

Sammendrag

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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