivåene i organisasjonshierarkiet i LO og N.A.F., ble underlagt en slags «kollektiv fornuft».<sup>51</sup> «Fornuften» tilsa at det måtte finnes en balanse mellom trygghet og utrygghet, mobilitet og stabilitet, både av hensyn til den enkelte bedrift og arbeider, men også av hensyn til den allmenne velstands- og velferdsutvikling. Med det menes ikke at konflikt og motsetninger opphørte, heller ikke at aktørenes motiver alltid samsvarte. Men det er grunn til å hevde at partene overordnet sett nærmet seg hverandre. Det finnes flere eksempler på at organiserte arbeidsgivere i N.A.F. langt på vei aksepterte retten til arbeid, og at fagbevegelse og -foreninger av hensyn til samfunnets materielle utvikling og bedriftenes lønnsomhet aksepterte at arbeidet ikke ble for fast.<sup>52</sup>

Spissformulert var det i stor grad enighet om at mange skulle være fast ansatt, men ikke *for* mange, og at de som var fast ansatt ikke skulle være *for* fast tilknyttet bedriftene. Mer konkret eksisterte en overordnet enighet om at midlertidig, «atypisk» arbeid skulle begrenses til spesielle situasjoner og spesielle grupper. Dette forble gjennom hele perioden 1945 til 2000 et viktig holdepunkt. Så varig fremstår dette holdepunktet at en kan bruke betegnelsen uformell, implisitt «kontrakt», som en språklig metafor. En felles samfunnsmessig forståelse ser ut til å ha dannet mønster for «forhandlingene» mellom partene.<sup>53</sup>

Historien om fast arbeid i tiden etter andre verdenskrig rommer likevel ikke bare stabilitet og varianter av konsensus: Om det i stor grad var enighet om at *mange* skulle være fast ansatt, var det ikke samme enighet om *hvor* mange som skulle være fast ansatt, eller hvor fast de skulle være. Mer konkret, forble for eksempel oppsigelser et stridstema – både i og utenfor rettssalen. Videre, økte uenigheten om fastheten i arbeidet fra 1980-årene, og grupper av arbeidsgivere opererte ikke lenger ut fra samme aksept for retten til arbeid som tidligere. Rundt 1980 stoppet en lengre bevegelse mot at stadig flere fikk rett til fast arbeid og mot stadig sterkere offentlig kontroll med tilgangen til arbeidskraft. Bevegelsen ble senere reversert på enkelte områder. I det følgende drøftes utviklingen etter andre verdenskrig nærmere.

48. Se for eksempel Kjeldstadli 1989; Øhren 1977; Seierstad 1982; Hansen 2018b: 183.

49. Kjeldstadli 1989: 253 f.

50. Hansen 2018b.

51. Bergh 2009.

52. Hansen 2018a: 158 ff. For enkelte kildereferanser se for eksempel boks Dd-L0126 i LOs arkiv: Notat fra Gustav Sjaastad til LOs sekretariat, datert 22. september 1951; NHOs arkiv, serie N.A.F. henlagte org./adm. saker 1900–1988, boks 2156-2159. Skriv til N.A.F.s Arbeidsutvalg, datert 10. april 1975.

53. Hansen 2018a. Poenget er bærende i avhandlingen, men behandles spesifikt sidene 156 ff., 169, 240, 332 ff.

## 1945 til 1970: Fast arbeid basert på et norm- og interessefellesskap

For mange ble retten til fast arbeid mulig å realisere i perioden omtalt som «gullalderen i kapitalismen», de om lag tre første tiårene etter andre verdenskrig. Perioden var preget av sterk etterspørsel etter arbeidskraft og en politikk for full sysselsetting.<sup>54</sup> Økonomisk vekst og fravær av stor arbeidsledighet er to sentrale trekk som gjør at denne perioden skiller seg markant fra tiden før og etter.<sup>55</sup> I norsk sammenheng har Berge Furre brukt betegnelsen «sosialdemokratisk orden» om deler av denne perioden, forstått som (visjonen om) en sterk stat med evne til å planlegge og styre samfunnsutviklingen på flere felt.<sup>56</sup>

Når det gjelder fastheten i arbeidet, ble den i liten grad *direkte* underlagt en politisk orden i perioden 1945 til 1970. Midlertidige ansettelse var ikke lovregulert, og det eksisterte heller ingen definisjon av fast ansettelse i loven, som sa hvor stor stilling en fast ansettelse skulle romme. Videre ga vernet mot usaklige oppsigelser, som ble innført med arbeidervernloven i 1936, bare et begrenset vern. En oppsigelse kunne riktignok bli kjent usaklig, men den var likevel gyldig: En oppsagt arbeidstaker fikk ikke tilbake jobben.<sup>57</sup> Oppsigelsesvernet var heller ikke universelt. Det omfattet de som var over 21 år og etter dette hadde tre års sammenhengende ansettelsestid. I 1956 ble aldersgrensen senket til 20 år og kravet til ansettelsestid senket til to år. Men, gitt at det innenfor flere bedrifter kunne være forholdsvis høy utskiftning, så hadde store deler av arbeidsstokken ikke rett til vern.

Fraværet av streng rettslig regulering innebar at arbeidstakernes tilknytning til bedriftene i stor grad var opp til arbeidslivets parter. Her rettes blikket mot verkstedindustrien. Den form for *orden* fastheten i arbeidet der ble underlagt, sprang særlig ut av arbeidsgiveres og fagforeningers forsøk på å organisere tilgangen til arbeid og arbeidskraft i en tid med varig og sterk etterspørsel etter arbeidskraften. Organiseringen tok form som et norm- og interessefellesskap mellom partene som pekte i retning av stabilisering og dermed fast arbeid som en utbredt standard. Mer konkret gikk arbeideres og fagforeningers ambisjoner om kontroll med tilgangen til arbeid, sammen med de organiserte arbeidsgivernes ambisjoner om kontroll over arbeiderne og tilgangen til arbeidskraft.

Påstanden sannsynliggjøres av hvordan arbeidsgivere og fagforeninger møtte avvik fra fast arbeid i form av innleie av arbeidskraft fra bemanningsbyråer, da kalt «utleiefirmaer». Utleiefirmaene, som ansatte arbeidstakere for så å leie dem ut, ble møtt med motstand da de begynte sin virksomhet i verkstedindustrien i 1955. Blant de sterkeste motstanderne var arbeidsgivere fra noen av landets største skipsverft. De forsøkte å presse utleiefirmaene ut av arbeidsmarkedet gjennom boikottaksjoner. Innsatsen kulminerte i 1970, da 40 verft- og verkstedbedrifter med om lag 20 000 arbeidere gikk sammen om å regulere leie av arbeidskraft gjennom den såkalte «Trosvik-avtalen», etter Trosvik Verksted i Brevik.<sup>58</sup>

Arbeidsgivernes motstand mot utleiefirmaene sprang i stor grad ut av deres økonomiske interesser. Det var stor mangel på arbeidskraft, og utleiefirmaene stjal – som det het – arbeidere bort fra bedriftene og leide de ut til en høyere pris. Bedriftene konkurrerte om arbeidskraft på et mer eller mindre felles arbeidsmarked, som strakk seg langs kysten av Østlandet og nedover den svenske vestkysten.<sup>59</sup> Arbeidsgiverne forsto at bruken av utleiefirmaer var en

54. Hobsbawm 1994.

55. Olstad 2016: 12.

56. Furre 2000.

57. Evju 1979: 241 f.

58. Riksarkivet (RA): Teknologibedriftenes Landsforening TBL (PA-1700), Dci-L0007, Samarbeidsavtale vedrørende bruk av leiefirmaer, udatert (vedlegg til brev fra Arbeidsutvalget i De samarbeidende bedrifter til M.V.L., datert 30. oktober 1970).

59. Hansen 2018b: 183.

alles kamp mot alle, som skjerpet konkurransen om arbeiderne og drev opp prisen på dem. Men motstanden mot utleiefirmaene var ikke bare en «refleks» av økonomiske konjunkturer. Den virker også å ha vært basert på en norm om fast ansettelse som den ideelle tilknytningsformen. Omskiftelige arbeidere ble omtalt nærmest som suspekter, og utleiefirmaenes virksomhet ble karakterisert som «piratvirksomhet», «menneskehandel» og «uvesen».<sup>60</sup> Responsen minner om at spenningen mellom mobilitet og stabilitet ikke var opphevet. Men tyngdepunktet hadde forskjøvet seg, mot stabilisering. Arbeidsgivere forsøkte å verne seg mot arbeidstakers oppsigelser. «Oppsigelsesvern» – riktignok i bred forstand – har slik sett ikke utelukkende vært en ambisjon blant arbeidstakere.<sup>61</sup>

Arbeidsgiverne gikk på eget initiativ imot utleiefirmaene, men de ble også presset til det. Administrerende direktør i M.V.L., Joachim Rønneberg, formidlet trusler om «uro» blant arbeiderne til sine medlemmer, noe som sannsynligvis bidro til å holde motstanden oppe.<sup>62</sup> Om det ble for mye innleid arbeidskraft på bedriftene, lurte nemlig misnøye og aksjoner fra de faste arbeiderne tilknyttet NJ&MF. For mye handlet nok om andelen leiarbeidere, men sannsynligvis spesielt om at leiarbeidere ble brukt til å utføre faste arbeidsoppgaver. En tolkning av arbeidernes reaksjon, er at der tilstedeværelsen av leiarbeidere fikk et visst omfang, kunne den true den relative likheten og stabiliteten som kollektivet av faste (fag)arbeidere var grunnlagt på og dermed forutsetningene for å håndheve ulike rettigheter knyttet til arbeidet.<sup>63</sup> I 1966 vedtok NJ&MF at man kun skulle inngå avtale med utleiefirmaer om minst halvparten av arbeiderne var fast tilknyttet et verksted. Vedtaket tok utgangspunkt i at det var nødvendig å bygge opp et lokalt apparat av tillitsvalgte som kunne kontrollere at avtalen ble fulgt. Ifølge NJ&MF var det ingen leiefirmaer som tilfredsstilte disse kravene, og vedtaket innebar dermed i realiteten en avvisning av firmaene.<sup>64</sup>

Arbeidsgiveres og fagforeningers tilnærming til bemanningsbyråene kan ses i lys av det Bull d.y. har omtalt som «organisert kapitalisme». Begrepet sammenfatter en rekke kollektive bestrebelser rettet mot å begrense kapitalismens uønskede sosiale og økonomiske virkninger som en følge av konkurransen om knappe ressurser og var et brudd med «frikonkurransens privat-kapitalisme» som ifølge Bull preget arbeidslivet i «kapitalismens frigjørende fase» fram til om lag 1920. Organiseringen av kapitalismen ble intensivert etter andre verdenskrig og fram til første halvdel av 1970-årene. En viktig pilar i organiseringen handlet om å sikre kontroll med tilgangen med arbeidskraft for å unngå en ukontrollert kamp om arbeidskraft og vekst i lønninger.<sup>65</sup> Lønnsvekstens innvirkning på pris- og kostnadsnivået var en av etterkrigstidens store utfordringer i den økonomiske politikken.<sup>66</sup>

Fortsatt med utgangspunkt i verkstedindustrien: Hvor sterk var oppslutningen om fast arbeid? Selvsagt skulle ikke *alle* være fast ansatt. Langt fra alle avvik fra fast arbeid ble ansett som uakseptable. Ikke minst: Selv om arbeidsgivere prinsipielt sett var mot bruk av utleiefirmaer, basert på en tanke om hvordan bruken ikke gagnet arbeidsgiverne som part, ble de likevel tatt i bruk. Når det kom til stykket, var det bedriftenes kortsiktige interesser som vant

60. Hansen 2018b: 185, 186.

61. Spesielt i før- og mellomkrigstid forsøkte arbeidsgivere å gjøre det mindre attraktivt å flytte på seg gjennom å håndheve lønns- og arbeidsvilkår, eller ved hjelp av direkte tiltak rettet mot arbeidernes muligheter til å ta jobb hos andre. Se for eksempel Kjeldstadli 1982 og Olstad 1990; Hansen 2018a: 153.

62. RA: PA-1700, Dci-L0006, Manus, Joachim Rønnebergs innlegg på hovedstyremøte, datert 24. november 1970.

63. Hansen 2018b: 186 f.; Hansen 2018a: 104 ff.

64. Hansen 2018a: 120 f.; Hansen & Underthun 2019; Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek (Arbark): LO (ARK-1579), Dd-L0632, Brev fra NJ&MF til LO, datert 29. juni 1967.

65. Bull 1980: 25 f.

66. Bull 1979.

fram. De tilsa at man kastet seg med i konkurransen om arbeidskraft, selv om ambisjonen var mer organisert tilgang til arbeidere. I det videre er temaet hvordan myndighetene grep inn i kontrollen med ansettelsesformene i 1970-årene.

### 1970-årene: «Standardarbeidsforholdet» rettsliggjøres

1970-årene betegnes gjerne som en brytningstid i norsk og internasjonal historie. I løpet av tiåret tok det Eric Hobsbawm kalte den «vestlige kapitalismens gullalder» slutt, etter om lag 25 år med langt på vei uavbrutt vekst.<sup>67</sup> I internasjonal forskningslitteratur beskrives en overgang fra et «fordistisk» produksjonsregime preget av stabil industriell produksjon, til «post-fordistisk» fleksibel produksjon tilpasset nisjemarkeder og raske skift i etterspørselen som en følge av den krisen som oppsto i industrikapitalismen.<sup>68</sup> Staten ble utsatt for kritikk, og politisk-ideologisk skjedde et skift i flere land i retning av (ny)liberalisme preget av økt vekt på markedsmekanismer. Tiåret forbindes gjerne med et oppbrudd fra industrisamfunnets reguleringsregimer og politikk for full sysselsetting.<sup>69</sup>

Om en ser på reguleringen av fast arbeid i Norge, er det rimelig å snakke om et brudd i 1970-årene. Myndighetenes engasjement endret seg markant. Men ikke i retning av liberalisering: Fra 1971 til 1980 ble «standardarbeidsforholdet», det vil si fast arbeid i et toparts arbeidsforhold, rettsliggjort, i den forstand at det ble regulert ved lov. Det ble innført en rekke reguleringer som pekte i retning av fast arbeid, og arbeidet ble juridisk sett fastere og omfattet flere enn noen gang tidligere. En lengre, entydig bevegelse i retning av økt offentlig kontroll med ansettelsesformene, som kan føres tilbake til arbeidervernloven av 1936, ble gitt forsterket kraft.

Det er flere grunner til å hevde at det først var i 1970-årene at «standardarbeidsforholdet» ble rettsliggjort. Den første angår oppsigelsesvernet: Først i 1975 ble oppsigelsesvernet universalisert, da kravet om ansettelsestid og alder falt bort. I tillegg ble det innført en rett til å stå i stillingen mens oppsigelsestvisten ble behandlet i rettssystemet. Dermed kunne oppsigelser bli kjent ikke bare usaklig, men også *ugyldig*. En oppsagt arbeidstaker kunne – iallfall i teorien – beholde jobben. I arbeidsmiljøloven av 1977 ble også midlertidige ansettelser regulert for første gang i lovs form. Den andre grunnen er at det i 1971 som hovedregel ble forbudt å drive utleie av arbeidskraft, og i 1980 ble det forbudt å drive innleie av arbeidskraft. Forbudene mot arbeidsleie markerte at inn- og utleie av arbeidskraft skulle være unntak, og dermed at arbeidsforholdet mellom en arbeidsgiver og en arbeidstaker skulle være standarden.

67. Se for eksempel Hobsbawm 1994. For en sammenligning av Norge med andre land se Skonhoft 1994.

68. Lipietz 1997; Harvey 1990; Amin 1994.

69. For Norges del, se for eksempel: Furre 2000, Heiret 2003, Sejersted 2005 og Benum 2005.



Da regjeringen Trygve Bratteli overtok etter regjeringen Per Borten i mars 1971, fikk de med seg et forslag til forbud mot utleie av arbeidskraft. Forbudet ble forberedt av Borten-regjeringen (Senterpartiet, Høyre, Venstre og Kristelig Folkeparti) i 1970, lagt fram for Stortinget av Brattelis mindretallsregjering og enstemmig vedtatt i 1971. Foto: Arbeiderbladet / Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

Forbudet var overordnet sett preget av enighet på tvers av politiske skillelinjer. Både N.A.F. og LO ønsket for å forby utleie av arbeidskraft. Forbudet ble forberedt av Borten-regjeringen (Senterpartiet, Høyre, Venstre og Kristelig Folkeparti) i 1970, lagt fram for Stortinget av Trygve Brattelis Arbeiderpartiregjering og enstemmig vedtatt i 1971.<sup>70</sup> Blant begrunnelsene var hensynet til arbeiderne, og særlig kapitalinteresser knyttet til tilgangen til arbeidskraft, samt behovet for å gjenopprette kontrollen med arbeidsformidlingen, som hadde vært en offentlig oppgave siden 1947.<sup>71</sup>

Også arbeidet med oppsigelsesvernet i arbeidsmiljøloven var preget av en samforstand mellom partene. LO og N.A.F. utarbeidet i 1975 en enstemmig innstilling om oppsigelsesbestemmelsene på oppdrag fra Arbeidsrettsrådet, et rådgivende organ for Kommunal- og arbeidsdepartementet. Innstillingen kan tolkes som et klart tegn på at N.A.F. aksepterte sentrale deler av oppsigelsesvernet, og at LO fikk det man mente var et tilstrekkelig sterkt

70. Innst. O. nr. 61 (1970–71). *Innstilling fra kommunalkomiteen om endringer i lov av 27. juni 1947 om tiltak til å fremme sysselsetting*: 136.

71. Hansen 2018a, kap. 4., del 1; Innst. om arbeidsutleiefirmaenes virksomhet, i Odelstingsproposisjon (Ot.prp.) nr. 53 (1970–71): 20 ff.

vern. Enigheten om styrken i vernet strakte seg ikke langt utenfor alliansen mellom LO og N.A.F. En Arbeiderpartiregjering satt under press av at partier lengre til venstre økte sin oppslutning, gikk lengre i arbeidstakers favør enn LO-ledelsen i utgangspunktet hadde sagt seg fornøyd med. Oppsigelsesvernet ble strengere enn foreslått.<sup>72</sup>

Rettsliggjøringen av fast arbeid i 1970-årene innebar at arbeidstakere fikk styrket retten til varig arbeid og at arbeidsgivers styringsrett i spørsmålet om ansettelse og oppsigelser ble betydelig innskrenket. Utfordret rettsliggjøringen dermed holdepunktet om at ikke *for* mange skulle anses fast? Mulighetene til å ansette midlertidig ble riktignok sterkt begrenset, men rettsliggjøringen befestet samtidig styringsretten: Forutsetningene for fast arbeid ble (fortsatt) knyttet opp mot økonomiske og produksjonsmessige forhold. Fast arbeid ble dermed ikke helt fast, og det forble mulig å ansette midlertidig. Bare i noen få år utfordret myndighetene arbeidsgivers styringsrett mer grunnleggende. I en av Sysselsettingslovens fullmaktsbestemmelser ble det av hensyn til gjenreisningsarbeidet etter andre verdenskrig, og senere for å sikre kontroll med arbeidsmarkedet i forbindelse med krig og krigsfare, åpnet for å forby oppsigelser og innføre obligatorisk offentlig formidling av arbeid. Bestemmelsen ble aldri tatt i bruk og opphevet i 1954.<sup>73</sup>

I hvilken grad fikk innskrenkningene i styringsretten konsekvenser for «styringspraksisen» i bedriftene? Bruken av utleiefirmaer i verkstedindustrien viser at rettsliggjøringen hadde noen klare begrensninger. Bruken gikk riktignok ned da forbudet ble innført 31. juli 1971, fra 1030 til 658 leiearbeidere blant M.V.L.s medlemsbedrifter.<sup>74</sup> Men i løpet av 1970-årene økte bruken kraftig, til nesten 3000 arbeidere. Bare 22 av 150 firmaer, og 1370 av arbeiderne, hadde fått dispensasjon.<sup>75</sup> Også arbeidere på entrepriser – altså arbeidere ansatt i firmaer som tok på seg oppdrag for andre firmaer – ble tatt med i oversikten. Dette skyldtes nok at entrepriskontrakter ble brukt for å omgå utleieforbudet.<sup>76</sup> Politiske ambisjoner om offentlig kontroll med tilgangen på arbeid og arbeidskraft, og de økonomiske og normative hensyn som talte mot bruken av utleiefirmaer blant arbeidsgivere, tapte mot bedriftenes tvangspregede behov for arbeidere i det knappe arbeidsmarkedet.<sup>77</sup>

## 1980- og 1990-årene: Reguleringsmessig kontinuitet

På omtrent samme tid som den rettslige tilstrammingen, ble forutsetningene for å realisere fast arbeid endret. Konsekvensene av det internasjonale konjunkturomslaget hadde i første omgang blitt mindre merkbart i Norge enn i mange andre land. Men i 1977 oppga myndighetene den såkalte motkonjunkturpolitikken, og ved inngangen til 1980-årene steg arbeidsløsheten. Den fulle sysselsettingen tok slutt, og spesielt mot slutten av 1980-årene og videre inn i 1990-årene slo arbeidsløsheten gamle rekorder.<sup>78</sup> Hvilke følger fikk omslaget for oppslutningen om fast arbeid?

Først til politikken: Kåre Willoch's Høyre-regjering løftet i 1983 fram behovet for et mer «fleksibelt» arbeidsliv, med det argument at «tilbudssiden» i økonomien måtte tilfredsstilles,

72. Hansen 2018a: 159–163. Se også Bjørnson 1993: 266 ff.

73. Sejersted 1993: 85. Arbark: ARK-1579, Dd-L0178, Brev fra Arbeidsdirektoratet til Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon, datert 19. januar 1952.

74. RA: PA-1700, Dci-L0007, Utviklingen i bruk av leiearbeidere, M.V.L., datert 4. august 1972.

75. RA: PA-1700, F-L0512, Notat, M.V.L., datert 11. januar 1980; Innstilling fra statssekretærutvalg om bruk av leiefirmaer i verkstedindustrien. Kommunal- og arbeidsdepartementet, S 1980: 10, s. 9.

76. RA: PA-1700, Dci-L0007, «Utleiefirmaenes virksomhet», datert 9. oktober 1974.

77. Hansen 2018a: 181–184, 207.

78. Se for eksempel Benum 2005: 129; Bergh 2009: 223 f.

og hensynet til arbeidsgiver ble vektlagt sterkere enn før.<sup>79</sup> Et konkret utslag av denne nye linjen var at kontorsektoren ble unntatt forbudet mot arbeidsleie. Endringen var tross alt beskjeden, men samtidig noe kvalitativt nytt i sysselsettingspolitikken. Bevegelsen i retning av *økt* offentlig kontroll med ansettelsesformene stoppet ikke bare opp, den ble også reversert på enkelte områder. Ambisjonen om at offentlig arbeidsformidling skulle bygges ut og gjøre private aktører overflødige ble forlatt.<sup>80</sup>

Det mest slående trekket ved 1980- og 1990-årene er likevel hvor stabil reguleringen av ansettelsesformene forble. Arbeidsleie ble riktignok liberalisert i kontorsektoren, men slikt som oppsigelsesvernet og reguleringen av midlertidige ansettelser besto. Det er slik sett få tegn til et «nyliberalt systemskifte», slik Berge Furre har skrevet om tiden etter at Willoch tok over for Gro Harlem Brundtland og Arbeiderpartiet i 1981.<sup>81</sup> Det er dermed også få tegn på reguleringsendringer i samsvar med et nytt, fleksibelt produksjonsregime. I (internasjonal) samfunnsvitenskapelig forskning utgjør endringer i retning av fleksibel produksjon og regulering langt på vei en typisk teoretisk basert ramme for endringene i «standardarbeidsforholdet».<sup>82</sup>

Endringene som Willoch-regjeringen foretok, var i tråd med den eksisterende uformelle, implisitte «kontrakten», som sa at midlertidige ansettelsesformer bare skulle tillates for spesielle grupper og spesielle situasjoner. Det hører med til historien at endringene i perioden kunne vært mer omfattende: I 1990 foreslo Jan P. Syses regjering bestående av Høyre, Senterpartiet og Kristelig Folkeparti å oppheve forbudet mot ut- og innleie av arbeidskraft.<sup>83</sup> Men regjeringen ble ikke sittende mer enn noen måneder, og den rakk derfor aldri å jobbe videre med forslaget.

## Mot brudd med «kontrakten»?

Flyttes blikket vekk fra politikken, tilbake til arbeidslivets parter, skjedde det større endringer på denne tiden, både i form av initiativer, hendelser og utviklingstrekk.

Rundt 1980 tok norm- og interessefellesskapet mellom arbeidsgivere og fagforeninger i industrien, som hadde pekt i retning av fast arbeid gjennom eksklusjon av utleiefirmaer, en ny form. Selve fellesskapet forvitret ikke, men det endret kurs. M.V.L. tok initiativet, og NJ&MF fulgte med. De to organisasjonene fremmet krav om at det måtte «skapes bedre balanse» mellom behovet for «stabiliteten i arbeidsmarkedet» på den ene siden, og «verkstedindustriens anerkjente behov for mobil arbeidskraft» på den andre. Det innebar å åpne for økt bruk av enkelte typer bemanningsbyråer i denne sektoren.<sup>84</sup> Dette var ikke et drastisk skritt i en ny retning, men forslaget må tillegges vekt ettersom det innebar at man forlot eksklusjonslinja overfor utleiefirmaene. Den hadde regjert siden midten av 1950-årene og hadde gått ut på at utleiefirmaer i all hovedsak skulle presses ut av arbeidsmarkedet.

Kursendringen kom på bakgrunn av en ny, mer ustabil situasjon i verkstedindustrien. Sektoren befant seg økonomisk sett i en mer krevende tid i kjølvannet av den internasjonale

79. Stortingsmelding (St. meld.) nr. 85 (1982–83) Om sysselsettingen og arbeidsmarkedspolitikken.

80. Hansen 2018a, kap. 7.

81. Furre 2000: 271, 274.

82. Vosko 2010.

83. NHOs arkiv: Næringslivets Hovedorganisasjon sakarkiv 1989–1993. Mappe 213. 1 Leie av arbeidskraft, Sysselsettingsloven § 27, generelt. Vedlegg til brev fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet til høringsinstansene, datert 6. september 1990.

84. Hansen 2018a: 215 ff.; RA: PA-1700, F-L0512, Brev fra NJ&MF og M.V.L. til Kommunal- og arbeidsdepartementet, datert 15. oktober 1980.

konjunkturedgangen fra midten av 1970-årene. I tillegg ble statlige støtteordninger avvirket gjennom en omlegging av industri- og næringspolitikken. Bedrifter uten internasjonal konkurransevne skulle ikke lenger skjermes.<sup>85</sup> Det de tillitsvalgte og de organiserte arbeidsgiverne var opptatt av når det gjaldt fastheten i arbeidet, hang sammen med økt aktivitet i Nordsjøen og at verkstedindustrien var blitt en leverandør til oljeindustrien. Overgangen innebar at bedrifter i en periode hadde sterkt behov for arbeidskraft for å levere på store prosjekter på kort tid, men så satt med et stort overskudd av arbeidskraft når prosjektene var ferdige. Utleiefirmaene ble i denne situasjonen en slags uønsket venn i nøden. For arbeidsgiverne ble innleie et risikoreduserende middel som ikke bare hjalp bedriftene å unngå ansettelser, men også å skaffe arbeidskraft, som det også nå var mangel på. For NJ&MF ble det å tillate mer utleie under bestemte vilkår et middel til å skape «en mobil arbeidsstyrke under kontroll» som kunne sikre trygghet for fast ansatte og deres bedrifter.<sup>86</sup>

Den nye kursen kan ikke bare forstås som en konsekvens av fornuftsbasert nytenkning i en utfordrende situasjon. Den kan også forstås som en normativ vending der tilpasning, mobilitet og fleksibilitet vant terreng og ble en ny referanseramme, i stedet for stabilitet og styring, som hadde dominert i tiden fram til 1970-årene.<sup>87</sup>

Tendensene til endring var ikke særegen for verkstedindustrien. Fra slutten av 1980-årene ble fastheten i arbeidet brakt opp til debatt hyppigere og mer motsetningsfylt enn før. Det var, som det ble sagt på det siste Centralstyremøtet før N.A.F. ble til NHO i 1989, tid «for å slakte noen hellige kuer», det vil si «produktivitetshindrende bestemmelser i lov- og avtaleverk». Reguleringer som angikk ansettelsesformene, var én av flere mulige «slakteklare dyr» som arbeidsgiverne ble bedt om å vurdere. Initiativet var symptomatisk for det snart bli-vende NHOs nye, mer offensive stil på denne tiden. Responsen fra Centralstyrets medlemmer var på sin side betegnende for den forsiktigheten som lenge hadde preget spørsmålet om fastheten i arbeidet: Knappt noen reguleringer som angikk ansettelsesformene ble båret fram til slakterbenken.<sup>88</sup>

Dette virker å ha endret seg utover 1990-årene. Anledningen var arbeidsgiveres mobilisering mot arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidig arbeid rundt midten av 1990-årene. Slik flere arbeidsgivere fra ulike bransjeforeninger i NHO argumenterte, måtte man øke adgangen til midlertidige ansettelser. Lovverket passet ikke lenger med produksjons- og markedsforhold: Gjeldende regler var knyttet opp til arbeidets karakter. Midlertidige ansettelser kunne bare brukes om arbeidsoppgavene var midlertidige. Arbeidsgivere beskrev nå en situasjon der produksjon og regulering hadde skilt lag, ved at faste arbeidsoppgaver ble mindre varige. Begrunnelsene dreide seg i hovedsak rundt to forhold: Det ene var at konjunktursituasjonen endret seg som en følge av en krise i norsk økonomi. Det andre var at det hadde skjedd produksjonsmessige endringer blant annet i form av en overgang fra lagerstyrt til ordrestyrt produksjon i enkelte bransjer.<sup>89</sup>

I hvilken grad gikk grupper av arbeidsgivere nå i retning av å bryte den uformelle, implisitte «kontrakten» som sa at midlertidig arbeid bare skulle tillates for spesielle grupper og i spesielle situasjoner? Slik flere arbeidsgivere formulerte seg, handlet ikke kravene om å si

85. Bergh 2009: 222 f.

86. RA: PA-1700, F-L0512, Notat, Referat fra møte i Arbeidsdirektoratet 17. januar 1980, datert 31. januar 1980. Manus til innlegg på M.V.L.s hovedstyremøte 20. mars 1980, udatert.

87. Hansen 2018a: 229–230.

88. Transkribert lydband utlånt av NHO: Møte i N.A.F. Centralstyre, 26. oktober 1988; Hansen 2018a: 250 ff.

89. NHOs arkiv: NHO sakarkiv 1994–1999. Mappe 261.0 Arbeidsmiljøloven – endringer, innspill fra landsforeninger og bedrifter, 1994; Hansen 2018a: 282–285.



opp den gamle kontrakten. Tvert imot hadde det politiske flertallet gjort arbeidet *for* fast, da arbeidsmiljølovens bestemmelser om midlertidige ansettelse nylig hadde blitt endret, i 1994. Mens det tidligere het at arbeidstaker bare kunne ansettes midlertidig i vikariater og når «arbeidets karakter» tilsa det, het det nå at arbeidet også måtte skille seg fra «det som ordinært utføres i bedriften».<sup>90</sup> Arbeidsgiverne og NHO oppfattet tilføyselsen som en dramatisk tilstramming,<sup>91</sup> det i en tid da norsk økonomi hadde vært gjennom en dyp økonomisk krise etter konjunkturedgangen fra 1987, og europeisk økonomisk integrasjon skjøt fart. Men andre forhold taler for at det var arbeidsgiversiden som gikk i retning av å si opp den gamle «kontrakten»: Endringen i arbeidsmiljøloven var et politisk forsøk på å bringe bruken av midlertidige ansettelse i tråd med intensjonene bak restriksjonene på midlertidige ansettelse som ble innført i 1977.<sup>92</sup> Det var bred oppfatning om at bruken av midlertidige ansettelse i ulike former hadde økt, men strid om hvorvidt dette var ønskelig og nødvendig utvikling.<sup>93</sup>

### Ikke så fast som før

Flere tegn tyder på at presset mot fastheten i arbeidet økte i 1980- og 1990-årene. Et åpenbart tegn var antallet mennesker uten ordinært lønnet arbeid, som i 1991 talte 145 000 eller nær 7 prosent.<sup>94</sup> Et annet tegn var bruken av permitteringer. Beregninger utført av Kommunal- og arbeidsdepartementet i 1987, viste at antallet permitteringer uten lønn fra arbeidsgiver hadde økt kraftig siden midten av 1970-tallet.<sup>95</sup>

Et tredje tegn var at omfanget av midlertidige ansettelse økte og nådde i 1995 i underkant av 14 prosent.<sup>96</sup> Også omfanget av innleie økte. Ifølge NHOs beregninger hadde bruken av «vikarer», målt i antall timer, økt med rundt 50 prosent i tredje kvartal 1995 sammenlignet med samme tid året før. Tallene var for «bransjen som helhet», og det er uklart om man med dette viste til handels- og kontorsektoren eller om utleiefirmaer som drev på dispensasjon i andre sektorer var med i beregningen.<sup>97</sup> Det er rimelig å anta at omfanget kan ha vært større, om en legger til grunn at det i likhet med i 1970-årene foregikk lovstridig arbeidsleie.

90. Arbeidsmiljøloven § 58A, se Lover (vedtatt på det 139. Storting) 1994–95. Lov nr. 2 om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv., datert 6. januar 1995. (Innst. O. nr. 2. Besl. O. nr. 6. Behandlet i Odelstinget 24. oktober 1994. Behandlet i Lagtinget 4. november 1994.), s. 43.

91. Se for eksempel NHOs arkiv: Næringslivets Hovedorganisasjon sakarkiv 1994–1999. Mappe 261.0 Arbeidsmiljøloven 1994. Rundskriv fra NHO til Fylkes- og landsforeningene, datert 22. desember 1994.

92. Ot.prp. nr. 50 (1993–94): 152 ff. Se side 165 ff, for presiseringen.

93. Hansen 2018a: 270 ff.

94. Heiret 2003: 196.

95. Ot.prp. nr. 11 (1987–88): 3.

96. Nergaard & Stokke 1996: 8 f.

97. NHOs arkiv: NHO sakarkiv 1994–1999. Mappe 261.0 Arbeidsmiljøloven § 58A. Notat fra Lars Christian Berge v/NHO til Gudmund Restad, datert 13. november 1995.



Streiken på SAS-hotellet i 1994 ble utløst etter at 42 ansatte ble sagt opp og 24 av disse fikk tilbud om å fortsette på kontrakt. Av disse var Amir Vaithilingam (til venstre), som hadde jobbet sju år fast på hotellet før han fikk sparken med tilbud om helgejobb på kontrakt. Foto: Mimsy Møller / Arbeiderbladet / Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek

Et femte tegn var konflikter på bakgrunn av at arbeidsgivere ønsket å øke kontrollen med bruken av arbeidskraften. To eksempler på dette var konfliktene ved SAS-hotellet og Tollpost Globe i Oslo i begynnelsen av 1990-årene om blant annet midlertidige ansettelse og innleie. Konfliktene uttrykte også hvordan grupper på grunnplan innenfor fagbevegelsen var villige og kapable til å gå arbeidsgivernes offensiv i møte.<sup>98</sup> Sist, men ikke minst, kan nevnes hvordan avindustrialisering i deler av landet, nye eierkonstellasjoner og utskilling av funksjoner bidro til å bryte opp gamle, relativt stabile industriarbeidsplasser fra 1980-årene av.<sup>99</sup>

Tilgangen til arbeid ble for mange langt mer usikker. Dermed ble det tydeligere enn før hvordan fast arbeid ikke var fast i ordets rette forstand – også for de som forble fast ansatt. Det fantes flere veier til «fleksibilitet» når de økonomiske forutsetningene endret seg. Her bidro staten blant annet gjennom å utvide mulighetene til å permittere uten lønn. Det som i utgangspunktet var lønnskostnader for arbeidsgiver kunne, om arbeidstakeren hadde rett på stønad, «veltes over på det offentlige», med Stein Evjus ord.<sup>100</sup>

Tegnene gjør det rimelig å hevde at arbeidslivet i Norge i 1980- og 1990-årene bar flere trekk som gjerne forbindes med nyliberalisme og varianter av «fleksibel» organisering, som både samfunnsvitenskapelig og historisk litteratur knytter til denne tiden. Men det er, med utgangspunkt i kildene, vanskelig si i hvilken grad arbeidsgivernes vending var inspirert av

98. Berntsen 2001 og 2010.

99. Jf. Furre 2000; Benum 2005; Halvorsen 1990; Heiret 2003.

100. Evju 2010: 568 ff.

dette skiftet. Politisk-ideologiske skift de siste tiår er uansett utilstrekkelig som forklaring, kan det hevdes. Markedets innvirkning på fastheten i arbeidet og avvik fra fast arbeid var langt fra noe nytt. Problemstillinger knyttet til stabilitet og mobilitet, styringsrett mot rett til arbeid, fremstår som varige spenninger i kapitalismens historie som kan føres tilbake til industrialiseringen rundt midten av 1800-tallet. I et lengre historisk perspektiv må derfor bruddet i 1980- og 1990-årene ikke overdrives. Et tungtveiende argument angår hvordan reguleringer på ansettelsesformene i det store og hele ble opprettholdt og til og med styrket. Likevel, striden om arbeidsgivers andel av risikoen forbundet med å operere i en (uforutsigbar) markedsøkonomi ble mer intensiv enn før, og spørsmålet om hvor fast arbeidet skulle være bar nå mer preg av motstridende interesser. Fastheten i arbeidet virket ikke lenger å bygge like sterkt på det Einar Terjesen har kalt «positive kompromiss hvor begge parter kunne opptre som vinnere».<sup>101</sup>

Interessant nok kom det likevel ikke til noe markant brudd mellom LO og NHO, selv om sistnevnte nå utfordret den gamle enigheten. I LO ble det i begynnelsen av 1990-årene åpnet for å akseptere økt innslag av bemanningsbyråer under bestemte vilkår.<sup>102</sup> LOs posisjon kan ses som en form for strategisk resignasjon: Man ville ikke, men mente kreftene ikke strakk til, og fryktet verre.<sup>103</sup>

## Tid for reform: Liberalisering

Først rundt tusenårsskiftet fikk de organiserte arbeidsgiverne i NHOs nye retning politisk gjennomslag. Den viktigste hendelsen var at forbudene mot privat arbeidsformidling og arbeidsleie ble opphevet av den borgerlige koalisjonsregjeringen til statsminister Kjell Magne Bondevik i 2000. Bemanningsbyråenes virksomhet ble dermed legalisert. Foranledningen for opphevelsen var det såkalte Blaalid-utvalgets innstilling i 1998.<sup>104</sup>

Opphevelsen av forbudet mot privat arbeidsformidling og arbeidsleie ble støttet av NHO. Dette var ikke nye toner fra arbeidsgivernes største sammenslutning. Men støtten uttrykte, sett i et lengre perspektiv, en markant posisjonsforflytning i spørsmålet om bemanningsbyråenes plass i norsk arbeidsliv. Mer bemerkelsesverdig er det nok at LO langt på vei hadde deltatt i den samme forflytningen: LO støttet opphevelsen av forbudene, til tross for stor motstand i fagbevegelsen mot bemanningsbyråer og «fleksible» tilknytningsformer.<sup>105</sup>

Opphevelsen av forbudene representerte et brudd med tidligere regulering av mellommannsvirksomhet, men kan likevel plasseres innenfor en ramme av kontinuitet når det gjelder bruken av midlertidige former for arbeidskraft. Selv om bemanningsbyråer nå ble legalisert, skulle det bare være tillatt å leie inn arbeidskraft i samme utstrekning som det var mulig å ansette midlertidig i henhold til Arbeidsmiljøloven. Altså, som før, i spesielle situasjoner og for bestemte grupper. Men om andre perspektiv legges på reformen, betones brudd, heller enn kontinuitet: For det første, med opphevelsen av forbudene ble det løsnet på den offentlige kontrollen med tilgangen til arbeidskraft. Ambisjonene om offentlig kontroll kan føres tilbake til ILOs arbeid for internasjonale bestemmelser for kommersiell arbeidsformidling i mellomkrigstiden, og sysselsettingslovens forbud mot privat arbeids-

101. Terjesen 2012: 25.

102. LOs arkiv: Sakarkiv 1988–2000, arkivkode 414. Notat fra Samfunnspolitisk avdeling, «Ny trend i arbeidsmarkedet i regulerte former i LOs strategi», datert 25. januar 1993.

103. Hansen 2018a: 293–295. LOs arkiv: Sakarkiv 1988–2000, arkivkode 414. Notat fra Samfunnspolitisk avdeling, «Ny trend i arbeidsmarkedet i regulerte former i LOs strategi», datert 25. januar 1993.

104. NOU 1998: 15 Arbeidsformidling og arbeidsleie.

105. Hansen 2018a: 318.

formidling i 1947.<sup>106</sup> Kontroll med tilgangen til arbeidskraft var som nevnt en sentral pilar i den organiserte kapitalismen, og nå ble statens rolle i kontrollen svekket. Det gikk mot en liberalisert, men fortsatt organisert, tilgang til arbeid og arbeidskraft.

For det andre tillot opphevelsen av forbudene privat, kommersiell virksomhet med arbeidskraft. Dermed utfordret opphevelsen et skille mellom lønnsarbeid og annen økonomisk aktivitet. Skillet kan føres tilbake til slutten av 1800-tallet. Fagforeningers mobilisering mot kontraktsfriheten, sammen med statlige reguleringer, ga arbeidsforholdet og dermed arbeideren en status som skilte denne fra oppdragstakere og annen kommersiell virksomhet.<sup>107</sup> Skillet la grunnlaget for at relasjonen mellom en arbeidsgiver og arbeidstaker, og et samspill mellom deres organisasjoner ble et dominerende trekk ved arbeidslivet.

## Avsluttende bemerkninger og historisk lys over nylige enkelthendelser

Denne artikkelen har vist hvordan fast arbeid eksisterte som en ordening, spesielt for utvalgte, mannlige arbeidergrupper (i industrien). Gradvis fikk ordningen gjennomslag som en rettighet, og fast arbeid ble senere en politisk ambisjon og bygget ut som en juridisk fundert norm. I tiårene etter andre verdenskrig ble fast arbeid mulig å realisere for mange. I verkstedindustrien – som i denne artikkelen har blitt viet spesiell oppmerksomhet – inngikk fast arbeid i et norm- og interessefellesskap mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Fellesskapet gikk ut på en viss stabilitet i arbeidsmarkedet, som også la føringer for utviklingen på nasjonalt nivå. Men selv ikke i industrien var retten til fast arbeid universell, og mer allment forble retten til arbeid ulikt fordelt: Unge, kvinner, arbeidere i bygg- og anlegg og i sesongbaserte næringer hadde lenge ikke rett til varig arbeid. Den grunnleggende usikkerheten for arbeidet opphørte ikke selv om den for mange ble langt mindre nærværende.

Ved overgangen til 1980-årene ble fastheten i arbeidet utfordret. I verkstedindustrien kom initiativet fra de samme aktørene som i sin tid hadde avvist utleiefirmaer, altså NJ&MF og M.V.L. Nå var det behovet for mobilitet blant arbeidstakere heller enn stabilitet som ble løftet fram. Men historien om fast arbeid rommer motstridende tendenser og hendelser som innebærer at den ikke på noen enkel måte kan skrives inn i overordnede historiske utviklingstrekk, slik som et «nyliberalt systemskifte» preget av deregulering. Opphevelsen av forbudene mot privat arbeidsformidling og utleie kan plasseres i en slik sammenheng, men lovreguleringen av innleie av arbeidskraft, midlertidige ansettelse og fast arbeid ble i hovedtrekk opprettholdt, og det ble også foretatt tilstramminger. Overordnet sett er det da i begrenset grad relevant å skrive den norske historien om fast arbeid inn i en internasjonal samfunnsvitenskapelig forskningskontekst preget av forvitring av «standardarbeidsforholdet» i 1980- og 1990-årene. Fastheten ble utfordret både normativt og i praksis, men fast arbeid – i den grad det var fast – beholdt en dominerende posisjon i arbeidslivet.

Tiden etter 2000 må behandles overflattisk, men noen hendelser og utviklingstrekk kan nevnes. For det første synes det stabile mønsteret som har preget reguleringene av fast og midlertidig arbeid å ha tatt en annen form. En rekke forslag som angår midlertidige ansettelse har foregått utenfor rammen for tidligere «forhandlinger»: Eksempelvis foreslo regjeringen Bondevik (KrF, H, V) i 2005 en generell, men tidsbegrenset adgang til å ansette midlertidig.<sup>108</sup> Endringene ble reversert av den etterfølgende Stoltenberg-regjeringen (Ap, Sv, Sp),<sup>109</sup> men en

106. Hansen 2018a: 98 f.

107. Bjørnson 2003; Evju 2010; Nordby 1993; Slagstad 2001.

108. Ot.prp. nr. 49 (2004–2005): 19.

109. Ot.prp. nr. 24 (2005–2006).

generell tids- og omfangsbegrenset adgang til å ansette midlertidig ble innført av Høyre-FrP-regjeringen i 2015. I skrivende stund har Støre-regjeringen (Ap, SP) varslet at bestemmelsen igjen skal tas ut av arbeidsmiljøloven. Utviklingen har med andre ord ikke entydig pekt i en ny retning. Dette underbygges også av at det i 2019 ble forbudt å ansette fast uten fast inntekt, riktignok uten at det avklares hvor stor den faste inntekten må være.

For det andre har også reguleringene siden 2000 pekt mot at mange skal ha fast arbeid, samtidig som det har eksistert et ikke ubetydelig handlingsrom når det gjelder arbeidskraftens tilknytning til bedriftene. Handlingsrommet har ikke bare gitt mulighet til å gå utenom fast heltidsarbeid. Det har også åpnet for å gå utenfor arbeidsforholdet som sådan, ved at arbeidskraft knyttes til virksomheter i form av oppdragsforhold, slik som selvstendig næringsdrivende. Videre har selskaper frihet til å organisere næringsvirksomhet på måter som har kunnet påvirke fastheten i arbeidet. I den såkalte Norwegian Air-dommen, som blant annet berører arbeidsgiveransvar i konserner sett opp mot arbeidsmiljølovens formål om trygge arbeidsforhold, slo Høyesterett fast at «domstolene bør være varsomme med å overprøve det som grunnleggende er forretningsmessige vurderinger av hva som er en hensiktsmessig selskapsstruktur».<sup>110</sup>

Forholdet mellom lovreguleringer og arbeidsgivers handlingsrom berører et sentralt trekk ved den historiske utviklingen av fast arbeid: Myndighetene bidro til utbredelsen av fast arbeid gjennom sysselsettingspolitikken og etablerte grunnlaget for en rettstilstand etter innføringen av oppsigelsvernet i 1936. Fastheten i arbeidet har likevel hvilt tyngst på det en kan kalle «rettstilstanden» mellom partene på ulike nivå, som sa at mange, men ikke for mange, skulle ansettes fast, men ikke for fast. De rettslige reguleringenes utforming og (manglende) offentlige håndhevingsmekanismer har gjennom hele perioden åpnet for mindre faste former for tilknytning. Partene har dermed hatt stor betydning for fastheten i arbeidet – i konfrontasjon og samspill med hverandre, og med historiske omstendigheter og betingelser.

Det faller utenfor rammene av denne artikkelen å ta for seg «rettstilstanden» mellom arbeidsgivere og fagforeninger knyttet til fast og midlertidig arbeid i tiden etter 2000. Men bruken av midlertidige tilknytningsformer har blitt omfattende i deler av byggenæringen, og grupper av tillitsvalgte i verkstedindustrien – standardarbeidsforholdets historiske kjerneområde – forteller om hvordan fast ansatte utgjør en minoritet i bedriftene.<sup>111</sup> Det siste tiåret har spørsmålet om tilgangen til arbeid utløst streik blant havnearbeidere og vært tema i forbindelse med reform i drosjenæringen, for å nevne enkelte eksempler. Spørsmål om kontraktsfrihet, styringsrett og rett til arbeid settes slik – i det minste indirekte – på dagsorden.

Flyttes blikket til nasjonalt nivå, snus derimot forholdet mellom fast og midlertidig arbeid på hodet sammenlignet med enkelte bransjer. Andelen midlertidig ansatte og innleid arbeidskraft er stabilt lav.<sup>112</sup> Med dette som utgangspunkt, kan en ta bred pensel i hånd og male et bilde av kontinuitet: Fastheten i arbeidet utfordres stadig, men har for mange blitt bevart, tvers gjennom presset fra politisk-ideologiske og strukturelle endringer i økonomi og arbeidsliv både nasjonalt og globalt. Men som denne artikkelen har vist, rommer historien om fast arbeid også hvordan både LO og NHO beveget seg i retning av å akseptere økt innslag av alternativer til fast arbeid. Og mer overordnet: Organiseringen av tilgangen til arbeid og arbeidskraft bærer de siste tiår mindre preg av et kollektivt «prosjekt», der både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden kan forenes i felles interesser.

110. Norges Høyesterett 2018.

111. Basert på intervjuer med en håndfull tillitsvalgte (Ingelsrud, Hansen & Underthun 2020).

112. Nergaard 2018; Strøm & von Simson 2020.

## Litteratur

- Amin, A. (Red.). (1994). *Post-Fordism: A reader*. Blackwell.
- Benum, E. (2005). *Aschehougs norgeshistorie: Bind 12. Overflod og fremtidsfrykt 1970–1997*. Aschehoug.
- Berg, P. (1937). Arbeidet som sosialrettslig problem. I E. Storsteen (Red.), *Social håndbok for Norge*. Norsk forening for sosialt arbeide.
- Bergh, T. (2009). *LOs historie: Bind 3. Kollektiv fornuft 1969–2009*. Pax Forlag.
- Berntsen, H. (2001). *Fra dagarbeider til fagarbeider. Transportarbeiderklubben DFDS Tollpost Globe Oslo 25 år (1976–2001)*. Klubben DFDS Tollpost Globe Oslo.
- Berntsen, H. (2010). *Alle rettigheter! Hotell- og restaurantarbeiderne i service og strid gjennom 75 år*. Gyldendal Akademisk.
- Bjørnhaug, I. & Halvorsen, T. (2009). *LOs historie: Bind 2. Medlemsmakt og samfunnsansvar 1935–1969*. Pax Forlag.
- Bjørnhaug, I. (2010). Likelønn mellom marked, klasse og kjønn. LO, kvinnene og likelønna 1935–1970. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 34(2), 109–127. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2010-02-03>
- Bjørnson, Ø. (1993). *100 år for bedre arbeidsmiljø: 1893–1993: Arbeidstilsynet 100 år*. Tiden Norsk Forlag.
- Bjørnson, Ø. (2003). Kamp og krise. Framveksten av et organisert arbeidsliv i privat og statlig sektor. I J. Heiret, O. Korsnes, K. Venneslan & Ø. Bjørnson (Red.), *Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Fagbokforlaget.
- Bjørnson, Ø. (2007). En annen arbeiderbevegelse. *Arbeiderhistorie*, 99–115.
- Bosch, G. (2004). Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 42(4), 617–636. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2004.00333.x>
- Bull, E. (1953). *Arbeidervern gjennom 60 år*. Tiden Norsk Forlag.
- Bull, E. (1979). *Norges historie: Bind 14. Norge i den rike verden: Tiden etter 1945*. Cappelen.
- Bull, E. (1980) [1975]. Fra bøndernes og husmennenes samfunn til den organiserte kapitalisme. I *Retten til en fortid. Sosialhistoriske artikler*. Universitetsforlaget.
- Bull, E. (1986). «Frihet» og retten til arbeid på 1800-tallet. *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie*, 11(1).
- Carré, F., Ferber, M. A., Golden, L. & Herzenberg, S. A. (Red.) (2000). *Nonstandard Work The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Industrial Relations Research Association Series.
- Cousins, C. (1999). Changing Regulatory Frameworks and Non-Standard Employment: A Comparison of Germany, Spain, Sweden and the UK. I A. Felstead & N. Jewson (Red.), *Global Trends in Flexible Labour*. Macmillan.
- Doogan, K. (2001). Insecurity and Long Term Employment. *Work, Employment & Society*, 15(3), 419–441.
- Evju, S. (1979). Om stillingsvern. I H. Jakhelln & S. Evju, *Arbeidsrettslige emner*. Institutt for offentlig retts skriftserie nr. 5, 1988 (3. opplag).
- Evju, S. (2010). Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv. I Evju, S., *Arbeidsrett: Utvalgte artikler 2001–2010*. Universitetsforlaget.
- Evju, S. (2013). Saklighet og saklighetsprøvelse – En rettsgenetisk studie. *Arbeidsrett*, 10(1), 82–111. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3088-2013-01-02>
- Furre, B. (2000). *Norsk Historie 1914–2000*. Samlaget.
- Gulli, R. (1992). *Moderskapets frigjørelse? Offentlig likestillingspolitikk på 1970-tallet*. Universitetsforlaget.

- Hagemann, G. (2009). Husarbeid og medborgerskap. Sosialdemokratisk husmopolitikk i etterkrigstidens Skandinavia. *Arbeiderhistorie*, 169-187.
- Hansen, P. B. (2018a). *Standardarbeidsforholdets vekst og fall? Fagbevegelsen, arbeidsgivere og myndighetenes holdninger til bemanningsbyråene i verkstedindustrien og fast og midlertidig arbeid i Norge 1947–2000* [Doktorgradsavhandling]. Universitetet i Oslo.
- Hansen, P. B. (2018b). En smak av uorganisert kapitalisme. Arbeidsgivere i verkstedindustrien i møte med utleiefirmaene 1955–1971. I J. Sørvoll, I. Helle & T. R. Korsvik (Red.), *Kollektive bestrebelser. Ei bok til Knut Kjeldstadli på 70-årsdagen*. Novus Forlag.
- Hansen, P. B. & Underthun, A. (2019). The contested politics and regulation of temporary work agencies in Norway. I H. Hvid & E. Falkum (Red.), *Work and Wellbeing in the Nordic Countries. Critical Perspectives on the World's Best Working Lives*. Routledge.
- Halvorsen, T. (1990). *Jern og metall 100 år: 1940–1991*. Tiden Norsk Forlag.
- Harvey, D. (1990). *The Condition of Postmodernity: An Enquiry Into the Origins of Cultural Change*. Blackwell.
- Heiret, J. (2003). Et nasjonalt system i en internasjonal verden 1978–2003. I J. Heiret, O. Korsnes, K. Venneslan & Ø. Bjørnson (Red.), *Arbeidsliv, historie, samfunn. Norske arbeidslivsrelasjoner i historisk, sosiologisk og arbeidsrettslig perspektiv*. Fagbokforlaget.
- Helle, I. (2009). *Utfordrerne. Verkstedklubben og arbeiderne på Aker Verdal 1969–2009*. Manifest Forlag.
- Hobsbawm, E. (1994). *The Age of Extremes: A History of the World 1914–1991*. Pantheon Books.
- Ingelsrud, M. H., Hansen, P. B. & Underthun, A. (2020). *Konsekvenser av atypiske tilknytningsformer for arbeidsforhold og partssamarbeid* (AFI-rapport 2020: 08). Arbeidsforskningsinstituttet AFI.
- Kaldal, I. (1989). *Papirarbeidernes historie. Norsk Papirindustriarbeiderforbund 1913–1989*. Fellesforbundet/Seksjon Papir, Tiden Norsk Forlag.
- Kjeldstadli, K. (1982). Svarteboker og seddelkataloger – «et frygtelig våben mot en helt forsvarløs arbeider». *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie*, 7(2).
- Kjeldstadli, K. (1989). *Jerntid. Fabrikkssystem og arbeidere ved Christiania Spigerverk og Kværner Brug fra om lag 1890 til 1940*. Pax Forlag.
- Kjeldstadli, K. (2000). En organisasjon som passer på dem den passer for. LO og innvandringen. I I. Bjørnhaug, Ø. Bjørnson, T. Halvorsen & H.-J. Ågotnes (Red.), *I rettferdighetens navn. LO 100 år. Historiske blikk på fagbevegelsens meningsbrytninger og veivalg*. Akribe.
- Lipietz, A. (1997). The Post-Fordist World. Labour Relations, International Hierarchy and Global Ecology. *Review of International Political Economy*, 4(1).
- Lorås, J. (2021). Kulturelle barrierer mot moderne lønnsarbeid på Helgeland ca. 1900. *Arbeiderhistorie*, 61-79.
- Lysgaard, S. (1961). *Arbeiderkollektivet. En studie i de underordnedes sosiologi*. Universitetsforlaget.
- Nergaard, K. & Stokke, T. A. (1996). *Midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv. Hvor mange, hvem, hvor og hvorfor?* (Fafo-rapport 198). Forskningsstiftelsen Fafo.
- Nergaard, K. (2018). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport*. Forskningsstiftelsen Fafo.
- Nordby, T. (1993). *Arbeiderpartiet og planstyret 1945–1965*. Universitetsforlaget.
- Norges Høyesterett (2018). Dom i HR-2018-2371-A. Hentet 14. desember 2021 fra <https://www.domstol.no/globalassets/upload/hret/avgjorelser/2018/avgjorelser-desember-2018/hr-2018-2371-a.pdf>
- Olstad, F. (1990). *Jern og metall 100 år: 1891–1940*. Tiden Norsk Forlag.
- Olstad, F. (2009). *LOs historie: Bind 1. Med knyttet neve 1899–1935*. Pax Forlag.
- Olstad, F. (2016). *Den lange oppturen. Norsk historie 1945–2015*. Dreyer.
- Purcell, K. & Purcell, J. (1998). In-sourcing, Outsourcing, and the Growth of Contingent Labour as Evidence of Flexible Employment Strategies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(1), 39–59. <https://doi.org/10.1080/135943298398952>

- Segal, L. M. & Sullivan, D. G. (1997). The Growth of Temporary Services Work. *Journal of Economic Perspectives*, 11(2), 117–136.
- Seierstad, S. (1982). *Hvordan fagbevegelsen formet arbeidslivet. Perspektiver på den historiske utviklinga av arbeidslivet i Norge*. Pax Forlag.
- Seierstad, S. (1986). Arbeid som rettighetsgivende status i et kapitalistisk arbeidsliv. *Tidsskrift for arbeiderbevegelsens historie*, 11(1).
- Sejersted, F. (1993). Kampen om fullmaktslovgivningen 1945–1953 og den konstitusjonelle utvikling. I T. Nordby (Red.), *Arbeiderpartiet og planstyret 1945–1965*. Universitetsforlaget.
- Sejersted, F. (2005). *Sosialdemokratiets tidsalder*. Pax Forlag.
- Skonhoft, A. (1994). Norsk vekst i internasjonalt lys. Etterkrigsperioden 1950–88. *Historisk Tidsskrift*, 73(2).
- Slagstad, R. (2001). *De nasjonale strateger*. Pax Forlag.
- Slottemo, H. G. (2003). *Fabrikkarbeider, far og forsørger. Menn og mannlighet ved koksverket i Mo i Rana 1950–1980*. Nr. 41 i Skriftserie fra Historisk Institutt. Akademisk avhandling, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.
- Strøm, M. & von Simson, C. (2020). *Atypisk arbeid i Norge, 1995–2018. Omfang, arbeidstakervelferd og overgangsrater* (Rapport 2020: 12). Institutt for samfunnsforskning.
- Terjesen, E. A. (2012). Partsforholdet i arbeidslivet. Kompromiss, allianse, samarbeid eller kamp? *Arbeiderhistorie*, 11–37.
- Vosko, L. (2010). *Managing the margins. Gender, Citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford University Press.
- Øhren, A. J. (1977). *Arbeiderne ved Kværner Brug 1869–1885* [Hovedoppgave i historie]. Universitetet i Oslo.
- Ågotnes, H.-J. & Heiret, J. (2019). The shipbuilding industry in Norway and the rise of the Aker Group. *Anuario Centro Estudios Económicos de la Empresa y el Desarrollo*, 11(12), 315–350.
- Åmark, K. (2006). Womens labour market participation in the nordic countries during the twentieth century. I N. F. Christiansen, K. Petersen, N. Edling & P. Haave (Red.), *The nordic model of welfare. A historical Reappraisal*. Museum Tusulanum.