

# Kvalitet av midlertidig art

*En kvantitativ studie av midlertidig ansattes subjektive opplevelse av jobbkvalitet.*

Silje Elisabeth Fanghol Kopperud



Masteroppgave i sosiologi

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

Vår 2019



"(En del av) de data som er benyttet her er hentet fra "Levekårsundersøkelse panelfil - Arbeidsmiljø 2006-2013" Data er innsamlet av Statistisk sentralbyrå. Data er tilrettelagt og stilt til disposisjon i anonymisert form av NSD – Norsk senter for forskningsdata AS. Verken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tolkninger som er gjort her."

# Kvalitet av midlertidig art

En fasteffektsanalyse av midlertidig ansattes subjektive opplevelse av jobbkvalitet på norske arbeidsplasser.

©Silje Elisabeth Fanghol Kopperud

2019

Kvalitet av midlertidig art. En kvantitativ studie av midlertidig ansattes subjektive opplevelse av jobbkvalitet.

Silje Elisabeth Fanghol Kopperud

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

# Sammendrag

I Norge er fast ansettelse hovedregelen og er forankret i Arbeidsmiljøloven og Tjenestemannsloven. Samtidig blir rammen for midlertidig ansettelser utvidet. Arbeidsmiljøloven ble liberalisert i 2015 og det er nå mulig for arbeidsgiver å ansette midlertidig inntil 12 måneder uten særskilt grunnlag. Dette kan ses på som starten av en ny periode der Norge forflytter seg fra hovedregelen om fast heltidsarbeid og standardisering av arbeidsforholdet. Videre er globalisering og økt internasjonal konkurranse aspekter arbeidsgiver må ta hensyn til og rette seg inn etter. For at bedrifter og organisasjoner skal overleve i dagens verden må de være fleksible og kunne tilpasse seg omgivelsene på kort varsel. Midlertidig ansettelser gjør dette lettere for arbeidsgiverne, men hvilken betydning har dette for arbeidstakeren?

Tema for denne masteroppgaven er midlertidig ansettelse og jobbkvalitet. Midlertidig og fast ansettelse kan forstås som to motsetninger og bidrar til en todeling i arbeidsmarkedet. Det er de som er «innenfor» og det som er «utenfor». Fast ansettelse assosieres oftere med gode vilkår og sikkerhet enn midlertidig ansettelse. Sistnevnte kjennetegnes gjerne ved usikkerhet, uforutsigbarhet og ufrivillighet. Kan dårligere vilkår og forhold ses i sammenheng med ansettelsens varighetsbegrensning? I denne oppgaven har jeg undersøkt hvorvidt bestemmelser angående ansettelsens varighet har innvirkning for jobbkvaliteten på arbeidsplassen. Jobbkvalitet kan forstås på mange måter og er i seg selv et vagt og bredt begrep. For økt forståelse av begrepet blir jobbkvalitet forankret i et teoretisk rammeverk. Operasjonaliseringen av avhengige variabler bygger på Greens (2006) fem indikatorer for jobbkvalitet – ferdigheter (tilegne seg og bruke), autonomi, sikkerhet (forutsigbarhet), innsats og lønn (rettferdig).

Atkinson (1984) og tesen om det segmenterte arbeidsmarkedet deler inn i to – en kjerne med fast ansatte og en periferi med midlertidig ansatte, som også kan betegnes som arbeidslivets A- og B-lag. Risikosamfunnet og prekariatet varsler om en fremtid med et usikkert og ekskluderende arbeidsliv – der noen få tilhører kjernen av bedriften og er fast ansatt, mens majoriteten forblir i periferien eller sekundærarbeidsmarkedet med tilhørende dårlige vilkår og usikkerhet. Humankapitalteorien forklarer hvorfor arbeidsgiver investerer mer i noen arbeidstakere, og ikke inkluderer alle i varmen.

Levekårsundersøkelsen brukes som datamateriale i denne oppgaven. Dataene er innhentet gjennom spørreundersøkelser over telefon, så svarene bygger på en subjektiv forståelse. På denne måten er det mulig å undersøke arbeidstakers subjektive opplevelse av jobbkvalitet. Tema for Levekårsundersøkelsen er arbeidsmiljø, og er satt sammen av tre år – 2006, 2009 og 2013 – og utgjør en panelfil. Metoden som benyttes er individ-fast effekter, som gjør det mulig for meg å sammenligne individer med seg selv der individene har gått fra midlertidig ansettelse til fast ansettelse. Indikatorene for jobbkvalitet blir operasjonalisert, og fanges opp av 10 avhengige variabler. Ut ifra disse forhold utledes en problemstilling som lyder som følger: I hvilken grad har jobbkvalitet sammenheng med midlertidig ansettelse?

Hovedfunn i oppgaven er at det er signifikant dårligere å være midlertidig ansatt når det kommer til autonomi, sikkerhet og lønn. Kvinner opplever autonomi i sitt arbeid, i motsetning til menn der det ikke foreligger en signifikant sammenheng. Ferdigheter har ingen signifikante effekter i den bivarierte fasteffektsanalysen. Når jeg inkluderer psykososiale arbeidsmiljøfaktorer har ferdigheter utslag i noen tilfeller, men tolkes dithen at det av liten betydning. Samtidig er det en signifikant positiv effekt av midlertidighet og innsats – fast ansatte må i større grad arbeide i høyt tempo og arbeide utenom vanlig arbeidstid enn midlertidig ansatte. Helhetlig sett kan dette tyde på at det midlertidig ansettelse har en sammenheng med dårligere opplevd jobbkvalitet.





# Forord

Dette har vært en krevende prosess som ikke hadde vært mulig uten flere støttespillere underveis. Den første jeg vil takke er Torbjørn Skardhamar. Han har vært en sympatisk veileder som har kommet med konstruktive innspill ved alle deler av oppgaven. Jeg vil også takke Trude Lappegård som har vært et lyspunkt i en ellers tung masterhverdag. Gjennom oppløftende seminarer og samtaler i gangene har ikke enden av ferden virket fullt så uoppgåelig.

Jeg vil også takke venner og familie som har vært veldig gode å ha under prosessen. Uten dere hadde ferden vært langt tyngre! En spesiell takk til Vendela som har bidratt med korrekturlesing, så vel som latter underveis. Jeg vil også takke Kristine og Marina som har hatt en urokkelig tro på at jeg kom til å lande til slutt. Takk!

Alle feil og mangler ved oppgaven er kun mine egne.



# Innholdsfortegnelse

1	Introduksjon .....	1
1.1	Bakgrunn .....	2
1.1.1	Standardarbeidsforholdet (SER) .....	3
1.1.2	Det nye arbeidslivet.....	4
1.1.3	Midlertidig ansettelse.....	5
1.1.4	Norsk kontekst.....	8
1.2	Gangen i oppgaven .....	9
2	Regulering av ansatte .....	11
2.1	Historisk utvikling .....	11
2.2	Arbeidsmiljøloven .....	13
2.3	Tjenestemannsloven .....	13
2.4	Prøvetid.....	15
2.5	Oppsummering og generelle betraktninger .....	15
3	Teori .....	17
3.1	Risikosamfunnet og fleksibiliseringen av samfunnet.....	17
3.2	Den fleksible bedrift og tesen om det segmenterte arbeidsmarkedet .....	18
3.2.1	Kritikk av teoriene.....	21
3.3	Prekariatet.....	22
3.4	Humankapital.....	23
3.5	Jobbkvalitet: Hva gjør en god jobb god?.....	24
4	Tidligere forskning .....	28
4.1	Midlertidig arbeid i Norge .....	28
4.1.1	En homogen gruppe?.....	29
4.2	Hvorfor midlertidig ansettelse?.....	31
4.2.1	Arbeidstakerperspektiv.....	31

4.2.2	Arbeidsgiverperspektiv .....	32
4.3	Midlertidig ansettelse i en internasjonal kontekst .....	33
4.4	Ensidig forskning? .....	35
4.5	Hypoteser basert på teori og tidligere forskning .....	36
5	Data og metode .....	38
5.1	Presentasjon av datamaterialet .....	38
5.1.1	Paneldata .....	39
5.1.2	Spørreundersøkelse (survey) .....	40
5.1.3	Utvalg .....	41
5.1.4	Missing verdier .....	41
5.1.5	Begrensninger ved datamaterialet .....	42
5.2	Operasjonalisering av variablene .....	43
5.2.1	Uavhengig variabel .....	43
5.2.2	Avhengige variabler .....	44
5.2.3	Kontrollvariabler .....	49
5.3	Metode .....	54
5.3.1	Minste kvadratsummetode (MKM) .....	54
5.3.2	Fasteffekter (FE) .....	55
5.4	Deskriptiv statistikk .....	57
6	Resultater .....	65
6.1	Analyseopplegg .....	65
6.2	Sammenheng mellom midlertidig ansettelse og jobb kvalitet .....	66
6.3	Betydningen av psykososialt arbeidsmiljø .....	71
6.4	Fasteffektsanalyser med kjønn .....	75
6.5	Oppsummering av resultater .....	77
7	Diskusjon .....	78
7.1	Individuelle konsekvenser .....	78

7.2	Et spørsmål om kvalitet eller kvantitet .....	85
7.3	Avsluttende oppsummering .....	86
7.4	Begrensninger .....	87
	Litteraturliste .....	91
	Vedlegg .....	98

### Liste over figurer og tabeller

Figur 1 Midlertidig ansatte i Norge etter kjønn. Prosent av ansatte i alt, i aldergruppen 15-74 år

Figur 2 Prosentvis andel av midlertidig ansettelse av alle ansettelse i OECD-land, fra 2017

Figur 3 Analysefigur av antatt sammenheng mellom bakgrunns- og yrkesvariabler, psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, arbeidstilknytning og individuelle konsekvenser

Figur 4 Fordeling av midlertidig ansatte etter år

Figur 5 Fordeling av årslønn for fast ansatte

Figur 6 Fordeling av årslønn for midlertidig ansatte

Figur 7 Fordeling av fagfelt mellom kjønn

Figur 8 Fordeling av næring mellom fast og midlertidig ansatte

Tabell 3.1 Kjennetegn ved bedriftens kjerne og periferi

Tabell 5.1 Fordeling av fast og midlertidig ansatte

Tabell 5.2 Undergrupper av midlertidig ansatte

Tabell 5.3 Deskriptiv statistikk. Avhengige og uavhengige variabler fordelt mellom fast og midlertidig ansatte

Tabell 6.1 Bivariat fasteffektsanalyse

Tabell 6.2 Fasteffektsanalyse med bakgrunns- og yrkesvariabler

Tabell 6.3 Fasteffektsanalyse inkludert kontrollert for psykososiale arbeidsmiljøfaktorer

Tabell 6.4 Bivariat fasteffektsanalyse av kvinnelige midlertidig ansatte og jobb kvalitet

Tabell 6.5 Bivariat fasteffektsanalyse av mannlige midlertidig ansatte og jobb kvalitet



# 1 Introduksjon

Midlertidig ansettelse går inn i flere sentrale debatter i Norge og det er et spørsmål om ulikhet, likestilling, sosioøkonomiske forskjeller, helse og trivsel på arbeidsplassene. Denne gruppen er i bunnsjiktet av norsk arbeidsliv og da er det interessant å undersøke hvilke konsekvenser som følger av dette. Midlertidig ansatte i Norge er liten sammenlignet med andre land i Europa og har siden 1996 gått ned. Fra 2009 har andelen ligget på et stabilt nivå rundt 8 prosent og per første kvartal av 2019 er 7.4 prosent i midlertidige stillinger. 7.4 prosent utgjør 186 000 mennesker.<sup>1</sup> Satt i en internasjonal kontekst var prosentandelen i Sverige på 16.9 og i Danmark 12.9 i 2017. Dersom man ser på prosentene som presenteres her kan en undre seg om midlertidighet og en fleksibilisering av arbeidslivet er et reelt problem i Norge. Svaret på dette er ja da mennesker er ikke procenter eller tall. Hvor vi arbeider og hva vi arbeider med er betydningsfulle aspekter ved våre liv, uavhengig av arbeidets varighet. Det er en utfordring i norsk arbeidsliv og et egalitært land som Norge kan ikke akseptere forskjeller. Andelen

Midlertidig ansatte utgjør en liten andel av arbeidslivet i Norge, men det fører til en todeling av arbeidsmarkedet. På den ene siden av arbeidslivet finner man de med fast ansettelse som medbringer flere attraktive kvaliteter som sikkerhet og gode arbeids- og lønnsvilkår. Fast ansettelse er fortsatt hovedregelen og utgjør derfor den største andelen av arbeidsmarkedet. Den andre siden med midlertidig ansettelse assosieres gjerne med usikkerhet og dårligere arbeids- og lønnsvilkår. Dette er unntaket fra regelen, men man ser at atypiske tilsetninger øker i omfang. I 2015 ble Arbeidsmiljøloven liberalisert der det ble mulig å ansette midlertidig i en periode på inntil 12 måneder uten særskilte grunner (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 167). Teoretikere, forskere og media slår alarm – atypiske arbeidsforhold blir spådd som morgendagens normaltilstand. En kan undre seg hvorfor dette er tilfellet samtidig som at andelen midlertidig ansettelse går ned. Media bestemmer i stor grad hva befolkningen retter sin oppmerksomhet mot og hva de ønsker å kjempe for eller imot. Andelen midlertidig ansatte har gått ned i Norge, men blir likevel sett på som den store stygge ulven. Dette kan skyldes «availability bias» der de sakene som oftest nevnes i mediene oppfattes også som hyppighet. Kahneman (2011, s. 138) drar frem et eksempel vedrørende dette. Hjerteinfarkt forårsaker dobbelt så mange dødsfall som ulykker – likevel oppga 80 prosent i en spørreundersøkelse at

---

<sup>1</sup> Tall hentet fra <https://www.ssb.no/statbank/table/05611/tableViewLayout1/>

flere døde av ulykker enn hjerteinfarkt. Dette kommer at av mediene dekker ulykker, men veldig sjeldent hjerteinfarkt og dette former vår oppfattelse av virkeligheten. Er dette tilfellet ved midlertidig ansettelse?

Hensikten med denne masteroppgaven er å undersøke midlertidig ansettelse og hvorvidt dette har en sammenheng med jobbkvalitet. Midlertidig ansatte blir studert som en homogen gruppe og satt opp mot fast ansatte for å avdekke eventuelle forskjeller. Varigheten av arbeidsforholdet antas å være et aspekt som har innvirkning på hvordan man opplever arbeidshverdagen. Dette antas å bero på subjektive oppfatninger og ulike arbeidstakere vil ha forskjellige opplevelser av samme arbeidsforhold. Derfor kan det tenkes at det er en distinksjon mellom de med fast og midlertidig arbeid – opplever de jobbkvaliteten på forskjellige måter?

I denne masteroppgaven ønsker jeg å undersøke de individuelle konsekvensene av å en løsere tilknytning til arbeidslivet. Nærmere presisering av begreper og teori kommer i senere kapittel. For å muliggjøre denne studien blir Levekårsundersøkelsen som paneldata med årene 2006, 2009 og 2013 analysert med individ-fasteffekter. Levekårsundersøkelsen er en spørreundersøkelse, så det er arbeidstakerens subjektive opplevelse av jobbkvalitet som blir analysert i denne oppgaven. Ut ifra disse forhold utledes en problemstilling som lyder som følger: Til hvilken grad har jobbkvalitet sammenheng med midlertidig ansettelse? Med denne problemstillingen legges det til grunn en antakelse om at det faktisk er en sammenheng, men ikke i hvor stor grad.

## **1.1 Bakgrunn**

Formålet med dette delkapittelet er å sette midlertidig ansettelse i en større kontekst. I første omgang vil standardarbeidsforholdet presenteres i korte trekk. Dette kan forstås som en motsetning til atypiske arbeidsforhold. Deretter gjør jeg rede for Sennetts (2001) fleksible arbeidsliv – en innføring i dagens arbeidsliv. En lengre redegjørelse av midlertidig ansettelse gjøres så rede for. Etter dette følger en norsk kontekst der jeg gir en kort beskrivelse av den norske modellen innebærer. Deretter følger en kort beskrivelse av forholdene rundt midlertidig ansettelse i Sverige og Danmark som en ytterligere kontekstualisering. Til slutt blir gangen i oppgaven presentert.



### 1.1.1 Standardarbeidsforholdet (SER)

Standardarbeidsforholdet kan forstås som normalen i samfunnet. Faste heltidsstillinger faller inn under denne betegnelsen, mens midlertidig ansettelse forstås som et unntak fra normalen. For å få forståelse om midlertidig ansettelse som et unntak fra regelen er det hensiktsmessig å se nærmere på hva hovedregelen innebærer og den historiske bakgrunnen. Fast ansettelse bygger på det såkalte «standardarbeidsforholdet» eller SER (standard employment relation). Dette kan defineres som «fast ansettelse i fulltidsstilling hos én arbeidsgiver, hvor arbeidstakeren jobber på en arbeidsplass eid av arbeidsgiver og under sistnevntes ledelse» (Bergene, Egeland, Hansen & Wathne, 2015, s. 8). Ønsket om fast heltidsstilling kom i kjølevannet av andre verdenskrig. Sikkerhet og forutsigbarhet for arbeidstaker var nå i fokus. Dette ledet også til stabilitet for arbeidsgiver, som nå kunne forholde seg til en fastere antall i arbeidsstokken (Bergene m.fl., 2015). Dagens sosial- og arbeidsmarkedspolitikken bygger mye på standardarbeidsforholdet, som fungerer som en normativ fortelling om hvordan arbeidsforholdet burde være (Vosko, 2008, s. 132).

Familien som institusjon har også endret seg betraktelig – datidens kjernefamilie er ikke lenger nødvendigvis standarden. Da det var mannens rolle å være eneforsørger, var kvinnen hjemme med barna og var ansvarlig for det sosiale (Vosko, 2008, s. 132). I 1975 var 76 prosent av menn i aldersgruppen 15-74 år sysselsatt, sammenlignet med 69,6 prosent i 2019. Andelen kvinner i samme i aldersgruppe har derimot økt fra 46 prosent til 64,7 prosent (Bufdir, 2019; SSB, 2019). Dette er en tydelig utvikling som underbygger en argumentasjon om kvinnens rolle som forsørger og som likeverdig arbeidstaker. Ut ifra disse forhold er ikke kvinnen avhengig av mannen som forsørger. Det er likevel ønskelig med sikkerhet og forutsigbarhet i arbeidslivet, men av andre grunner – mannen står ikke som eneforsørger for flere enn seg selv. Derfor vil midlertidig ansettelse ikke ha katastrofale følger for en hel familie dersom mannen ikke får forlenget kontrakten sin.

Standardarbeidsforholdet utfordres av atypiske arbeidsforhold og settes under et tydelig press. Betyr dette at man ikke har behov for sikkerhet og forutsigbarhet i arbeidsforhold? Antakeligvis ikke. Norge sammenlignet med andre land skiller seg ut, og kan vise til en helt annen utvikling. I 1996 var det om lag 14 prosent midlertidig ansatte, mens i 2018 var andelen rundt 8 prosent. Dette tyder på at standardarbeidsforholdet fortsatt står sterkt. Medbestemmelsesbarometeret fra 2019 fremmer at man kan skille den kvantitative utviklingen fra den kvalitative (Falkum, Hansen, Ingelsrud, Wathne, Nordrik & Drange,

2019). Den kvantitative utviklingen viser til en nedgang i bruken av midlertidig ansettelse, men sier ingenting om kvaliteten av de midlertidige stillingene.

### 1.1.2 Det nye arbeidslivet

Det nye arbeidslivet kan oppsummeres med tre stikkord; fleksibilitet, individualisering og kvalitet. Dette står i en klar motsetning til industrialisert produksjonsmåte som baserte seg på standardisering av arbeidsoppgaver, kollektivism og klassesdannelse, og kvantitet i betydning ansiennitet og regulert arbeidstid (Sørhaug i Sennett, 2001, s. 6). Kunnskap er vår fremste valuta og verdiskapning er en moderne betegnelse for produksjon. Det positive med dette er at alle kan delta i verdiskapning, fordi alle kan noe! Samtidig som at alle kan være med er individualiseringen av arbeidet ytrebestemt – det er kunden og eksogene aktører som har definisjonsmakt over din verdiskapning (Sørhaug i Sennett, 2001).

Fleksibilitet endrer selve oppfattelsen av arbeid, skal man tro Richard Sennett (2001). I sin bok om det fleksible mennesket er han hard i kritikken mot fleksibilitet, som han mener er en maskering av undertrykkelsen den moderne kapitalismen fører med seg. Flexibilitet er med andre ord en form for «falsk frihet» som tar klar avstand fra rigide byråkratier og romantiserer usikkerhet. Det hevdes at valgfriheten blir større og individer får mer kontroll over sine egne liv. Istedenfor å bygge en karriere hos en arbeidsgiver, vil arbeidstaker bytte jobb oftere. Dette fører til en rekke konsekvenser for individet. Sennett (2001) hevder at fleksibilitetens største konsekvens er innvirkningen på menneskelig karakter. Forvitring av karakter er en utfordring i det moderne samfunnet siden det påvirker flere aspekter ved ens liv. Karakter defineres som «(...) den etiske verdien vi tilskriver våre egne ønsker og være relasjoner hos andre» (Sennett, 2001, s. 16). Den viser også til menneskets viljestyrke og vår evne til å gjennomføre handlinger som ikke gir avkastning før i fremtiden. Angst er en helt naturlig konsekvens og er et resultat av at man ikke lenger vet hvilken jobb man burde ta eller hva som vil gi mest avkastning i fremtiden (Sennett, 2001).

Det er heller ikke uvanlig innenfor arbeidslivssosiologien å trekke linjer mellom yrke og identitet. Hva man arbeider med er hva man *er*. Utbredelsen av midlertidige stillinger og arbeidsforhold som går imot tanken om faste heltidsstillinger utfordrer denne forestillingen. Dersom midlertidighet blir mer utbredt og vanlig, vil arbeidstakere gå gjennom en eksistensiell krise som bunner i deres mangel på identitet. Utdanning kan fungere som en substitutt, men betyr det kun er de med utdanning som har en identitet? Som jeg kommer

tilbake til i oppgaven er midlertidighet mer utbredt i andre land enn Norge. I en teori om risikosamfunnet dras Brasil inn som eksempel på et land der strøjobber og atypiske arbeidsforhold er mer utbredt (Beck, 2000). Betyr dette at brasilianere ikke har identitet? Yrke og utdanning som identitetsskapende kan kritiseres for å være en vestlig idé. Tanken om at identitet formes av hva man gjør i fritiden blir også løftet frem som en bedre forklaring. Identitet er et sammensatt aspekt ved individet, som ikke kan knyttes opp til en enkel dimensjon. Det kan argumenteres for at yrke var definerende før, men ikke er det nå – det foreligger andre aspekter ved ens liv som har større definisjonsmakt, som fritidssysler (Offe, 1985).

### **1.1.3 Midlertidig ansettelse**

Som nevnt innledningsvis blir midlertidig ansettelse betegnet på ulikt vis. Kalleberg definerer prekært arbeid som et usikkert og uforutsigbart arbeidsforhold (2009, s. 2). Statistisk sentralbyrå legger til grunn en generell definisjon av midlertidighet, med utgangspunkt i individet hvor «midlertidig ansatte er personer med et ansettelsesforhold som er begrenset i tid, f.eks. et vikariat med fastsatt sluttdato, et engasjement som opphører når arbeidet eller prosjektet er utført, eller sesongbetont arbeid (...)» (Bø & Håland, 2002, s. 24). En midlertidig ansettelse innebærer altså en tidsbegrensning av arbeidsforholdet, i motsetning til fast ansettelse som innebærer et permanent arbeidsforhold. Dette forholdet opphører (i all hovedsak) på arbeidstakeres premisser, gjennom oppsigelse. Etersom stillingsvernet står sterkt i Norge, er det utfordrende for arbeidsgiver å avskjedige arbeidstaker utenom særskilte tilfeller eller ved nedbemanning. Som midlertidig ansatt opphører arbeidsforholdet når den avtalefestede perioden utløper, med mindre kontrakten forlenges eller arbeidstaker blir tilbudt fast ansettelse. Nærmere bestemmelser angående arbeidsforhold og –forpliktelser fremkommer i kapittel 2 om lovverket.

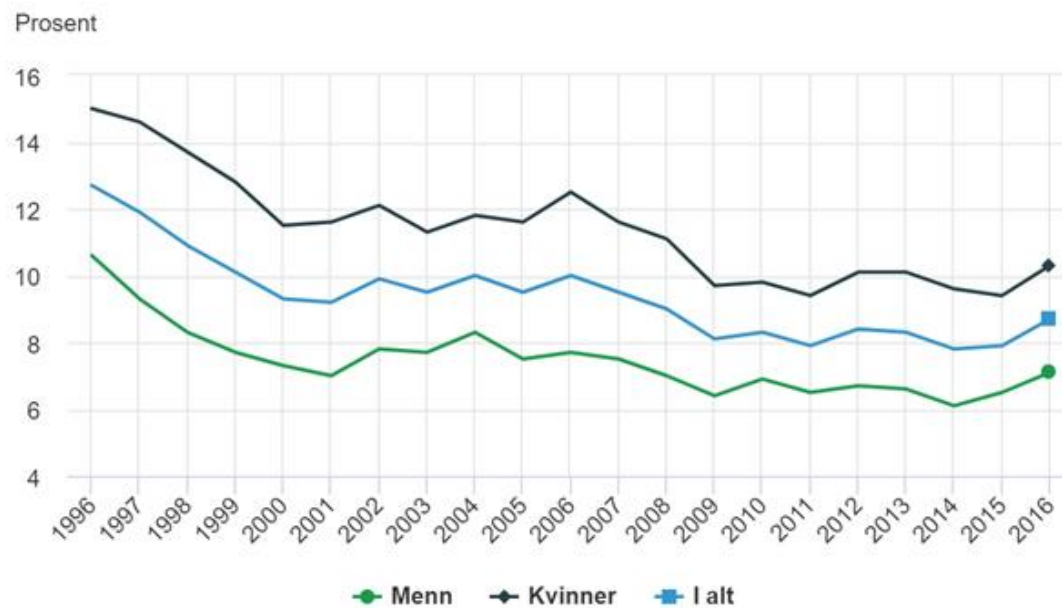
Midlertidig ansettelse er mye diskutert og debattert. På den ene siden blir en økning av midlertidig ansettelse hevdet å føre til en dystopisk fremtid, hvor et fåtall kan høste frukten av fast ansettelse. Den resterende delen av befolkningen lever i frykt for arbeidsledighet og uforutsigbarhet. Innenfor litteraturen finner man blant annet Guy Standing (2014) med teorien om den fremtidige klassen prekariatet. John Atkinson utgir i 1984 en fremstilling av den fleksible bedrift, der det er en klar todeling. Han er også kjent for begrepet om numerisk fleksibilitet som handler om et samsvar mellom tilbud og etterspørsel – hvor førstnevnte

referer til hva bedriften kan tilby på grunnlag av antall ansatte og sistnevnte referer til hva markedet ønsker eller trenger. Konsekvensen av dette er at arbeidsgivere slipper å betale overtidsgodtgjørelser når arbeidsstokken er for liten eller å betale lønn til flere arbeidstakere enn man trenger.

Videre er Ulrich Beck (2000) og hans konsept om risikosamfunnet sentralt og mye henvist til. En annen viktig teoretiker er Richard Sennett (2001) og hans fremstilling av det fleksible mennesket. Av norske bidrag finner man blant annet Linn Eldring og Elin Ørjasæters (2018) bok om løsarbeidersamfunnet, som bygger på tankene til Standing og løfter fram problematikken i en norsk kontekst, med særlig fokus på liberaliseringen av arbeidsmiljøloven i 2015. Felles for disse bidragene er at de er særdeles skeptiske til alle arbeidsforhold som ikke innebærer forutsigbarhet og sikkerhet. Konsekvensene av å være midlertidig ansatt er både politiske, sosiale og ikke minst økonomiske. Det er et arbeidsforhold som skaper usikkerhet for arbeidstakerne, men det endrer også oppfattelsen av det å være ansatt og hva en arbeidsplass er og kan bidra med.

På den andre siden finnes det færre bidrag innenfor academia som taler positivt om atypiske arbeidsforhold. Dermed må en ty til media og politikken for å finne gode argumenter. Et sentralt argument for en økning av midlertidig ansettelse er at det fungerer som et springbrett inn i faste stillinger. I noen tilfeller er det bedre å være midlertidig ansatt enn arbeidsledig (Engebretsen, Salvanes & Vassengen, 2012). Særlig for de med svak tilknytning til arbeidslivet skal det fungere som en inngangsbillett til arbeidsmarkedet. Arbeidsgivere har i dag mulighet til å tilby midlertidige kontrakter opp til 12 måneder. Dette er ment som et insentiv for å ansette flere, uten høy risiko for arbeidsgiver. Dette kan føre til flere fast ansatte, men det kan også føre til økte inntekstulikheter og dannelsen av en svakerestilt klasse (Øverbye, 2017).

Figur 1: Midlertidig ansatte i Norge etter kjønn. Prosent av ansatte i alt, i aldergruppen 15-74 år<sup>2</sup>.



Andelen midlertidig ansatte har i Norge hatt en nedadgående utvikling. Dette kan skyldes at den norske modellen og påfølgende bestemmelser skiller seg fra regler og normer i det internasjonale arbeidslivet (Børve, 2010). Fra 1996 til 2016 har andelen sunket fra rundt tretten til ni prosent (se Figur 1). Sammenlignet med andre land følger Norge en motsatt utvikling. I Figur 2 er det illustrert andelen midlertidig ansatte i utvalgte OECD-land i 2017. I Norge var 8.4 prosent av alle sysselsatte midlertidig ansatt, mens i Sverige var 16.9 prosent midlertidig ansatte. Danmark hadde en andel på 12.9 prosent (OECD, 2018).

Midlertidig ansatte er en heterogen gruppe som består av flere underkategorier, blant annet arbeidsmarkedstiltak, sesongarbeid og vikarer. Nærmere beskrivelse av dette kommer i delkapittel 5.2 om operasjonalisering.

<sup>2</sup> Kilde: Arbeidskraftundersøkelsene, Statistisk sentralbyrå. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/over-200-000-midlertidig-ansatte>

### 1.1.4 Norsk kontekst

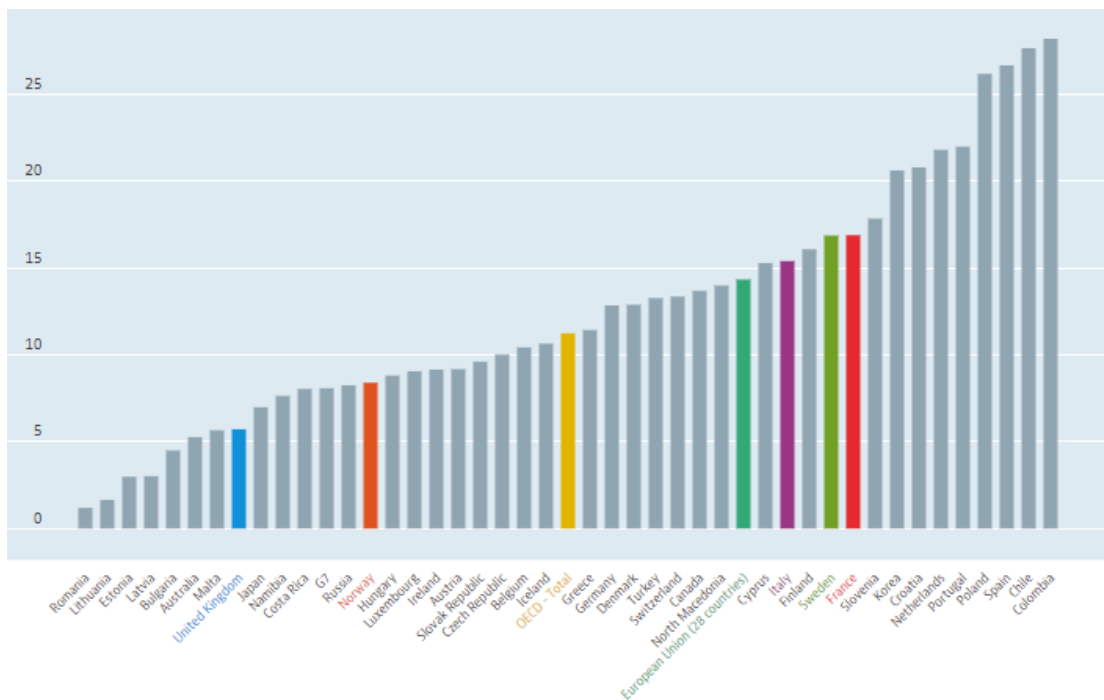
FNs årlige rapport baserer seg på utdanning, forventet levealder og bruttonasjonal per innbygger (Helliwell, Layard & Sachs, 2018). Norge skårer høyt på samtlige områder og blir vurdert som et av verdens beste land å bo i (Bungum, Forseth & Kvande, 2015). Videre har den norske befolkning høy grad av tillit både til myndighetene og hverandre. Likestillingen er godt etablert, med en stor andel kvinner i betalt arbeid. Velferdsstaten er sterk og innehar mange goder, muliggjort gjennom et høyt skattenivå. Den sammensatte lønnsstrukturen minsker spriket mellom fattig og rik (Bungum, m.fl., 2015). Derfor kan Norge beskrives som et egalitært samfunn. Arbeidslivet er nøye regulert gjennom et trepartssamarbeid, bestående av arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, samt staten. Ettersom velferdsstaten finansieres av skatter fra sysselsatte arbeidstakere, er det et klart politisk mål om å holde arbeidsledigheten så lav som mulig. Stillingsvernet er sterkt, særlig for fast ansatte. Oppsigelser er vanskelig og arbeidsstopp er gjerne på arbeidstakers premisser. Rettigheter og plikter for arbeidstaker og arbeidsgiver er lovfestet i Arbeidsmiljøloven og Tjenestemannsloven. Disse diskuteres nærmere i kapittel 2.1.1 og 2.1.2.

Dette oppsummert blir gjerne referert til som den nordiske, og noen ganger den norske, modellen. Norge har mange fellestrekk med Sverige og Danmark gjennom landenes sammenfallende verdier og målsettinger. Derfor er det i mange tilfeller riktig å tale om en nordisk kontekst. Reguleringen av arbeidslivet er, på den andre siden, annerledes på noen områder i de tre landene. Derfor vil det være korrekt å snakke om en norsk kontekst i denne oppgaven.

Både Norge og Sverige fører en sterk arbeidsmarkedspolitikk, med klare målsettinger om høy sysselsettingsgrad og gode arbeidsvilkår (Gallie, 2007). Derimot har landene valgt forskjellige retninger når det kommer til regulering av arbeidsmiljø og stillingsvern. I Sverige ble lovverket rundt ansettelser liberalisert på 90-tallet. I Sverige finnes det ingen øvre grense for hvor mange midlertidig ansatte en arbeidsgiver kan ha og fra 2007 var det heller ikke nødvendig med begrunnelse for hvorfor man ansatt midlertidig fremfor fast (Svalund & Berglund, 2018). Dette har gjort omfanget av midlertidig ansatte nokså stort. I aldergruppen 24 til 54 år var det 17 prosent som var midlertidig ansatt i 2014, sammenlignet med 8 prosent i Norge i 2014 (Arbeidskraftundersøkelsene, Statistisk sentralbyrå, 2017).

I Danmark har de implementert en modell der sikkerhet kombineres med fleksibilitet. Den såkalte flexicurity-modellen får mye av æren for å at arbeidsledigheten holdes på et lavt og stabilt nivå. For arbeidsgiverne er reguleringene for ansettelse og oppsigelse fleksibelt, slik at de lettere kan tilpasse seg etterspørselen i markedet. Arbeidstakerne på sin side er gitt økonomisk sikkerhet, som kan rettfærdiggjøre det svake stillingsvernet. Dette fører med en sikkerhet for arbeidstakere selv når de er arbeidsledige (Andersen & Svarer, 2007).

Figur 2: Prosentvis andel av midlertidig ansettelse av alle ansettelser i OECD-land, fra 2017<sup>3</sup>



## 1.2 Gangen i oppgaven

Fra og med dette kapittelet vil gangen i oppgaven være som følger. I kapittel to vil oppgavens kontekst presiseres, med en gjennomgang av relevant regelverk og den norske konteksten. I kapittel 3 vil teorien bli presentert. Innledningsvis redegjør jeg for risikosamfunnet og fleksibliseringen av samfunnet, for å så presentere modellen om den fleksible bedrift sammen men tesen om den segmenterte stat, inklusiv kritikk av disse. Deretter følger det teoretiske rammeverket som fanger opp fenomenet jobbkvalitet. Kapittel 4 består av tidligere forskning. Her presenteres relevant forskning på feltet, både kvantitativ og kvalitativ. Forskning fra Norge vil legges størst vekt på, da bestemmelser om midlertidig arbeid i Norge skiller seg fra

<sup>3</sup> Kilde: OECD, 2018. Hentet fra: <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>

andre land som belyses ytterligere her. På slutten av dette kapitlet blir noen hypoteser utledet på grunnlag av teori og tidligere forskning. I kapittel 5 gjør jeg rede for hvilket datamateriale som foreligger, samt hvilken metode jeg benytter. Den deskriptive statistikken vil også presenteres her. Resultatene presenteres og gjennomgås i kapittel 6. Oppsummerende diskusjon og konklusjon forekommer i kapittel 7.



## 2 Regulering av ansatte

Arbeidstakers rettigheter og plikter er forankret i Arbeidsmiljøloven og Tjenestemannsloven. Førstnevnte er gjeldende i privat og kommunal sektor og sistnevnte er gjeldende for statlig ansatte. Bestemmelsene om midlertidig ansettelse for privat næringsliv, kommunal og fylkeskommunal sektor reguleres av Arbeidsmiljøloven § 14-9. For statlig sektor finner man bestemmelsene i Tjenestemannsloven § 3. Begge lovene konstaterer fast ansettelse som hovedregelen, mens midlertidig ansettelse blir presentert som et unntak. Tjenestemannsloven åpner i større grad opp for å tilby midlertidige kontrakter, samtidig som at stillingsvernet for fast ansatte i staten står sterkere. Arbeidsmiljøloven er mer restriktiv for bruken av midlertidig ansettelser.

I dette kapittelet vil disse redegjøres for med den hensikt å gi et innblikk i når en arbeidsgiver har mulighet til å tilby midlertidig ansettelse. For å sette lovene i en ytterligere kontekst beskrives den historiske utviklingen fra den første alminnelige arbeidervernerloven av 1936 frem til Arbeidsmiljøloven av 2015. Lovendringen av Arbeidsmiljøloven som tok sted i 2015 vil kommenteres da denne i stor grad åpnet adgangen til å ansette midlertidig. Det er interessant å se hvilke konsekvenser som er en følge av liberaliseringen. Deretter vil prøvetid redegjøres for ettersom midlertidig ansettelser beskyldes for å være en maskert form for dette. Hvorfor benyttes midlertidig ansettelse istedenfor prøvetid nevnes også i korthet.

### 2.1 Historisk utvikling

Midlertidig ansettelser har vært et arbeidsrettslig tema siden arbeidervernerloven av 1936 trådte i kraft. Det var først da regulering av stillingsvern ble nedfelt i lov. Før dette var den arbeidsrettslige reguleringen i privat sektor oppsplittet og de alminnelige arbeidsforholdene mangelfull (Evju, 2011). I en forlengelse av arbeidervernerloven av 1936 ble en oppdatert versjon av loven utgitt i 1956. Denne inkluderte en rekke nye bestemmelser, blant annet nye regler for oppsigelse av sykemeldte arbeidstakere. Spesifikke reguleringer rundt bruken av midlertidig ansettelser ble verken inkludert i loven av 1936 eller i 1956. På 70-tallet var Norge i endring, med en rask samfunnsmessig og teknologisk utvikling. Som en følge av denne utviklingen oppstod det et pressende behov for ytterligere arbeidskraft. Dette resulterte til svært lav grad av arbeidsledighet i Norge. Samtidig var det ingen regulering i bruken av

midlertidig ansettelse som var ugunstig for arbeidstakernes stillingsvern. Arbeidsmiljøloven av 1977 medførte de første reguleringene og begrensningene for bruk av midlertidig ansatte. I de tilfeller arbeidets karakter var midlertidig, i praksisarbeid og ved vikariat var det nå tillatt med midlertidig ansettelse (Molskred, 2016; Arbeids- og sosialdepartementet, 2018).

Landorganisasjonen i Norge (LO) initierte til en fornyelse av Arbeidsmiljøloven av 1977. I 1999 markerte LO sitt 100 års jubileum, og med dette startet diskusjonen rundt fornyelsen av loven. Et utvalgt ble dannet som skulle utarbeide en ny arbeidsmiljølov. I forbindelse med lovendringen la Bondevik II-regjeringen frem et forslag om midlertidig ansettelse på generelt grunnlag. Dette forslaget fikk ikke gjennomslag, antakeligvis på grunn av regjeringsskifte der Stoltenberg-regjeringen tiltrådte høsten 2005. Arbeidsmiljøloven av 2005 innebar derfor ingen reelle endringer for bruken av midlertidig ansettelse (Molskred, 2016). I perioden 2000 til 2013 var det lite endring rundt reguleringen av midlertidig ansatte. Unntaksvis ble det bestemt i 2006 at en som hadde vært sammenhengende ansatt i en tidsperiode på fire år kunne kreve fast ansettelse (Svalund & Nielsen, 2017).

Arbeidsmiljøloven ble igjen revidert i 2015, der adgangen for bruken av midlertidige ansatte ble liberalisert. Arbeidsmiljølovens § 14-9 ble i 2015 utvidet med bokstav f. Bestemmelsen åpner for midlertidig ansettelse inntil 12 måneder. Bakgrunnen for liberaliseringen er å inkludere de som sliter med å komme seg inn på arbeidsmarkedet slik at de får prøvd seg. I en proposisjon fra Stortinget heter det at «(...) adgangen til bruk av midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven er begrenset og regelverket er vanskelig å forstå. En utvidet adgang til midlertidig ansettelse kan bidra til å redusere arbeidsgivers risiko og kunne gjøre det lettere å øke tilbudet av jobber. Midlertidige ansettelse kan i en del tilfeller fungere som et springbrett inn i arbeidslivet for personer som står utenfor.» (Prop. 39 L, s. 95). Midlertidig ansettelse fører til mindre risiko for arbeidstaker, siden utfordringer rundt feilansettelse og oppsigelser unngås. Inkluderingen av bokstav f skulle fungere som et insentiv for at så få som mulig skal være arbeidsledig (Eldring & Ørjasæter, 2018).

## 2.2 Arbeidsmiljøloven

Arbeidsmiljøloven (aml) § 14-9 (1) fastslår at fast ansettelse er hovedregelen. Det skal forstås dithen «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.» (jfr. Aml § 14-9 (1) 2 pkt). Fast ansettelse er ut ifra lovens forstand permanent og det er klare regler for opphør av gitt arbeidsforhold. Dette fører til forutsigbarhet og sikkerhet for arbeidstaker, samtidig som det er i tråd med kriteriene for standardarbeidsforholdet.

Bestemmelsene om midlertidige ansettelser finner man i aml § 14-9 (2), som er en unntaksregel for fast ansettelse.

«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 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.»

## 2.3 Tjenestemannsloven

Det er Tjenestemannsloven (tml) som regulerer arbeidsforhold for de som er ansatt i statlig sektor. En tjenestemann er alle arbeidstakere innenfor staten (med unntak av embetsmenn) (tml, 2000, § 1). Mer bestemt er det § 3 (1) bokstav a-c og § 3 (2) bokstav a-f som regulerer bestemmelsene om midlertidig og fast ansettelse. Statlige ansatte utgjorde rundt 165 000 av alle ansatte i Norge i 2017 (Berge, Fedoryshyn, Køber, Nordby & Næsheim, 2018).

«1. Embetsmann utnevnes fast i embetet, men kan konstitueres når:

- a. Embetsmannen bare trengs for et begrenset tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag.
- b. Embetet ennå ikke er fast organisert, eller arbeidsområdet eller virkekretsen er planlagt endret.
- c. Embetsmannen skal gjøre tjeneste i stedet for en annen (vikar).

2. Tjenestemann skal tilsettes fast, med mindre:

- a. Tjenestemannen trengs bare for et bestemt tidsrom eller for å utføre bestemte oppdrag.
- b. Arbeidet ennå ikke er fast organisert og det derfor er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs.
- c. Tjenestemannen skal gjøre tjeneste i stedet for en annen (vikar).
- d. Tjenestemannen skal være aspirant eller elev ved etatsskole.
- e. Tjenestemannen skal tjenestegjøre i utdanningsstilling.
- f. Tjenestemannen skal tjenestegjøre i åremålsstilling.»

Loven er i hovedsak lik som Arbeidsmiljøloven, og fast ansettelse er hovedregelen. Samtidig gir lovene klare instruksjoner for når det er adgang for midlertidige tilsetninger.

Tjenestemannsloven åpner i noe større grad for midlertidige ansettelse enn Arbeidsmiljøloven. Dette skyldes at statlige tjenester skiller seg fra det private næringslivet og har derfor andre behov som kan dekkes ved midlertidig ansettelse. Eksempel på dette er åremålsstillinger som er vanlig ved utdanningsinstitusjoner (jfr. Tml § 3 (2) e-f). Til samme tid er stillingsvernet for ansatte med høy ansiennitet sterkere for å unngå oppsigelser på bakgrunn av politiske motiver. Tjenestemannsloven presiserer at i de tilfeller arbeidet ikke er fast organisert vil det åpnes for midlertidig tilsetting, da det ikke enda er avklart om det foreligger et permanent behov for arbeidskraft (Moen, 2010).

## 2.4 Prøvetid

Begrunnelsen for utvidelsen av loven reiser spørsmålet om prøvetid og hvorfor dette ikke brukes i større grad. Prøvetid er en sikkerhet for arbeidstakere, der de kan si opp en ansatt som i utgangspunktet var ansatt på permanent basis. Bestemmelsene for dette finner man i arbeidsmiljølovens § 15-6, særlig i første ledd hvor det spesifiseres at oppsigelsen må være begrunnet av arbeidstaker, med særlig vekt på arbeidsutførelse og pålitelighet (aml, 2005, § 15-6). Likeså gjelder arbeidsmiljølovens § 15-7 som skal verne mot usaklig oppsigelse. Derfor vil en arbeidstaker være nødt til å kunne dokumentere hvorfor den ansatte skal sies opp i løpet av prøvetiden. Dette kan oppleves som ukomfortabelt for arbeidsgiver. Det er enklere å ikke forlenge kontrakten til en midlertidig ansatt som ikke passer inn. I tillegg varer prøvetiden i seks måneder, mens man kan være midlertidig ansatt i opptil fire år. Tidsaspektet kan altså være en forklaring på hvorfor midlertidig ansettelse benyttes fremfor prøvetid.

Er dette en negativ bivirkning av loven? Et hovedargument for liberaliseringen av arbeidsmiljøloven er at denne kontraktstypen fungerer som et springbrett inn i arbeidslivet. Selv om en midlertidig ansatt ikke får forlenget kontrakten eller blir tilbudt fast ansettelse, hevdes det at enhver erfaring er nyttig i søken om arbeid. Tidligere forskning, som jeg kommer tilbake til, finner også at midlertidig arbeid er bedre enn å gå arbeidsledig (Engebretsen, m.fl., 2012). Er det dermed gitt at dette argumentet er av tilstrekkelig holdbarhet? Midlertidig ansatte blir i stor grad tilbudt fast stilling etterhvert (Nergaard, 2018). Man kan derfor spørre seg hvorfor de ikke ble tilbudt fast stilling med en gang. Det kan begrunnes med at det ikke var sikkert at man behøvde en permanent ansatt i tiden ved ansettelsen, men det kan også tyde på at midlertidig ansettelse fungerer som en maskert prøvetid (Eldring & Ørjasæter, 2018).

## 2.5 Oppsummering og generelle betraktninger

Bestemmelser og regler rundt ansettelser er forankret i Arbeidsmiljøloven og Tjenestemannsloven. Fast ansettelse er hovedregelen, men med visse forbehold har arbeidsgivere i privat, kommunal og statlig sektor anledning til å tilby midlertidige kontrakter. Arbeidsmiljøloven er litt mer restriktiv enn Tjenestemannsloven. Sistnevnte åpner opp for midlertidig ansettelse i de tilfeller arbeidet ikke er fast organisert, siden det permanente behovet for arbeidskraft ikke er avklart.

Kontrakten er en forsikring for både arbeidstaker og arbeidsgiver og inneholder beskrivelse av hvilke rettigheter og plikter som foreligger. Her er forhold angående ansettelsens varighet og oppsigelsesfrist oppført. Disse bestemmelsene er forankret i lovgivningen. Ut over dette vil forhold som stillingsbeskrivelse, kulturen og praksisen som bedriften følger, kollektive avtaler og personalreglement sentrale faktorer som vil ha innvirkning på arbeidstakers opplevelse av arbeidshverdagen (Mikkelsen & Laudal, 2014).

Til tross for at mine data slutter i 2013 argumenterer jeg for at dette er relevant for oppgavens overordnede formål. Lovendringen er relevant for arbeidsmarkedet i dagens samfunn og den er derfor viktig å nevne. Hensikten med oppgaven er å undersøke hvorvidt midlertidig ansettelse har sammenheng med opplevd jobbkvalitet, noe som kan ses utenom hvilke lovverk som foreligger. Likevel er lovverket et sentralt element i debatten om midlertidighet og derfor en viktig komponent i oppgaven.

## 3 Teori

Midlertidig ansettelse er et stort og komplekst fenomen som mange mener er et økende problem på grunn av svekking av sikkerhet og mindre forutsigbarhet for den ansatte. Denne masteroppgaven fokuserer på de midlertidig ansatte og deres subjektive opplevelse av arbeidsforholdet, samt en potensiell sammenheng med jobbkvalitet. I denne delen vil det først redegjøres for risikosamfunnet som maler et dystert bilde av fremtiden, dersom midlertidighet og andre former for atypiske arbeidsforhold stadig blir mer vanlig (Beck, 2000). Deretter vil jeg trekke inn tesen om den segmenterte stat og Atkinsons (1984) modell om den fleksible bedrift. Deretter følger en redegjørelse av prekariatet (Standing, 2014) som er en fremstilling av en ny klasse som kommer som en følge av det fleksible arbeidslivet. En redegjørelse av Beckers (1962) humankapitalteori følger dette. Denne er ment som en forklaring på hvorfor arbeidsgivere investerer mer i noen arbeidstakere fremfor andre – hvorfor ha ulike tilbud til fast og midlertidig ansatte. Teoriene er ment å gi innsikt i hvorfor bruken av atypiske arbeidsforhold øker og hvordan dette kan skape ulikhet i arbeidsmarkedet.

Jobbkvalitet fanges opp i et rammeverk bestående av fem indikatorer. Disse kan også forstås som fem konsepter, som til sammen utgjør en teori for jobbkvalitet (Green, 2006). Teorien vil suppleres med tidligere forskning, som maler et grundigere bilde av fenomenet. Forskningen på feltet presenteres i kapittel 4.

### 3.1 Risikosamfunnet og fleksibiliseringen av samfunnet

Fleksibiliseringen av samfunnet er en realitet. Dette blir møtt med mye kritikk og forargelse. En sentral kritiker er Ulrich Beck som i 2000 gir ut boken «The Brave New World of Work». Her legger han frem begrepet risikosamfunnet, som er ment som en kritisk bemerkning på det fleksible arbeidslivet. Han skildrer en historisk gjennomgang av arbeidslivet, der han peker på skiftet fra det tradisjonelle arbeidslivet til et arbeidsmarked som i stor grad baserer på informasjons- og kunnskapsutveksling. Beck (2000) presenterer videre begrepet «brasilianisering» av arbeidslivet som en direkte konsekvens av dette. Begrepet kommer av at i Brasil er det vanlig å ha strøjobber som er sterkt preget av usikkerhet og uforutsigbarhet. Dette kan også bli realiteten i vestlige industrialiserte land, ifølge Beck (2000, s. 2). Denne

utviklingen vil føre til at arbeidstakere med fast ansettelse vil være i mindretall. Majoriteten av befolkningen blir dermed fastlåst i midlertidige stillinger. Beck har et nokså ensidig perspektiv på fleksibilitet og midlertidighet og fokuserer i stor grad på de negative aspektene. Det er ikke alle som har et like dystert syn på fleksibilitet i arbeidslivet og det blir påpekt at bedrifter i stor grad tjener godt på å ha langtidsansatte, med tanke på opplæring og investering i arbeidstaker. Samtidig vil bedrifter finne det utfordrende å kunne tilby alle sine ansatte permanente arbeidskontrakter, på grunn av det skiftende og uforutsigbare samfunnet vi lever i (Colbjørnsen, 2003). «Brasilianisering» av arbeidslivet er en fremtid Beck (2000) mener man må aktivt motarbeide.

I Norge er situasjonen litt annerledes enn i Brasil. Vi har et lovverk som skal sikre arbeidstakerens rettigheter med fast ansettelse som hovedregel. Selv med Solberg-regjeringens liberalisering av loven i 2015, har man ikke sett en veldig stor prosentvis økning i bruken av midlertidig ansettelse<sup>4</sup>. Som man ser i Figur 1 i kapittel 1 har det faktisk vært en nedgang i andelen midlertidig ansatte for begge kjønn. Når det er sagt vil en gradvis utvikling ta tid og vet man ikke hvordan dette vil utvikle seg i fremtiden.

## 3.2 Den fleksible bedrift og tesen om det segmenterte arbeidsmarkedet

Innenfor arbeidslivssosiologi er Atkinsons modell om den fleksible bedrift fra 1984 hatt stor innflytelse og blir hyppig referert til. Temaer som fleksibilitet, midlertidig ansettelse og andre former for atypiske arbeidsforhold kan knyttes tilbake til denne modellen. Spesielt i en nordisk og vesteuropeisk kontekst blir denne brukt. Likevel blir den møtt med mye kritikk, særlig angående dets validitet og klare ideologiske holdninger (Nesheim, 2002). Kritikken vil bli redegjort for senere i delkapittel 3.2.2.

Det sentrale ved Atkinsons modell er dets todeling av virksomheten, med en kjerne bestående av fast ansatte og en periferi bestående av midlertidig ansatte. Modellen er deskriptiv i den forstand at den beskriver organisasjonsstrukturen uten at den analyser ut fra en samfunnsmessig eller historisk kontekst (Nesheim, 2004). Nesheim (2002; 2004) knytter fire begrepspar til differensieringen av kjerne og periferi internt i virksomheten. Det første omhandler hvilken *betydning den ansatte har for bedriften*. Kjernen utfører de viktigste

---

<sup>4</sup> Økning fra 7,9 prosent i 2015 til 8,7 i 2016 for begge kjønn. Det er likevel lavere enn hva det var i 2006 (10 prosent) og i 1996 (12,7 prosent) (Arbeidskraftundersøkelsene, Statistisk sentralbyrå, 2017)



oppgavene, som er avgjørende for bedriftens fremgang og måloppnåelse. Disse har gjerne en spesifikk utdannelse i tråd med bedriftens kompetansebehov. Den perifere gruppen utfører oppgaver av generell karakter og er i større grad utskiftbare. Den andre inndelingen omhandler *fleksibilitet*. Atkinsons lager en tredelt fleksibilitetstypologi (Atkinson, 1984). Finansiell fleksibilitet knyttes sammen med belønning for arbeid og han mener at kjernen burde få høyere belønninger enn periferien. Finansiell fleksibilitet er ikke inkludert i modelloversikten og derfor ikke kommenteres ytterligere (se ).

Tabell 3.1). Utover denne legger Atkinson vekt på funksjonell og numerisk fleksibilitet. Funksjonell fleksibilitet handler om at ansatte må kunne utføre forskjellige typer oppgaver med et bredt kompetansespekter, slik at de kan forflyttes innad i bedriften. Når en bedrift enkelt kan regulere antall ansatte parallelt med skiftende etterspørsel etter arbeidskraft betegnes dette som numerisk fleksibilitet (Atkinson, 1984, s. 3). Dette er for å unngå at bedriften er over- eller underbemannet. Numerisk fleksibilitet kan oppnås gjennom midlertidig ansettelse og kan være en begrunnelse for nettopp dette. Nesheim (2002) finner andre grunner for at en bedrift tilbyr midlertidige kontrakter og hevder at fravær av fast ansatte er hovedgrunnen. Et fravær dekkes av en midlertidig ansatt noe som viser til en numerisk *stabilitet* fremfor numerisk fleksibilitet. Det er viktig å være oppmerksom på dette skillet, med fleksibilitet på den ene siden og tilknytningsform på den andre. Atypiske arbeidsforhold er ikke nødvendigvis en direkte konsekvens av en bedrifts behov for numerisk fleksibilitet (Nesheim, 2002).

Det tredje begrepsparet omhandler *tilknytningsformer for arbeid*. Innenfor kjernen vil arbeidsgiver investere mer i arbeidstakerne. Investeringen består gjerne av internopplæring og gjennom denne kompetanseutviklingen vil arbeidstakerne få en sterkere tilknytning til bedriften. Den perifere gruppen vil være preget av en løsere tilknytning til arbeidsplassen, slik at de lettere kan avslutte arbeidsforholdet. Det siste begrepsparet omhandler en todeling av *arbeidsmarkedet*. Kjernegruppen i en bedrift gjenspeiler det primære arbeidsmarkedet med dets belønninger og karrieremuligheter. Periferien i bedriften gjenspeiler det sekundære arbeidsmarkedet der mulighetene er mindre (Nesheim, 2002). Atkinson hevder i sin artikkel at ansatte som befinner seg i periferien av bedriften blir behandlet annerledes enn kjerneansatte. Periferiens arbeid blir i større grad overvåket, mens de får mindre internopplæring. De får mindre betalt, gjerne i form av timelønning eller forhåndsbestemte utbetalinger som gjenspeiler arbeiderens verdi i arbeidsmarkedet og ikke arbeiderens ytelser (Nesheim, 2014).

Tabell 3.1: Kjennetegn ved bedriftens kjerne og periferi

	Kjerne	Periferi
Betydning for virksomheten/kompetanse	Høy Spesifikk	Lav Generell
Type fleksibilitet	Funksjonell	Numerisk
Type tilknytningsform	Langsiktig	Kortsiktig
Individuelle konsekvenser	Høy jobbsikkerhet	Lav jobbsikkerhet
Arbeidsmarked	Primært	Sekundært

Kilde: Nesheim 2000; 2004

Fast og midlertidig ansettelse og tilhørende arbeidsvilkår kan knyttes sammen med kjerne-periferi-oppygging. Atkinsons modell kan i stor grad sammenlignes med tesen om det segmenterte arbeidsmarkedet, bestående av et primært arbeidsmarked og et sekundært arbeidsmarked. Dette gjenspeiler det siste begrepsparet i Atkinsons (1984) modell. Det primære arbeidsmarkedet preges av bedre karrieremuligheter og belønninger, mens det sekundære preges i større grad av lave lønninger, utilfredsstillende lønns- og arbeidsvilkår, usikkerhet og uforutsigbarhet og dårligere utviklingsmuligheter. I overført betydning vil de som er fast ansatt befinne seg i det primære arbeidsmarkedet og tilhøre kjernen i bedriften. Arbeidstakere med atypiske arbeidsforhold, deriblant midlertidig ansatte, vil kunne falle under det sekundære arbeidsmarkedet. Tesen legger altså til grunn at de som er midlertidig ansatt har dårligere jobbkvalitet, dersom de faller utenfor det primære arbeidsmarkedet.

Tesen om det todelte arbeidsmarkedet legger til grunn at det er et A- og B-lag – der A-laget sammenlignes med primærarbeidstakerne og B-laget med de sekundære. Denne teorien vil ikke utbroderes i særlig stor grad da den legger til grunn de samme betraktningene som Atkinsons modell. A-laget kan deles i to – øvre og nedre sjikt. Kjennetegn ved de som er i det øvre sjiktet er høy utdanning og er ofte innenfor ledelse (white collar). Arbeids- og lønnsvilkårene for disse er gode og risikoen for å miste arbeidet er lavt. De i det nedre sjiktet kjennetegnes ved fysiske krevende og praktisk arbeid (blue collar). Deres arbeid er svært rutinepreget, men de har et stabilt arbeid. Arbeids- og lønnsvilkår er ikke like gode som for de i det øvre sjiktet. B-laget sammenlignet med A-laget har dårlige arbeids- og lønnsvilkår og er ofte midlertidig ansatt. Dette fører til at arbeidet er lite attraktivt og derfor er det høy grad av bytting av arbeidsstokken. Arbeidstakerne er ikke ansatt lenger enn de må (Hirsch, 1980).

### 3.2.1 Kritikk av teoriene

Teorien om den fleksible bedrift har blitt viet mye oppmerksomhet innenfor arbeidssosiologi. Den har den blitt mye kritisert, gjennom den såkalte Atkinsons debatten (se for eksempel Rubery, 2005). Kritikken kan oppsummeres i tre punkter: problemer med empirisk større, modellens klare ideologiske standpunkt og begrepenes vaghet (Legge, 1995 i Nesheim, 2004). Atkinsons modell blir også kritisert for dens manglende evne til å forklare hvilke drivkrefter som ligger bak todelingen (Nesheim, 2004). Organisasjoner utnytter arbeidstakere for å oppnå numerisk fleksibilitet og dermed blir todelingen forklart som en strategisk beslutning tatt på virksomhetsnivå.

Gooderham og Nordhaug (1997) utførte en analyse av endringen i den numeriske fleksibiliteten på virksomhetsnivå, ved bruk av 1995 Euronet-Cranfield Survey. De utfører en komparativ analyse av Storbritannia og Norge. Ut fra dette konkluderer de med at numerisk fleksibilitet oppstår som en respons til markedsconjunkturer. Konklusjonen baserte seg på en endring på virksomhetsnivå i Storbritannia og Norge og de fant at bruken av numerisk fleksibilitet øker. Et annet aspekt ved modellen som blir møtt med kritikk er dens generalisering av kjernen og periferien. Pollert (1988) mener at modellen baseres på noen spesifikke tilfeller som underbygger det klare skillet i virksomheten. I sin artikkel argumenterer hun for at virkeligheten er langt mer kompleks enn hva Atkinson legger til grunn.

Selv om modellen er gjenstand for kritikk vil det likevel argumenteres for at den holder en viss faglig verdi, så fremt man er bevisst rundt dens svakheter og har forbehold om at den ikke kan anvendes som en generell forklaringsmodell for fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Nesheim (2004) reiser et poeng angående modellens deskriptive verdi og den vil derfor være et godt utgangspunkt for videre hypoteseutledning. Skillet mellom kjernen og periferien kan oversettes til skillet mellom fast og midlertidig ansettelse.

Tesen om den segmenterte stat har også blitt møtt med mye kritikk. Teorien var særlig populær på 1960- og 70-tallet, men ble mindre populær da Glenn Cain (1976) og Michael Watcher (1974) argumenterte for dens gyldighet. De konkluderte med at tesen er basert på en suspekt statistikkanalyse, i tillegg til at den mangler teoretisk forankring (Dickens & Lang, 1988). Utover dette blir tesen kritisert for vesentlige mangler som gjør den vanskelig å teste (se for eksempel Leigh, 1974; Osterman, 1975). Dette er på grunn av dens deskriptive art,

som gjør empirisk testing vanskelig. Den er også nokså uklar i dens visjon – er det mennesker eller arbeidet som er segmentert (Sørensen & Kalleberg, 1994)? Det kan også legges til at teorien er nokså gammel og ikke oppdatert for dagens arbeidsmarked. Likevel blir tesen fortsatt anvendt i forskning. På 80-tallet ble teorien fornyet og den ble igjen viet ny oppmerksomhet. Innenfor økonomi ble teorien om det segmenterte arbeidsmarkedet anvendt sammen med verktøy fra teorien om ufullstendig informasjon og på den måten modernisert (se for eksempel Summers & Bulow, 1986). På grunn av dette, samt ny empirisk forskning ble det erklært at teorien om et todelt arbeidsmarked ikke kunne forkastes (se for eksempel Heckman & Hotz, 1986).

### 3.3 Prekariatet

Prekariatet er en ny kategori arbeidstakere og kan knyttes til to ulike definisjoner. Den første definisjonen legger til grunn en idealtipe – prekariatet er et nytt ord som er satt sammen av «prekær» og «proletariatet». Prekariatet er i så fall en atskilt sosioøkonomisk kategori av arbeidstakere. Den andre forståelsen bunner i en klasseforståelse der prekariatet er en forestående klasse. Klasseforståelsen opprettholdes, dog med noen forbehold – klassene har ikke forsvunnet, men de har blitt oppstykket for å romme klasser fra et globalisert standpunkt. Standing (2014) peker på syv unike klasser som er inndelt etter sosioøkonomiske forhold, der prekariatet er i bunnsjiktet. Innad klassen er det flere ulike typer arbeidstakere sammenlignet med industrisamfunnets arbeiderklassens homogene medlemmer. Arbeidsinnvandrerene, ringevikaren og deltidsarbeideren er vidt forskjellige. Det de har til felles er at arbeidet er usikkert og uforutsigbart, men det er noe de må gjøre for å tilegne seg inntekt og en form for økonomisk sikkerhet.

Den nye klassen, prekariatet, er ingen spådom, men en advarsel om arbeidsmarkedets situasjon i nærmeste fremtid. Det er viktig å ha et bevisst forhold til prekariatet og mulige følger slik at deres situasjon ikke blir tilslørt av uvitenhet. Bestemmelser om prekariatets posisjon i arbeidsmarkedet og rettigheter må reguleres på lik linje med andre arbeidstakere tilhørende standardarbeidsforholdet. Samtidig er det ikke bare usikkerheten, uforutsigbarheten eller den dårligere kompensasjonen som er poenget i Standings (2014) forståelse av prekariatet. Med prekariatet følger det en status som knyttes opp mot manglende karrieremuligheter og ingen klar yrkesidentitet. Status forbindes gjerne med type og lengde på utdanning og yrke, og er derfor viktig element.

Formålet med boken er ikke å svartmale prekariatet med å forbinde negative aspekter med gruppen. Standing (2014) understreker at prekariatet ikke er en ensartet gruppe – den består av arbeidstakere som er der frivillig og ufrivillig. Det blir feil å tilegne dem en offerrolle de ikke har spurt om. Med dette i betraktning finnes det de som er ufrivillig medlem av prekariatet og opplever sinne, angst, frustrasjon og fremmedgjøring som en direkte konsekvens av deres tilstand, ifølge Standing (2014, s. 55). Dette synet bygger på en antakelse om at et meningsfullt liv beror på fast arbeid. I en fast stilling står man tryggere og kan bygge meningsfulle relasjoner på et stabilt grunnlag. Karriereprospekter eksisterer ikke for prekariatets medlemmer. Dette gjør at de opplever en konstant følelse av oppgitthet og oppofrelse av selvet. Om Standings varsel stemmer vil debatten om midlertidig ansettelse forflytte seg inn i en diskusjon om klasser.

### **3.4 Humankapital**

Humankapital kan forstås som de ferdigheter, kunnskaper og erfaringer som ethvert individ innebefatter. Konseptet stammer fra økonomen Gary Becker som i 1962 utga «Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis». Hensikten er å forklare fenomener som oppstår i arbeidsmarkedet og han fattet en modell med dette utgangspunktet. Eksempler på dette er at arbeidsledighet har en sammenheng med et lavt ferdighetsnivå, yngre arbeidstakere bytter jobb oftere enn eldre og yngre arbeidstakere deltar i større grad på internopplæring i virksomheten (Becker, 1962, s. 10). Teorien introduserer i tillegg et begrep om individuelle investeringer og kan forstås som aktiviteter som øker ens humankapital. Utdanning er et klart eksempel på dette. Likeså er nettverksbygging og vedlikehold av helsen viktige aspekter som øker humankapitalen. De individuelle investeringene er langsiktige og derfor unngår mange dette. Utdanning på kort sikt vil ikke lønne seg ettersom en mister arbeidsinntekt og opparbeider seg en studiegjeld. Dette er en investering som forhåpentligvis fører til avkastning på lang sikt, gitt at man tjener mer enn man skylder. Becker utformet teorien på bakgrunn av amerikanske forhold hvor høyere utdanning er dyrt og vil i større grad være en risiko for den enkelte. Sett i en norsk kontekst er utdanningen relativt billig da den i stor grad er subsidiert av staten, samt at det finnes stipend og lån med gode betingelser (Folkvord, 2015, s. 21). Risikoen knyttet til å ikke være i arbeid minsker i Norge sammenlignet med USA.

Humankapital er et todelt begrep. Generell humankapital er ferdigheter og erfaringer med stor overføringsverdi som gjør arbeidstakeren mobil innad i virksomheten. Dette kan sammenlignes med Atkinsons funksjonelle fleksibilitet. Spesifikk humankapital kan på sin side forstås som spisskompetanse, der arbeidstaker innebefatter ferdigheter som er nødvendige i særskilte tilfeller. Denne kompetansen kan stamme fra internopplæring i virksomheten som arbeidsgiver har betalt for. En arbeidstaker med denne formen for humankapital er i mindre grad utskiftbar da arbeidsgiver gjerne har investert tid og penger slik at den ansatte kan utføre spesielle arbeidsoppgaver. Arbeidsgivere som investerer i arbeidstakerne vil i større grad ønske å beholde de og vil da tilrettelegge for dette (Becker 1964).

Humankapital er relevant i en diskusjon om midlertidig ansettelse. Folkvord (2015) nevner i sin masteroppgave to sentrale forhold. Spesifikk humankapital påvirker utvalget av relevante jobber. Eksempelvis er det færre jobber for nyutdannede sosiologer enn for barnehageassistenter uten relevant utdanning (Folkvord, 2015, s. 22). Poenget er at en nyutdannet sosiolog (gitt at sosiologi kan regnes som spisskompetanse i denne sammenlikningen) har investert mer gjennom en flerårig utdanning og er villig til å akseptere en midlertidig stilling dersom det er et samsvar mellom kompetansenivå og faglig spesialisering. Det andre forholdet gjelder investering i humankapital gjennom relevant arbeidserfaring som kan føre til større mobilitet inn i en fast stilling. Likeså kan sosiologen foretrekke midlertidig stillinger fremfor fast dersom førstnevnte åpner for aktivt bruk av utdanningen. En avveining mellom fast eller midlertidig stilling kan i disse tilfellene derfor ses på som et valg mellom muligheter for videreutvikling og grad av mobilitet som man tilegner seg (Folkvord, 2015, s. 22).

### **3.5 Jobbkvalitet: Hva gjør en god jobb god?**

Jobbkvalitet er et konsept som rommer flere aspekter og kan ikke diskuteres før man ser nærmere på hva det faktisk innebærer. Hvordan man måler jobbkvalitet varierer etter hva man mener er viktig på arbeidsplassen og hva som utgjør kvalitet. International Work Organization (ILO) forkynner fire konsepter for jobbkvalitet. EU, på sin side, legger til grunn ti konsepter for jobbkvalitet som bygger på Laeken-indikatorene. Disse fanger opp mer enn arbeidstakerens subjektive opplevelse av arbeidshverdagen og inkluderer blant annet

makroforhold som arbeidsmarkedspolitik og arbeideres mulighet til medbestemmelse (Kauhanen & Nätti, 2014).

Hensikten med denne masteroppgaven er å undersøke arbeidstakerens subjektive oppfattelse av jobbkvalitet. Det er fordelaktig med et rammeverk som ser på forhold som påvirker arbeidstakeren direkte. Dette har økonomen Francis Green gjort i boken «Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy» fra 2006. Formålet med boken og rammeverket er å finne ut hva som gjør en god jobb til nettopp dette, en god jobb. Dette gjør han ved å se på den historiske utviklingen av arbeidslivet. Green påpeker at han kun kan vise til jobbkvalitet på et generelt grunnlag, da det er stort område å beskrive. Han bygger på tidligere forskning og undersøkelser fra flere europeiske land. Ut ifra dette kan jobbkvalitet måles gjennom fem indikatorer: ferdigheter (skills), autonomi (discretion), sikkerhet (workers risk), innsats (work effort) og lønn (wages) (min oversetting – de norske begrepene vil bli anvendt videre i oppgaven). Jeg vil nå ta for meg hver av disse etter tur.

*Ferdigheter* er egenskaper vi tilegner oss, som gjør oss kapabel til å utføre visse aktiviteter. En arbeidstakers evne til å løse arbeidsoppgaver beror på hvilke ferdigheter man har og kompleksiteten til arbeidsoppgaven sier noe om hvor kapabel arbeidstakeren er. Bli arbeidsoppgaven løst på en tilfredsstillende måte kan en påstå at arbeidstakeren har de ferdighetene som behøves. Ferdigheter er også tett knyttet sammen med autonomi – jo mer man kan, desto mer får man bestemme selv (Green, 2006, s. 28).

*Autonomi* betyr selvbestemmelse. Konseptet viser til muligheten eller evnen til å ta selvstendige beslutninger og utføre handlinger basert på disse beslutningene (Hackman & Oldham, 1976 i Evans & Fischer, 1992, s. 1171). Dette tilsier at et individ har autonomi når hun har kontroll over et gitt problemområde innenfor målsettingen og måloppnåelsen (Evans & Fischer, 1992). For å kunne ta avgjørelser burde den ansatte ha et korresponderende nivå ferdigheter, slik at avgjørelsene er informert og veloverveid. Den ansatte må være løsningsorientert, resonnerende og kunne stå inne for sine valg. Likevel er det ikke nok at den ansatte har de ferdigheter og kunnskaper som skal til. Organiseringen, kulturen og maktstrukturene ved arbeidsplassen spiller en særlig sentral rolle her, fordi dette påvirker tillitsnivået, noe som igjen påvirker hvor mye autonomi en ansatt får. Der det er lite tillit mellom ansatte, og mellom ansatte og ledelsen, vil det være mindre rom for å ta egne beslutninger, selv om man har ferdigheter som skulle tilsi at man burde kunne dette (Green, 2006).

*Sikkerhet* er den tredje indikatoren for jobbkvalitet. Hovedsakelig handler sikkerhet i denne forstand om usikkerhet og risiko for å miste jobben. Sikkerhet kan også omhandle det fysiske miljøet arbeidstakeren befinner seg i. Eksempler på dårlig fysisk sikkerhet er stillasarbeidere som arbeider flere meter over bakken uten sikring eller kontorarbeidere som jobber i et ugunstig innklima (som mye støv og dårlig ventilasjon). Dette vil ha en negativ innvirkning for den ansattes hverdag, og vil i sin tur ha en negativ effekt på jobbkvaliteten. Fysisk sikkerhet er et alvorlig og viktig aspekt, men i denne oppgaven vil det legges vekt på usikkerhet rundt jobben og risiko for å miste arbeidet. Dersom man står i fare for å miste jobben og er mye bekymret vil dette antas å ha en negativ innvirkning for jobbkvaliteten, men også for hverdagen til den enkelte. Med tanke på midlertidig ansatte kan det tenkes at disse i større grad lever i frykt for arbeidsledighet, som igjen kan føre til at de lettere blir utnyttet og ikke tør å si ifra om kritikkverdige forhold (Green, 2006).

*Innsats* er et konsept som innebærer hvor mye man anstrenger seg i arbeidet, og hvor godt man utfører arbeidsoppgavene, men skal ikke forveksles med ferdigheter. Det innebærer heller ikke hvor lenge man er på jobb, så dersom man har mye overtid, betyr ikke dette nødvendigvis at innsatsen er høy, det kan også bety at man er ineffektiv. Om sistnevnte er tilfellet, så er innsatsen lav, ifølge Green (2006). Av den grunn kan innsats her bety intensitet. Likevel kan det være at arbeidstakerne får for mange arbeidsoppgaver, og selv om de er effektive, ikke rekker å komme gjennom alt i løpet av arbeidsdagen.

Graden man anstrenger seg i arbeidet har økt i den moderne verden, og dette har negative ringvirkninger. Det finnes forskning som finner en sammenheng mellom økt innsats og stress, som er et økende problem i industrialiserte land (Green, 2006, s. 16). Høy innsats blir også assosiert med høyere jobbpres (strain) (Green, 2006). I lys av midlertidig ansettelse henger dette særlig sammen med risiko for å miste jobben, hvor man arbeider hardere og føler på et større press for å prestere slik at de får beholde arbeidet eller utvidet kontrakten.

*Lønn* er for de aller fleste den eneste og viktigste kilden for inntekt. I moderne kapitalistiske samfunn er lønn ofte sett på som den mest, og noen ganger, eneste relevante faktoren for jobbkvalitet. Jo høyere lønn, desto bedre jobbkvalitet – og man kan også hevde bedre livskvalitet. Lønn som *eneste* indikator på jobbkvalitet er utdatert og misvisende, men er fortsatt en viktig indikator for jobbkvalitet (Green, 2006). Dette kan henge sammen med at arbeidsplasser og stillinger med høy lønn gjerne er kombinert med goder andre ikke har.



Samtidig kan det tenkes at stillinger med høy lønn er kombinert med stor arbeidsmengde og lite fritid – er dette samsvarende med god jobbkvalitet?

## 4 Tidligere forskning

I dette kapittelet vil jeg presentere og redegjøre noe av den tidligere forskningen på feltet. Midlertidige ansettelser er mye forsket på innenfor blant annet arbeidssosiologi, psykologi og økonomi, som naturligvis gir ulikt fokus og ulike funn. Innenfor arbeidssosiologien er det mye fokus på arbeidstakers mobilitet mellom midlertidige og faste stillinger, samt kartlegging av hvem som ender opp i midlertidige stillinger. Innenfor sosialpsykologien er det fokus på det mellommenneskelige og hvordan atypiske arbeidsforhold påvirker individet og ens motivasjon og prestasjon. Innenfor økonomien er lønning gjerne den viktigste (og noen ganger eneste) indikatoren for jobbkvalitet. Høy lønning er ekvivalent god jobb (Green, 2006).

Mye av forskningen er internasjonal, da mye av den norske forskningen på feltet har fokusert på utbredelse av midlertidighet og generell kartlegging av hvem det de midlertidig ansatte er og hvor de jobber, samt overgangen fra midlertidig til fast arbeid. Derfor er mye av forskningen basert på andre kontekster, som ikke kan direkte overføres til en norsk kontekst. Dette vil bli poengtert underveis. Avslutningsvis vil det utledes noen hypoteser, basert på teori og tidligere forskning som er blitt gjort rede for.

### 4.1 Midlertidig arbeid i Norge

Midlertidig ansatte er gjerne ansatt gjennom et bemanningsbyrå og er derfor ikke direkte ansatt av arbeidsplassen de jobber på. De siste 30 årene har dette blitt mer vanlig, særlig i Vest-Europa og andre industrialiserte land. Kalleberg, Nesheim og Olsen (2015) undersøker denne gruppen, hvor de ser om karakteristikk ved bemanningsbyrået og bedriften de er leid ut til direkte eller indirekte påvirker jobbkvalitet eller trivsel. De benytter seg av et representativt utvalg (N= 2678), som er ansatt av bemanningsbyrå i Norge. Faktorer som rettferdige lønninger, grad av autonomi, gode karriereprospekter, mulighet for bruk av ferdigheter og i hvilken grad den ansatte opplever jobben sin som meningsfull er alle indikatorer som blir vektlagt. Resultatene viser at jobbkvaliteten er bedre når de ansatte foretrekker å være midlertidig ansatt og når den ansatte innehar en kompetanse som er verdsatt i bedriften de er leid ut til. Det er også en fordel når den ansatte ikke opplever motstridende krav fra bemanningsbyrået de er ansatt gjennom og bedriften de arbeider i. De

finner også en positiv effekt av ansiennitet, da de som har vært lenge ett sted opplever større grad av trivsel, mens de som har en garantert (basis)lønn har en negativ effekt av dette.

Olsen (2006) inkluderer også ansettelse gjennom bemanningsbyrå og legger til grunn en antakelse om at både disse og de som er direkte midlertidig ansatt av bedriften opplever dårligere jobbkvalitet sammenlignet med fast ansatte. Hun skiller mellom fast og midlertidig ansatte og om man er ansatt gjennom et bemanningsbyrå. Jobbkvalitet måles gjennom fire indikatorer – autonomi, sikkerhet, lønn og utviklingsmuligheter. Det er tre funn det legges særlig vekt på. De som opplever dårligst jobbkvalitet er de med midlertidige stillinger, ansatt gjennom et bemanningsbyrå. Disse oppgir lavere grad på alle indikatorene for jobbkvalitet. Det kontrolleres for utdanning, arbeidstid, ansiennitet, bedriftsstørrelse og at lønnen er lik som for fast ansatte, og at det er likestilt lønn mellom menn og kvinner. De som er direkte midlertidig ansatt opplever også lavere grad av jobbsikkerhet og autonomi. Kvinnene opplever like utviklingsmuligheter og lønn som fast ansatte. Olsen (2006) finner at menn som er ansatt gjennom bemanningsbyrå opplever seg mer likestilte med de andre i bedriften. Kvinnene som er ansatt gjennom bemanningsbyrå opplever lavere grad autonomi og ikke like muligheter for personlig utvikling som de er direkte ansatt i bedriften. Et tredje hovedfunn er at atypiske ansettelse fører til lavere grad av jobbsikkerhet.

Engebretsen (m. fl., 2012) finner at det er 2.9 til 4.6 prosent av midlertidige ansatte som går over til fast ansettelse, sett i lys av en som er arbeidsledig. Effektene forsterkes over tid. Dette tyder på at de som jobber midlertidig over lengre tid har større sannsynlighet for fast arbeid enn arbeidsledige.

#### **4.1.1 En homogen gruppe?**

I sluttrapporten «Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv» av FAFO fra 2018 undersøker og diskuterer forfatterne blant annet midlertidig ansettelse, med særlig henblikk på omfang og kjennetegn. De har fokus på tiden etter liberaliseringen av arbeidsmiljøloven i 2015. Her konkluderes det med at det er noen grupper som er mer utsatt enn andre for å være midlertidig ansatt. Gruppene som nevnes her er unge, lavt utdannede og arbeidsinnvandrere (Nergaard, 2018). Samtidig er det en kjønnsmessig forskjell, hvor kvinner i større grad enn menn er midlertidig ansatt eller har andre atypiske arbeidsforhold. I 2016 var det 7 prosent menn og 10 prosent kvinner som var midlertidig ansatt. Dette kan skyldes at yrkesgrupper som består i

størst grad av kvinner er mer utsatt for midlertidighet. Dette er særlig innenfor helse- og omsorgsyrker, pedagogiske yrker og hotell- og service (Bø, 2017).

Ufaglærte og individer med lite utdanning er også en særlig utsatt gruppe (Nergaard, 2018; Vosko, 2008; Baranowska, m. fl., 2011). Nergaard (2018) finner at de som kun har grunnskoleutdanning er overrepresentert, hvor 13 prosent er midlertidig ansatt i perioden 2009-2011, sammenlignet med de som har fullført videregående med 6,4 prosent i samme periode. Denne gruppen har økt sin prosentandel og i 2017 var 14,2 prosent midlertidig ansatt, mens de som har fullført videregående lå på 6,9 prosent. Den gruppen som har hatt en positiv utvikling er de med universitets- eller høyskoleutdanning (høyere nivå), hvor prosentandel har gått fra 8,3 i 2009-2011 til 7,6 i 2017.

Grunnen til at arbeidsinnvandrere er overrepresentert er fordi det er et stort antall av dem i bemanningsbransjer og faller derfor under termen midlertidig ansettelse. Majoriteten av disse stammer fra EU-land i Øst-Europa og arbeider ofte innenfor bygg og anlegg (Nergaard, 2018, s. 10). I tillegg til arbeidsinnvandrere er også bosatte innvandrere og etniske minoriteter særlig utsatte grupper (Strøm, m.fl., 2018, s. 105). Andelen midlertidig ansatte innvandrere er 11 prosent i 2016, mens den øvrige befolkningen ligger på rundt 8 prosent i samme år.

Individer med svak tilknytning til arbeidslivet, som nevnt tidligere i teksten, og individer med nedsatt funksjonsevne er nærmere risikosamfunnet enn befolkningen for øvrig. Hvert fall hvis man skal tro Eldring og Ørjasæter sin totalslakt av liberaliseringen av arbeidsmiljøloven, med særlig fokus på §14-9 bokstav f (se kap. 2.5). Kritikken kommer av at bakgrunnen for bokstav f var nettopp utsatte grupper. Det kan heller virke som at aml §14-9, bokstav f, har fungert mot sin hensikt og ført til at de med svak tilknytning ble enda mer utsatt enn før (Eldring & Ørjasæter, 2018; Strøm m.fl., 2018). Denne kritikken bygger opp under spådommen om risikosamfunnet til Beck, men kun for noen utsatte grupper. Likevel er også de med svak tilknytning til arbeidslivet beskyttet av lovverket i Norge, som gir alle et sterkt stillingsvern og en viss form for trygghet.

## 4.2 Hvorfor midlertidig ansettelse?

### 4.2.1 Arbeidstakerperspektiv

Bedrifter som består av høyt utdannede arbeidstakere ansetter i mindre grad midlertidig. Dette viser viktigheten av humankapital, der investeringen (gjennom utdanning) gjort av arbeidstaker er lønnsom. Det samme gjelder bedrifter som i større grad tilbyr bedriftsspesifikk opplæring. En kan også se at slike bedrifter har høy intern arbeidstakermobilitet, hvor de som er midlertidig ansatt blir på et senere tidspunkt fast ansatt (Portugal & Varejao, 2009). Samtidig finnes det en del tidligere forskning som konkluderer med at unge, med lav utdanning oftere er midlertidig ansatt, enn andre aldergrupper med tilsvarende utdanning (se for eksempel Strøm, m.fl. 2018). Dette underbygger også viktigheten av humankapital.

Likevel viser annen tidligere forskning at høyere utdanning (som kan oversettes til høy grad av humankapital) gir høyere sannsynlighet for midlertidige stillinger (Svindahl, 2013). Engebretsen og Vassengen (2009) viser at høyere utdanning fører til mindre sannsynlighet for å gå fra midlertidig til fast stilling. Folkvord (2015) konkluderer i sin masteroppgave at midlertidig ansatte med høyere utdanning i større grad får midlertidige ansettelse sammenlignet med andre utdanningsgrupper. Høyt utdannede med midlertidige stillinger bruker også lenger tid på å tilegne seg faste stillinger. Hard konkurranse om få arbeidsplasser er en forklaring på dette. Det kan også ha en sammenheng med at de er nye på arbeidsmarkedet og at de i første omgang må få en «fot innenfor døra». Engebretsen og Vassengen (2009) finner at andelen som går fra midlertidig arbeid til fast arbeid er større for de over 30 år, enn de under. For arbeidslediges mobilitet inn i fast arbeid er større for de under 30 år. Dette kan forklares med at mange studenter går uten arbeid, og derfor blir regnet som arbeidsledige. Det er også flere som går arbeidsledige i stunden etter endt studie, noe som kan være med på å forklare disse forskjellene.

## 4.2.2 Arbeidsgiverperspektiv

Houseman (2001) forsker på hvorfor arbeidsgivere ønsker å ansette midlertidig. Den første grunnen hun finner er at bedrifter ønsker å holde kvantiteten på arbeidsstokken nede. På denne måten kan bedriftene være fleksible med tanke på skiftninger i omgivelsene på kort varsel. Av samme grunn velger arbeidsplasser å ansette gjennom bemanningsbyrå når noen har permisjon eller er sykemeldt. På denne måten slipper de ha overflødige ansatte og de slipper å betale overtid for de faste ansatte.

En grunn som går mye igjen i litteraturen er «screening» (Houseman, 2001; Baranowska m.fl., 2011; Sanz, 2011). «Screening» er en situasjon hvor den ansatte blir testet ut i stillingen, med en midlertidig kontrakt. På denne måten kan arbeidsgiver se om den ansatte passer inn i bedriften og er riktig person for stillingen. Om dette er tilfellet, kan arbeidsgiver tilby fast kontrakt. Det samme prinsippet gjelder om tilfellet ikke er slik, og arbeidsgiver kan da unnlate å tilby fast kontrakt. Ved bruk av fleksible ansettelsesforhold slipper arbeidsgiver å avskjedige ansatte som det ikke er behov for eller som ikke utfører arbeidsoppgavene på en tilfredsstillende måte (Baranowska m.fl., 2011). Dette vil være lønnsomt for bedriften, siden de slipper å investere i ansatte og på den måten unngår risiko, samtidig som at de slipper å ha for mange ansatte.

Arbeidsgiverne blir selv bedt om å oppgi hvilke grunner de har for å ansette midlertidig og bruk av andre fleksible arbeidsforhold. Dette ble oppgitt i et spørreskjema som Houseman samlet. Det var særlig tre grunner som gikk igjen. Rundt halvparten av arbeidsgiverne oppga at det var nødvendig i perioder hvor bedriften fikk mye å gjøre. I underkant av halvparten oppga at å fylle stillingen til fast ansatte ved sykdom eller ferie var grunn. En siste grunn som ble oppgitt av rundt halvparten var å fylle et tomrom frem til stillingen var besatt av en fast ansatt (Houseman, 2011). 21 prosent av arbeidsgiverne oppgir også screening som en viktig grunn.

### 4.3 Midlertidig ansettelse i en internasjonal kontekst

Jobbkvalitet som fenomen alene har vært studert isolert sett, men også i sammenheng med midlertidige ansettelser. En studie, som denne masteroppgaven henter mye inspirasjon fra er av Kauhanen og Nätti (2014). De benytter seg av finske data, som inkluderer intervju fra 1997, 2003 og 2008. Her skiller de mellom deltidsarbeid og midlertidige stillinger og hvorvidt disse arbeidsforholdene er frivillige eller ikke. Disse blir sammenlignet med fast ansatte. For å måle jobbkvalitet benytter de seg av flere dimensjoner eller indikatorer; opplæring og tilbud om dette, jobbsikkerhet, autonomi, utviklingsmuligheter og karrieremuligheter. Individuer som oppgir at de ufrivillig har midlertidig ansettelse eller deltidsarbeid, oppgir også dårligere jobbkvalitet på enhver av disse indikatorene (Kauhanen & Nätti, 2014).

Resultatene er inndelt etter forskjellige indikatorer. Muligheter for utvikling av ferdigheter er en av kjerneindikatorerne for jobbkvalitet, da det har en overføringsverdi for arbeideres livssjanser (Gallie, 2008; Kalleberg, 2009). Grunnen til det er at ferdigheter som man opparbeider seg har, på individuelt nivå, sammenheng med høyere lønning (Bishop, 1996; Mincer, 1989). På et mer helhetlig nivå har dette sammenheng med organisasjonens produktivitet og prestasjoner. Autonomi eller selvbestemmelse i jobben er en annen kjerneindikator for jobbkvalitet (Green, 2006). Dette fordi det har en direkte sammenheng med opplevd trivsel, noe som har en positiv innvirkning på arbeidet. Muligheten til å utøve skjønn når valg skal tas vises å ha en sammenheng med selvrealisering (Gallie, 2008). En siste kjerneindikator som Kauhanen og Nätti (2014) tar i betraktning er usikkerhet i jobben. Jobbusikkerhet deler de i tre. De ser på generell usikkerhet med jobben, økonomisk usikkerhet og usikkerhet knyttet til fremtiden (Kauhanen & Nätti, 2014). De konkluderer med at det finnes forskjeller for de med fast og de med atypiske arbeidsforhold vedrørende jobbkvalitet.

Det er flere studier som finner en sammenheng mellom jobbkvalitet og atypiske arbeidsforhold. Blant annet finner Aleksynska (2018) en slik sammenheng, hvor de som har midlertidig ansettelse opplever dårligere jobbkvalitet og trives mindre enn de med fast ansettelse. Hun benytter seg av European Working Conditions Survey (EWCS) fra 2015 hvor 35 europeiske land (inkludert Norge) er inkludert. Resultatene viser en direkte og indirekte betydning av midlertidig arbeid og forhold på arbeidsplassen, i tillegg til jobbkvalitet. Hvor fornøyd man er med jobben og jobbkvaliteten er lavere for kvinner enn for menn. Det samme

gjelder for innvandrere og individer med annen etnisitet, enn de som er innfødte i landet de befinner seg i. Når det kommer til en minskning av autonomi i arbeidet, oppgir de at de er misfornøyde. De som får mindre å gjøre i form av færre arbeidsoppgaver er mer fornøyde (Aleksynska, 2018).

Det har også blitt utført komparative studier, hvor ulike former for ansettelseskontrakter sammenlignes på basis av jobbkvalitet. Arranz, García-Serrano og Hernanz (2018) vier mest oppmerksomhet til permanent ansatte og midlertidig ansatte, både de som er direkte ansatt i bedriften de arbeider i eller gjennom bemanningsbyrå. De benytter data fra «Spanish and Italian Labour Force Survey» som er en representativ survey-undersøkelse, med 200 000 unike individer fra Spania og 150 000 unike individer fra Italia. Hensikten med artikkelen er å lage en indeks som måler jobbkvalitet. Denne indeksen består av tre dimensjoner, som er arbeidsforhold, ferdigheter og opplæring og balansen mellom arbeid og hverdagen. De ser på perioden 2006-2014 og finner at jobbkvalitet holder seg relativt stabilt i denne perioden, med en liten økning i starten av perioden og en liten nedgang mot slutten. Permanent ansatte kommer best ut, mens de som er midlertidig ansatt direkte i bedriften har dårligst jobbkvalitet.

Når det kommer til lønn er det forskjeller mellom fast og midlertidig ansatte. Kalleberg (2000, s. 350) finner at midlertidig ansatte i USA tjener i gjennomsnitt lavere enn fast ansatte. I USA kan arbeidsgiver tilby lavere lønn og behandle sine ansatt ulikt selv om de utfører samme arbeid. I Norge derimot finnes det et prinsipp om likebehandling, som er lovfestet, hvor alle som utfører samme arbeid har krav på lik lønn. Arbeidsgiver har da plikt til å tilby samme lønn, feriepenger og eventuelle bonusordninger til både midlertidige og ordinære ansatte (Sjødal, 2013). Norsk litteratur på dette feltet vil derfor ikke finne en forskjell i lønnsutbetalinger for midlertidig ansatte og fast ansatte som utfører samme arbeid, på samme arbeidsplass til samme tid, dersom lovgivningen blir fulgt. Samtidig kan man tenke seg at midlertidig ansatte tjener mindre i et større perspektiv. Dersom man sammenligner årslønn over flere år, er det en synlig forskjell. Fast ansatte har bedre framtidsutsikter med tanke på karriereutvikling og pensjonssparing. Det er også en forskjell i form av utbetalinger og kapital (Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 148).



## 4.4 Ensidig forskning?

Midlertidig ansatte blir gjerne omtalt som medlemmer av et sekundært arbeidsmarked eller som en del av periferien av en bedrift (se kapittel 3 om Atkinsons modell og tesen om det todelte arbeidsmarkedet). Et sentralt poeng omhandler et skille mellom frivillig og ufrivillig midlertidig ansatt (se for eksempel Kauhanen og Nätti, 2015). En studie av 52 tekniske profesjonelle kontraktører fra USA, som enten var selvstendig kontraktører eller ansatt gjennom en tredjepart, fant at disse foretrekk et atypisk arbeidsforhold. De begrunnet dette med at de fikk høyere lønn og at de fikk mer kontroll over egen arbeidstid, samt mer autonomi. Dette kommer av at disse har høy kompetanse innenfor sitt felt og er derfor ettertraktede arbeidstakere, som igjen resulterer i større forhandlingskraft vedrørende lønns- og arbeidsvilkår. Kontraktørene oppga likevel noen negative sider ved deres arbeidsforhold, eksempelvis mangel på sikkerhet og et press for å finne nye oppdrag. Dersom de ikke hadde hatt kompetanse innenfor et felt, hadde maktbalansen mellom dem og arbeidstaker vært skjevere (Kunda, Barley & Evans, 2002)

Selv om midlertidig ansatte kan deles i to – de som er det frivillig og de som er det ufrivillig blir begge former sett på som negativt. Det snakkes om kraftig utnyttelse av arbeidstakere, sosial marginalisering og usikkerhet (Casey & Alach, 2004). Dette er ofte tilfellet, men som nevnt er midlertidig ansatte en sammensatt gruppe med uensartete preferanser og behov. Hittil har jeg redegjort for tidligere forskning som konkluderer med at midlertidig ansettelse er verre for arbeidstakerne, sammenlignet med andre grupper.

Casey og Alach (2004) utfører en kvalitativ undersøkelse, hvor de intervjuer 45 kvinnelige midlertidig ansatte i New Zealand på tidlig 2000-tallet. Funnene deres skiller seg fra andre undersøkelser og utfordrer tankene man har om kvinner i arbeidsmarkedet og midlertidig ansatte. Disse kvinnene føler i stor grad at de er privilegerte i den forstand at de kan velge når de vil og hvor lenge de vil arbeide. Dette gjør at de kan bruke tiden sin på annet enn lønnsarbeid. Dette er kulturelle og sosiale aktiviteter som frivillighetsarbeid og andre aktiviteter som er gunstig for nærmiljøet. I tillegg frigir det tid de kan tilbringe med familie og andre selvrealiserende aktiviteter. Disse kvinnene setter slike aktiviteter og generell fritid som de kan benytte slik de selv ønsker over lønnsarbeid og inntekt.

## 4.5 Hypoteser basert på teori og tidligere forskning

For denne oppgaven er det utledet to hovedhypoteser som bygger på og har som formål å besvare den overordnede problemstillingen. Utover disse er det utarbeidet to delhypoteser som tar utgangspunkt i bakgrunnsfaktorer som antas å påvirke sammenhengen mellom forklaringsvariabel og de avhengige variablene.

Det er effekten av atypiske arbeidsforhold på subjektive konsekvenser for arbeidstaker jeg ønsker å undersøke. Dette oppnås med en analyse der midlertidig ansettelse er uavhengig variabel, og de forskjellige indikatorene for jobbkvalitet er selvstendige, avhengige variabler.

H1: Midlertidig ansatte opplever en lavere grad av jobbkvalitet enn fast ansatte

H2: Midlertidig ansatte opplever lavere grad av jobbkvalitet enn fast ansatte, men dette skyldes ikke arbeidsforholdets atypiske karakter

I andre og tredje omgang vil jeg justere for sosiale bakgrunnsvariabler (alder, utdanning, arbeidstid, næringskode, ansettelsesforhold og tilknytningsform til bedrift) og subjektive forhold (forøyd med jobb, forhold mellom ansatte og ledelse/mellom ansatt, arbeider selv i ledelse, søke annen jobb neste par år).

H2a: Midlertidig ansatte opplever en lavere grad av jobbkvalitet enn fast ansatte, men dette skyldes sosiale bakgrunns- eller yrkesfaktorer

H2b: Midlertidig ansatte opplever en lavere grad av jobbkvalitet enn fast ansatte, men dette skyldes aspekter ved psykososiale arbeidsmiljøet

Den antatte sammenhengen illustreres i Figur 3.

Figur 3: Analysefigur for antatt sammenheng mellom bakgrunns- og yrkesvariabler, psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, arbeidstilknytning og individuelle konsekvenser



## 5 Data og metode

Dette kapittelet består av tre hoveddeler. Først vil datamaterialet bli presentert og beskrevet kort. Her redegjøres det også for spørreundersøkelser, utvalg og hvordan missing verdier blir håndtert. Deretter vil operasjonaliseringen av variablene gjennomgås, hver for seg. Dette er for å gi en forklaring på hvordan variablenes meningsinnhold blir tolket og anvendt i denne oppgaven, noe som også presiserer fenomenet som undersøkes. Andre del av kapittelet tar for seg metoden som anvendes, og jeg vil begrunne hvorfor valget falt på fasteffekter fremfor minste kvadratsumsmetode. Avslutningsvis vil den deskriptive statistikken presenteres.

### 5.1 Presentasjon av datamaterialet

Statistisk sentralbyrås Samordnede levekårsundersøkelse ble først lansert i Norge på slutten av 1960-tallet. Hensikten var å fange opp grad av velferd på grunnlag av individets eller husholdningens ressurser. Dette impliserer at levekår eller individuell velferd kan endres gjennom individuelle eller kollektive handlinger (Ringdal, 2013). Datamaterialet blir innsamlet på årlig basis.

Levekårsundersøkelsen har flere forskjellige temaer som roteres og dets hovedtemaer roterer etter en treårig syklus. Temaer som har vært inkludert i undersøkelsen er blant annet boforhold, helse, arbeidsmiljø og arbeidsforhold. Formålet med sistnevnte undersøkelse er å «kartlegge ulike arbeidsmiljøforhold blant sysselsatte i Norge» (Vrålstad & Revold, 2014, s. 4). Undersøkelsen har et bredt perspektiv og tar opp temaer som er sentrale for arbeidsplassen, som blant annet psykososialt arbeidsmiljø og autonomi. Ansvarlig forfatter for datamaterialet er Statistisk sentralbyrå (SSB) og datadistributør er Norsk senter for forskningsdata AS (NSD).

I årene 2006, 2009 og 2013 var arbeidsmiljø og arbeidsforhold tema for undersøkelsen. Disse ble koblet sammen til en panelfil siden de samme individene ble intervjuet ved måletidspunktene. Nettoutvalget er 17 324 personer. Den totale prosentandelen som deltok i alle de gjeldende årene ligger på 37 prosent. Dette utgjør 6416 unike personer. Utvalget består av individer i alderen 16-66 år, som ikke bor på institusjon. Bakgrunnen for denne aldersavgrensningen er å undersøke den delen av befolkningen som er i yrkesaktiv alder.

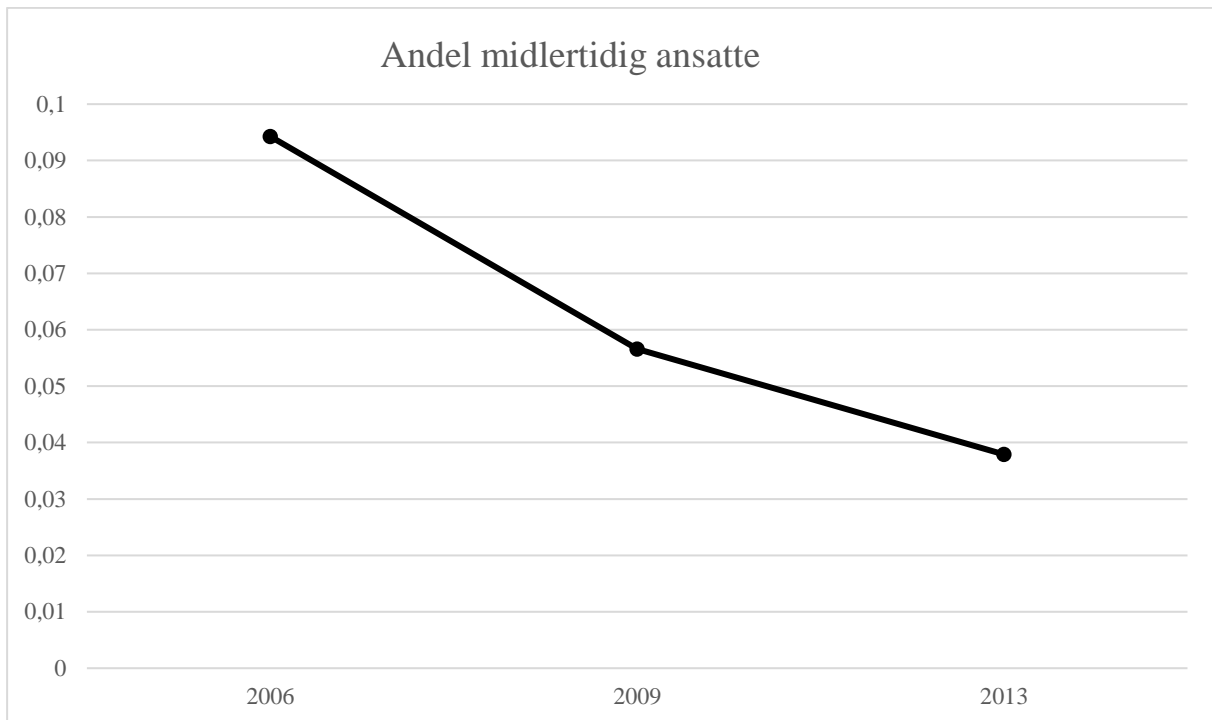
### 5.1.1 Paneldata

Med paneldata innsamles det data for enhetene ved flere tidspunkt og bygger på et prospektiv tidsdesign hvor enhetene følges fremover i tid. Paneldata er ofte basert på spørreundersøkelser (survey), men kan også baseres på andre innsamlingsmetoder. Levekårsundersøkelsen refereres gjerne til som et delvis panel, siden det kun er en prosentvis andel som blir kontaktet ved senere tidspunkt. Dette fordi det i utgangspunktet er flere tverrsnittsdata som kobles sammen til en panelfil. Det finnes også ulike former for paneldata. Levekårsundersøkelsen er et en representativ panelundersøkelse. Dette kjennetegnes ved store utvalg med få måletidspunkter – i dette tilfellet tre. For å unngå stor variasjon mellom hvert måletidspunkt er det ønskelig å utføre målingene på mest mulig lik måte. Utover dette blir utvalget blir kontaktet på samme tidspunkt.

Den klareste fordelen med paneldata er at de samme analyseenhetene måles ved flere tidspunkt. Med tverrsnittsdata vil analyseenhetene observeres uavhengig av hverandre som fører til overestimering av antall observasjoner. Paneldata tar forbehold om at de samme analyseenhetene er observert flere ganger og behandler derfor disse som at de *ikke* er uavhengig av hverandre (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, s. 228). I tillegg kan man med slike data kontrollere for uobserverte forklaringsvariabler (for eksempel kulturelle og politiske faktorer) og lettere unngå skjeve estimater.

En sentral ulempe med paneldata innenfor samfunnsvitenskapen er at det krever mer tid og ressurser enn for eksempel tverrsnittsdata. I tillegg er datanalysen mer avansert med paneldata. Frafall er også en sentral svakhet, og er særlig fremtredende når man utfører spørreundersøkelser. Svarprosenten for det første inkluderte året i undersøkelsen er på henholdsvis 67.2 prosent. I 2009 er svarprosenten på 60.9 og i 2013 er svarprosenten på 53.1 (SSB/LKU). Se Figur 4 for illustrasjon. Ifølge Ringdal (2013, s. 156) er dette en vanlig problematikk. Frafallet øker gjerne i samsvar med lengre tidsrom. Dette kan i ytterste konsekvens svekke dataenes representativitet, dersom frafallet er systematisk (Ringdal, 2013). Grunner til frafall kan være dødsfall eller et bevisst ønske om å ikke delta igjen. I tillegg kan det skyldes selve utvalgsdesignet – noen var kanskje under 16 år i 2006, mens andre har fylt 67 i 2013.

Figur 4 Fordeling av midlertidig ansatte etter år



Kilde: Levekårsundersøkelsen panelfil 2006-2013, egne beregninger.

### 5.1.2 Spørreundersøkelse (survey)

Informasjonen er resultat av gjennomføring av surveyintervjuer, som skulle fange opp det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet. Surveyundersøkelser har som formål å kunne omgjøre svarene til tallfestede data, som kan videreutvikles til statistiske beskrivelser av en populasjon (Ringdal, 2013, s. 190). Fysiske aspekter ved arbeidsmiljøet er enklere å kartlegge, da fysiske plager ofte er synlige og nokså enkle å påpeke. Det psykososiale arbeidsmiljøet derimot er ikke like enkelt å måle og kartlegge. Likevel kan spørsmål rundt utviklingsmuligheter, krav og påvirkningsmuligheter vise til tendenser.

Dataene er hovedsakelig innhentet gjennom telefonintervju. I de tilfeller telefonintervju ikke var mulig ble besøksintervju gjennomført. Utvalget ble stilt spørsmål angående arbeidsmiljø, uavhengig om man hadde jobb eller ikke, da arbeidsledige ble innlemmet i undersøkelsen. Dette gjør det mulig å undersøke de som går inn og ut av arbeidslivet og skaper et mer helhetlig bilde.

Surveyundersøkelser bidrar med å presentere karakteristikker ved en befolkning eller et utvalg av denne, som gir dem en deskriptiv egenskap. I tillegg har det en analytisk egenskap, da det

kan muliggjøre undersøkelser av sammenhenger og kausaliteter mellom variabler. Fordelen med surveyundersøkelser er at informanten ikke fjernes fra sitt hverdagslige miljø, som skaper en mer naturlig setting. Ulemper med denne undersøkelsesformen er at den baserer seg på selvrapporing og ens egne subjektive oppfatninger av virkeligheten. Dette kan gi et feilaktig bilde dersom informantene har en skjev virkelighetsoppfatning (Aarø, 2007).

### **5.1.3 Utvalg**

Nettoutvalget i Levekårsundersøkelsen (2006-2013) er 17 324 unike personer. Dette inkluderer alle som har deltatt, uansett om de kun har deltatt ett av årene. Utvalget er tilfeldig trukket fra Folkeregisteret. På grunn av oppgavens formål vil det kun være hensiktsmessig å inkludere individene som har deltatt i alle de tre årene i analysen. Etter at jeg fjernet alle personene som kun hadde observasjoner for ett eller to år, satt jeg igjen med 12 666 observasjoner. Utvalget består av både sysselsatte og ikke-sysselsatte. Sistnevnte faller naturlig ut av mine analyser, da disse ikke blir inkludert i kategoriene fast eller midlertidig ansatt, men faller inn under kategorien arbeidsledig. Aldersspennet i utvalget går fra 16-66 år. Begrunnelsen er at de som er 16 år har begynt å få seg jobber, mens mange over 66 år har gått ut i pensjon.

### **5.1.4 Missing verdier**

I en perfekt verden ville man alltid hatt tilgang på komplette datasett, hvor alle respondentene svarer på alle spørsmål – og i panelstudier svarer de hver omgang. Derimot er dette sjeldent tilfelle, og såkalte «missing verdier» oppstår. Dette kan skyldes at respondenten nekter å besvare ett eller flere spørsmål, at respondenten ikke har all nødvendig informasjon for å besvare et spørsmål eller at intervjueren glemmer å stille ett spørsmål. Dette kan føre til både praktiske og analytiske konsekvenser, som igjen kan føre til misvisende parameterestimer (Acock, 2012; Mehmetoglu & Jakobsen, 2017).

I panelstudier kan det mangle data fra enkelte respondenter for en hel runde. For eksempel i Levekårsundersøkelsen er det noen som kun har besvart i 2006, men ikke i 2009 eller 2013. Dette gjør at de vil ha missing verdier for alle besvarelser i de to årene som de ikke besvarte. Levekårsundersøkelsen inkluderer individer i alderen 16-66 år som også kan være en forklaring på frafall – noen blir for gamle til å delta underveis i undersøkelsen. I en tverrsnittsanalyse vil ikke akkurat denne dimensjonen av missing verdier være et problem,

men for panelstudier er dette lite heldig. Derfor vil de som ikke har besvart på om de er fast eller midlertidig ansatt blir ekskludert fra datamaterialet. Dette gjorde at antall observasjoner sank til 12 666, som likevel er et betraktelig antall.

I undersøkelsen var «vet ikke» og «vil ikke svare» mulige svaralternativer. Disse inneholder ingen informasjon, bortsett fra at de ikke vet som for eksempel kan bety at de ikke har tilstrekkelig informasjon eller at de ikke vil svare oppriktig på spørsmålet. Dette er en interessant gruppe i seg selv, men for mitt forskningsopplegg vil de ikke kunne bidra med noe substansielt. I mange tilfeller vil det ikke være et problem å utelukke disse, som når de utgjør en liten andel i et ellers stort utvalg. Dersom gruppen utgjør en stor andel har man et reelt problem. For min undersøkelse vil disse ikke ekskluderes fra analysene, selv om de ikke utgjør en stor andel av utvalget. Dersom jeg fjerner alle missing verdier, inkludert de som ikke svarer eller ikke vet, risikerer jeg å miste noen som har variasjon innenfor forklaringsvariabelen. Likevel må disse behandles slik at de ikke konfunderer analysene. Derfor vil disse omgjøres til missing verdier og på den måten ekskluderes fra gjeldende analyser, men ikke fra hele datamaterialet.

### **5.1.5 Begrensninger ved datamaterialet**

Det er noen aspekter ved datamaterialet som er viktig å presentere, fordi de kan føre til utfordringer. For det første er det viktig å ta i betraktning er at det er kun arbeidstakere som har blitt intervjuet, og ikke arbeidsgivere. På denne måten blir kun en side av saken tatt hensyn til. Likevel vil det kunne argumenteres godt for at i dette forskningsopplegget vil ikke det ha særlig utslag i funn. Et argument er at det er nedenfra og opp-perspektiv som er av interesse, der arbeidstakernes egne opplevelser av jobbkvaliteten på arbeidsplassen er av betydning. For det andre sier ikke Levekårsundersøkelsen noe om bedriftene helhetlig sett, da dette ikke er en virksomhetsstudie. Dette betyr at det ikke finnes data angående hvor mange som er ansatt på midlertidige kontrakter på samme arbeidsplass.

I datamaterialet finnes det ingen variabler som skiller mellom frivillig og ufrivillig midlertidig ansettelse. Dette er beklagelig, da dette er en vesentlig forskjell og kan tenkes å føre til forskjellige oppfatninger av jobbkvalitet. Likevel vil det kontrolleres for en rekke faktorer, som kan tenkes å føre til dårligere jobbkvalitet, uavhengig av frivillighet eller ikke. Dette kommer jeg tilbake til. En annen distinksjon som kan vise seg å være viktig, er den mellom hvilken type atypisk arbeidsforhold en har. Prekariatet er ikke en homogen gruppe, og



inkluderer i mine data blant annet vikarer og prosjektansatte (underkategoriene for midlertidig ansettelse presenteres i Tabell 5.2). Likevel vil alle underkategoriene inkluderes i mine analyser, da denne gruppen er så liten i utgangspunktet (rundt 6 prosent). Disse settes opp mot fast ansatte, og vil alle falle under betegnelsen «midlertidig ansatt».

## 5.2 Operasjonalisering av variablene

Hvorvidt en er fast eller midlertidig ansatt fanges opp i denne analysens uavhengige variabel, som vil presenteres og diskuteres i dette delkapittelet. De avhengige variablene er operasjonalisert på bakgrunn av det teoretiske rammeverket for jobbkvalitet, som gjennomgått i kapittel 3. Jobbkvalitet vil fanges opp gjennom disse fem aspektene, hvor aspektene måles gjennom ett eller flere variabler. Ut ifra dette vil det være mulig å kategorisere og tallfeste egenskapene som fremkommer gjennom variablene i datasettet. Dette er til dels allerede gjort i datasettet i sin opprinnelige form, men kan likevel forbedres slik at analysen blir, i større grad, intuitiv og ryddig. I følgende avsnitt vil jeg vise hvordan variablene ble operasjonalisert, og hvordan og hvorfor variablene ble omkodet.

### 5.2.1 Uavhengig variabel

I denne oppgaven er jeg interessert i å undersøke sammenhengen mellom midlertidig ansettelse og jobbkvalitet. Midlertidig arbeid eller ansettelse er et vidt begrep som kan bety mye forskjellig. I denne oppgaven defineres det som et ansettelsesforhold som er tidsbegrenset i form av varighet. Denne betydningen av midlertidighet fremkommer også i spørsmålsteksten, som er: «Har du fast eller midlertidig ansettelse? Med midlertidig ansettelse menes at den er tidsbegrenset» (Levekårsundersøkelsen, panelfil 2006-2013).

Tabell 5.1 Fordeling av fast og midlertidig ansatte

	Antall	Prosent
Fast, ikke tidsbegrenset	11 869	93.71
Midlertidig, tidsbegrenset	797	6.29
<b>Total</b>	<b>12 666</b>	<b>100.00</b>

Kilde: Levekårsundersøkelsen panelfil 2006-2013, egne beregninger.

Variabelen hadde i utgangspunktet fire verdier, henholdsvis «Fast, ikke tidsbegrenset», «Midlertidig, tidsbegrenset», samt «Vet ikke» og «Vil ikke svare». Variabelen er kategorisk, på et nominalnivå, slik at svaralternativene er gjensidig utelukkende. Siden jeg er interessert i

de som er midlertidig ansatt, blir variabelen omkodet til en dummyvariabel. Jeg valgte å omkode slik at fast ansettelse er lik verdien 0 og midlertidig ansatt er lik verdien 1, siden det er de som er midlertidig ansatt jeg er substansielt interessert i.<sup>5</sup> Det var kun 49 unike individer som ikke visste eller ikke ville oppgi svar, og disse blir derfor fjernet fra datamaterialet. Det er et flertall fast ansatte med en prosentandel på 93.71, og midlertidig ansatte på 6.29 prosent. Dette ser man i tabell 5.1.

Tabell 5.2 Undergrupper av midlertidig ansatte

Arbeidsforhold	Antall	Prosent
Arbeidsmarkedstiltak	8	1.00
Engasjement eller prosjektansatt	250	31.37
Ekstrahjelp (timelønnet, sesongarbeid)	81	10.16
Vikar (for en bestemt person)	330	41.41
Lærling, praktikant (stipendiat)	34	4.27
Prøvetid (kun for 2006)	10	1.25
Annet	81	10.16
Vet ikke	3	0.38
<b>Total</b>	<b>797</b>	<b>100.00</b>

Kilde: Levekårsundersøkelsen panelfil 2006-2013, egne beregninger.

## 5.2.2 Avhengige variabler

I denne masteroppgaven er hensikten å undersøke om midlertidig ansettelse har en sammenheng med jobbkvalitet. Derfor er indikatorene for jobbkvalitet benyttet som avhengige variabler – ferdigheter, autonomi, sikkerhet, innsats og lønn. Disse vil gjøres rede for hver for seg.

*Ferdigheter* kan måles og forstås på mange forskjellige måter. I denne oppgaven vil det legges vekt på muligheten til å bruke ferdighetene sine i arbeidet sitt, og muligheten til å videreutvikle seg faglig. Følgende variabler benyttes:

1. Hvordan er mulighetene i jobben din til å utnytte ferdigheter, kunnskaper og erfaring du har fått gjennom utdanning og arbeid? Er de.. i) svært gode, ii) gode, iii) dårlige eller iv) svært dårlige v) vet ikke. (sp19a)

<sup>5</sup> Henviser til naturlige dikotomier, hvor man omkoder den dikotome variabelen slik at den gruppen man er interessert i får verdien 1 (Thrane, 2003, s. 133).

2. Hvordan er mulighetene i jobben din til å videreutvikle deg faglig på de områder du ønsker? Er de.. i) svært gode, ii) gode, iii) dårlige eller iv) svært dårlige v) vet ikke (sp19b)

Samtidig så kan ferdigheter bety at det er en match mellom ferdigheter man har tilegnet seg, jobben man har og tilhørende arbeidsoppgaver. Dersom respondenten oppgir at de har dårlige eller svært dårlige muligheter til å utnytte ferdigheter i arbeidet, vil dette tolkes dithen at det er dårlig match mellom person og arbeid. Grunnen til dette er at det kan tenkes at dersom en ansatt har de ferdigheter som passer til arbeidsstillingen, vil oppgi at mulighetene er svært gode eller gode.

Den andre variabelen som vil benyttes for å måle ferdigheter spør om det er mulighet til å videreutvikle deg faglig, som kan tolkes som videreutvikling av ferdigheter. Denne henger tett sammen med den forrige variabelen, hvor den ene ikke fungerer uten den andre. Altså, mulighetene for å videreutvikle ferdighetene kommer trolig ikke uten at en har mulighet til å utnytte de man allerede har.

Begge variablene er kategoriske, og har fem unike verdier, som rangerer fra 1 (svært gode) til 5 (vet ikke). Disse befinner seg på ordinalnivå, som ikke er ulikt de andre variablene som blir benyttet i denne analysen. Fordelen med slike variabler på dette målenivået er at disse gjensidig utelukkende verdiene kan rangeres. Avstanden mellom verdiene har ingen substansiell mening, men man kan her skille mellom svært gode og svært dårlige muligheter for utnyttelse og videreutvikling av ferdigheter. Siden variablene ikke har for mange verdier som er forståelige, vil de ikke omkodes noe særlig. De som svarer «vet ikke» eller at de ikke vil svare blir kodet om til missing. På denne måten fjernes de ikke fra datamaterialet, men de ekskluderes fra regresjonene. Variabelen rangerer nå fra svært gode muligheter (verdi 1) til svært dårlige (verdi 4).

Ferdigheter kan oppfattes som hvordan man tilegner seg ferdigheter, som kan fanges opp av utdanning i form av lengde og type. Utdanning kan også brukes som en indikator på ferdigheter, men det er en ganske svak sammenheng, da det er vanskelig å kunne si noe om ferdigheter på arbeidsplassen ut ifra hvor lang utdanning man har. I tillegg viser empiriske studier ikke en klar sammenheng mellom utdanning og hvor fornøyd man er på jobben eller jobbkvalitet (Green, 2006, s. 30). Dette kan forklares med at de med høyere utdanning,

forventer mer av sine respektive arbeidsplasser og derfor gir en dårligere skår på en skala. Dette vil diskuteres i et senere avsnitt, hvor utdanning presenteres som en kontrollvariabel.

*Autonomi* er et av de viktigste og mest sentrale målene for hvordan jobben oppfattes av de ansatte, som sier noe om hvor godt noen trives i arbeidet som kan direkte knyttes sammen med jobbkvalitet (se for eksempel Kauhanen & Nätti, 2014; Gallie, 2007; Green, 2006). Når det er snakk om autonomi er det særlig viktig å ta geografisk kontekst i betraktning. Selv om autonomi er viktig for jobbkvaliteten uavhengig av hvor man befinner seg, vil graden av autonomi differensiere mellom land og kulturer. Norge kjennetegnes gjerne med en høy grad av både horisontal og vertikal tillit i befolkningen (Barstad & Sandvik, 2015), noe som kan gjenspeiles på arbeidsplassen. De ansatte blir vist tillit gjennom mer selvbestemmelse i arbeidet sitt, som spiller positivt inn på oppfattelsen av jobbkvalitet. Autonomi kan defineres som en frihet til å fatte egne beslutninger for hvordan arbeidet skal utføres. Denne definisjonen legges til grunn for autonomi i denne oppgaven, og variablene som skal fange opp denne indikatoren for jobbkvalitet gjenspeiler det faktum.

Autonomi som en indikator på jobbkvalitet vil i denne oppgaven fanges opp med følgende variabler:

1. I hvilken grad kan du påvirke beslutninger som er viktige for ditt arbeid? Vil du si.. i) i svært høy grad, ii) i høy grad, iii) i noen grad, iv) i liten grad, v) i svært liten grad, vi) vil ikke svare, vii) vet ikke (qps53)
2. I hvilken grad kan du selv bestemme hvordan du skal gjøre arbeidet? Bestemmer du selv i) i svært høy grad, ii) i høy grad, iii) i noen grad, iv) i liten grad, v) i svært liten grad, vi) vil ikke svare, vii) vet ikke (sp56b2)

Både det å påvirke beslutninger og det å kunne bestemme hvordan arbeidet skal utføres kan ses på som privilegier gitt av ledelsen eller andre som har beslutningsmakt innad organisasjonen eller bedriften. Begge disse avhenger av flere faktorer som for eksempel grad av tillit, ledelsesstil og andre forhold ved jobbkulturen.

Variablene har lik inndeling med henholdsvis syv verdier. De er kategoriske og på ordinalnivå, slik som uavhengig variabel og forrige avhengig variabel. To av verdiene er «vet ikke» og «vil ikke svare», og disse omkodes til missingverdier. Da er det fem verdier igjen som rangerer fra svært høy grad (verdi 1) til i svært liten grad (5).

*Sikkerhet* i Greens teoretiske rammeverk (2006) er todelt. Sikkerhet kan forstås som noe fysisk og psykisk. Det er naturlig å tenke seg at fysisk sikkerhet spiller en veldig sentral rolle for opplevelse av arbeidshverdagen, og vil ha en negativ effekt på jobbkvaliteten dersom den ikke er opprettholdt. Likevel vil jeg argumentere for at det ikke er av interesse for mitt forskningsspørsmål hvor jeg ønsker å se sammenheng mellom midlertidighet og jobbkvalitet. Eksempelvis kan det ikke tenkes at hvorvidt man er midlertidig ansatt senker risikoen for sikring av stilas, hvor det at man er midlertidig ansatt spiller noen rolle her. Det blir ikke antatt at midlertidighet i seg selv fører til dårligere sikkerhet for arbeidstakeren, da de er underlagt samme lovgivning som de med fast arbeid – hvor det er strenge regler og lover for fysisk sikkerhet. Derfor vil jeg kun betrakte sikkerhet i en psykisk forstand. Ut ifra denne argumentasjonen har følgende variabler blitt benyttet i analysene:

1. Mener du at du står i fare for å miste arbeidet ditt på grunn av nedlegging, innskrenking eller andre årsaker i løpet av de nærmeste årene? i) Ja, på grunn av nedlegging, ii) Ja, på grunn av innskrenking, iii) Ja, på grunn av andre årsaker, iv) Nei, v) Vet ikke vi) Vil ikke svare (sp17)
2. Har du skriftlig ansettelseskontrakt? i) Ja, ii) Nei, iii) Vet ikke (sp12)

De to første alternativene i første variabel er ganske selvforklarende, og kan vanskelig misforstås. Det tredje svaralternativet der imot er vagere da det ikke inneholder noen presiseringer. Andre årsaker kan være at den midlertidige kontrakten går ut, og det er ikke sikkert at den blir forlenget. Dette medbringer mye usikkerhet, særlig økonomisk. Selv med gode offentlige stønader og ordninger for arbeidsledige, vil dette ofte føre til en nedgang i inntekt. Derfor vil dette påvirke jobbkvaliteten, men også livet utenfor arbeidsplassen. Hvorvidt man har skriftlig ansettelseskontrakt er særlig sentralt når det kommer til jobbsikkerhet, siden en skriftlig ansettelseskontrakt er det eneste håndfaste beviset man har på at man er ansatt i bedriften og som sikrer rettighetene man har som arbeidstaker.

Risiko for å miste arbeidet er i første omkodet slik at de som har oppgitt at de ikke vet eller at de ikke vil svare er missingverdier. På denne måten unngås de i analysen. De som oppgir «Nei» har verdien 1, de som oppgir «Ja, på grunn av innskrenking» eller nedlegging har verdien 2 og «Ja, på grunn av andre årsaker» har verdien 3. Variabelen for om man har skriftlig ansettelseskontrakt er omkodet til en dummyvariabel, hvor 0 er lik ja og 1 er lik nei. Her er også de som verken svarer ja eller nei omgjort til missingverdier.

*Innsats* på arbeidsplassen blir tolket som at de gir mye innsats dersom de skårer lavt på førstnevnte variabel og høyt på sistnevnte variabel. For innsats vil følgende variabler benyttes:

1. Hender det at du har så mye å gjøre at du må sløyfe lunsjen, må jobbe ut over din vanlige arbeidstid eller ta arbeid med hjem? Hender det.. i) Daglig, ii) Et par ganger i uken, iii) En dag i uka, iv) Et par dager i måneden, v) Sjeldnere eller ikke i det hele tatt (sp47f)
2. Hvor ofte er det for mye å gjøre? Er det.. i) Meget sjelden eller aldri, ii) Nokså sjelden iii) Av og til, iv) Nokså ofte, v) Meget ofte eller alltid, vi) Vil ikke svare, vii) Vet ikke (qps15)

Levekårsundersøkelsen har ingen variabler som måler innsats helt konkret. Derfor vil disse variablene måles, som kan sies å inneholde latent informasjon om innsats. Dersom man oppgir at man ofte må ta med arbeidet hjem og at man må sløyfe lunsjen flere dager i arbeidet kan det tolkes som at de gir mye av seg selv og har høy innsats i arbeidet. På den andre siden kan den tolkes som at de ikke når effektivitetsmålene på arbeidsplassen og derfor er nødt til å jobbe utenfor arbeidstiden for å bli ferdig med arbeidsoppgavene som de forventes å gjennomføre. Det kan også tolkes som at arbeidsplassen holder et høyt tempo, men man ikke klarer å holde tritt med dette tempoet. Arbeidstempo kan være vanskelig å holde tritt med når man ikke har jobbet lenge et sted, som de som er midlertidig ansatt er. Derfor kan det tenkes at de som er midlertidig ansatt skårer lavere på dette enn de som er fast ansatt. Dette måles gjennom følgende variabel:

3. Hvor ofte er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo? i) Daglig, ii) Et par ganger i uken, iii) En dag i uka, iv) Et par dager i måneden, v) Sjeldnere eller ikke i det hele tatt (qps14)

Disse tre variablene er kategoriske på ordinalnivå. Variablene er omkodet slik at 1 er ofte eller alltid, og 5 er sjeldent eller aldri. De som ikke oppgir noen av disse svaralternativene er omgjort til missingverdier og ekskludert fra analysene.

*Lønnsvariabelen* som benyttes i denne masteroppgaven er hentet fra register og basert på lønn fra inntektsregnskapet. Variabelen er kontinuerlig. Lønn kan defineres som «godtgjørelser fra

arbeidsgiver til arbeidstaker for utført arbeid» (SSB, 2019). Variabelen som er tilgjengelig gjennom det foreliggende datamaterialet er en årsinntekt, og ikke månedsinntekt. Årslønnen er satt sammen av månedslønn, som man tar utgangspunkt i at blir utbetalt 12 ganger i året. Månedslønnen innebærer også uregelmessige tillegg og bonuser, i tillegg til avtalt månedslønn. Overtidsbetalinger, naturalytelser, feriepengetillegg og sluttvederlag er ikke inkludert i beregningene. Både heltids- og deltidsansatte er inkludert i beregning av årslønn, hvor deltidsansattes lønn omgjøres til heltidslønn, for å bøte på skjevheter i beregningene (SSB, 2019).

Lønn er en viktig og relevant indikator, fordi det i stor grad gjenspeiler hva du gjør, og hvordan samfunnet for øvrig er villig til å lønne din innsats i et økonomisk perspektiv. Et eksempel på dette er at ingeniører tjener langt mer enn en sykepleier noen gang vil gjøre, selv om sistnevnte håndterer mennesker og har ansvar for liv. Lønna kan også tenkes å ha en nær sammenheng med hvor fornøyd man er med jobben, gitt at hvor mye man tjener har betydning for arbeidstakerens velvære. Et annet poeng er dersom lønna øker, øker forventet arbeidsinnsats og tempo? Hva man tjener kan være en belønning for arbeidet man utfører, et insentiv for å jobbe raskere og en unnskyldning for å gi den ansatte flere og vanskeligere oppgaver. Lønn ut ifra et bytteteoretisk perspektiv er en aktivitet mellom målrettede og informerte aktører som har bestemte intensjoner bak disse aktivitetene. Alle relasjoner kan ses ut ifra et slikt perspektiv, og da særlig på arbeidsplasser hvor den ansatte bytter inn sin fritid og kunnskap for å få en belønning i form av penger (Hernes, 1975).

### **5.2.3 Kontrollvariabler**

En måte å forsikre seg at sammenhengen mellom avhengig og uavhengig variabel ikke er spuriøs, er å benytte seg av kontrollvariabler. En kontrollvariabel kan forklare avhengig variabel. Hvilke kontrollvariabler man benytter avhenger av hva som kan tenkes å ha en statistisk sammenheng med avhengig variabel. En kontrollvariabel er en variabel som det ikke er direkte interesse av i forskningsopplegget. Dets eller deres hensikt er å bidra med nyanser som kan forklare sammenhengene man undersøker (Salkind, 2010).

Hvorfor skal man benytte seg av kontrollvariabler i en fast effektsanalyse når denne metoden fjerner effekten av tidskonstante konfunderende variabler? For eksempel vil kjønn som kontrollvariabel falle bort fra analysen, da dette ikke varierer over tid (sett bort ifra ved

ekstraordinære tilfeller som kjønnskifte). Det som ikke faller bort ifra analysen er variabler som ikke er stabile over tid, altså ikke tidskonstante.

## **Utdanning**

Utdanningsvariabelen er en kategorisk variabel på ordinalnivå med 9 unike verdier. Verdiene er rangert etter antall år brukt på høyere utdanning, bortsett fra siste verdi som er «uoppgitt» utdanning. Årstall og hvilket utdanningstrinn er presisert i variabelen.

Utdanningsvariabelen benyttes som kontrollvariabel av flere grunner. For det første beskriver den datamaterialet, og har en kartleggende funksjon. Dersom det er en klar overvekt av en type utdanning kan dette påvirke resultatene. For det andre vil utdanning brukes i særlig forbindelse med ferdigheter som indikator for jobbkvalitet. Utdanning kan ha stor betydning for hva man kan. Men utdanning kan ikke benyttes i analysen som et ferdighetsaspekt da utdanningen kommer før ferdigheten, og ikke omvendt. Derfor vil det ikke gi mening å snakke om utdanning som en ferdighetsindikator. Dog kan man se på utdanning som en mulig forklaring på hvorfor noen oppgir at de ikke får benyttet ferdighetene sine, som kan komme av overkvalifisert for stillingen. Kategoriene rangerer fra ingen utdanning eller førskolenivå (verdi 0) til forskernivå som er 20 år eller mer med utdanning (verdi 9). Mer informasjon om disse finnes i vedlegg.

## **Kjønn**

Variabelen for kjønn hadde i sin opprinnelige form 3 verdier; mann, kvinne og uoppgitt. Kjønn ble omkodet til en dummyvariabel, slik at de som ikke oppga kvinne eller mann ble fjernet fra datamaterialet. Mann ble omkodet til 0 og kvinne ble omkodet til 1. Kjønn er et interessant aspekt i arbeidslivsforskning, og mye forskning ser på forskjeller mellom menn og kvinner. Blant annet viser det seg at kvinner oftere enn menn er midlertidig ansatt (Nergaard, 2018). Siden kjønn er tidskonstant vil dette falle ut i fasteffektsanalyser. Kjønn vil derfor i denne oppgaven belyses på to alternative måter. Først vil kjønn kommenteres under deskriptiv statistikk, hvor andelen kvinner og menn som er fast eller midlertidig ansatt fremkommer. Hensikten med dette er å kartlegge, og på den måten se om kjønn kan være en forklaring på senere resultater. Deretter vil det kjøres to separate fasteffektsanalyser for kvinner og menn. Tabellene vil så sammenlignes med hverandre slik at eventuelle forskjeller mellom kjønnene kan kommenteres.



### **Ukentlige timer på arbeidsplass**

Denne variabelen er i utgangspunktet kontinuerlig, med verdier 0-999, og inneholder ekstremverdier. Det er vanskelig å forestille seg at man arbeider mer enn 60 timer i uken i gjennomsnitt, og derfor omkodet de fra 62-999 timer i uken til missingverdier. Den blir også omkodet til en kategorisk variabel, som skiller mellom deltid og heltidsansatte. Deltidsansatte er alle de som arbeider under 37,5 timer i uken, siden dette er standard heltidsuke i Norge. Siden spørsmålsteksten til denne variabelen spesifiserer at respondenten skal regne med (betalte) overtidstimer på arbeidsplassen og i hjemmet, blir heltidsansatte de som jobber mellom 37,5 timer og 60 timer i uken.

### **Vanlig arbeidstid**

Selv om man oppgir å arbeide 37,5 time eller mer i uken betyr ikke dette at man har heltidsarbeid. Det kan likeså gjerne bety at en har flere deltidsjobber, som til sammen utgjør en fulltidsuke. Denne variabelen vil heller ikke gi tydelig informasjon angående antall arbeidsplasser, men den sier noe om når på dagen en jobber. Derfor vil denne variabelen som har informasjon om når på døgnet man arbeider og om det er vanlig arbeidstid vær hensiktsmessig å benytte. Kategoriene er blant annet dagarbeid mellom kl. 06.00 og 18.00, fast kveldsarbeid/nattarbeid, skiftarbeid og turnus. Dersom man oppgir «dagarbeid mellom 06.00 og 18.00» kan det være en indikator på at man har fast heltidsarbeid, siden mange deltidstillinger ikke følger normal arbeidstid. De fleste oppgir at de har dagarbeid mellom kl. 06.00 og 18.00. Variabelen blir kodet om til en dummy-variabel, hvor 0 er dagarbeid og 1 er alle andre kategorier.

### **Alder**

Alder var i utgangspunktet en kontinuerlig variabel, men blir omkodet til en kategorisk på et forholdstallsnivå, for å gjøre analysen enklere og mer oversiktlig. Disse har blitt omkodet til følgende aldergrupper: 18-20 år, 20-29 år, 30-39 år, 40-49 år, 50-59 år og 60-69 år. Mange i aldergruppen 18-20 år er gjerne i militæret eller studenter og kan derfor ikke regnes som «seriøst» yrkesaktive, og kunne derfor ha vært gunstig å ekskludere fra datamaterialet. Likevel er det mange i denne aldergruppen med deltidarbeid, men som nødvendigvis ikke har dette som hovedkilde til inntekt (bor fortsatt hjemme). Likevel er det en klar skjevhet i fordeling av alder, hvor flesteparten er eldre. Derfor burde disse ikke kuttes ut, siden det vil bidra til enda mer ubalanse.

## Næringskoder

Næringskodene baseres på den internasjonale standarden for yrkesklassifisering, utarbeidet av ILO (International Standard Classification of Occupations – ISCO 88). Den norske standarden bygger på EU, som utviklet en modifisert versjon, forkortet til ISCO-88(COM). Kodene går opp til 4-siffernivå, og det er totalt 10 yrkeskategorier.

I datasettet er næringskodene numeriske, og behandles derfor som tall. Kodene rangerer fra 0 til 990, noe som gjør det tungvint å anvende og tolke i en regresjonsanalyse. Derfor omkodes disse til 10 kategorier, basert på første tall i koden. Den nye rangeringen går fra 0 til 9 og vil inkluderes som et sett av dummy-variabler. De ulike kategoriene er:

0. Militære yrker og uoppgitt
1. Administrative ledere og politikere
2. Akademiske yrker
3. Yrker med kortere høyskole- og universitetsutdanning og teknikere
4. Kontor- og kundeserviceyrker
5. Salg- service- og omsorgsykker
6. Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske
7. Håndverkere o.l.
8. Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.
9. Yrker uten krav til utdanning

## **Faktorer for psykososialt arbeidsmiljø**

Green (2006) supplerer rammeverket med et aspekt om emosjonell tilfredsstillelse i arbeidet og endringer i trivsel på arbeidsplassen. Han henviser til Clark (1998) undersøker jobbkvalitet og trivsel i OECD-landene og finner at gode *relasjoner til sine kollegaer og ledelsen* er avgjørende med tanke på jobbkvalitet. Dårlig forhold mellom ansatte og ledelsen (vertikale relasjoner) og dårlig forhold mellom ansatte (horisontale relasjoner) blir derfor benyttet som kontrollvariabel. Verdiene for disse rangerer fra 1 til 4, hvor 1 er ofte dårlig forhold og 4 er aldri dårlig forhold. Svaralternativene som ikke inneholder noen substansiell informasjon (vet ikke/vil ikke svare) ekskluderes fra analysene ved å omgjøres til missingverdier.

Deltakerne i undersøkelsen ble spurt om de på generelt basis er *fornøyd med jobben* sin.

Verdiene rangerer fra 1 til 5, hvor 1 er svært fornøyd og 5 er svært misfornøyd. Denne inneholder også «vet ikke» og «vil ikke svare», men disse ekskluderes på lik linje som i de andre variablene. Dette er en svært vag variabel, som ikke inneholder særlig informasjon. Det kan tenkes at respondentene heller oppgir å være fornøyd, enn å ikke være fornøyd. Denne blir tatt med som et supplement til de andre variablene. Den siste variabelen som inkluderes har informasjon om respondenten har tenkt til å *søke jobb på en annen arbeidsplass* de neste par år. Her er det spesifisert at man skal søke et annet sted, og ikke søke internt i bedriften.

Verdiene varierer fra 1 til 3, hvor 1 er at man søker nå, 2 er at man regner med å søke og 3 er nei. Denne har også verdier uten substansiell informasjon, og disse omgjøres til missingverdier.

## 5.3 Metode

Formålet for denne masteroppgaven er å undersøke sammenhengen mellom jobbkvalitet og midlertidig ansettelse, hvor jobbkvalitet fanges opp av fem indikatorer. I forbindelse med dette er det utledet et sett av hypoteser ut ifra teori og tidligere forskning (se kapittel 3 og 4). Disse hypotesene kan testes med regresjonsanalyse, som er en statistisk metode som ser på sammenhengen mellom en avhengig variabel (utfallsvariabel) og en eller flere uavhengige variabler (forklaringsvariabel). Hypotesenes holdbarhet fremkommer av styrken for sammenhengen mellom to eller flere variabler, hvor man kan se om sammenhengen er statistisk signifikant på et gitt nivå. I påfølgende analyser har jeg lagt meg på et 5% -nivå.

### 5.3.1 Minste kvadratsumsmetode (MKM)

Hvilken analysemetode som er mest hensiktsmessig å benytte avhenger av hva man er interessert i å undersøke, hvilket datamateriale som foreligger og hva man ønsker å kunne gjøre med disse dataene. Det finnes flere ulike metoder, hvor alle har sine fordeler og ulemper. En analysemetode som er effektiv og som gir presise estimater er minste kvadratsumsmetode (MKM). Denne metoden forøker å finne den beste linja med så små kvadrerte avvik som mulig. Disse kommer av forskjellen mellom predikert-Y og faktisk-Y. Formel for lineær regresjonsanalyse kan skrives ut slik:

$$Y = \alpha + \beta_1 * X_1 + \beta_2 * X_2 + \dots + \beta_i * X_i + \varepsilon$$

Y = avhengig variabel

$\alpha$  = konstantleddet

$\beta$  = regresjonskoeffisient

X = uavhengig variabel (dummyvariabel for fast eller midlertidig ansettelse)

$\varepsilon$  = restledd

$\alpha$  er den predikerte verdien av den avhengige variabelen når uavhengig variabel er lik 0. Dette viser til skjæringspunktet i Y-aksen. Regresjonskoeffisientene som er betegnet som  $\beta$ , og beskriver endring i Y når X endres med 1. Restleddet kommer til uttrykk med  $\varepsilon$ , som fanger opp det X ikke forklarer (Gordon, 2015, s. 112).

Med tverrsnittsdata kan MKM være en formålstjenlig metode å bruke. Siden denne masteroppgaven bygger på paneldata kan estimeringsmetoden sammenkoblet MKM (pooled OLS) brukes. Denne metoden behandler korrelerte observasjoner som uavhengige, noe FE løser. Denne baseres ikke på fasteffekter, og beror seg på at restleddet  $\varepsilon$  ikke korrelerer med forklaringsvariabelen. Dersom denne forutsetningen blir oppfylt vil den gi korrekte estimater. Hver observasjon må være uavhengig av hverandre for å kunne brukes. Fordelen med denne metoden er at all variasjon i paneldataene blir utnyttet, som muliggjør estimering av effekten av tidskonstante variabler. Ulempen med sammenkoblet MKM er at i paneldata er forklaringsvariabelen korrelert på tvers av observasjoner. Det betyr at utelatte variabler vil gå inn i restleddet. Det betyr at utelatte variabler vil gå inn i restleddet som vil føre til autokorrelasjon. Autokorrelasjon fører til skjeve estimater for standardfeilene, og små standardfeil kan føre til forhøyede t- og f-verdier, som resulterer i feilaktig signifikans.

### 5.3.2 Fasteffekter (FE)

Fasteffekter refereres også til som «within-estimator», som baseres på at man utnytter informasjonen man har om variasjon innad observasjonsenheten, som vil si individer. Hvert enkelt individ fungerer som sin egen kontroll, ved at man ser på variasjonen innenfor individet. Dette kan eksemplifiseres gjennom et individ som går fra midlertidig ansettelse til fast ansettelse – da fanges denne variasjonen opp og det vil være mulige å se om opplevd jobbkvalitet for dette individet endres.

En fast effekts-modell kan skrives ut på følgende måte:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_i X_{it} + \alpha_i + \varepsilon_{it} + \beta_k Z$$

Her viser  $i$  til enhet (eller individ) ( $i = 1, \dots, N$ ) og  $t$  viser til tidsperiode ( $t = 1, \dots, T$ ), som i følgende analyser er 3 år.  $Y_{it}$  viser til jobbkvalitet,  $\beta_0$  er konstantleddet og  $\beta_i X_{it}$  viser til arbeidstilknytning som i dette tilfellet omhandler fast eller midlertidig ansettelse.

$\alpha_i$  er en individspesifikk komponent, eller individeffekter, som vi antar er konstant over tid, mens  $\varepsilon_{it}$  antas å være ikke-korrelert over tid. Disse utgjør til sammen et stokastisk feilledd, som fanger opp eventuelle uobserverte faktorer som kan påvirke modellen.

Kontrollvariablene fanges opp i siste ledd i ligningen,  $\beta_k Z$ . På bakgrunn av paneldataene, hvor man observerer de samme individene over flere tidspunkter, er det realistisk å anta at

feilleddet er korrelert over tid. Uobservert heterogenitet (som for eksempel alder, utdanning og kjønn) blir fanget opp av  $\alpha_i$ . Derfor er det hensiktsmessig å benytte estimatorer som tar hensyn til heterogenitet.

Den mest åpenbare fordelene med fast effekter er at man sammenligner individet eller enheten med seg selv, som betyr at man kontrollerer for uobserverte aspekter som ikke varierer over tid for individet eller enheten (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017). Dersom et individ er midlertidig ansatt på et målepunkt, blir fast ansatt ved et senere tidspunkt, kan man måle om jobbkvaliteten endres til det bedre, uten at andre egenskaper eller tidsvarierende situasjoner påvirker utfallet.

Det er noen ulemper med fast effekts-modeller. Sammenliknet med MKM-modeller blir estimatene mindre presise, siden man kun kan estimere effekten av variabler som ikke er tidskonstante. Derfor vil variabler som for eksempel kjønn falle ut av analysen, da dette ikke antas å endres over tid (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017, ss. 248-249). Teststyrken svekkes av dette, og kan føre til en større fare for type II-feil<sup>6</sup>. Dette er likevel ikke alltid tilfellet, siden fasteffekter noen ganger kan føre til mer presise estimater. Derfor er teststyrken og problemer rundt dette et empirisk spørsmål. Man kan se om standardfeilene endres i veldig stor grad i forhold til fast effekter. Dersom det ikke er tilfellet, er ikke teststyrke et avgjørende problem (Mehmetoglu & Jakobsen, 2017).

Fasteffekter og MKM estimerer forskjellige effekter. Med paneldata hvor det er flere observasjoner per enhet vil MKM som nevnt behandle korrelerte observasjoner som uavhengige. Fasteffekter tar høyde for dette og behandler de korrelerte observasjonene samlet sett. I praksis betyr dette at MKM vil gange observasjonene i mine data med tre (siden paneldataene består av tre år), mens med fasteffekter vil ikke dette skje. Ut ifra det som er lagt til grunn i avsnittene over vil det argumenteres for at en fast effekts-modell med individ som analyseenhet, er den beste regresjonsteknikken. Både ut ifra oppgavens problemstilling og interessefelt, hvor det er individenes subjektive oppfattelse av jobbkvalitet som er av betydning. Og siden det er paneldata kan disse individene sammenliknes med seg selv, slik at man kan se om de endrer sin oppfatning av jobbkvalitet dersom de går fra midlertidig til fast ansettelse.

---

<sup>6</sup> Type I-feil er at en sann nullhypotese forkastes, og type II-feil er at man ikke forkaster en usann nullhypotese (Braut, 2014).

## 5.4 Deskriptiv statistikk

I Tabell 5.3 er det en oversikt over fordelingen mellom fast og midlertidig ansatte, på avhengige og uavhengige variabler. Andelen midlertidig ansatte utgjør 6.29 prosent. Dette ligger litt under tallene fra statistikker fra SSBs Arbeidskraftsundersøkelse og foreliggende forskning. Andelen midlertidig ansettelse var på rundt 10 prosent i 2006, og rundt 8 prosent i 2009 og 2013 (AKU, 2017). En grafisk fremstilling av dette finnes i delkapittel 1.3. Andelen fast ansatte er 93.71 prosent. Fordelingen mellom kjønn i datamaterialet er tilnærmet todelt, med et lite flertall av menn. Det er flere kvinner enn menn som er midlertidig ansatt, noe som også stemmer overens med tidligere forskning og foreliggende norsk statistikk. Her kan man se at andelen kvinner i midlertidige stillinger er 63.86 prosent, mens andelen menn er 36.14 prosent. En slik fordeling ser man også i den grafiske fremstillingen i delkapittel 1.3. Testobservatoren er langt over den kritiske verdien (3,841 dersom  $df=1$ ), som tilsier at sammenhengen mellom kjønn og en atypisk arbeidsforhold eksisterer. Det er flere kvinner med midlertidige stillinger enn menn. Det kan jeg ikke finne ut av hvorfor her, og det er heller ikke formålet med denne masteroppgaven, men det er likevel et interessant fenomen, og det finnes mye tidligere forskning rundt kjønn og arbeid. Fordelingen av kjønn nevnes her hovedsakelig av kartleggingsgrunner, siden det er viktig å ha en grundig oversikt over datamaterialet man arbeider med.

Jobbkvalitet måles i disse fem indikatorene. Hver indikator har to-tre selvstendige variabler. Samtlige er operasjonalisert slik at høyeste verdi er positiv eller gunstig, mens laveste verdi er ugunstig. Alle de avhengige variablene inneholder missingverdier. Verdien 0 er vet ikke eller uoppgitte svar, unntatt variabelen for om man har skriftlig kontrakt eller ikke. Den er omkodet til en dummyvariabel, hvor 0 er ja og 1 er nei.

Ferdigheter er her målt i utvikling og bruk av ferdigheter. Begge er omkodet identisk, slik at 4 er gode muligheter og 1 er dårlige muligheter. For fast ansatte er mulighetene på begge variablene litt dårligere enn for de som er midlertidig ansatte, som tyder på at når det kommer til ferdigheter lønner det seg marginalt å være midlertidig ansatt. Både fast og midlertidig ansatte har i gjennomsnitt oppgitt at de har et sted mellom svært gode og gode muligheter til å bruke og videreutvikle ferdighetene på arbeidsplassen. Dette er gode funn, som tilsier at det står bra til med de aspektene for ferdigheter på norske arbeidsplasser. Likevel er ingen av disse signifikante, og dermed kan ikke hypotesen om at det er en sammenheng mellom ansettelsesforhold og ferdigheter bekreftes.

Autonomi fanges også opp av to ulike aspekter. Den ene handler om i hvilken grad den ansatte kan påvirke beslutninger som er viktige for deres arbeid, og den andre handler om i hvilken grad den ansatte kan bestemme hvordan arbeidet skal utføres. De er operasjonalisert likt, slik at verdien 1 er i svært høy grad og 5 er i svært liten grad. De som er fast ansatt oppgir i gjennomsnitt litt høyere grad i disse aspektene av autonomi. Midlertidig ansatte ligger litt lavere, men differansen er ikke stor. I gjennomsnitt oppgir de som er fast ansatte at de i (nesten) høy grad kan påvirke beslutninger, og mer i noen grad kan bestemme hvordan arbeidet skal utføres. Midlertidig ansatte oppgir i gjennomsnitt at de oftere i noen grad kan påvirke beslutninger, og nærmere i liten grad kan bestemme hvordan arbeidet skal utføres. Disse funnene er signifikante, slik at hypotesen om at det er en sammenheng her bekreftes.

De aspektene ved sikkerhet jeg har inkludert er om den ansatte står i fare for å miste jobben og om man har skriftlig ansettelseskontrakt. Sistnevnte er omkodet til en dummy-variabel, og er hovedsakelig ment som et supplement til det andre aspektet ved sikkerhet. I fare for å miste jobben er operasjonalisert slik at verdien 1 er ja på grunn av nedlegging eller innskrenking, 2 er ja på grunn av andre årsaker og 3 er nei. 0 er vet ikke eller uoppgitt. For begge grupper ser det ut til å være en risiko for å miste arbeidet på grunn av nedleggelse eller innskrenking. Midlertidig ansatte ligger noe nærmere verdi 2, men forskjellen er ikke merkverdig.

Antakelsen her er at midlertidig ansatte oppgir «ja, på grunn av andre årsaker», siden dette er en gruppe preget av usikkerhet rundt arbeidssituasjonen. For skriftlig ansettelseskontrakt er det litt flere midlertidig ansatte som ikke har skriftlig ansettelseskontrakt, noe som ikke er overraskende. Begge disse aspektene er signifikante, noe som tyder på at det er mer usikkert for midlertidig ansatte enn for fast ansatte.

Innsats er målt med tre selvstendige aspekter. Hvor ofte det er mye å gjøre er operasjonalisert slik at verdien 1 er sjeldent eller aldri, mens 5 er veldig ofte. 0 er vet ikke eller uoppgitt. Her er det ikke en stor forskjell mellom gruppene, og både fast og midlertidig ansatte oppgir i gjennomsnitt at det er av og til for mye å gjøre. De midlertidig ansatte oppgir i snitt 3.11, mens fast ansatte oppgir i snitt 3.39. De som er fast ansatte har litt høyere verdi, som tilsier at de i større grad enn midlertidig ansatte opplever for mye å gjøre. Det andre aspektet av innsats måler hvor ofte de ansatte må sløyfe lunsjen, jobbe utenom vanlig arbeidstid eller ta med arbeidet hjem. Den er operasjonalisert på likt som forrige. Her kan man også se en høyere verdi for fast ansatte som i gjennomsnitt oppgir at de må arbeide utenom vanlig arbeidstid et



par ganger i uken. Det samme oppgir midlertidig ansatte, men førstnevnte heller litt mer mot at de daglig må arbeide utenom vanlig arbeidstid.

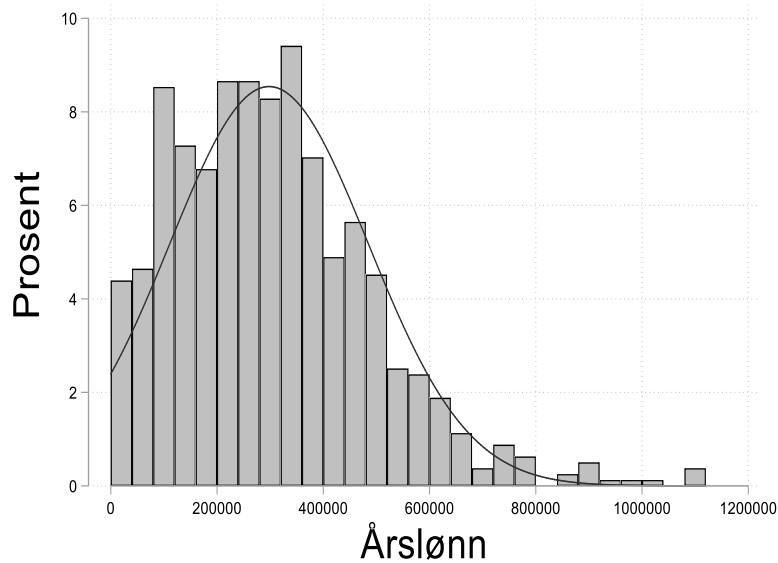
Hvorvidt det er nødvendig å arbeide i et høyt tempo er også inkludert som et aspekt av innsats. Denne skiller seg ikke merkverdig fra de to andre aspektene, og de samme tendensene er tilstede her – fast ansatte må i større grad enn midlertidig ansatte arbeide i et høyt tempo. Variabelen er operasjonalisert tilsvarende. Fast ansatte oppgir i snitt 3.22 som tilsier at det av og til er nødvendig å arbeide i høyt tempo, mens midlertidig ansatte oppgir i snitt 2.92 som tilsvarer at de nokså sjeldent må dette (selv om den heller ganske mye mot «av og til»). Alle aspektene er statistisk signifikante, som vil si at det er fast ansatte som må yte mest (målt i disse indikatorene) på arbeidsplassen, sammenlignet med midlertidig ansatte.

Den siste indikatoren for jobbkvalitet er lønn, som her er målt i årslønn. Årslønn blir definert som samlet månedslønn, for alle månedene i året. Dette omfatter lønn og bonuser, men ikke overtidsgodtgjørelser (Grini, 2019). Differansen mellom fast og midlertidig ansatte er 166 536 kroner, som er en ganske betydelig sum. T-verdien er 21.56 som betyr at sammenhengen mellom lønn og ansettelsesforhold er signifikant. Fordelingen av årslønn er jevnere fordelt for fast ansatte, hvor gjennomsnittet heller mot midten. Det er også flere som tjener over 600 000 kroner i året. Midlertidig ansatte tjener i snitt 297 917 kroner i året, og tjener mindre enn fast ansatte. Det er færre som tjener høyere summer over 600 000 kroner (se Figur 6). Den store forskjellen kan skyldes andre forhold, som for eksempel sammensetningen av kjønn innad de forskjellige gruppene. Her ser man at det er flere kvinner enn menn som er midlertidig ansatt, som kan være med på å forklare at lønnen er lavere for midlertidig ansatte, siden kvinner tjener mindre enn menn (Gunnæs, 2019).

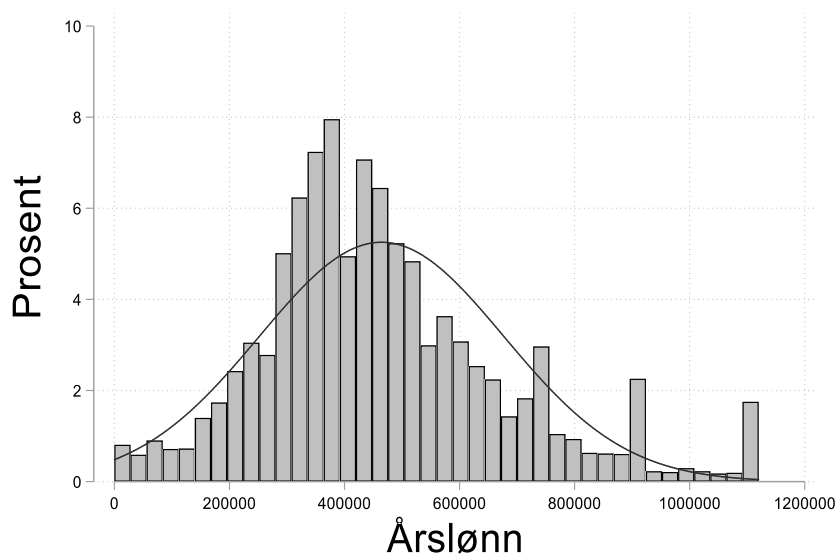
En annen forklaring, som henger sammen med kjønn, er fordeling mellom utdanning og næring. Hvilken utdanning man tar fører gjerne til et spesifikt fagfelt eller yrke. Fagfelt er en inndeling av utdanningsretninger og bygger på utdanningenes faglige innhold. Inndelingene tar kun hensyn til faglig innhold og likheter mellom disse, og ikke til nivå. Her er det også en kjønnsmessig fordeling, hvor kvinner oftere enn menn tar høyere utdanning innenfor helse-, sosial- og idrettsfag, lærerutdanninger og samfunnsfaglige og humanistiske fag. Menn tar oftere høyere utdanning innenfor naturvitenskapelige fag, håndverk og tekniske fag, i tillegg til samferdselsfag og primærnæringsfag (tall fra SSB). De samme tendensene er tilstede i datamaterialet som benyttes i denne oppgaven (se Figur 7). Her er den klareste forskjellen hos naturvitenskapelige, håndverks- og tekniske fag, hvor det er en klar overvekt menn, med en

andel på 45 prosent. Andelen kvinner i samme fagfelt er rundt 5 prosent. Dette fagfeltet inkluderer blant annet elektrofag, bygg og anleggsgfag og arkitektur. Det er også et flertall menn innenfor allment fagfelt. Andelen av kvinner er størst innen helse-, sosial- og idrettsfag, som inkluderer blant annet medisin og vernepleie. Det er flere kvinner enn menn innenfor økonomiske og administrative fag, men her er fordelingen jevnere.

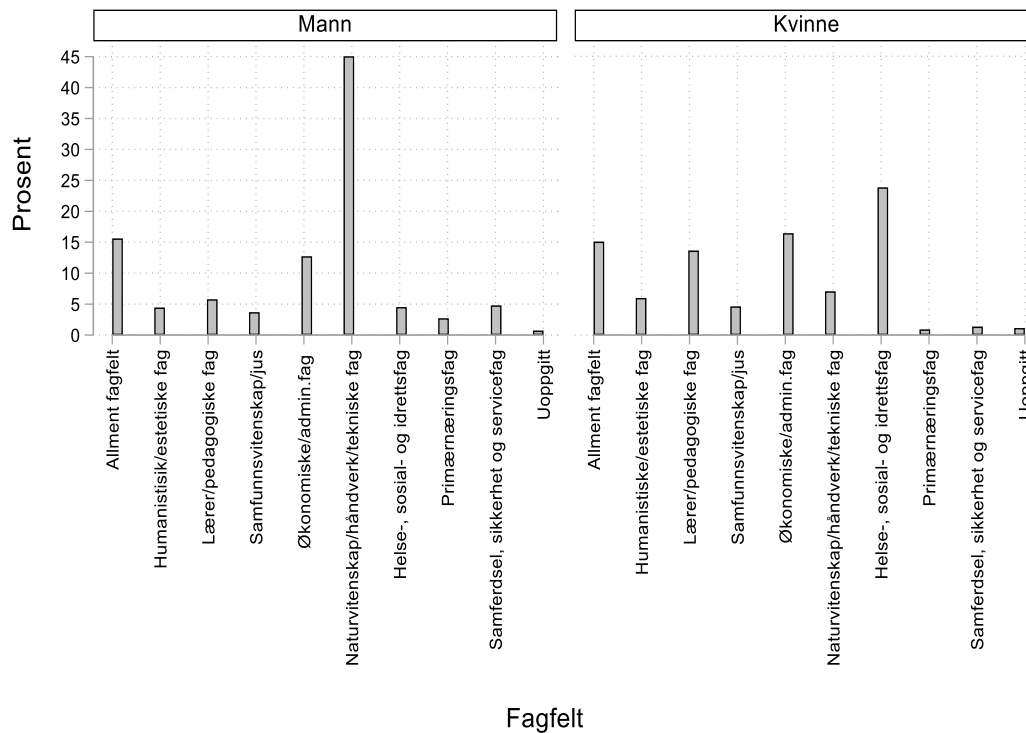
Figur 5 Fordeling av årslønn for fast ansatte



Figur 6 Fordeling av årslønn for midlertidig ansatte

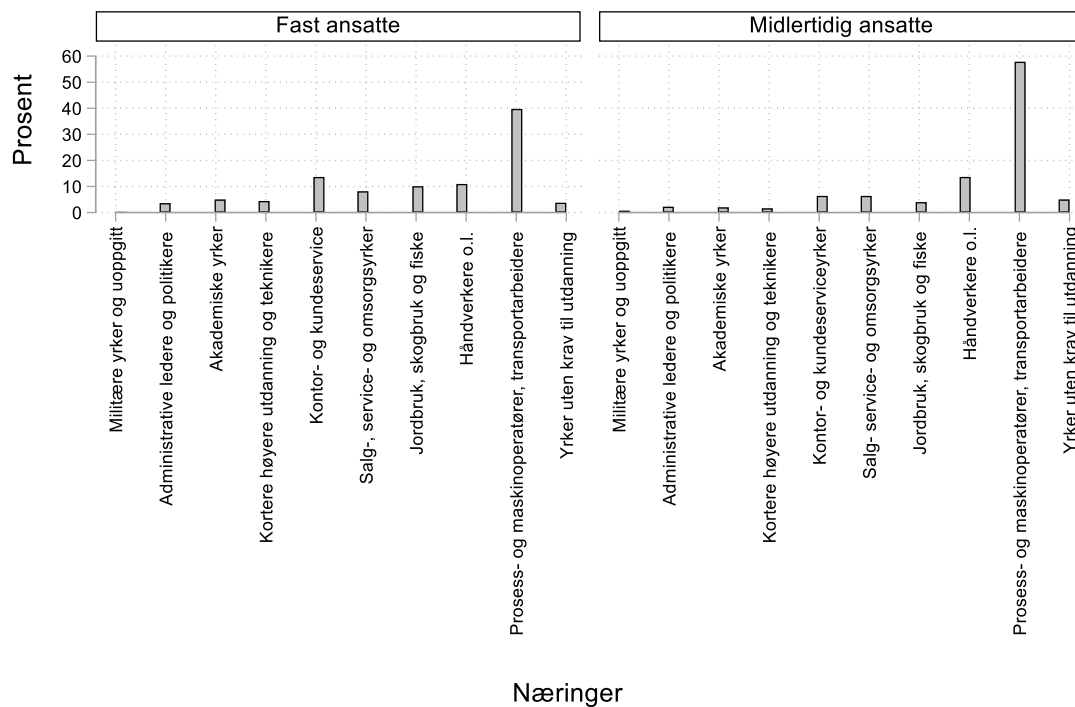


Figur 7 Fordeling av fagfelt mellom kjønn



Næring er basert på SN2007 som er den statistiske standarden for inndeling av næringsgrupper. I utgangspunktet var disse inndelt i fire-siffersklassifiseringer, som gir en grundig oversikt. For enkelthetsens skyld har jeg omkodet denne til en kategorisk variabel på nominalnivå. Oversikt over disse finnes i delkapittel 5.2, under operasjonalisering. Næringskodene er ensifret, og går fra verdien 0-9. I Figur 8 ser man at prosess- og maskinoperatører og transportarbeidere utgjør rundt 40 prosent av fast ansatte, og nesten 60 prosent av midlertidig ansatte. Denne sammenhengen er statistisk signifikant, som man kan se i Tabell 5.3. Gjennomsnittsalderen for begge gruppene er 44.5 år, for fast ansatte 45 år og for midlertidig ansatte 37 år. Denne sammenhengen er signifikant. Dette stemmer overens med tidligere forskning som finner at jo eldre man blir, jo mindre sannsynlig er det å være midlertidig ansatt (Strøm, m.fl., 2018). I senere analyser blir alder behandlet som en kategorisk variabler, med seks aldergrupper.

Figur 8 Fordeling av næring mellom fast og midlertidig ansatte



Arbeidstimer er oppført i Tabell 5.3 som en kontinuerlig variabel, med verdier fra 0-60. Fast ansatte arbeider i snitt 37.74 timer i uken og midlertidig ansatte arbeider gjennomsnittlig 32.97 timer i uken. Dette tyder på at fast ansatte i større grad arbeider fulltid, mens midlertidig ansatte er deltidsansatte. Arbeidstimer er også omkodet til en dummyvariabel, slik at 0 er deltid og 1 er heltid (mer om operasjonaliseringen står i delkapittel 5.2). Her ser man at fast ansatte oftere enn midlertidig ansatte jobber heltid. Begge disse er signifikante. Likevel er det ikke sikkert at de som oppgir å arbeide 37,5 time i uka eller mer har en arbeidsplass, og derfor er heltidsansatte. Disse timene kan være fordelt over flere arbeidsplasser. Dette kunne ha vært kontrollert for, ved for eksempel en variabel med informasjon om hvor mange arbeidsgivere individet har, men dette eksisterer ikke i Levekårsundersøkelsen 2006-2013.

For å få innsikt i det psykososiale arbeidsmiljøet på arbeidsplassene har jeg valgt å inkludere variabler som måler grad av tilfredshet av jobben og relasjonelle forhold både horisontalt og vertikalt i bedriften. I tillegg inkluderes en variabel om man har planer om å søke annet arbeid på en annen arbeidsplass de neste par årene som en indikator for trivsel, eller mangel på sådan. Hvor fornøyd man er med jobben er operasjonalisert slik at 1 er svært fornøyd og 5 er svært misfornøyd, og 0 er vet ikke/uoppgitt. Her er det nesten ikke forskjell mellom fast

ansatte, med 1.62 i gjennomsnitt og midlertidig ansatte med 1.64 i gjennomsnitt, som betyr at begge er et sted mellom svært fornøyd og ganske fornøyd. Dette kan skyldes at fordelingen mellom svaralternativene er veldig skjev, med en klar overvekt av verdi 1 og 2. Dette funnet er ikke statistisk signifikant, og en hypotese angående jobbkvalitet og trivsel basert på denne variabelen alene ville blitt motbevist.

Hvem man arbeider med kan tenkes å ha innvirkning på ens opplevelse av arbeidshverdagen. Et sentralt og viktig aspekt ved det psykososiale arbeidsmiljøet er forholdet mellom ansatte og ledelse (vertikalt) og mellom ansatte (horisontalt). Både det vertikale og horisontale forholdet har verdier som rangerer fra 1-4, hvor 1 er ofte og 4 er aldri. Her kommer de midlertidig ansatte litt bedre ut, da de i større grad enn fast ansatte oppgir at det sjeldent eller aldri er dårlige relasjoner på arbeidsplassen. Dette kan forklares av at midlertidig ansatte tilbringer mindre tid og investerer mindre i selve arbeidsplassen, og derfor ikke opplever relasjoner på samme måte som permanent ansatte. Disse resultatene er signifikante.

Planer om å søke nytt arbeid på en annen arbeidsplass er delt opp i 3 verdier, hvor 1 og 2 er ja og 3 er nei. Fast ansatte lener seg nærmere «nei», med 2.86. Midlertidig ansatte oppgir i noe større grad at dette er noe de har tenkt til, med 2.47. Dette funnet er signifikant og kan derfor si at sammenhengen eksisterer.

Tabell 5.3 Deskriptiv statistikk. Avhengige og uavhengige variabler fordelt mellom fast og midlertidig ansatte.

<b>Variabler</b>	<b>Fast</b>	<b>Midlertidig</b>	<b>Alle</b>	<b>T-test</b>
<b>Gjennomsnitt (standardavvik)</b>				
Avhengige variabler				
<b>Ferdigheter:</b>				
Utvikling (1-4)	1.58 (.61)	1.63 (.71)	1.58	-1.76
Bruk av (1-4)	1.87 (.71)	1.9 (.81)	1.87	-1.03
<b>Autonomi:</b>				
Påvirke beslutninger (1-5)	3.82 (1.02)	3.54 (1.13)	3.80 (1.03)	6.8***
Bestemteutførelse (1-5)	3.53 (.97)	3.22 (1.05)	3.51 (.98)	8.72***
<b>Sikkerhet:</b>				
Fare for å miste jobben (1-3)	1.05 (.32)	1.10 (.42)	1.05 (.33)	-4.06**
Skriftlig kontrakt (0-1)	0.04 (.34)	.12 (.47)	.04 (.35)	-5.61**
<b>Innsats:</b>				
Jobbe utenom vanlig (1-5)	3.39 (1.17)	3.11 (1.3)	3.37 (1.18)	4.97***
Hvor ofte for mye å gjøre (1-5)	1.7 (1.34)	1.76 (1.4)	1.71 (1.34)	-1.22
Arbeide i høyt tempo (1-5)	3.22 (1.34)	2.92 (1.45)	3.2 (1.35)	6.12 ***
<b>Lønn</b> (kontinuerlig)	464 453 (212 591)	297 917 (186 822)	453 971 (214 896)	21.56***
Uavhengige variabler				
<b>Utdanning</b> (0-9)	4.93 (1.55)	5.2 (1.6)	4.95 (1.56)	-4.77**
<b>Næring</b> (0-9)	6.11 (2.22)	6.96 (1.89)	6.17 (2.21)	-10.48***
<b>Aldersgruppe</b> (18-69)	3.05 (1.07)	2.22 (1.18)	3 (1)	20.8***
<b>Timer</b> (0-60)	37.74 (8.17)	32.97 (11.25)	37.44 (8.477)	15.27***
<b>Timer</b> (omkodet 0-1)	.75 (.42)	.56 (.49)	.74 (.43)	12.04***
<b>Utleid arbeidskraft</b> (0-2)	.98 (.12)	.95 (.19)	.98 (.13)	5.07***
<b>Arbeidstid</b> (1-10)	1.61 (2)	2.08 (2.42)	1.64 (2.03)	-6.29
<b>Fornøyd med jobben?</b> (1-5)	1.62 (.78)	1.64 (.73)	1.62 (.78)	-0.59
<b>Forhold mellom ledelse og ansatte</b> (1-4)	2.79 (.98)	2.91 (1.19)	2.8 (1)	-3.13**
<b>Forhold mellom ansatte</b> (1-4)	2.95 (.89)	3.12 (1.1)	2.96 (.9)	-5.06**
<b>Planer om å søke annen jobb?</b> (1-3)	2.86 (.99)	2.47 (1.35)	2.84 (1)	9.09***
Prosentvis fordeling av kjønn (kji kvadrat)				
<b>Mann</b>	51.41	36.14	50.45	69.71 (P-chi2)
<b>Kvinne</b>	48.59	63.86	49.55	
<b>Prosent</b>	93.71	6.29	100	
<b>N</b>	11 869	797	12 666	

## 6 Resultater

Formålet med denne masteroppgaven er å kunne besvare spørsmålet til hvilken grad har jobbkvalitet sammenheng med midlertidig ansettelse? /Hvilken betydning har det å være midlertidig ansatt for opplevd jobbkvalitet?

I dette kapittelet vil resultatene fra fasteffektsanalysene presenteres. Først vil analyseopplegget beskrives, med redegjørelse av tabelloppsett. Deretter følger en gjennomgang av resultatene. Avslutningsvis vil jeg oppsummere hovedfunnene.

### 6.1 Analyseopplegg

Det er utført fem separate fasteffektanalyser og hver av dem består av ti modeller for de avhengige variablene. Uavhengig variabel er en dummyvariabel med midlertidig (1) eller fast ansettelse (0). På grunn av at det er mange variabler og store analyser vil det i hovedsak kommenteres funn som er signifikante. I de tilfeller det er hensiktsmessig å nevne funn som ikke er signifikante, vil disse nevnes. Analysene er fremstilt i tabell 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 og 6.5. Tabell 6.1 fremstiller den bivariate fasteffektsanalysen, hvor midlertidig ansettelse er forklaringsvariabel, mens indikatorene for jobbkvalitet er avhengige variabler. Tabell 6.2 og 6.3 inkluderer kontrollvariabler. Tabell 6.2 inkluderer bakgrunns- og yrkesvariabler som utdanning, aldersgruppe, næring, arbeidstid, arbeidstimer og om man er utleid arbeidskraft. Grunnen til at bakgrunnsvariabler (utdanning og alder) og yrkesvariabler (næring, arbeidstid og ansettelsesforhold) blir satt i samme tabell, er i stor grad basert på strukturen i oppgaven. Utdanning og alder kan tenkes å ha en sammenheng med hvor man jobber og hvilke arbeidsforhold man har. Forskning på feltet viser for eksempel at det er en stor andel unge ufaglærte, innenfor bygg og anlegg som jobber midlertidig (Nergaard, 2018). Derfor vil det forfektes at disse helt naturlig faller i samme modell. Tabell 6.3 inkluderer variabler angående det psykososiale arbeidsmiljøet. Variablene som inkluderes angår forhold mellom ansatte og ledelsen, mellom de ansatte, hvor fornøyd eller misfornøyd man er med jobben og om man har planer om å søke ny jobb på en annen arbeidsplass de neste par år. Disse inkluderes som indikatorer for trivsel på arbeidsplassen som antas å ha sammenheng med jobbkvalitet. Tabell 6.4 og 6.5 inkluderer kjønn, hvor det kjøres to separate fasteffektsanalyser for kvinner og menn.

## 6.2 Sammenheng mellom midlertidig ansettelser og jobbkvalitet

Tabell 6.1 Bivariat fasteffektsanalyse

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Utnytte ferdigheter	Videreutvikling faglig	Påvirke beslutninger	Bestemme hvordan arb. gjøres	Risiko for å miste jobb	Skriftlig	Jobbe utenom vanlig arb. tid	Ofte mye å gjøre	Arbeide i høyt tempo	Lønn
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
Midlertidig	-0.03	-0.04	-0.18**	-0.16***	0.26***	0.07***	-0.41***	-0.05	-0.51***	-101590***
Konstant	(0.04) 1.60***	(0.04) 1.89***	(0.05) 3.82***	(0.04) 3.54***	(0.03) 1.13***	(0.01) 0.03***	(0.08) 3.41***	(0.06) 2.56***	(0.08) 3.25***	(7191) 460365***
	(0.04)	(0.04)	(0.06)	(0.05)	(0.03)	(0.02)	(0.09)	(0.06)	(0.08)	(452)
r <sup>2</sup>	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01	0.01	0.00	0.01	0.030
N	10514	10484	11557	12618	12537	10535	9510	11547	12630	12663

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

*Ferdigheter* fanges opp av to variabler (modell 1 og 2). Utnyttelse av ferdigheter og videreutvikling av ferdigheter gir svært små utslag i analysen. Det er en negativ videreutvikling for midlertidig ansatte, med henholdsvis negativ effekt på -0.03 og -0.04. Dette kan tolkes som at det er mindre rom for ferdigheter (målt med disse to variablene) når man er midlertidig ansatt sammenlignet med når man er fast ansatt. Dog er disse funnene ikke statistisk signifikante, derfor blir det ikke konstatert en sammenheng mellom ferdigheter og midlertidig ansettelse.

Det er heller ingen særlige endringer i disse tendensene når det kontrolleres for utdanning, noe som i utgangspunktet kan tenkes å ha en sammenheng med ferdigheter. Unntakene er for de med høyere utdanning, med videregående avsluttende utdanning som referansegruppe. De med lavere og høyere universitets- eller høyskoleutdanning har en signifikant lavere opplevelse av å kunne utnytte ferdigheter på henholdsvis -0.27 og -0.52. Det er også en signifikant nedgang for de med forskerutdanning, på -0.52, og de med uoppgitt utdanning har en signifikant nedgang på -0.42. Det er samme tendenser vedrørende videreutvikling, hvor de samme utdanningsnivåene opplever signifikante negativ effekt, sammenlignet med referansegruppen. Når det kommer til alder er det en signifikant negativ effekt på utnyttelse av ferdigheter for de i aldersgruppen 40-49 år sammenlignet med referansealdergruppen som er 30-39 år. Det er ingen signifikante funn for videreutvikling og alder. For de som ikke har dagarbeid som starter etter 06.00 og slutter før 18.00 er det signifikant positiv effekt for begge



ferdighetsaspektene. Det er en signifikant negativ effekt for videreutvikling av ferdigheter for de som arbeider 37,5 time eller mer i uka, sammenlignet med som arbeider mindre enn dette. Når det gjelder næring er det ingen signifikant effekt for utnyttelse av ferdigheter. Mulighet til å videreutvikle seg faglig ser til å ha en sammenheng med hvilken yrkeskategori man tilhører. Administrative ledere og politikere opplever at de kan videreutvikle seg faglig, med en signifikant effekt på 0.31. Likeså er det for de som er ansatt innenfor kontor- og kundeservice (0.28\*\*), salg-, service- og omsorgsyrker (0.36\*\*\*) og håndverkere (0.23\*) opplever i større grad enn referansegruppen at de kan videreutvikle seg faglig.

*Autonomi* fanges opp av mulighet til å påvirke beslutninger og hvorvidt man kan bestemme hvordan arbeidet skal gjøres (modell 3 og 4). Begge variablene er operasjonalisert slik at verdi 1 betyr at man i høy grad eller i svært høy grad kan påvirke beslutninger. Det er en signifikant negativ effekt for midlertidig ansatte – det er -0.18 signifikant mindre mulighet for midlertidig ansatte å påvirke beslutninger og -0.16 signifikant mindre mulighet for midlertidig ansatte å bestemme hvordan arbeidet skal utføres.

Når det kontrolleres for bakgrunns- og yrkesvariabler blir forskjellen mellom fast og midlertidig ansatte litt mindre, men fortsatt signifikante. Muligheten til å påvirke beslutninger er -0.11 og de å kunne bestemme hvordan arbeidet skal gjøres har en negativ effekt -0.12 for midlertidig ansatte. For de som har høyere universitets- eller høyskoleutdanning (18-19 år) er det en signifikant positiv effekt på begge autonomivariablene. De som oppgir å arbeide tilsvarende heltidsuke eller mer opplever i litt større grad å kunne bestemme hvordan arbeidet skal gjøres, sammenlignet med de som arbeider mindre enn 37,5 timer i uken. De som ikke er utleid arbeidskraft opplever i større grad å påvirke beslutninger og å bestemme hvordan arbeidet skal gjøres, med signifikant positiv effekt på 0.26 og 0.14. Det er signifikant negativ effekt for de som ikke har dagarbeid, med effekt på -0.22 og -0.20. Alder og næringskategori viser seg å ikke ha noen sammenheng med autonomi i denne analysen.

*Sikkerhet* måles med to variabler, som er risiko for å miste arbeidet og om de har skriftlig ansettelseskontrakt (modell 5 og 6). I bivariat analyse ser man en positiv signifikant effekt på 0.26 for midlertidig ansatte, som betyr at de i større grad enn fast ansatte risikerer å miste arbeidet. Angående skriftlig ansettelseskontrakt ser man en signifikant effekt på 0.07 som kan tolkes slik at midlertidig ansatte har dette i mindre grad enn fast ansatte. Verken utdanning, alder, om man er utleid arbeidskraft eller når i døgnet man arbeider har en sammenheng med sikkerhet i denne analysen. De arbeider tilsvarende heltidsuke eller mer har en liten

signifikant negativ effekt for om de har skriftlig ansettelseskontrakt, sammenlignet med de som arbeider tilsvarende deltidsuke. Det er større risiko for de innenfor kontor- og kundeservice, salg-, service- og omsorgsykker og jordbruk, skogbruk og fiske å miste arbeidet enn referansegruppen.

*Innsats* måles med tre variabler, det å arbeide utenom vanlig arbeidstid (sløyfe lunsj/ta med arbeid hjem), at det ofte er for mye å gjøre og om man må arbeide i et høyt tempo (modell 7, 8 og 9). Det å jobbe utenom vanlig arbeidstid har en signifikant negativ effekt for midlertidig ansatte på -0.41, som betyr at de sjeldnere enn fast ansatte må dette. Det å arbeide i høyt tempo er målt etter hvor ofte det er nødvendig, og man ser i den bivariante analysen (-0.51) at det sjeldnere er nødvendig for midlertidig ansatte enn for fast ansatte. Hvor ofte det er mye å gjøre har ingen signifikant sammenheng med midlertidig arbeid.

Når det kontrolleres for bakgrunns- og yrkesvariabler blir effekten mindre for modell 7 og 9, men er fortsatt signifikant. Videregående grunnutdanning har en signifikant negativ effekt på -0.79 for modell 7 og -0.90 for modell 9. Lavere universitets- eller høyskoleutdanning har en signifikant positiv effekt for modell 8 og 9, mens høyere universitets- eller høyskoleutdanning har signifikant positiv effekt på alle modellene som måler innsats. I denne sammenhengen er det mer gunstig med høyere utdanning enn videregående grunnutdanning, i forhold til referansegruppen. Alder viser seg å ha betydning, med en signifikant negativ effekt for de i aldersgruppen 20-29 år vedrørende det å arbeide utenom vanlig arbeidstid og å arbeide i høyt tempo. For aldergruppene 40-49, 50-59 og 60-69 år er det en signifikant positiv effekt for samme de samme aspektene av innsats. For aldergruppene 50-59 og 60-69 år er det en signifikant negativ effekt på at det ofte er for mye å gjøre, som betyr at de sjeldnere enn referansegruppen opplever dette. Heltidsansatte må i større grad enn deltidsansatte jobbe utenom vanlig arbeidstid og opplever at det er for mye å gjøre. De som ikke har vanlig dagarbeid opplever i større grad enn de med dagarbeid å arbeide i høyt tempo. For de som arbeider innenfor salg, service og omsorg opplever oftere enn referansegruppen at de må arbeide i høyt tempo. Håndverkere opplever også dette, samtidig som at de oftere må jobbe utenom vanlig arbeidstid.

Siste indikator for jobbkvalitet er *lønn*. I den bivariante fasteffektsanalysen tjener midlertidig ansatte 101 590 kroner i gjennomsnitt mindre i året enn fast ansatte, som i gjennomsnitt tjener 460 365 kroner i året. Når lønn justeres for andre mulige bakenforliggende variabler tjener midlertidig ansatte i snitt 54 819 kroner mindre enn fast ansatte i året. Disse funnene er

signifikante. De med lavere og de med høyere universitets- eller høyskoleutdanning og de med forskerutdanning tjener signifikant mer enn referansegruppen. 18-20 og 20-29 åringer tjener mindre enn 30-39 åringer, mens alle de som er eldre tjener mer. De som arbeider tilsvarende heltidsuker tjener mer enn de som arbeider deltid. Administrative ledere og politikere, akademikere og håndverkere tjener signifikant mindre enn referansegruppen.

Tabell 6.2 Fasteffektsanalyse med bakgrunns- og yrkesvariabler

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Unytte ferdigheter	Videreutvikleseg faglig	Påvirke beslutninger	Bestemme hvordan arb. orienteres	Risiko for å miste jobb	Skriftlig	Jobbe utenom vanlig arb.tid	Ofte mye å gjøre	Arbeide i høyt tempo	Lønn
	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
Midlertidig ansatt	-0.03	-0.04	<b>-0.11*</b>	<b>-0.12**</b>	<b>0.27***</b>	<b>0.06***</b>	<b>-0.33***</b>	-0.03	<b>-0.20**</b>	<b>-54819***</b>
<b>Utdanningsnivå (ref. videregående avsluttende utdanning, 13+ år)</b>										
Ungdomsskole (8-10)	0.12	0.02	-0.10	-0.07	-0.04	0.03	-0.10	0.06	-0.25	-2380
Vgs. grunnutd. (11-12)	0.10	0.05	-0.18	-0.11	-0.06	-0.00	<b>-0.79***</b>	-0.01	<b>-0.90***</b>	-14085
Vgs. påbygging (14+)	0.01	0.04	0.12	-0.28	0.01	0.02	-0.41	0.08	0.37	21071
Universitet/høyskole (14-17)	<b>-0.27***</b>	<b>-0.20*</b>	0.19	0.14	0.01	-0.04	0.24	<b>0.31**</b>	<b>0.29*</b>	<b>113964***</b>
Universitet/høyskole (18-19)	<b>-0.52***</b>	<b>-0.37**</b>	<b>0.37*</b>	<b>0.44***</b>	-0.06	-0.02	<b>0.56*</b>	<b>0.43*</b>	<b>0.67***</b>	<b>249283***</b>
Forskernivå (20+)	<b>-0.52***</b>	<b>-0.32*</b>	0.39	0.32	-0.18	0.00	0.60	-0.29	0.80	<b>374361***</b>
Uoppgitt	<b>-0.42**</b>	-0.23	-0.34	0.37	0.02	-0.06	<b>0.81*</b>	0.10	0.11	52777
<b>Aldersgrupper (ref. 30-39 år)</b>										
18-20 år	-0.05	-0.10	-0.35	-0.24	-0.02	0.01	0.74	-0.00	<b>-0.84***</b>	<b>-252261***</b>
20-29 år	0.03	-0.03	-0.11	-0.02	-0.03	0.01	<b>-0.31***</b>	0.10	<b>-0.83***</b>	<b>-111052***</b>
40-49 år	<b>-0.05*</b>	-0.02	0.05	0.04	0.00	0.00	<b>0.39***</b>	-0.01	<b>1.01***</b>	<b>122378***</b>
50-59 år	-0.06	-0.03	0.03	-0.05	-0.01	-0.00	<b>0.68***</b>	<b>-0.19**</b>	<b>1.95***</b>	<b>223489***</b>
60-69 år	-0.06	-0.03	0.05	-0.08	-0.03	-0.01	<b>0.58***</b>	<b>-0.46***</b>	<b>2.43***</b>	<b>287402***</b>
<b>Arbeidstimer (ref. deltid)</b>										
Heltid	-0.04	<b>-0.06*</b>	-0.01	<b>0.08*</b>	-0.03	<b>-0.04***</b>	<b>0.13*</b>	<b>0.34***</b>	-0.01	<b>54781***</b>
<b>Utleid arbeidskraft (ref. utleid)</b>										
Ikke utleid	-0.05	-0.06	<b>0.26**</b>	<b>0.14*</b>	-0.03	0.00	-0.14	-0.11	-0.11	7928
<b>Arbeidstid (ref. dagarbeid mellom 06.00-18.00)</b>										
Ikke dagarbeid	<b>0.15***</b>	<b>0.18***</b>	<b>-0.22***</b>	<b>-0.20***</b>	0.01	0.01	-0.07	-0.10	<b>-0.30***</b>	9076.91
<b>Næringskoder (ref. uoppgitt/militæryrke)</b>										
Admin. ledere og politikere	0.02	<b>0.31**</b>	0.04	-0.07	<b>0.30***</b>	0.02	0.11	0.19	-0.17	<b>-107780***</b>
Akademiske yrker	0.06	0.21	0.24	-0.03	0.16	0.02	-0.08	0.12	-0.48	<b>-72460*</b>
Yrker med 1-3 års utdanning (uni/høyskole)	-0.07	0.21	0.21	-0.00	0.08	0.01	-0.18	0.23	-0.01	-54863
Kontor- og kundeservice	0.12	<b>0.28**</b>	0.17	-0.08	<b>0.17**</b>	0.00	-0.02	0.14	0.29	-36799
Salg-, service-, og omsorgsykker	0.16	<b>0.36***</b>	0.14	-0.08	<b>0.16**</b>	0.05	-0.38	0.36	<b>-0.53*</b>	-59953
Jordbruk, skogbruk, fiske	0.00	0.19	0.10	-0.11	<b>0.15*</b>	0.02	0.19	0.21	-0.13	-37910
Håndverkere	-0.05	<b>0.23*</b>	0.11	-0.08	0.11	0.01	<b>-0.72**</b>	0.24	<b>-0.80***</b>	<b>-94883**</b>
Prosess- og maskinoperatør	-0.13	0.14	0.14	-0.05	0.04	-0.01	0.04	0.15	0.19	-40532
Yrker uten utdanning	-0.03	0.19	0.15	0.06	0.10	0.06	-0.09	0.28	-0.15	-9592
Konstant	<b>1.87***</b>	<b>1.89***</b>	<b>3.35***</b>	<b>3.36***</b>	<b>1.10***</b>	<b>0.06</b>	<b>3.09***</b>	<b>2.16***</b>	<b>2.40***</b>	<b>267883***</b>
r2	0.027	0.018	0.015	0.016	0.019	0.022	0.059	0.023	0.176	0.311
N	10358	10329	11377	12422	12341	10378	9374	11368	12432	12463

 \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

### 6.3 Betydningen av psykososialt arbeidsmiljø

De ulike indikatorene for jobbkvalitet er i seg selv aspekter innenfor det psykososiale arbeidsmiljøet, men ønsker likevel å kontrollere for andre nærliggende aspekter. Det er også en forskjell når det kommer til avhengig variabel og uavhengige variabler. Indikatorene for jobbkvalitet er avhengige variabler, mens kontrollvariablene er uavhengige. På den måten kan jeg se om det er en korrelasjon med for eksempel kontroll over utførelse av arbeidsoppgaver og om det er dårlig forhold mellom ledelsen og ansatte. Forholdet mellom ledelsen og ansatte, og mellom ansatte er relasjonelle faktorer som kan antas å ha stor betydning for jobbkvaliteten. Likeså vil spørsmålet om hvorvidt den ansatte har tenkt å søke ny jobb, på en annen arbeidsplass de neste årene være en god indikator for generell velvære. I tillegg inkluderes en variabel om den ansatte er fornøyd med jobben.

For begge *ferdighetsvariablene* er det ingen signifikant forskjell i å være fast eller midlertidig ansatt. Skalaen for disse variablene går fra svært gode muligheter (1) til svært dårlige muligheter (4). Det er en signifikant negativ effekt å være svært fornøyd eller ganske fornøyd med jobben, når det kommer til utnyttelse av ferdigheter. De som oppgir at de er ganske misfornøyd med jobben har en signifikant positiv effekt. Dette betyr at de som er fornøyd med jobben har bedre muligheter for utnyttelse av ferdigheter, mens de som er misfornøyd har mindre muligheter.

Det er en signifikant negativ effekt på å kunne videreutvikle seg faglig dersom man av og til, sjeldent eller aldri opplever at det er dårlig forhold mellom ledelse og ansatte, enn de som ofte opplever dette. For de som oppgir at de er svært fornøyd eller ganske fornøyd, ser man en signifikant negativ effekt for samme indikator, sett i lys av de som verken er fornøyd eller misfornøyd. Likeså er det en signifikant negativ effekt for de som ikke har tenkt å søke nytt arbeid de neste par årene, sammenlignet med de som søker nå.

*Autonomien* endres ikke betraktelig når kontrollvariabler inkluderes i analysen. Forskjellen mellom midlertidig og fast ansatte er signifikant i begge, og tolkes slik at de med midlertidig ansatte i mindre grad opplever å kunne påvirke beslutninger eller å kunne bestemme hvordan arbeidet skal utføres. For de som oppgir å være svært fornøyd eller ganske fornøyd med arbeidet, sammenlignet med de som ikke har noen formening om dette (referansekategori), er det signifikant positive effekter. Dette gjelder begge autonomivariablene. Her ser man en sammenheng med de som er mest fornøyd med arbeidet og de som i større grad opplever å ha

autonomi i arbeidet. De som ikke har tenkt å søke ny jobb de neste par årene, har en signifikant positiv effekt på det å bestemme hvordan arbeidet skal utføres. Dette kan tolkes dithen at midlertidig ansatte som opplever dette aspektet ved autonomi ønsker å forbli i arbeidet.

Sammenlignet med den bivariante analysen er det en veldig liten endring i *risikoen for å miste arbeidet* og knapt er verdt å nevne, fra 0.24 til 0.23. Dette er signifikant positive effekter, og dette kan tolkes som at det er større risiko for å miste jobben når man er midlertidig ansatt, sammenlignet med de som er fast ansatte. I Tabell 6.3, hvor man kontrollerer for ulike psykososiale faktorer, ser man en signifikant negativ effekt for de som ikke har tenkt å søke nytt arbeid de neste par år. For de som oppgir at de er svært misfornøyde med jobben er det en signifikant positiv effekt på 0.50. Hvorvidt man har eller ikke har en *skriftlig ansettelseskontrakt*, utløser ingen signifikante funn for verken fast eller midlertidig ansettelse, når man justerer for ulike psykososiale arbeidsmiljøfaktorer. Det er derfor ingen forskjeller mellom funnet i den bivariante modellen og denne.

*Innsatsvariablene* har ingen store utslag, når det justeres for psykososiale faktorer.

Sammenlignet med den bivariante analysen, ser man en beskjeden forskjell for samtlige av variablene. Jobbe utenom vanlig arbeidstid går fra en negativ effekt på -0.45 til -0.43. Arbeide i høyt tempo endres litt mer, med -0.53 til -0.46, mens ofte mye å gjøre forblir ikke-signifikant i begge analysemodellene. Funnene for å arbeide i høyt tempo er i stor grad negative for alle kontrollene, men ingen av funnene er signifikante. Dette kan tolkes som at funnene ikke skyldes tilfeldig variasjon, men at forskjellen mellom fast og midlertidig ansatte ikke skyldes forskjeller i sammensetningen som er kontrollert for.

Fast ansatte oppgir at de sjeldent eller aldri må arbeide utover vanlig arbeidstid, mens for midlertidig ansatte er det en signifikant negativ effekt som viser at denne gruppen heller mot at de må dette et par ganger i måneden. Det er få signifikante funn for variablene som kontrolleres for. Unntaket er for de som oppgir å være svært fornøyde med arbeidet. Disse oppgir en signifikant negativ effekt, som tyder på at midlertidig ansatte i mindre grad er svært fornøyd med jobben og jobber utenom vanlig arbeidstid.

Det er en signifikant negativ effekt på at det aldri er dårlig forhold mellom ansatte, sett i lys av fast ansatte som ofte opplever dårlig forhold.

Når det kommer til *årslønn*, er de fleste funnene negative som kan dithen at midlertidig ansatte har mindre lønn enn fast ansatte. I den bivariante analysemodellen var årslønnen 102 235 mindre enn for fast ansatte. Når det kontrolleres for psykososiale faktorer, har forskjellen i lønn minsket såpass at midlertidig ansatte tjener 86 585 mindre i året. Begge disse funnene er signifikante. Det er fortsatt en betydelig sum, men en forventet forskjell. For de som oppgir at de ikke har tenkt å søke ny arbeidsplass de neste par årene er resultatet positiv og signifikant, som kan tolkes slik at de i snitt tjener 38 930 mer i året enn fast ansatte, som tjener i snitt 531 414.

Tabell 4.3 Fasteffektsanalyse inkludert kontroller for psykososiale arbeidsmiljøfaktorer

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Unytte ferdigheter	Videreutvikleseg faglig	Påvirke beslutninger	Bestemme hvordan arb. gjøres	Risiko for å miste jobb	Skrittlig	Jobbe utenom vanlig arb. tid	Ofte mye å gjøre	Arbeide i høyt tempo	Lønn
	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b
Midlertidig ansatt	-0.04	-0.06	<b>-0.19**</b>	<b>-0.18***</b>	<b>0.23***</b>	<b>0.06**</b>	<b>-0.43***</b>	-0.04	<b>-0.46***</b>	<b>-86585***</b>
<b>Dårlig forhold mellom ledelse og ansatte? (Ref. ofte)</b>										
Av og til	-0.03	<b>-0.10*</b>	0.11	<b>0.10*</b>	-0.06	0.01	-0.02	-0.10	0.02	-11429
Sjelden	-0.04	<b>-0.14**</b>	0.12	<b>0.13*</b>	-0.06	0.01	-0.04	-0.10	0.04	-2309
Aldri	-0.04	<b>-0.18***</b>	0.09	<b>0.26***</b>	-0.07	<b>0.03**</b>	-0.13	-0.12	-0.05	-2232
Vil ikke svare	-0.31	-0.88	-0.53	-0.44	-0.06	0.17	0.09	0.34	-0.04	36132
Vet ikke	0.01	-0.26	-0.00	-0.10	-0.14	0.11	-0.23	-0.01	-0.31	-58123
<b>Dårlig forhold mellom ansatte? (ref. ofte)</b>										
Av og til	-0.00	0.07	0.12	0.11	0.01	-0.01	-0.15	-0.09	-0.13	-223
Sjelden	-0.02	0.08	0.09	0.09	-0.00	-0.00	-0.12	-0.14	-0.03	4813
Aldri	-0.05	0.06	0.14	0.03	-0.00	-0.01	-0.22	<b>-0.22*</b>	-0.07	-1313
Vil ikke svare	0.08	1.31	0.65	0.27	0.98	-0.02	<b>-2.58***</b>	-0.98	-0.42	-214526
Vet ikke	-0.04	0.02	-0.13	0.11	-0.04	-0.03	-0.36	-0.58	0.21	-34381
<b>Alt i alt, hvor fornøyd er du med din jobb? (ref. verken fornøyd eller misfornøyd)</b>										
Svært fornøyd	<b>-0.37***</b>	<b>-0.53***</b>	<b>0.35***</b>	<b>0.53***</b>	0.05	-0.01	<b>-0.19*</b>	-0.11	-0.02	8213
Ganske fornøyd	<b>-0.20***</b>	<b>-0.32***</b>	<b>0.25***</b>	<b>0.35***</b>	0.05	-0.01	-0.10	-0.11	-0.04	822
Ganske misfornøyd	<b>0.26***</b>	0.09	0.05	-0.14	0.13	0.02	-0.14	-0.01	-0.24	-20053
Svært misfornøyd	0.13	0.25	0.16	-0.20	<b>0.50***</b>	0.02	-0.03	-0.13	-0.09	-38682
Vil ikke svare	-0.55	<b>-1.72*</b>	<b>-3.04***</b>	<b>-2.93***</b>	-1.06	-0.07	-0.22	-0.60	-1.06	141244
<b>Søke annen arbeidsplass neste par år? (ref. Ja, søker nå)</b>										
Ja, regner med å søke	-0.02	-0.08	0.06	0.04	0.00	-0.02	0.00	0.02	-0.05	-3396
Nei	<b>-0.17***</b>	<b>-0.24***</b>	0.10	<b>0.17**</b>	<b>-0.21***</b>	-0.02	0.01	-0.07	0.11	<b>38930***</b>
Vet ikke	<b>-0.16**</b>	<b>-0.16*</b>	0.05	0.00	-0.12	0.02	-0.03	-0.08	0.07	<b>26878*</b>
Konstant	<b>2.08***</b>	<b>2.59***</b>	<b>3.44***</b>	<b>2.95***</b>	<b>1.06***</b>	-0.01	<b>4.16***</b>	<b>2.14***</b>	<b>3.89***</b>	<b>531414***</b>
r2	0.072	0.094	0.027	0.066	0.044	0.015	0.015	0.009	0.010	0.051
N	10381	10381	9309	10381	10381	10381	9381	10381	10381	10378

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$



## 6.4 Fasteffektsanalyser med kjønn

Som nevnt tidligere kan man ikke kontrollere for kjønn i fasteffektsanalyser, siden kjønn ikke varierer over tid. Derimot er det mulig å dele analysen i to, hvor det kun inkluderes kvinner i den ene og kun menn i den andre.

Tabell 6.4 Bivariat fasteffektsanalyse av kvinnelige midlertidig ansatte og jobbkvalitet

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Unynte ferdigheter	Videreutvikle seg faglig	Påvirke beslutninger	Bestemme hvordan arb. gjøres	Risiko for å miste jobb	Skriftlig	Jobbe utenom vanlig arb.tid	Oftre mye å gjøre	Arbeide i høyt tempo	Lønn
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
Midlertidig ansatt	-0.09	-0.10*	-0.16*	-0.10	0.28***	0.08***	-0.43***	-0.06	-0.55***	-87078***
Konstant	(0.05) 1.62*** (0.00)	(0.05) 1.94*** (0.00)	(0.06) 3.71*** (0.00)	(0.05) 3.40*** (0.00)	(0.04) 1.14*** (0.00)	(0.02) 0.02*** (0.00)	(0.10) 3.48*** (0.01)	(0.08) 2.50*** (0.01)	(0.10) 3.31*** (0.01)	(7600) 381783*** (616)
r <sup>2</sup>	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.02	0.01	0.00	0.01	0.04
N	5232	5214	5709	6243	6205	5248	4721	5707	6257	6275

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Sammenlignet med bivariat analyse for begge kjønn ser man at videreutvikling av ferdigheter nå blir signifikant (se Tabell 3.1). Dette kan tolkes som at midlertidig ansatte som er kvinner opplever i mindre grad enn kvinnelige fast ansatte å kunne videreutvikle seg faglig.

Muligheten til å utnytte ferdigheter har også en negativ effekt når man kun tester for kvinner, men disse funnene er ikke signifikante. Når det kommer til autonomi og muligheten til å bestemme hvordan arbeidet skal gjøres er ikke sammenhengen signifikant for kvinner, men den er veldig signifikant ( $p < 0.001$ ) i analysen som inkluderer begge kjønn. Utover disse dimensjonene som nevnt er det ingen store avvik mellom analysen for kvinner og den for begge.

I tabell 6.5 testes kun midlertidig ansatte menn og deres opplevelse av jobbkvalitet. Til forskjell fra kvinnene er ikke det å videreutvikle ferdighetene sine signifikant, og sammenhengen her er positiv fremfor negativ. Dette tyder på at for menn lønner det seg å være midlertidig ansatt når det kommer til ferdigheter. Med autonomi og muligheten til å bestemme hvordan arbeidet skal gjøres er det en signifikant negativ effekt for mennene, noe man ikke fant for kvinnene.

Tabell 6.5 Bivariat fasteffektsanalyse av mannlige midlertidig ansatte og jobbkvalitet

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Unytte ferdigheter	Videreutvikleseg faglig	Påvirke beslutninger	Bestemme hvordan arb. gjøres	Risiko for å miste jobb	Skriftlig	Jobbe utenom vanlig arb.tid	Ofte mye å gjøre	Arbeide i høyt tempo	Lønn
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
Midlertidig ansatt	0.07	0.06	-0.21*	-0.27***	0.22***	0.03	-0.38**	-0.02	-0.45***	-127899***
Konstant	(0.06) 1.57*** (0.00)	(0.06) 1.83*** (0.00)	(0.09) 3.94*** (0.00)	(0.07) 3.68*** (0.00)	(0.05) 1.13*** (0.00)	(0.02) 0.04*** (0.00)	(0.13) 3.33*** (0.00)	(0.11) 2.62*** (0.00)	(0.12) 3.18*** (0.01)	(14649) 537586*** (660)
r <sup>2</sup>	0.00	0.00	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00	0.00	0.03
N	5282	5270	5848	6375	6332	5287	4789	5840	6373	6388

\*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$

Midlertidig ansatte kvinner tjener i gjennomsnitt 87 078 kroner mindre i året enn en fast ansatt kvinne, som i gjennomsnitt tjener 381 783 kroner i året. Differansen er enda større for midlertidig ansatte menn, som i gjennomsnitt tjener 127 899 kroner mindre i året enn en fast ansatt mann som i gjennomsnitt tjener 537 586 kroner. Det er også en klar forskjell mellom kvinner og menn her. En midlertidig ansatt mann tjener etter mine utregninger 409 687 kroner i året, mens en kvinne tjener 294 705 kroner. Det er altså en differanse på 100 000 kroner i årslønn mellom kvinner og menn.

## 6.5 Oppsummering av resultater

Denne masteroppgaven har reist spørsmål rundt midlertidig ansettelse og hvorvidt denne formen for ansettelse har sammenheng med lavere jobbkvalitet. Denne sammenhengen vil ut fra mine analyser bekreftes, ettersom det viser seg at de som er midlertidig ansatt til en viss grad opplever dårligere jobbkvalitet enn fast ansatte. Det gagnar seg ikke å være midlertidig ansatt når det gjelder autonomi, sikkerhet og lønn. Her var det en signifikant negativ effekt, sammenlignet med fast ansatte. Ferdigheter blir målt gjennom utnyttelse og videreutvikling, men det foreligger ingen signifikant effekt og det kan derfor ikke konkluderes ut fra mine analyser. Innsats blir i hovedsak fanget opp med variabler som måler hvor hektisk det er på arbeidsplassen og om man må arbeide utenom vanlig arbeidstid. Dette fordi det ikke eksisterer variabler i datamaterialet som måler innsats helt konkret. Ifølge mine analyser må midlertidig ansatte yte mindre innsats enn fast ansatte. Angående bakgrunns- og yrkesvariabler ser det ut til å lønne seg å ha høyere utdanning når det kommer til autonomi og innsats, men det lønnte seg ikke for bruk og utvikling av ferdigheter. Høyere aldersgrupper hadde i noen grad en positiv effekt på innsats og måtte sjeldnere enn referansegruppen arbeide utenom vanlig arbeidstid eller arbeide i høyt tempo. Dette var motsatt for variabelen angående om det ofte var mye å gjøre. De yngre måtte yte mer innsats enn de eldre aldersgruppene. Når det justeres for interpersonale relasjoner og faktorer som antas å ha sammenheng det psykososiale arbeidsmiljøet forsterkes ikke sammenhengen mellom ansettelsesforhold og jobbkvalitet.

Når jeg kjørte to separate fasteffektsanalyser for kvinner og menn viste det seg at midlertidig ansatte kvinner i mindre grad kan videreutvikle seg faglig, sammenlignet med fast ansatte. Dette var ikke tilfellet for menn, da det ikke er noen signifikante funn vedrørende ferdigheter. Om dette skyldes at de er midlertidig ansatt, hvilken utdanning de har eller hvilken næring de befinner seg i vil diskuteres senere. Menn som er midlertidig ansatt har mindre mulighet til å bestemme hvordan arbeidet skal utføres, mens det ikke forekommer en signifikant effekt for kvinner. Midlertidig ansatte kvinner har sjeldnere skriftlig ansettelseskontrakt, sammenlignet med fast ansatte kvinner. For menn er ikke denne sammenhengen signifikant. Ut ifra disse funnene tyder det på at det lønner seg å være en midlertidig ansatt mann vedrørende autonomi og kunne bestemme hvordan man skal utføre arbeidet, mens det gagnar seg å være midlertidig ansatt kvinne vedrørende ferdigheter og videreutvikling av disse. Likevel er det klart at jobbkvaliteten er best for fast ansatte, for begge kjønn.

# 7 Diskusjon

Hensikten med denne masteroppgaven er å undersøke om midlertidige ansettelse har en sammenheng med jobbkvalitet. Den underliggende antakelsen er at det finnes en sammenheng og at midlertidig ansettelse fører til en lavere grad av opplevd jobbkvalitet. Antakelsen bunnar i tidligere forskning og teorier rundt dette, der tilknytning til bedriften og sikkerhet er viktig for jobbkvalitet og generell trivsel. En naturlig konsekvens av midlertidig arbeid er usikkerhet og mindre tilknytning, da arbeidsforholdet er tidsbegrenset. Arbeidstakeren får ingen forsikring på arbeidsforholdets varighet. Dette står som en motsetning til de som har fast arbeid der arbeidets varighet i stor grad er på arbeidstakers premisser. Teorikapitlet innledes med teorien om risikosamfunnet, som er en spådom for en fleksibel fremtid hvor fast heltidsarbeid er det atypiske arbeidsforholdet. Dette har jeg satt opp mot Atkinsons kjerne-periferi-modell og tesen om de segmenterte arbeidsmarkedet som er to komplementære teorier. Humankapitalteorien brukes som en mulig forklaring på hvorfor fast ansatte opplever bedre jobbkvalitet en midlertidig ansatte. Jobbkvalitet fanges opp av fem indikatorer, som til sammen er ment å fange opp konseptet. Resultatene bygger i høy grad opp under antakelsene og hypotesene om at midlertidig ansettelse har en negativ effekt på jobbkvalitet.

I følgende del av oppgaven vil resultatene drøftes i lys av teori og tidligere forskning. Hensikten er å kunne besvare oppgavens overordnede problemstilling, som er i hvilken grad midlertidig arbeid har sammenheng med opplevd jobbkvalitet. Graden går fra høy til lav grad og midlertidig ansettelse blir satt opp imot og sammenlignet med fast ansettelse.

## 7.1 Individuelle konsekvenser

*H1: Midlertidig ansatte opplever lavere grad av jobbkvalitet enn fast ansatte*

Det er vanskelig å komme med en bastant konklusjon vedrørende midlertidig ansettelse og jobbkvalitet. Ingen arbeidsplasser er lik den andre. Dette er en av grunnene til at det er vanskelig å generalisere i samfunnsvitenskapen. En kan strengt talt aldri bevise noe, men man kan avdekke eventuelle mønstre eller tendenser i befolkningen. Jobbkvalitet er intet unntak og det vil ikke være mulig å si med sikkerhet at det faktisk er en reell korrelasjon mellom midlertidig ansettelse og jobbkvalitet. Dog vil mønstre og tendenser kunne avdekkes gjennom foreliggende analyser. Jobbkvalitet som et sammensatt begrep ble analysert på grunnlag av en

flerdelt konseptualisering – autonomi, sikkerhet og lønn var de aspektene individene som midlertidig ansatt oppga å være dårligere enn når de var fast ansatt. Derimot var innsats som indikator er valgt på bakgrunn av en antakelse om at midlertidig ansatte må gi mer av seg selv i en arbeidssituasjon i et håp om å få fast ansettelse. Denne antakelsen blir ikke underbygget gjennom analysene, som tyder på at fast ansatte gir arbeider mer og i høyere tempo enn midlertidig ansatte. Ut ifra et humankapitalperspektiv og et tilknytningsperspektiv kan dette forklares med at midlertidig ansatte gir mindre av seg selv siden de føler mindre tilknytning. På den andre siden kan det være at arbeidsgivere og de med delegeringsansvar vil gi oppgavene til de fast ansatte siden der eksisterer det mer gjensidig tillit og en sterkere tilknytning. Arbeidstakeren har investert tid og penger i den fast ansatte og ønsker avkastning for sin investering. En naturlig forlengelse av dette argumentet er at en arbeidsgiver ikke vil gi oppgaver til en midlertidig ansatt uten samme opplæring, når det er en fast ansatt som er investert tid og penger i, som kan utføre arbeidsoppgaven.

Ut ifra foreliggende analyser ser det ut til at midlertidig ansatte opplever dårligere jobbkvalitet enn de som er fast ansatte. En arbeidsplass med høy jobbkvalitet og da følgelig fornøyde ansatte vil være mer attraktivt for arbeidere med høy humankapital og funksjonell fleksibilitet. Dette kan også ses på andre siden, der arbeidsplasser med ansatte med disse egenskapene vil føre til høyere jobbkvalitet. Denne tanken bygger på en antakelse om at gjensidig tillit er viktig og fruktbart i en arbeidssituasjon. Arbeidsgivere med dyktige og kunnskapsrike arbeidstakere kan tenkes å medbringe høyere jobbkvalitet, målt i oppgavens fem indikatorer. De vil også ønske å beholde dyktige arbeidstakere gjennom fast ansettelse. Det kan føre til at arbeidstakerne har mulighet for bruk og videreutvikling av ferdigheter. På bakgrunn av gjensidig tillit vil arbeidstakerne oppleve mer autonomi og kontroll over egen arbeidshverdag. Den ansatte er sikret gjennom stillingens permanente og forutsigbare aspekt. Innsats er tenkt som en sammensetning av arbeidstakers effektivitet rundt og evne til å utføre arbeidsoppgaver på en tilfredsstillende eller bedre måte. Lønn kan betraktes som kompensasjon – arbeidsgiver betaler for arbeidstakers tid. En litt enkel fremstilling av lønn er at arbeidsgivere betaler for å beholde de beste arbeidstakerne – de lønnes etter deres verdi på arbeidsmarkedet. Disse godene er tenkt å ha en sammenheng med det å være fast heltidsansatt. Samtidig blir midlertidig ansettelser i noen grad forbundet med det motsatte – lite internopplæring og kompetansebygging, detaljkontrollering fra arbeidstakernes side, usikkerhet og uforutsigbarhet, et høyt press fra arbeidstakerne der de må arbeide fortere og

bedre siden de ønsker å få fast stilling og lavere lønn som reflekterer deres verdi på arbeidsmarkedet.

Kjønn inkluderes som en forklaring på forskjeller mellom fast og midlertidig ansatte. Menn oppgir i mindre grad å ha autonomi enn kvinnene, hvor det ikke forelå en sammenheng for sistnevnte vedrørende bestemmelse av arbeidsoppgaver. De fleste kvinner utdanner seg innenfor helse-, sosial- og idrettsfag, og menn i all hovedsak utdanner seg innenfor naturvitenskap, håndverk og tekniske fag. Dette kan vise til en tendens der kvinner i kvinnedominerte yrker gis mer tillit og derfor har mer kontroll over sitt eget arbeid. Helse- og sosialfag er omsorgsykker der det er mye en-til-en kommunikasjon med for eksempel beboere og pasienter. Uten å si noe for bastant om forhold i helsesektoren kan det tenkes at i slike situasjoner er det naturlig at den ansatte tar beslutninger som er best for pasienten i situasjonen. I tillegg består helsesektoren av høyt utdannede arbeidstakere, noe som fører til mer tillit og tiltro vedrørende deres evner. Eksempelvis forvalter leger store økonomiske ressurser (Jochemsen & Have, 2011). På den andre siden viser funnene til tendenser der menn som arbeider i mannsdominerte yrker opplever mindre autonomi og mulighet til å bestemme over eget arbeid.

*H2: Midlertidig ansatte opplever lavere grad av jobbkvalitet enn fast ansatte, men dette skyldes ikke arbeidsforholdets atypiske karakter*

Når man leser om midlertidig ansettelse, enten det er i avisen eller i en forskningsrapport kan man begynne å lure på hvorfor dette aksepteres. Sennett (2001) mener at fleksibiliseringen av samfunnet fungerer som et slør over den faktiske kapitalistiske undertrykkelsen og at menneskets karakter er i ferd med å forvitte som en konsekvens. Flexibilitet er en falsk frihet, der befolkningen blir fortalt at det til og med kan lønne seg å være midlertidig ansatt. For eksempel sier daglig leder i Deloitte Norge at «(...) for de beste kan fordelene med å være løsere tilknyttet arbeidslivet være i deres favør, ikke bare for arbeidsgiverens.» (Lundegaard, 2015 referert i Eldring & Ørjasæter, 2018, s. 27). Men hva med de nest beste eller de som ikke er særlig flinke? Skal de beste være midlertidig ansatt og de dårlige være fast ansatt? Eldring & Ørjasæter (2018, s. 27) poengter dette og spør om de «trege og kranglete skal overlates til arbeidsgiverne, som dermed ender med de minst effektive og fleksible folkene?». Er det dette todelingen i arbeidsmarkedet vil føre til i fremtiden? Det virker lite sannsynlig.

Midlertidig ansatte er en heterogen gruppe og består av flere ulike underkategorier (se Tabell 5.2), med tilhørende ulike preferanser og utfordringer. Dette er forbehold som annen forskning tar høyde for i sine analyser. Dette har flere fordeler da det er vanskelig å undersøke en sammensatt og uensartet gruppe under ett. Likevel vil jeg påstå at mine analyser er interessante i det at det er en differensiering mellom alle som ikke er fast ansatt og fast ansatte. Hvilke fordeler er det kun de som er fast ansatt har? Ut fra denne distinksjonen og mine resultater, vil det påstås at det er en todeling i det norske arbeidslivet. Todelingen baseres på Atkinsons kjerne-periferi modell. De som er i kjernen er fast ansatte og har gode arbeidsvilkår og tilhørende goder. Midlertidig ansatte som inngår i en bedrifts periferi og tilhører det sekundære arbeidsmarkedet har dårligere jobbkvalitet i form av større risiko for å miste arbeidet og mindre bestemmelsesrett og kontroll over eget arbeid (Atkinson, 1984; Nesheim, 2004).

Sammenhengen mellom midlertidig ansettelse og dårligere jobbkvalitet kan skyldes andre forhold enn arbeidets atypiske karakter. Et sentralt spørsmål vedrørende dette er hvorvidt det er en todeling i arbeidsmarkedet, der det er en gruppe arbeidstakere for gis bedre arbeidsvilkår enn den andre. Det er vist i mine analyser at midlertidig ansatte hadde en signifikant mindre autonomi, sikkerhet og lønn en fast ansatte. Ferdigheter hadde ingen signifikante resultater. Innsats var det eneste som fast ansatte oppga å gi mer av enn midlertidig ansatte. Dette er tungtveiende aspekter ved jobbkvaliteten og på bakgrunn av de signifikante funnene velger jeg å legge til grunn at midlertidig ansatte har dårligere jobbkvalitet enn fast ansatte. Sikkerhet er et av aspektene som går mye igjen i den tidligere forskningen på feltet, og er det aspektet som preger individet utenfor arbeidsplassen i størst grad. Det er ikke utenkelig at risiko for å miste arbeidet vil ha innvirkning og kan påvirke ens psykiske helse. Sennett (2001) legger til grunn at fleksibelt arbeid kan føre til angst som en naturlig reaksjon på usikkerhet og uforutsigbarhet. Dette er likevel veldig subjektivt – noen håndterer å leve i uvisshet bedre enn andre og vil påvirke i forskjellig grad. Det økonomiske aspektet er også et tungtveiende aspekt. Ut ifra disse forhold kan en se tendenser til at Atkinsons (1984) modell er beskrivende for situasjonen i det norske arbeidslivet.

Hvorvidt dette tyder på at et risikosamfunn i Becks (2000) forstand er et reelt problem i Norge i dag er antakeligvis ikke tilfellet. Han spådde at arbeidslivets normaltilstand med faste heltidsstillinger som norm ville forflyttes over i en tilstand preget av «brasilisering». I Brasil er strøjobber vanlig og faste ansettelser i stor grad uoppnåelig for mange. En naturlig følge av

dette er usikkerhet og uforutsigbarhet – dårligere jobbkvalitet. Utviklingen i andelen midlertidig ansatte har gått ned og holdt seg nokså stabilt siden 1996, som tyder på en motsatt utvikling enn Becks spådom. Samtidig er det en økning i andelen midlertidig ansatte i andre sammenlignbare land. Det kan derfor vises til en fleksibilisering av arbeidslivet i en internasjonal kontekst – særlig i et kvantitetsperspektiv der omfanget øker. Dette kan bety at Norge henger etter og vil følge i sporene til andre land. Norges arbeidsliv og økonomi påvirkes av internasjonale faktorer, da vi ikke er isolert fra verden for øvrig. Hva som skjer der vil ha en effekt på oss. Dersom den internasjonale økonomien svinger i en retning der det norske markedet blir satt under press kan dette føre til et økt behov for midlertidig arbeidskraft. Likevel, på den andre siden, er arbeidstakeres adgang til bruk av midlertidig ansettelse nøyere regulert av lovgivning og det er ikke mulig å overskride bruken utover Arbeidsmiljølovens § 14-9 og Tjenestemannslovens § 3 bestemmelser.

Selv om andelen midlertidig ansatte synker og utgjør en liten gruppe i Norge er det en viktig problemstilling. Arbeidstakere, uavhengig av fast eller midlertidig ansettelse, skal ha gode arbeidsvilkår og jobbkvalitet. Standing (2014) varsler om en ny klasse bestående av arbeidstakere med en prekær arbeidstilknytning og atypiske arbeidsforhold. Dette kalles prekariatet og knyttes sammen med dårligere betingelser, mindre sikkerhet og generelt dårligere jobbkvalitet. Midlertidig ansettelse øker i en internasjonal kontekst. Dette knyttes sammen med globalisering av økonomien og økende grad av detaljstyring og autoritære ledelsesformer (Standing, 2014). Arbeidstakere er under press for å ha høy avkastning og profittmaksimering samtidig som at globalisering fører til mer konkurranse i markedet og skiftende etterspørsel. Derfor vil numerisk fleksibilitet være en fordel for bedrifter, da de slipper å være over- eller underbemannet og kan på den måten møte markedets skiftende krav. For virksomheter er dette en overlevelsesstrategi. Dersom en virksomhet mislykkes vil de gå ut av drift og de ansatte mister arbeidet – midlertidig ansatte blir på grunnlag av denne argumentasjonen et nødvendig onde.

*H2a: Midlertidig ansatte opplever en lavere grad av jobbkvalitet enn fast ansatte, men dette skyldes sosiale bakgrunns- eller yrkesfaktorer*

Ansatte med høyere utdanning opplever mindre grad av bruk og videreutvikling av ferdigheter enn de med ingen eller lite utdanning (se Tabell 6.2). Samtidig har de med høyere universitets- og høyskoleutdanning større mulighet til å påvirke beslutninger og bestemme hvordan arbeidet skal gjøres. Arbeidstakere med høy utdanning vil ha en høy humankapital og



være funksjonelt fleksible innad i bedriften. De opplever lavere grad av bruk og utvikling av ferdigheter samtidig som økt grad av autonomi. Dette er står i strid med Greens (2006, s. 36) påstand om at utvikling av ferdigheter er bedre for høyt utdannede arbeidere. Det er likevel en skjevfordeling av hvem som får mulighet til å videreutvikle seg faglig, da særlig gjennom internopplæring – Nesheim (2002) hevder at midlertidig ansatte får mindre tilbud om internopplæring i bedriften. Samtidig er det mange midlertidig ansatte med høy utdanning og kan derfor ikke forklares ut fra teorien om humankapital. Det foreligger ingen signifikant sammenheng mellom sikkerhet og utdanning. Høyere utdanning fører ikke til større risiko for å miste arbeidet, men det gjør midlertidig ansettelse. Ansatte med høyere utdanning må yte mer, der det foreligger en signifikant sammenheng om at det er mye å gjøre og at de må arbeide i et høyt tempo. Denne sammenhengen påvises også for fast ansatte, men ikke midlertidig ansatte (som diskutert over). Høyere utdanning og lønn har en signifikant positiv effekt. Arbeidstakere ønsker å beholde høyt utdannede ansatte, slik som humankapitalteorien tilsier.

I en forlengelse av Atkinsons modell utleder Nesheim (2004) fire begrepspar som gir en mer nyansert analyse enn den opprinnelige todelingen. Hvilken betydning den ansatte har for bedriften kan ses i lys av funksjonell fleksibilitet. Her ligger det en antakelse om at kjernen er høyere utdannet enn periferien. For mitt utvalg er ikke dette tilfellet. Dette kan ses i Tabell 5.3 Deskriptiv statistikk. Avhengige og uavhengige variabler fordelt mellom fast og midlertidig ansatte. der midlertidig ansatte har i snitt høyere utdanning enn de som er fast ansatt. Man kan også se en prosentvis fordeling mellom midlertidig og fast ansatte, der de fleste innenfor hver gruppe arbeider som prosess- og maskinoperatører og som transportarbeidere. Det er flest av midlertidig ansatte som gjør det. Siden analysene baseres på fasteffekter er naturlig at både midlertidig og fast ansatte er innenfor samme næring. Det er vanlig å ha flere jobber i løpet av livet, men det kan tenkes å være vanlig å forbli innenfor samme næring.

*H2b: Midlertidig ansatte opplever en lavere grad av jobbkvalitet enn fast ansatte, men dette skyldes aspekter ved det psykososiale arbeidsmiljøet*

Jobbkvalitet inngår i det psykososiale arbeidsmiljøet. Arbeidstilsynet har en definisjon av psykososialt arbeidsmiljø som favner om mellommenneskelige forhold eller interpersonelle forhold samt betingelser som innlemmes. Dette er regulert i arbeidsmiljøloven § 4-3 (Arbeidstilsynet). Her presiseres det at arbeidet skal ta hensyn til verdighet og integritet og arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller vold. Samt er det en bestemmelse om at

arbeidet er utformet slik at arbeidstaker skal ha tilgang til kommunikasjon og samhandling med kollegaer (aml, 2015, § 4-3). Ut ifra disse betingelsene undersøker jeg sammenhengen mellom forhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, samt horisontal relasjoner mellom arbeidstakerne. Ut over dette inkluderes en generell variabel om hvor fornøyd arbeidstakeren er med arbeidet.

Ut ifra mine analyser ser det ut til at disse faktorene ikke spiller særlig inn på de avhengige variablene. De som aldri opplever dårlig forhold mellom ansatte og ledelse har større mulighet til å bestemme hvordan arbeidet skal gjøres og har oftere skriftlig kontrakt enn de som ofte opplever dårlig forhold. Vedrørende de som aldri opplever dårlig forhold mellom ansatte opplever også sjeldnere at det er for mye å gjøre. Dette kan tyde på gode samarbeid fører til mer effektivitet.

De som er svært og ganske fornøyd med arbeidet opplever i mindre grad å utnytte ferdigheter, og å kunne videreutvikle seg faglig enn de som verken eller er fornøyd. Samtidig opplever de mer autonomi og mindre arbeid utenom vanlig arbeidstid. Dette viser til viktigheten av autonomi – der de er i det høyere sjiktet av tilfredshet samtidig som at de ikke får utvikle eller tilegne seg ferdigheter. De som oppgir at de er svært misfornøyde har større risiko for å miste arbeidet. Dette stemmer også godt overens med teori og tidligere forskning som konkluderer med det samme.

Hvorvidt arbeidstaker har tenkt å søke nytt arbeid på en annen arbeidsplass er inkludert som en indikator for at man ikke trives i nåværende arbeid. Her er de som søker nå satt opp som referansegruppe. Funnene viser at de som ikke har tenkt til å søke opplever mindre muligheter til å utnytte og videreutvikle ferdigheter, samt høyere grad av autonomi og mindre risiko for å miste arbeidet. Årslønna for de som oppgir at ikke har tenkt til å søke er signifikant høyere enn referansegruppa. De tjener i snitt 38 930 kroner mer i året og kan diskuteres som en grunn til å ikke bytte arbeid. Gjennomsnittslønna for alle arbeidstakere her er 531 414 kroner og er således ikke lav i utgangspunktet. Her underbygges viktigheten av autonomi og sikkerhet, mens ferdigheter fortsatt oppleves som irrelevant for jobbkvalitet og trivsel. Hvor mye er samfunnet villig til å betale for din arbeidsevne? Lønn er en viktig indikator for jobbkvalitet, og det gjenspeiler arbeidstakers verdi i arbeidsmarkedet.

## 7.2 Et spørsmål om kvalitet eller kvantitet

Norge har mange likhetstrekk med Sverige der graden av midlertidighet er større (Svalund & Berglund, 2018). Det er derfor ikke utenkelig at midlertidige ansettelser vil øke i omfang i Norge også, men per dags dato står standardarbeidsforholdet fortsatt sterkt. Arbeidslivet er fortsatt preget av høy sikkerhet og forutsigbarhet for arbeidstakere, og på bakgrunn av den lave andelen kan ikke det norske arbeidslivet plasseres i samme kontekst som vestlige europeiske land eller verden for øvrig. Samtidig har Falkum (m.fl., 2019) et poeng i deres differensiering av kvalitet og kvantitet som utgangspunkt for forståelse av arbeidslivet – hvilke betraktninger oppstår dersom man ser nærmere på den kvalitative utviklingen, fremfor den kvantitative?

Det helhetlige bilde av midlertidig ansatte utgjør en liten andel, men hvis man ser nærmere på forskjeller innad næringer og sektorer er bildet litt annerledes. En spesielt utsatt yrkesgruppe er forskere og innenfor akademia. Der er andelen midlertidig ansatte dobbelt så høy som ellers i arbeidslivet. I 2018 var 18 prosent av alle vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren midlertidig ansatt. Andelen økte til 33 prosent dersom man inkluderte postdoc-stillinger og stipendiater (Khrono, 2018). Andelen innvandrere som er midlertidig ansatt er også høyere enn den generelle befolkningen, med 11 prosent midlertidig ansatte i 2016 (Strøm, m.fl., 2018). I det foreliggende datamaterialet for denne masteroppgaven befant de fleste innenfor prosess-, maskinoperatør og transportarbeidere. Dette gjelder for både midlertidig og fast ansatte. Hva er det med dette fagfeltet som gjør midlertidig ansettelser såpass utbredt? Dette kan forklares med utvalget, og kan tyde på at skjevheter i utvalget fører til feilaktige funn.

Andelen av midlertidig ansatte i Norge har sunket siden 1996 (13 prosent), og holdt seg nokså stabilt siden 2009 (rundt 10 prosent) (se Figur ). Det var en liten økning etter lovendringen i 2015, men har siden gått ned. I første kvartal av 2019 var andelen på 7,4 (SSB)<sup>7</sup>. Utviklingen er derfor positiv, særlig sammenlignet med andre land i Vest-Europa. I et helhetlig perspektiv virker ikke risikosamfunnet eller prekariatet til å være en pressende realitet i første omgang. Likevel er det problematisk at noen er ufrivillig midlertidig ansatt, med tilhørende dårligere jobbkvalitet. Selv om de midlertidig ansatte utgjør en liten del, utgjør de ikke en mindre viktig

---

<sup>7</sup> Denne utviklingen gjelder for begge kjønn i alderen 15-74 år, <https://www.ssb.no/statbank/table/05611/tableViewLayout1/>

del enn de ordinære ansatte. Sikkerhet og forutsigbarhet er viktig for alle, uavhengig av arbeidets varighet.

### 7.3 Avsluttende oppsummering

Midlertidig ansettelse kan ut fra disse analyser sies å ha en sammenheng med dårligere jobbkvalitet. Det er altså ikke snakk om availability bias – medias fremstilling er høyst reell. Midlertidig ansatte oppgjør en liten prosentandel av den norske arbeidsstokken, særlig sammenlignet med andre land. Uavhengig av dets størrelse er dette en sammensatt og kompleks gruppe, som må tas like mye hensyn til som primærarbeidsgruppen. For noen er dette en frivillig tilværelse, og følger kanskje med den yrkesretningen de har valgt å gå, mens for andre er dette den eneste muligheten de har for å unngå arbeidsledighet. Som Strøm m.fl. (2018) konkluderte med er det særlig er unge, ufaglærte, med funksjonsnedsetting og de med en minoritetsbakgrunn som er spesielt utsatt. Dette er begrunnelsen Solberg-regjeringen legger til grunn for arbeidsmiljølovens § 14-9 bokstav f, som var spesielt rettet mot de med svakest tilknytning til arbeidslivet.

Det teoretiske rammeverket rundt jobbkvalitet innebærer fem indikatorer – ferdigheter, autonomi, sikkerhet, innsats og lønn. Det er oppsiktsvekkende at ferdigheter ikke er av særlig betydning i analysene. I de fleste utførte analysene er det ikke en signifikant sammenheng mellom ferdigheter og midlertidig ansettelse. Ved høyere utdanning var det generelt dårlige muligheter til bruk og videreutvikling av ferdigheter. I tillegg var de ansatte fornøyd med arbeidet selv om det foreligger en signifikant negativ effekt her. Hvorvidt dette og andre forhold rundt jobbkvalitet skyldes arbeidsforholdets atypiske karakter diskuteres på bakgrunn av hypotese H2. Atkinsons (1984) modell og tesen om det todelte arbeidsmarkedet spår et A- og B-lag i arbeidslivet. Tidligere forskning og mine funn tyder på dette – midlertidig ansatte har mindre kontroll, større risiko for å miste arbeidet og dårligere årslønn. Kan dette aksepteres?

Teorien om den fleksible bedrift er fra 1984, tesen om den segmenterte stat fra 1960-tallet, teorien om det fleksible mennesket er fra 1998, risikosamfunnet er fra 2000 og humankapitalteorien er fra 1962. Felles for flere av disse er at de studerer midlertidig ansettelse preskriptivt – de ønsker å kunne si noe om fremtidens arbeidsmarked dersom antallet atypiske arbeidsforhold økte. Beck spår at i fremtiden vil samfunnet utvikle seg i

samme retning – mot et risikosamfunn. Publiseringen av denne urovekkende tanken tok sted allerede i 2000. De spådde morgendagen som er her i dag, og derfor kan man spørre om dette faktisk er tilfellet i dag. Svaret er verken et klart ja eller nei. I en internasjonal kontekst, som er redegjort for tidligere i oppgaven og i tidligere forskningskapittelet kan det tyde på at midlertidighet utbrer seg. Derimot ser man at den prosentvise andelen i Norge har gått ned, og holdt seg nokså stabilt siden 1996. Samtidig er ikke Norge isolert fra omverdenen. Derfor blir svaret «tja», i den forstand at det norske arbeidslivet følger svingninger i den internasjonale økonomien og både nasjonale og internasjonale markedskonjunkturer.

Jeg har også forsøkt å skape et skille mellom en kvantitativ og kvalitativ debatt. Teoriene som advarer mot midlertidig ansettelse er i størst grad opptatt av den kvantitative utviklingen. I denne oppgaven har jeg stilt spørsmål rundt kvaliteten ved arbeidet – er dårligere jobbkvalitet en negativ konsekvens av midlertidighet? Ut fra mine analyser vil det legges til grunn at det foreligger en sammenheng og at jobbkvaliteten er dårligere for midlertidig ansatte.

## 7.4 Begrensninger

I denne masteroppgaven har jeg sett på midlertidig ansettelser og jobbkvalitet. Midlertidig ansatte er en sammensatt og uensartet gruppe og kan vanskelig undersøkes som en samlet gruppe. Likevel har jeg valgt å gjøre det. Begrunnelsen for dette er todelt. For det første er det bare seks prosent av utvalget som er midlertidig ansatt. Dersom jeg skulle ha kun inkludert en gruppe i analysene ville andelen kanskje blitt for liten. For det andre kan man ut fra et skille mellom de som har ordinære ansettelsesforhold og de med prekære arbeidsforhold, hvor alle former for midlertidig ansettelse faller under sistnevnte betegnelse. Da kan man sammenligne på bakgrunn av disse betegnelse der funnene kobles opp mot en todeling i arbeidsmarkedet.

Det teoretiske rammeverket har også sine begrensninger. I første omgang vil det påpekes at Greens (2006) teoretiske rammeverk fungerer i all hovedsak som en basis for operasjonalisering av de avhengige variablene. I et forsøk på å en mer fruktbar diskusjon har jeg inkludert teorier med en antakelse om en todeling av arbeidsmarkedet og to motsetninger av arbeidstakere. Disse forklarer i noen grad hvilke implikasjoner midlertidig ansatte møter på, men gir ikke en grundig forklaring i hvorfor dårlig jobbkvalitet er et problem. I en forlengelse av denne oppgaven hadde det vært ønskelig med mer utfyllende teorier. Likevel

vil det argumenteres for at teoriene faglig sett har en deskriptiv verdi. Og med en tilførelse av humankapitalteorien som en mulig forklaring på hvorfor arbeidsgivere tilbyr mer goder til fast ansatte enn midlertidig ansatte har formålet med oppgaven blitt oppfylt.

Videre har denne oppgaven kun tatt hensyn til Arbeidsmiljøloven av 2015, og ikke beskrevet de nye bestemmelsene fra 2019. Begrunnelsen er at det er for tidlig å se etterdønningene av den nyeste revideringen. Samtidig omhandler endringen bestemmelser rundt fast ansettelse og innleie fra bemanningsforetak (Arbeids- og sosialdepartementet, 2018) og har ikke direkte sammenheng med fokuset i denne oppgaven. Det er til og med for tidlig å se tydelige følger av den forrige.







# Litteraturliste

Aarø, L. E. (2007). Fra spørreskjemakonstruksjon til multivariat analyse av data: En innføring i survey-metoden. Bergen: Research Centre for Health Promotion

Acock, A. C. (2012). *A Gentle Introduction to Stata*. Texas: Stata Press

Aleksynska, M. (2018). Temporary Employment, Work Quality, and Job Satisfaction. *Journal of Comparative Economics*, 46(3), 722-735.

Andersen, T. M., & Svarer, M. (2007). Flexicurity – Labour Market Performance in Denmark. *CESifo Economic Studies*, 53(3), 389-429.

Arbeidstilsynet. (Lest 2019 26. mai). Psykososialt arbeidsmiljø. Hentet fra <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/psykososialt-arbeidsmiljo/>

Arbeids- og sosialdepartementet. (2014-2015). *Endringer i arbeidsmiljøloven og sosialtjenesteloven (adgang til midlertidig ansettelse mv. og vilkår om aktivitet for stønad til livsopphold)* (Prop. 39 L. (2014-2015)). Oslo: Arbeids- og sosialdepartementet.

Arbeids- og sosialdepartementet. (2018 4. september). Utviklingen av arbeidervernlovgivningen. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolovent/utvikling-arbeidervernlovgivning/id448286/>

Arbeids- og sosialdepartementet. (2018, 28. desember). Hovedelementer i endringene i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse og innleie fra bemanningsforetak. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/arbeidsmiljolovent/utleie-og-innleie-av-arbeidstakere/hovedelementer-i-endringene-i-arbeidsmiljolovent-om-fast-ansettelse-og-innleie-fra/id2622378/>

Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62). Hentet fra: [https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL\\_15](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_15)

Arranz, J., García-Serrano, M., & Hernanz, C. (2018). Employment Quality: Are There Differences by Types of Contract? *Social Indicators Research*, 137(1), 203-230.

- Atkinson, J. (1984). Manpower Strategies for Flexible Organizations. *Personnel management*, 16(8), 28-31.
- Baranowska, A., Gebel, M., & Kotowska, I. E. (2011). The Role of Fixed Term Contracts at Labour Market Entry in Poland: Stepping Stones, Screening Devices, Traps or Search Subsidies? *Work, employment and Society*, 25(4), 777-793.
- Barstad, A., & Sandvik, L. (2015). *Deltaking, støtte, tillit og tilhørighet: En analyse av ulikhet i sosiale relasjoner med utgangspunkt i levekårsundersøkelsene* (Rapport nr. 51/2015). Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9-49.
- Bergene, A. C., Egeland, C., Hansen P. B. & Wathne C. T. (2015). *Når unntaket blir en del av regelen. En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidig ansettelser* (Rapport nr. 1/2015). Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet
- Berge, C., Fedoryshyn, N., Køber, T., Nordby, P. & Næsheim, H. (2018). *Statistikk over ansatte i staten. Karlegging av brukerbehov og muligheter*. (Notat 36/2018). Oslo: Statistisk sentralbyrå
- Braut, G. S. (2014, 27. oktober). *Type I-feil*. I Store norske leksikon. Hentet 1. april 2019 fra [https://snl.no/type\\_I-feil](https://snl.no/type_I-feil)
- Bufdir. (2019, 3.april). Deltakelse på arbeidsmarkedet og kjønn. Hentet fra [https://www.bufdir.no/Statistikk\\_og\\_analyse/Kjonnlikestilling/Arbeidsliv\\_og\\_kjonn/Deltakelse\\_arbeidsmarkedet/](https://www.bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Kjonnlikestilling/Arbeidsliv_og_kjonn/Deltakelse_arbeidsmarkedet/)
- Bulow, J. I. & Summers, L. H. (1986). A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, discrimination, and Keynesian Unemployment. *Journal of labor Economics*, 4(3, Part 1), 376-414.
- Bungum, B., Forseth, U. & Kvande, E. (2015). *Den norske modellen*. Bergen: Fagbokforlaget

Bø, T. P. (2017, 6. September). Over 200 000 midlertidig ansatte. I Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/over-200-000-midlertidig-ansatte>

Bø, T. P. & Håland, I. (2002). *Dokumentasjon av arbeidskraftundersøkelsen*. Korrigert versjon.

Børve, H. E. (2010). Ledelseskultur i en internasjonal, norskeid kunnskapsorganisasjon. *Management culture in an international, Norwegian owned knowledge organization*, *Nordisk Organisasjonsstudier*, 1(12), 29-50.

Casey, C., & Alach, P. (2004). 'Just a Temp?' Women, Temporary Employment and Lifestyle. *Work, employment and society*, 18(3), 459-480.

Colbjørnsen, T. (2003). *Fleksibilitet og forutsigbarhet*. Oslo: Universitetsforlaget

Clark, A. E. (1998). What Makes a Good Job? Evidence from OECD Countries (No. 34). OECD Publishing

Eldring, L. & Ørjasæter, E. (2018). *Løsarbeidersamfunnet*. Oslo: Cappelen Damm

Engebretsen, L. S., Salvanes, K. G., & Vassengen, J. F. (2012). Midlertidige stillinger – et springbrett til permanente stillinger. *Økonomiske analyser*, 5(2012), 33-37.

Engebretsen, L. S., & Vassengen, J. F. (2009). *En empirisk analyse av springbretteffekter i det norske arbeidsmarkedet*. (Masteroppgave i samfunnsøkonomi). Bergen: Norges Handelshøyskole

Evans, B. K., & Fischer, D. G. (1992). A Hierarchical Model of Participatory Decision-Making, Job Autonomy, and Perceived Control. *Human Relations*, 45(11), 1169–1189. <https://doi.org/10.1177/001872679204501103>

Evju, S. Utviklingstrekk i den individuelle arbeidsretten. *Arbeidsrett*, 8(03-04), 143-163.

Falkum, E., Hansen, P. B., Ingelsrud, M. H., Wathne, C. T., Nordrik, B., & Drange, I. (2019). *Medbestemmelsesbarometeret 2019*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet (AFI)

Folkvord, M. S. (2015). *Verdt å vente på? En kvantitativ studie av midlertidig ansatte med høy grads utdanning og deres mobilitet inn i faste stillinger*. (Masteroppgave i sosiologi). Universitet i Oslo

Gallie, D. (2007). *Employment Regimes and Quality of Work*. Oxford and New York: Oxford University Press

Gallie, D. (2008). Task Discretion and Job Quality. In D. Gallie (Red.), *Employment Regimes and Quality of Work*, s. 105-136. Oxford and New York: Oxford University Press.

Gooderham, P. N., & Nordhaug, O. (1997). Flexibility in Norwegian and UK firms: competitive pressure and institutional embeddedness. *Employee Relations*, 19(6), 568-580.

Green, F. (2006). *Demanding work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press

Grini, K. H. (2019, 19. mars). 15 900 kroner mer i årslønn. Hentet fra:

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/15-900-kroner-mer-i-arslonn>

Gunnes, N. (2019, 5. mars). Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn minker. Hentet fra

<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/lonnsforskjellene-mellom-kvinner-og-menn-fortsetter>

Hackman, R. J. & Oldham, G.R. (1976). Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 16, 250-279.

Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2018). World Happiness Report 2018, New York: Sustainable Development Solutions Network.

Hernes, G. (1975). *Makt og avmakt*. Oslo: Universitetsforlaget

Hirsch, E. (1980). Dual Labor Market Theory: A Sociological Critique. *Sociological Inquiry*, 50(2), 133-145.

Houseman, S. N. (2001). Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. *ILR Review*, 55(1), 149-170.

- Jochemsen, H., & Have, H. T. (2000). The Autonomy of the Health Professional: An Introduction. *Theoretical Medicine and Bioethics*, 21(5), 405-408.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, Fast and Slow*. Storbritannia: Penguin Books
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual review of sociology*, 26(1), 341-365.
- Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22
- Kalleberg, A., Nesheim, T. & Olsen, K. (2015). Job Quality in Triadic Employment Relations: Work Attitudes of Norwegian Temporary Help Agency Employees. *Scandinavian Journal of Management*, 31(3), 362-374.
- Kauhanen, M. & Nätti, J. (2015). Involuntary Temporary and Part-Time Work, Job Quality and Well-Being at Work. *Social Indicators Research*, 120(3), 783-799
- Khrono. (2019, 19. februar). Trygge jobber er viktig for alle – også kunnskapsarbeidere. Hentet fra <https://khrono.no/ap-henriksen-langtidsplan/trygge-jobber-er-viktig-for-alle--ogsaa-kunnskapsarbeidere/262669>
- Kunda, G., Barley, S. R. & Evans, J. (2002). Why Do Contractors Contract? The Experience of Highly Skilled Technical Professionals in a Contingent Labor Market. *ILR Review*, 55(2), 234-261.
- Mehmetoglu, M. & Jakobsen, T. G. (2017). *Applied Statistics Using Stata. A Guide for the Social Sciences*. London: Sage
- Mikkelsen, A., & Laudal, T. (2014). *Strategisk HRM*. Oslo: Cappelen Damm akademisk
- Moen, S. (2010) Konsulentbruk og midlertidige ansettelse i staten. Fafo-rapport nr.10. Oslo.
- Moldskred, M. (2016). *Adgangen til midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd bokstav f* (Masteroppgave). Universitetet i Oslo
- Nergaard, K. (2018). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv. Sluttrapport*. (FAFO-rapport 2018:38). Hentet fra <https://www.faf.no/images/pub/2018/20687.pdf>

- Nesheim, T. (2002) *Ti teser om den fleksible bedrift*. SNF-arbeidsnotat nr.89/02. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning (SNF).
- Nesheim, T. (2004). 20 år med Atkinson-modellen: åtte teser om 'den fleksible bedrift'. *Sosiologisk tidsskrift*, 12(01), 3-24
- Offe, C. (1985). Disorganized capitalism: Contemporary transformations of work and politics.
- OECD. (2019). Temporary employment (indicator). Hentet fra <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>
- Olsen, K. (2006). Atypiske ansettelser – dårlige jobber? *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, (03), 388-409.
- Pollert, A. (1988). The Flexible Firm': Fixation or Fact? *Work, Employment and Society*, 2(3), 281-316.
- Portugal, P. & Varejao, J. (2009). Why Do Firms Use Fixed-Term Contracts? IZA Discussion Papers N. 4380. Institute for the Study of Labor (IZA)
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget
- Rubery, J. (2005). Labor Markets and Flexibility. I Ackroyd, S., Batt, R., Thompson, P. & Tolbert, P.S. (Red.), *The Oxford Handbook of Work and Organization*. New York: Oxford University Press Inc.
- Salkind, N. J. (2010). *Encyclopedia of Research Design*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Sennett, R. (2001). *Det fleksible mennesket. Personlige konsekvenser av å arbeide i den nye kapitalismen*. Bergen: Fagbokforlaget
- Sjødal, M. C. (mars 2013). Innleide arbeidstakere. Hentet fra <https://www.magma.no/innleide-arbeidstakere>
- Statistisk sentralbyrå (2006-2013). *Samordnet levekårsundersøkelse – panelfil*. Arbeidsmiljø. Oslo: SSB

Statistisk sentralbyrå. (2019, 30. april). Arbeidskraftundersøkelsene. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku>

Standing, G. (2014). *Prekariatet. Den nye farlige klassen*. Oslo: Res publica

Strøm, M., von Simonsen, K. & Østbakken, K. M. (2018). *Midlertidig ansettelser og grupper med svak tilknytning til arbeidslivet*. (Rapport nr. 2018:2). Hentet fra: [https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmli/bitstream/handle/11250/2484817/Rapport\\_2-18\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmli/bitstream/handle/11250/2484817/Rapport_2-18_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Svalund, J., & Berglund, T. (2018). Fixed-term employment in Norway and Sweden: A Pathway to Labour Market Marginalization? *European Journal of Industrial Relations*, 24(3), 261–277. <https://doi.org/10.1177/0959680117740777>

Svindahl, L. (2013). *Midlertidig ansettelser fra 1996 til 2008. Betydningen av utdanning, næring og yrkesgrupper*. (Masteroppgave i sosiologi). Universitetet i Oslo

Thrane, C. (2003) *Regresjonsanalyse i praksis*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.

Tjenestemannsloven. (1983). Lov om statens tjenestemenn m.m. (LOV-1983-03-04-3). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NLO/lov/1983-03-04-3>

Vosko, L. F. (2008). Temporary work in transnational labor regulation: SER-centrism and the risk of exacerbating gendered precariousness. *Social Indicators Research*, 88(1), 131-145.

Vrålstad, S., Revold, M. K. (2014). Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2013. Dokumentasjonsrapport (Rapport nr. 47). Oslo: Statistisk sentralbyrå. Hentet fra: <https://nsd.no/data/individ/publikasjoner/NSD2119.pdf>

Øverbye, E. Likhet og ulikhet under Erna Solbergs regjering. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 20(02), 164-170.

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord: 29 308

# Vedlegg

Avhengige variabler	Observasjoner	Gjennomsnitt	Prosent
<b>Hvordan er mulighetene til å utnytte ferdigheter i jobben?</b>	10 546	1.58 (0.62)	
(1) Svært gode	4 908		46.59
(2) Gode	5 045		47.89
(3) Dårlige	452		4.29
(4) Svært dårlige	97		0.92
(0) Vet ikke	32		0.30
<b>Hvordan er muligheten for å videreutvikle deg faglig i jobben?</b>	10 546	1.87 (0.71)	
(1) Svært gode	3 054		28.99
(2) Gode	5 793		54.99
(3) Dårlige	1 396		13.25
(4) Svært dårlige	229		2.17
(0) Vet ikke	62		0.59
<b>I hvilken grad kan du påvirke beslutninger?</b>	11 573	1.46 (0.77)	
(1) I høy grad	7 824		67.68
(2) I noen grad	2 522		21.81
(3) I liten grad	780		6.75
(4) I svært liten grad	419		3.62
(0) Ikke svar/vet ikke	16		0.14
<b>I hvilken grad kan du bestemme hva som skal gjøres?</b>	12 662	1.62 (0.77)	
(1) I høy grad	6 525		51.58
(2) I noen grad	4 564		36.08
(3) I liten grad	1 163		9.19
(4) I svært liten grad	354		2.80
(0) Ikke svar/vet ikke	44		0.35
<b>Står du i fare for å miste jobben ila de neste årene?</b>	12 666	2.83 (0.54)	
(1) Ja, pga. nedlegging/innskrenking	626		4.95
(2) Ja, pga. andre årsaker	401		3.17
(3) Nei	11 498		90.86
(0) Ikke svar/vet ikke	129		1.02
<b>Har du skriftlig ansettelseskontrakt?</b>	10 535	.03 (0.18)	
(0) Ja	10 149		96.34
(1) Nei	386		3.66
<b>Må du jobbe ut over din vanlige arbeidstid?</b>	9 530	2.52 (1.03)	
(1) Daglig	939		8.12
(2) En til flere ganger i uka	4 563		39.47
(3) Et par ganger i måneden	2 255		19.50
(4) Sjeldnere eller aldri	3 778		32.68
(0) Ikke svar/vet ikke	27		0.23
<b>Hvor ofte er det for mye å gjøre?</b>	12 662	3.40 (1.05)	
(1) Meget ofte eller alltid	1 851		19.44
(2) Nokså ofte	2 750		28.89
(3) Av og til	2 877		30.22
(4) Sjelden eller aldri	2 022		21.24
(0) Ikke svar/vet ikke	20		0.21
<b>Hvor ofte må du arbeide i et høyt tempo?</b>	12 663	2.61 (1.11)	
(1) Meget ofte eller alltid	2 425		19.43
(2) Nokså ofte	3 764		29.75
(3) Av og til	2 610		20.63
(4) Sjelden eller aldri	3 819		30.19
(0) Ikke svar/vet ikke	33		0.26
<b>Inntekt (register)</b>	12 651	454069	
<b>(Min 0 maks 1 120 000)</b>		(214896)	

Tillegg til deskriptiv statistikk.

Standardavvik i parentes.



Kontrollvariabler	Observasjoner	Gjennomsnitt	Prosent
<b>Kjønn</b>	12 666	.50 (0.50)	
(0) Mann	6 390		50.45
(1) Kvinne	6 276		49.55
<b>Kullalder (register)</b>	12 666	3 (1.09)	
(0) 18-20	90		0.71
(1) 21-29	1 048		8.27
(2) 30-39	3 011		23.77
(3) 40-49	4 090		32.29
(4) 50-59	3 468		27.38
(5) 60-69	959		7.52
<b>Utdanningsnivå</b>	12 666	4.96 (1.56)	
(1) Ingen utdanning/førskole	3		0.02
(2) Ungdomsskole (8-10)	950		7.50
(3) Videregående grunntdanning (11-12)	1 347		10.64
(4) Videregående avsluttende utdanning (13+)	3 483		27.50
(5) Påbygging til videregående utdanning (14+)	491		3.88
(6) Universitet lavere grad (14-17)	4 620		36.48
(7) Universitet høyere grad (18-19)	1 509		11.91
(8) Forskernivå (20+)	202		1.59
(9) Uoppgitt	61		0.48
<b>Næring sortert etter 1-sifra koder (SN 2007)</b>	12 665	6.17 (2.2)	
(0) Militær/uoppgitt	62		0.49
(1) Administrative ledere og politikere	448		3.54
(2) Akademiske yrker	611		4.82
(3) Yrker med kortere høyskole- og universitetsutdanning og teknikere	541		4.27
(4) Kontor- og kundeserviceyrker	1 673		13.21
(5) Salg-, service- og omsorgsyrker	1 019		8.05
(6) Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske	1 232		9.73
(7) Håndverkere o.l.	1 412		11.15
(8) Prosess- og maskinoperatører, transport	5 179		40.89
(9) Yrker uten krav til utdanning	488		3.85
<b>Antall timer i arbeid i uka (ikke omkodet)</b>	12 636	40.97 (55.48)	
<b>Arbeidstid</b>	12 666	1.64 (2)	
(1) Dagarbeid	10 142		80.07
(2) Starter før 06.00, slutter før 18.00	1 343		10.60
(3) Vanlig arbeidstid, slutter etter 18.00	299		2.36
(4) Kveldsarbeid mellom 18.00-21.00	21		0.17
(5) Nattarbeid mellom 21.00-06.00	48		0.36
(6) 2-skiftsarbeid	141		1.11
(7) Skiftarbeid hele uka, inkl. helg	139		1.10
(8) Skiftarbeid døgnet rundt, minus helg	35		0.28
(9) Turnus	350		2.76
(10) Annen arbeidstidsordning	147		1.16
<b>Utleid arbeidskraft</b>	12 666	.98 (.13)	
(0) Nei	221		1.74
(1) Ja	12 433		98.24
(2) Vet ikke	2		0.02

Standardavvik i parentes

<b>Psykososialt arbeidsmiljø</b>	<b>Observasjoner</b>	<b>Gjennomsnitt</b>	<b>Prosent</b>
<b>Fornøyd med jobben?</b>	10 539	1.62 (.78)	
(1) Svært fornøyd	5 180		49.15
(2) Ganske fornøyd	4 486		42.57
(3) Verken eller	646		6.13
(4) Ganske misfornøyd	160		1.52
(5) Svært misfornøyd	43		0.41
(6) Vet ikke/uoppgitt	24		0.23
<b>Dårlig forhold mellom ledelse og ansatte?</b>	12 660	2.8 (1)	
(1) Ofte	885		6.99
(2) Av og til	3 665		28.95
(3) Sjelden	5 614		44.34
(4) Aldri	2 395		18.92
(5) Vet ikke/uoppgitt	101		0.79
<b>Dårlig forhold mellom ansatte?</b>	12 660	2.96 (.9)	
(1) Ofte	321		2.54
(2) Av og til	3 075		24.29
(3) Sjelden	6 447		50.92
(4) Aldri	2 720		21.48
(5) Vet ikke/uoppgitt	97		0.76
<b>Planer om å søke jobb på annen arbeidsplass de neste par år?</b>	10 545	2.84 (1)	
(1) Ja, søker nå	510		4.84
(2) Ja, regner med å søke	1 861		17.65
(3) Nei	7 967		75.55
(4) Vet ikke/uoppgitt	207		1.96

Standardavvik i parentes