

# **Midlertidig ansatte - mindre jobbsikkerhet og selvbestemmelse?**

**En sosiologisk analyse av Levekårsundersøkelsen 2003**

Masteroppgave Sosiologisk institutt

Universitetet i Bergen



Anders Thorstad

Vår 2005



”(En del av) de data som er benyttet i denne publikasjonen er hentet fra Levekårsundersøkelsen 2003. Data i anonymisert form er stilt til disposisjon gjennom Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Innsamling og tilrettelegging av data ble opprinnelig utført av Statistisk sentralbyrå. Verken Statistisk sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tolkinger som er gjort her.”

## INNHOLDSFORTEGNELSE

Kapittel 1 .....	- 2 -
INNLEDNING .....	- 2 -
1.1 TEMA OG PROBLEMSTILLING .....	- 2 -
1.2 PROBLEMBAKGRUNN .....	- 3 -
1.3 BEGREPSAVKLARING .....	- 10 -
1.4 GANGEN I OPPGAVEN .....	- 12 -
Kapittel 2 .....	- 13 -
TEORI OG FORSKNING .....	- 13 -
2.1 INNLEDNING .....	- 13 -
2.2 TEORI .....	- 13 -
2.3 FORSKNING .....	- 21 -
2.4 BAKGRUNN FOR ANALYSEMODELL .....	- 27 -
2.5 HYPOTESER .....	- 31 -
Kapittel 3 .....	- 32 -
DATA OG METODE .....	- 32 -
3.1 INNLEDNING .....	- 32 -
3.2 DATAMATERIALE .....	- 32 -
3.3 OPERASJONALISERING AV VARIABLER .....	- 39 -
3.4 METODE .....	- 50 -
Kapittel 4 .....	- 53 -
DESKRIPTIV STATISTIKK .....	- 53 -
4.1 INNLEDNING .....	- 53 -
4.2 KOMMENTARER TIL DESKRIPTIV STATISTIKK .....	- 54 -
4.3 SAMMENDRAG AV DESKRIPTIV STATISTIKK .....	- 58 -
Kapittel 5 .....	- 59 -
REGRESJONSANALYSE .....	- 59 -
5.1 INNLEDNING .....	- 59 -
5.2 ANALYSE AV JOBBAUTONOMI .....	- 60 -
5.3 ANALYSE AV JOBBSIKKERHET .....	- 67 -
5.4 ANALYSE AV JOBBSIKKERHET 2 .....	- 71 -
5.5 OPPSUMMERING .....	- 76 -
Kapittel 6 .....	- 78 -
OPPSUMMERENDE DISKUSJON .....	- 78 -
6.1 INNLEDNING .....	- 78 -
6.2 MIDLERTIDIG ANSATTES ARBEIDSFORHOLD .....	- 78 -
6.3 KJERNE-PERIFERI STRUKTUR? .....	- 80 -
6.4 BØR ARBEIDSMILJØLOVEN LIBERALISERES? .....	- 82 -
6.5 BEGRENSNINGER .....	- 84 -
6.6 AVSLUTNING .....	- 84 -
Litteraturliste .....	- 86 -

# Kapittel 1

## **INNLEDNING**

### **1.1 TEMA OG PROBLEMSTILLING**

I løpet av de siste tjue årene har man sett en tendens i retning av større endringstrykk på bedriftene, hvor markedet er skiftende, globaliseringen er økende og kundenes behov stadig forandrer seg (Colbjørnsen 2003, Torp 2005). Dette innebærer for bedriftene blant annet større usikkerhet med henhold til hva som skal produseres, hvordan og hvor det skal produseres i fremtiden. Dette kan gi seg utslag i at bedriften får større vansker med å inngå langsiktige forpliktelser i forhold til arbeidstakerne. For arbeidstakerne kan dette føre til en overgang fra faste til midlertidige ansettelse preget av mindre autonomi i forhold til markeds- og konkurransedynamikk, med fare for dårligere arbeidsforhold og lavere grad av jobbsikkerhet.

Denne problematikken er meget aktuell i forbindelse med nåværende regjering sitt forslag til ny arbeidsmiljølov. I dette forslaget inngår nemlig en liberalisering av lovverket som regulerer bruken av midlertidige ansettelse, noe som kan føre til at andelen midlertidig ansatte i Norge kan øke. Tematikken rundt konsekvenser av midlertidig ansettelse står sentralt i innenfor organisasjons og arbeidsmarkedssosiologien, hvor Atkinson (1984, I Nesheim, 2002a, Nesheim 2004) sin kjerne-periferi modell kanskje har vært mest brukt. Modellen inneholder blant annet en tese om et segmentert arbeidsmarked i forhold til arbeidsforhold, hvor kjernen i virksomheten består av fast ansatte med høy grad av jobbsikkerhet, jobbautonomi og generelt gode arbeidsvilkår. Arbeidstakere som har en mer perifer tilknytning til bedriften, i min oppgave representert gjennom midlertidig ansatte, kjennetegnes derimot av høy risiko, utilfredsstillende arbeidsvilkår og liten kontroll over arbeidssituasjonen.

Den tyske sosiologen Ulrich Beck er også relevant i denne sammenheng. Gjennom sin teori om det vestlige arbeidslivets utvikling mot et "risk regime", hvor en stadig større andel av

arbeidstakerne er løst knyttet til arbeidslivet. Som en følge av dette opplever flere høyere grad av risiko i forhold til inntekt og forutsigbarhet.

I min masteroppgave vil jeg forfølge denne problematikken, og undersøke om midlertidig ansatte i Norge opplever lavere grad av jobbautonomi og jobbsikkerhet enn fast ansatte.

Tidligere forskning på området (Aronsson, Dallner og Gustafsson 2000, OECD 2002, Olsen 2004) gir i en viss grad støtte til tesen om at midlertidig ansatte opplever dårligere arbeidsforhold enn fast ansatte. I artikkelen ” Hvor dårlig er midlertidige jobber?” avdekker Olsen (2004) at midlertidig ansatte opplever lavere grad av jobbautonomi enn fast ansatte. Olsen inkluderer ikke dimensjonen jobbsikkerhet, men finner ingen forskjeller mellom faste og midlertidig ansatte når det gjelder jobbtrivsel. Opprinnelig var målsettingen også å inkludere jobbtrivsel i analysene, imidlertid viste innledende analyser som jeg foretok ingen signifikante forskjeller mellom faste og midlertidig ansatte på disse variablene, noe som er i samsvar med resultatene til Olsen (2004). Det er likevel forskning (Engelstad, Hagen, Svalund, Storvik 2003) som kan tyde på at jobbautonomi direkte kan relateres til trivsel, så en eventuell sammenheng vil inkluderes i den oppsummerende diskusjonen.

For å empirisk belyse problemstillingen vil jeg i min oppgave basere meg på analyse av Statistisk sentralbyrås Samordnede levekårsundersøkelse fra 2003 som er den ferskeste levekårsundersøkelsen fra SSB. Videre i kapittelet vil jeg gjøre rede for problembakgrunn, begrepsavklaringer og gangen i oppgaven.

## **1.2 PROBLEMBAKGRUNN**

Det som gjerne blir omtalt som den ”Den norske modellen ” har preget norsk arbeidsliv etter andre verdenskrig (Bjørnson, Heiret, Korsnes og Venneslan 2003). Denne modellen innebærer en omfattende organisering av arbeidsgiver- og arbeidstaker forhold, samt et felles syn hos partene om at offentlig lovgivning og inngrep bør spille en sentral rolle i arbeidslivet. Dessuten tilkjennes fagbevegelsen en meget sentral rolle. En slik kombinasjon av en nærværende fagbevegelse og sterkt offentlig engasjement er mer fremtredende i Norge enn i kanskje noe annet land. Individuelle legale rettigheter knyttet til arbeidsmiljø, tilrettelegging av arbeidet og oppsigelsesvern står også sterkt i denne modellen. Den norske modellen innebærer en regulert kapitalisme (Bjørnson et al. 2003) hvor privat eiendomsrett har en sentral posisjon, men med et langt større innslag av organisering, rettigheter og statlig

deltakelse enn i andre land.<sup>1</sup> Men det er tegn som tyder på at ”den norske modellen” for arbeidslivet i dag er under press (Engelstad et al. 2003). Et slikt spørsmålstegn ble stilt allerede på begynnelsen av 90-tallet hvor Jon Erik Dølvik (i Bjørnson et al. 2003:195) mente at den norske modellen var i klemme grunnet internasjonalisering og markedsintegrasjon gjennom EØS avtalen. Colbjørnsen (2003) hevder i samsvar med dette at markedet har ”slått tilbake” og igjen får større innflytelse.

Det kanskje tydeligste uttrykket for at den norske modellen er under press, er den pågående debatten rundt sittende regjering sitt forslag til ny arbeidsmiljølov, hvor liberaliseringen av lovverket som avgjør bruken av midlertidig ansatte er spesielt sentralt.

Debatten begynte med forslaget til ny arbeidsmiljølov som ble fremmet av daværende arbeids- og administrasjonsminister Viktor D. Normann høsten 2003, på vegne av samme regjering. Diskusjonen fortsetter nå å rase etter Dagfinn Høybråten sitt endelige lovforslag, som kom 25. februar 2005. Den gjeldende arbeidsmiljølovens §58A som omhandler bruken av midlertidig ansatte sier at denne type tilsetning kun kan brukes når arbeidets karakter tilsier det (sesongmessige svingninger), og arbeidet skiller seg fra det som ordinært utføres i bedriften. Ellers er det kun lov ved vikariater ved reelt behov, praksisarbeid (opplæringssituasjon utover det normale), og for deltakere i arbeidsmarkedstiltak. Denne loven setter strenge vilkår for når arbeidsgiver har lov til å ansette midlertidig. I det nye lovforslaget får arbeidsgiverne løsere tøyler ved at bedriftene får generell adgang til å ansette midlertidig i seks måneder, med muligheter for en ytterligere forlengelse på seks måneder. Det vil også bli adgang til å ansette midlertidig i situasjoner hvor arbeidstager trengs for å utføre et bestemt oppdrag, etter mønster av gjeldende regler for ansatte i staten (Ot.Prop.nr.49 2005). Forslaget til ny arbeidsmiljølov skal vedtas i slutten av mai 2005, og ser nå ut til å få flertall i stortinget grunnet Fremskrittspartiet. Lovforslaget kan ses på som et steg vekk fra den norske modellen fordi det inngår et klart moment av de-regulering ved at arbeidsgiver får større frihet, og man taper da den statlige styringen og muligheter for inngrep, noe som er helt sentralt i den norske modellen.

---

<sup>1</sup> Den anglo-amerikanske modellen innebærer svake rettigheter samtidig som eierskap er den eneste formaliserte kanalen for medbestemmelse. Fellestrekket er større med de(n) kontinentale modellen(e), selv om fagbevegelsen i Norge har en mye sterkere posisjon i de enkelte bedriftene enn det som her er vanlig (Bjørnson et al. 2003).

## **Bakgrunnen for fornyelse av arbeidsmiljøloven**

Det var Landsorganisasjonen i Norge (LO) som først tok initiativet til å fornye Arbeidsmiljøloven av 1977. Dette skjedde på bakgrunn av prosjektet kanal 99 "Mennesket og arbeidsliv" som LO gjennomførte i forbindelse med sitt 100 års jubileum i 1999, hvor det ble reist en debatt om arbeidets plass i menneskets liv. Ca. 85 000 innspill avdekket blant annet at arbeidet oppfattes som en sentral faktor i folks liv, og at en vesentlig verdi er trygghet for arbeid og inntekt i et godt og utviklende arbeidsmiljø som kan tilpasses individet. Gjennom Kanal 99 og Fafo sin utredningsserie "Det 21. århundres velferdssamfunn", ble det nedsatt et utvalg sammensatt av representanter for arbeidslivets parter, myndighetene og andre ressurspersoner, som skulle se på hvilke lov- og avtalemessige endringer som kunne være aktuelle for å møte utfordringene i det nye arbeidslivet (jf. Bjørnson et al. 2005:284). En ny lov for arbeidslivet ble lagt til grunn for det videre arbeidet med saken, og debattheftet "Større helhet -mer styrke" dannet grunnlaget for kongressens behandling og vedtak i mai 2001, resultatet av dette ble dannelsen av arbeidslivslovsutvalget ved kongelig resolusjon 30.august 2001 (LO,høringssvar 2004).

LO satte i gang arbeidet med ny arbeidsmiljølov, men arbeidslivslovsutvalget (ALLU) sitt forslag viste seg å stå i strid med LO sitt opprinnelige mål og man kan trygt si at prosessen ikke tok den vendingen som LO ønsket seg. Spesielt gjelder dette arbeidslivslovsutvalget sitt forslag til liberalisering av loven som skal begrense bruken av midlertidig ansatte. Flertallet i arbeidslivslovsutvalget mente, i strid med LO, at det var behov for større adgang til å benytte en slik form for arbeidstilknytning. Flertallets formål med en slik oppmyking er å gi virksomhetene en mulighet for å "avhjelpes situasjonen ved kortvarig behov for ekstra arbeidskraft", og at de på bakgrunn av "avveininger mellom fleksibilitet og trygghet" har funnet behov for endringer i reglene om midlertidig ansettelse (NOU 2004:5). Det nye lovforslaget fra ALLU ble fremlagt 20. februar 2004.<sup>2</sup> I det endelige lovforslaget finner man igjen argumentet fra arbeidslivslovsutvalget om å ivareta hensynet til bedriftenes tilpasningsmuligheter, og da særlig for nyetablerte, små og mellomstore bedrifter. I tillegg legger de frem hensynet til arbeidstakernes behov for trygget som et viktig argument. Videre mener de at regelverket som gjelder midlertidig ansettelse fører til at terskelen inn i

---

<sup>2</sup> Lovforslaget ble sendt på høring til arbeidslivets parter, interesseorganisasjoner, forskningsmiljøer med mer. Til sammen kom det inn godt over hundre høringsuttalelser, og det endelige lovforslaget av 25. februar 2005 er et resultat av denne prosessen (Ot.prop.nr.49 2005, sammendrag).



arbeidslivet blir for høy, og da spesielt for mange unge, innvandrere og personer med nedsatte funksjonsevner som skal finne sin første jobb. Ved å lette adgangen til midlertidig ansettelse mener regjeringen at flere grupper i arbeidsmarkedet får en sjanse til å vise hva de kan, og dermed bedre sine muligheter på arbeidsmarkedet, som igjen vil føre til at den generelle arbeidsledigheten går ned. Midlertidig ansettelse blir altså sett på som et springbrett til fast ansettelse.<sup>3</sup> Meninger om arbeidslivslovsutvalget og regjeringen sine argumenter for å liberalisere lovverket rundt midlertidige ansettelser var dette, og debatten har tatt form av en klassisk arbeidstaker - arbeidsgiver konflikt, hvor hovedaktørene på arbeidstakersiden har vært LO og på arbeidsgiversiden Næringslivets hovedorganisasjon (NHO). LO leder Gerd-Liv Valla kom med krasse utspill etter sittende regjeringens endelige lovforslag den 25. Februar 2005. Hun uttalte blant annet:

*”Det er med skuffelse jeg konstaterer at arbeidsminister Dagfinn Høybråten har valgt å overse kravene fra en samlet fagbevegelse når det gjelder midlertidige tilsetninger og stillingsvern”* (www.lo.no, a).<sup>4</sup>

De viktigste argumentene som LO framla mot en oppmyking av lovverket på dette punkt var for det første at lovforslaget er et sterkt angrep på stillingsvernet, ved at arbeidstakere kan ansettes midlertidig uten at det foreligger et saklig og reelt behov (LO, høringssvar 2004). De mener også at endringene gir mindre trygghet for arbeidstakerne, og hevder at de ikke ser forhold ved samfunnet i dag som tilsier at adgangen til å ansette midlertidig skal reverseres slik den var før 1995.<sup>5</sup> Arbeidslivslovsutvalgets argument om å lette tilgangen til arbeidslivet for grupper som ungdom, innvandrere og funksjonshemmede er i følge LO ikke relevant, fordi disse gruppene allerede utgjør hoveddelen av de midlertidig ansatte.<sup>6</sup> LO mener også at lovforslaget kan føre til en større todeling av arbeidslivet når det gjelder tilgang på goder og trygghet, noe som vil stå i direkte konflikt med arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv. Til slutt stiller LO spørsmålsteget ved om lovforslaget også strider mot EU-direktivets formål

---

<sup>3</sup> Longva (2002) finner i sin studie at 2/3 av midlertidig ansatte i Norge har fast jobb etter 2 år

<sup>4</sup> De kravene som Gerd Liv Valla her refererer til har bakgrunn i høringssvaret (14.juni 2004) som LO ga til arbeidslivslovsutvalget sitt lovforslag.

<sup>5</sup> I følge *Employment Outlook* (OECD 2002) er midlertidig ansatte mindre fornøyd med jobben, jobbsikkerheten, lønn, opplæring og karrieremuligheter enn fast ansatte.

<sup>6</sup> I Dagsavisen 27.04.2005 under artikkelen ”innvandrere får ikke faste jobber” henvises det til boken ”*Nytt arbeidsliv*” (Torp 2005), hvor det blir dokumentert at ikke-vestlige innvandrere er overrepresentert i bedrifter med utstrakt bruk av midlertidig ansatte.

om å beskytte arbeidstakere. LO tar kort sagt sterk avstand fra flertallet i ALLU sitt forslag om å liberalisere lovverket som omhandler midlertidige ansettelse

NHO sine kommentarer til ALLU sitt høringsdokument er stikk i strid med LO sine. Med begrunnelse i Norges muligheter til å ha et konkurransedyktig næringsliv med best mulig vilkår for verdiskapning, støtter NHO utvalget sitt ønske om å øke arbeidsgivers tilgang til å ansette midlertidig. De viser til at mange bedrifter har store svingninger i oppdragsevne og behovet for arbeidskraft. NHO mener derfor at en generell adgang til å ansette midlertidig vil bidra til jevnere konkurransevilkår i internasjonalt perspektiv, fordi land som for eksempel Danmark, Finland og Sverige har en mer liberal adgang til midlertidig ansettelse (NHO, høringsvar 2004). De kommenterer også at permitteringsmulighetene har blitt mye dyrere for norske bedrifter. Videre mener NHO at forslaget til ny arbeidsmiljølov tar for lite hensyn til de omstillingsbehov som vil prege deler av norsk arbeidsliv i årene fremover, og mener derfor at flertallets forslag om midlertidig ansettelse inntil seks måneder, ikke er tilstrekkelig. NHO uttaler at det bør være adgang til midlertidige ansettelse i tolv måneder for alle virksomheter.<sup>7</sup> NHO går således lengre enn forslaget som fremkommer.

Det er flere enn arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjoner som har deltatt i debatten, noe som kommer godt til syne i artikkelen "strid om kontrakter" (Dagens Næringsliv 17/18.juli 2004).<sup>8</sup> Her kommer Aetat og Arbeidstilsynet sterkt på banen. Rådet fra Aetat er helt klart å øke adgangen til midlertidige ansettelse. De mener at dette kan åpne arbeidsmarkedet for flere, og at det blir lettere å få en fot innenfor en bedrift, for så å kanskje ende med fast ansettelse. Arbeidstilsynet er derimot klart uenig med Aetat. Blant annet mener de det kan føre til at arbeidsgiver velger å ansette folk midlertidig i stedet for fast med prøvetid. De er også bekymret for et innhogg i stillingsvernet til arbeidstaker ved slike løsninger. Arbeidstilsynet påpeker i denne sammenheng at midlertidig ansatte generelt føler seg mindre frie til å påpeke mangler ved arbeidsmiljøet, altså mindre medbestemmelse over egne forhold, og at de blir dårligere ivaretatt når det gjelder helse, miljø og sikkerhet (HMS).

---

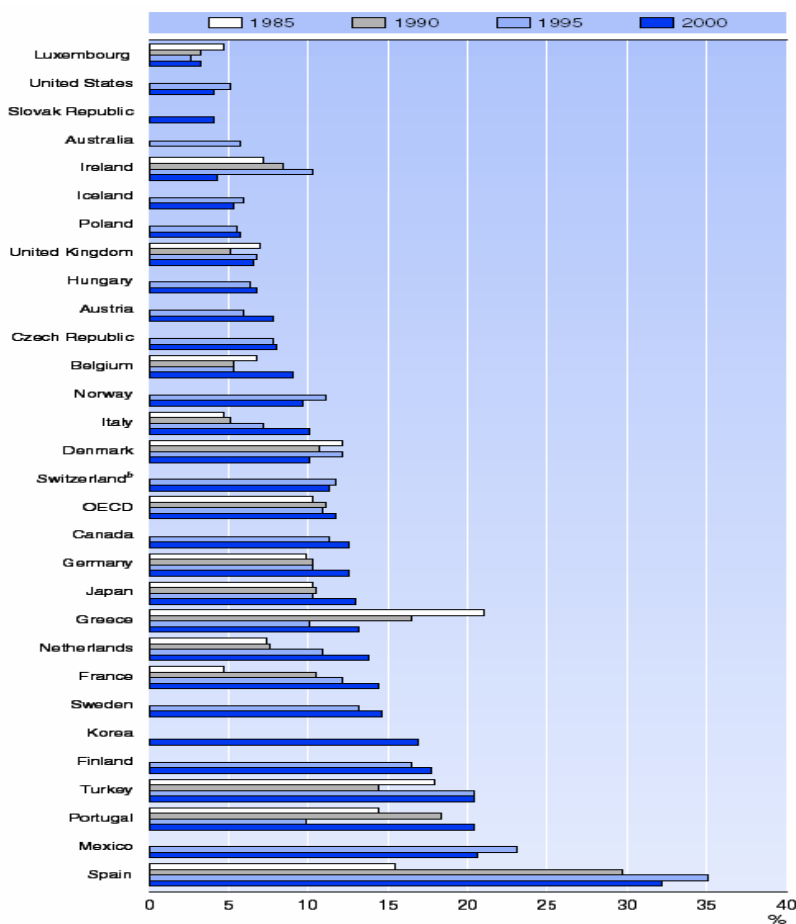
<sup>7</sup> Regjeringen har tatt dette forslaget til seg, og operer med mulighet for utvidelse av det midlertidige arbeidsforholdet til tolv mnd.

<sup>8</sup> Forskere har også deltatt i debatten, for eksempel Djuve i artikkelen "Innvandrere får ikke faste jobber" (Dagsavisen 27.4.05), Steinar Holden i kronikken "Midlertidig ansettelse-medisin mot høy ledighet?" (Aftenposten 28.10.03) og ikke minst Olsen(2004).

For å få en indikasjon på hvilke konsekvenser et liberalt eller stramt lovverk kan ha, er det interessant å se på hvordan utviklingen av andelen midlertidig ansatte har vært i Norge og i andre europeiske land fra 80-tallet og frem mot i dag.

Figur 1.1 viser at det er store forskjeller i andelen midlertidig ansatte i OECD landene. Andelen varierer fra ca. 3 % i Luxemburg, til ca. 33 % i Spania. Det har jevnt over vært en økning av midlertidig ansatte innenfor EU og OECD landene. Andelen i EU har i gjennomsnitt økt fra 10,3 % i 1991 til 13,4 % i 2000 (Nergaard 2002:19). I OECD land økte andelen i gjennomsnitt fra 10,3 % i 1985 til ca.13 % i 2000. I Norge har andelen midlertidig ansatte gått ned fra 13,6 % i 1995 (Nergaard, 2002:19) til 10 % i 2004 (SSB, AKU 2004, 4.kvartal). Blant OECD landene ligger Norge nå omtrent midt på treet med hensyn til utbredelse av denne gruppen arbeidstakere.

**Figur 1.1 Fordeling og utvikling av midlertidig ansatte i OECD land.**



Kilde: "Employment Outlook" (OECD 2002).

Selv om bildet rundt midlertidig ansatte er komplekst når det gjelder OECD landene, kan man relatere utbredelsen til liberaliseringen som pågår rundt lovverket om midlertidig ansatte i Norge. I rapporten "Employment outlook" (OECD 2002) forklares økningen i andelen midlertidig ansatte i noen land, som en konsekvens av et strengt reglement rundt faste ansettelse og et liberalt lovverk rundt midlertidige ansettelse. For Norge sin del kan noe av nedgangen i andelen midlertidige ansettelse forklares ved en innskjerping av lovverket i 1995 (LO, høringsvar 2004:45), og med at man samtidig har hatt en vekst i den totale sysselsettingen på hele 8 % mellom 1995 og 2000 (tabell 1.1). Vi har det sterke stillingsvernet ved fast ansettelse av alle nordiske land (Engelstad et al. 2003:40), og hvis det nå skjer en liberalisering av lovverket som regulerer bruken av midlertidig ansatte, er det en mulighet for at denne andelen øker.

**Tabell 1.1 Kumulativ arbeidsmarkedsvekst i OECD land sett i sammenheng med økning el. nedgang i andelen faste og midlertidig ansatte.**

	Cumulative growth of total employment (percentage)	Percentage-point contribution of temporary employment	Percentage-point contribution of permanent employment
Austria (1995-2000)	1.1	2.0	-0.9
Belgium	17.7	5.3	12.4
Canada (1997-2000)	9.3	2.3	7.0
Czech Republic (1993-2000)	-2.9	2.4	-5.4
Denmark	4.8	-0.1	5.0
Finland (1991-2000)	7.1	4.4	2.7
France	9.9	5.9	3.9
Germany (1991-2000)	-2.1	2.4	-4.5
Greece	18.5	-1.0	19.5
Hungary (1997-2000)	7.7	2.2	5.5
Iceland (1991-2000)	17.5	38.3	-20.8
Ireland	47.4	-1.6	48.9
Italy	-1.2	4.8	-6.0
Japan	11.4	3.8	7.6
Luxembourg	17.2	0.6	16.6
Mexico (1995-2000)	27.2	3.0	24.2
Netherlands	25.1	9.9	15.2
Norway (1996-2000)	8.0	-2.8	10.8
Poland (1997-2000)	-4.3	-0.1	-4.2
Portugal	8.7	3.9	4.8
Slovak Republic (1994-2000)	-0.4	1.8	-2.2
Spain	24.7	10.2	14.4
Sweden (1997-2000)	6.6	1.7	5.0
Switzerland (1991-2000)	-0.5	-1.4	0.8
Turkey	39.9	14.1	25.8
United Kingdom	6.5	1.9	4.6
United States (1995-2001)	9.3	-0.5	9.8
<b>OECD average<sup>b</sup></b>	<b>11.6</b>	<b>4.2</b>	<b>7.4</b>

Kilde: "Employment Outlook" (OECD 2002).

Spania kan trekkes frem som et ”skrekkeksempel” i denne sammenheng. De har noe av det sterkeste stillingsvernet for fast ansatte blant alle OECD land (Engelstad et al.2003:40). I tillegg åpnet de på midten av 80-tallet tallet sterkt opp for økt bruk av midlertidige ansettelser (Holden 2003-Kronikk i Dagbladet 28. oktober), og som man ser av figur 1.1 økte andelen midlertidig ansatte fra ca. 15 % i 1985 til ca. 35 % i 1995. Noe av det samme skjedde i Sverige etter at Gøran Persson sin regjering myknet opp bestemmelsene i dette lovverket, noe han nå angreir på og advarer Norge mot å gjennomføre (LO høringsvar 2004:49). Andelen midlertidig ansatte i Sverige økte fra 10 % i 1990 til 16 % i 2000 (Aronsson et al. 2000).<sup>9</sup> Og på tross av at arbeidsmarkedet i Sverige har blitt bedre utover på 90-tallet, har andelen midlertidige økt med 1,7 % i samme periode (tabell 1.1).

### 1.3 BEGREPSAVKLARING

For å forstå hva problemstillingen, og de teoretiske definisjonene bak operasjonaliseringen av variablene jobbautonomi, jobbsikkerhet og arbeidstilknytning innebærer, er det nødvendig med en del begrepsavklaringer. Generelt er begrepet autonomi definert som: ”*Selvbestemmelse, uavhengighet, selvstendighet. Egenskapen å kunne foreta egne handlinger, samt å kunne tenke og føle uten å påvirkes eller styres av faktorer i omverdenen*” (Egidus 1994). I en rapport fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI 2004) inngår dimensjonen autonomi under faktoren kontroll som er definert slik: ”*Begrepet kontroll anvendes om objektive egenskaper eller oppfattelse av arbeidssituasjonen: muligheter for valgfriheter mellom alternativer*”. Da min oppgave har fokus på arbeidsliv og begrepet autonomi har sammenheng med den enkeltes yrkessituasjon velger jeg å bruke begrepet jobbautonomi videre i oppgaven. Selve dimensjonen jobbautonomi blir definert slik: ”*Kontroll over egne arbeidsoppgaver. Kontroll vil si mulighet for selv å gjøre valg som har betydning for arbeidets prosedyre, for disponeringen av tiden og tempoet man må arbeide i, og mulighet for pauser. Dette kalles i noe litteratur ”decision latitude*” (STAMI 2004)”.

Med utgangspunkt i rapporten fra STAMI inngår jobbsikkerhet som en dimensjon under faktoren forutsigbarhet som er definert slik:

”*Forutsigbarhet er muligheten for å danne seg oppfatninger om fremtiden. Forutsigbarhet bestemmes av endringstakt, dvs. hvor ofte viktige forhold på arbeidsplassen forandres av*

---

<sup>9</sup> I figur 1.1 ser man også en økning, men her er det bare inkludert utvikling fra 1995 til 2000.

*rammebetingelser rundt bedriften (økonomi, marked, politikk etc.), om det foreligger planer for bedriften og informasjonen man får om disse planene”.*

Dimensjonen jobbsikkerhet er definert som: *”Den sikkerheten man føler for at man vil kunne fortsette arbeidsforholdet i fremtiden, og troen på muligheten for ny jobb hvis man skulle bli oppsagt (STAMI 2004)”.*

I rapporten fra STAMI inkluderes det man per i dag anser som vesentlige psykososiale arbeidsmiljøfaktorer av betydning for helsen.<sup>10</sup> De psykososiale arbeidsmiljøfaktorene ble definert av en gruppe forskere gjennom et samarbeidsprosjekt i regi av Nordisk ministerråd.<sup>11</sup> Her inngår i tillegg til kontroll og forutsigbarhet faktorene: Krav, sosiale interaksjoner, anstrengelse - belønning, forhold i arbeidsgrupper og kultur.

I min masteroppgave vil altså jobbaunomi og jobbsikkerhet forstås som psykososiale arbeidsmiljøfaktorer av betydning for helse.

Jeg foretar en sammenligning mellom fast og midlertidig ansatte i oppgavens analyser. Begge disse typer tilknytning har et klart definert og lovpålagt innhold i Norge.

En fast ansettelse innebærer at arbeidstakeren har et ansettelsesforhold til bedriften for et ubegrenset tidsrom. Hvis dette forholdet skal avsluttes må arbeidstakeren sies opp eller avskjediges. I arbeidsmiljøloven (§12) er det formulert en rekke regler om bedriftens adgang til oppsigelser og avskjedigelse. Formålet er å beskytte arbeidstakeren mot vilkårlige beslutninger fra bedriftens side, samt å kompensere for de ulemper en avslutning av arbeidsforholdet vil medføre. Fast ansettelse oppfattes som det normale og ønskelige ansettelsesforholdet mellom bedrift og arbeidstaker i Norge, og har derfor en klar normativ karakter (Nesheim 2002a). Midlertidig ansettelse innebærer at arbeidsforholdet avtales for et bestemt oppdrag eller for en bestemt tidsperiode. Når arbeidet er ferdig utført eller tidsperioden er godt ut, opphører normalt arbeidsforholdet (Arbeidstilsynet 1998).

Hvilke regler som ligger til grunn for når arbeidsgiver kan ansette midlertidige (AML § 58A) er tatt opp avsnitt 1.2.

---

<sup>10</sup> Disse skiller seg fra det fysiske arbeidsmiljøet som for eksempel kan dreie seg om støy, tunge løft og dårlig inne klima (STAMI 2004).

<sup>11</sup> Som en del av prosessen for utviklingen av kartleggingsverktøyet QPSNordic (STAMI 2004).

Hovedforskjellen mellom fast og midlertidig ansettelse er altså varigheten av arbeidsforholdet og måten arbeidsforholdet opphører. Midlertidig ansatte er ikke en homogen gruppe og i min oppgave inngår disse kategoriene av midlertidig ansatte:

- Engasjement eller prosjektansatt
- Ekstrahjelp
- Vikar
- Lærling/praktikant
- Annet
- Prøvetid

Hvordan disse undergruppene andelsmessig fordeler seg blir vist i tabell 3.7.

## **1.4 GANGEN I OPPGAVEN**

Jeg har i denne innledningen kort tatt for meg det teoretiske perspektivet i oppgaven, tidligere funn og hvilket foreliggende datasett analysen er basert på. Jeg har videre satt problemstillingen inn i en samfunnsmessig kontekst og vist bakgrunnen for valg av denne. I kapittel to vil jeg begynne med en historisk gjennomgang av begrepet direkte demokrati og vise veien frem mot vedtaket av Arbeidsmiljøloven i 1977. Deretter tar jeg for meg teori og relevant norsk og internasjonal forskning på en grundigere måte. På bakgrunn av dette vil jeg så vise en analysemodell og formulere hypoteser som vil ligge til grunn for de empiriske analysene. I kapittel tre vil jeg gå nærmere inn på metode og utvalg. Jeg vil her gjøre rede for nøkkeltall, utvalg og intervjuetoder når det gjelder Levekårsundersøkelsen 2003. Deretter vil jeg på en presis måte vise de operasjonaliseringer og omkodinger jeg har gjort med alle de aktuelle variablene i oppgaven. Til slutt vil jeg begrunne valget av multivariat lineær og logistisk regresjon som analyse metoder og greie ut hva hensikten med denne fremgangsmåten er. Kapittel fire vil så dreie seg om analyse av deskriptiv statistikk. I kapittel fem vil jeg diskutere funnene fra regresjonsanalysene og kapittel seks vil bestå av en oppsummerende diskusjon som ender i oppgavens avslutning.

## **Kapittel 2**

### **TEORI OG FORSKNING**

#### **2.1 INNLEDNING**

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for det teoretiske rammeverket for oppgaven, og ta for meg hovedfunnene i norsk og internasjonal forskning om individuelle konsekvenser av midlertidig ansettelse. Jeg skal begynne med en historisk oppsummering av begrepene ”bedriftsdemokrati” og ”direkte demokrati”, og vise bakgrunnen for innføringen av arbeidsmiljøloven i 1977. Deretter vil jeg gjøre rede for den tyske sosiologen Ulrich Beck sin tese om en utvikling fra ”Fordist regime” til ”Risk regime”. Videre skal jeg legge frem Atkinson sin kjerne-periferi teori gjennom hans modell om ”den fleksible bedrift”, og vise hvordan sammenhengen mellom arbeidstilknytning og jobbautonomi og jobbsikkerhet kan forstås på bakgrunn av en kjerne - periferi struktur i arbeidslivet. På bakgrunn av teori og forskning vil jeg så argumentere for mitt valg av variabler, og hvorfor min problemstilling kan være med å forsterke og komplementere tidligere empiri. Alle de aktuelle variablene i oppgaven vil så fremstilles i en analysemodell, og på bakgrunn av denne vil jeg fremlegge de hypotesene som skal være grunnlaget for den empiriske analysen.

#### **2.2 TEORI**

##### **Utviklingen av direkte demokrati og arbeidsmiljølov i Norge**

Ordet ”bedriftsdemokrati” fikk sitt gjennombrudd i Norge i løpet av 50- og 60- tallet ved at det knyttet til seg begrepet medbestemmelse (Bjørnson et al. 2003). Bedriftsdemokrati ble da først og fremst forstått som direkte medansvar gjennom representasjon i bedriftens styrende organer og etablering av samarbeidsorgan med rådgivende funksjon. Men også som medvirkning når det gjaldt utformingen av egen arbeidssituasjon og da gjerne under begrepet ”direkte demokrati” eller ”deltakerdemokrati”. På begynnelsen av 60-tallet ble det avholdt konferanser med LO-tillitsmenn, bedriftsledere og forskere. Målet var å konkretisere hva begrepet bedriftsdemokratiet skulle innebære. Her ble det skissert to forståelser av, og to veier



til bedriftsdemokrati (Bjørnson et al. 2003). LO ville bygge ut det representative demokratiet ved at arbeidstakerne fikk innflytelse over bedriftens strategiske beslutninger gjennom sine tillitsvalgte. En slik medbestemmelse skulle sikres gjennom styrerepresentasjon. Forskerne, med Einar Thorsrud i spissen var derimot inspirert av det britiske Tavistock Institute of Human Relations, og mente det var minst like viktig å gi de ansatte direkte innflytelse over egen arbeidssituasjon. Det var dette direkte demokratiet som ville føre til arbeidstakernes reelle medbestemmelse, som igjen ville føre til mer interessant arbeid og oppfyllelse av de ”psykologisk jobbkrav”. Metoden som ble brukt for å teste et slikt direkte demokrati var basert på sosioteknisk organisasjonsteori. Metoden innebar at ”arbeiderne selv i større grad faktisk kontrollere arbeidsprosessen og at det tekniske systemet måtte reformeres slik at det ble tilpasset det sosiale systemet” (Bjørnson et al:146). Denne modellen sto i sterk kontrast til 1950-tallets taylorisme hvor fremmedgjøring og profitt var nøkkelord. På tross av at forskerne og fagbevegelsen hadde motstridende syn om bruken av slike metoder for oppnåelse av bedriftsdemokrati, ble det gjort en rekke forsøk basert på sosioteknisk organisasjonsteori i norske bedrifter utover på 60-tallet. Selv om resultatene fra disse forsøkene hadde varierende suksess, og selvstyret hadde en tendens til å kollapse når forskerne trakk seg ut, ble betydningen av medbestemmelse over eget arbeid allment akseptert som et viktig demokratisk prinsipp. Man kan si at Thorsrud og de andre forskerne med sine banebrytende ideer la grunnlaget for det fokus psykosialt arbeidsmiljø fikk når Stortinget vedtok arbeidsmiljøloven i 1977. Nå skulle hensynet til arbeidsmiljøet gå foran kravet om økonomisk fortjeneste. Muligheten for selvbestemmelse og trygghet ble et viktig nøkkelpunkt i den nye loven og vendingen mot deltakelse og direkte demokrati ble nå en del av det norske arbeidsliv. Ved innføringen av arbeidsmiljøloven ble det derfor dannet en klar profil mot taylorismen.

I overgangen fra 70- til 80-tallet skjedde det et ideologisk skifte i den vestlige verden. Markedsliberalismen var i full blomst med Thatcher og Reagen i spissen. Denne utviklingen forplantet seg delvis også til Norge, der den borgerlige Willoch regjeringen kom til makten. Dette politisk-ideologiskiftet ble blant annet markert i Brubakken-utvalgets innstilling hvor medbestemmelse nå først og fremst skulle tjene bedriftens produktivitet og lønnsomhet. De ansattes demokratiske rettigheter fikk komme i annen rekke (Bjørnson et al 2003:191). Atkinson (1984, i Nesheim 2002a, Nesheim 2004) sin teori om ”den fleksible bedrift” (som vil utdypes senere) ble også lagt frem i denne perioden, hvor det nye var at bedriften aktivt gikk inn for å oppnå fleksibilitet. Blant annet gjennom raskt å kunne tilpasse mengden ansatte etter behovet for arbeidskraft, for eksempel gjennom midlertidige ansettelse. Men tross et

slikt fokus på liberalisering og fleksibilitet kan man si at den norske modellen og bedriftsdemokratiet fortsatt opprettholdt en stabil karakter i Norge utover 80- og 90- tallet, selv om fritt marked og konkurranse utgjorde en større del av arbeidslivet (Bjørnson et al. 2003:210). Arbeidsmiljølovens sterke stilling i norsk arbeidsliv er et godt eksempel at den statelige styringen fortsatt er høy. Men hvordan selve lovverket er formulert kan ha sterk innvirkning på hvor høy denne styringen er. Arbeidsmiljøloven er todelt gjennom 1) å regulere det avtalte arbeidsforholdet, og 2) verne arbeidstakeren innenfor det avtalte arbeidsforholdet (Bjørnson et al. 2003:274). Reguleringen rundt bruken av midlertidig ansettelse er godt eksempel på det første. Innskjerpinger ble her gjort i 1995 på bakgrunn av ”å sikre trygge arbeidsplasser og bevare forutsigbarheten i arbeidsforholdet, samt i å hindre at det utvikler seg en praksis hvor virksomhetene benytter seg av denne løsere tilknytningsformen for håndteringen av løpende eller vanlige oppgaver” (Bjørnson et al. 2003:277). Den liberaliseringen av lovverket rundt bruken av midlertidig ansatte som nå pågår (se innledning) står i sterk kontrast til innskjerpingen som kom i 1995, og kan være et tegn i retning av lavere statlig styring enn før.

### **Ulrich Beck og ”risikosamfunnet”**

Den kjente tyske sosiologen Ulrich Beck står for en pessimistisk tolkning av en fleksibel utvikling i arbeidslivet, noe som kommer frem gjennom boken *”The brave new world of work”* (2000). Her tar Beck for seg konsekvenser av overgangen fra det tradisjonelle arbeidssamfunn til informasjons- og kunnskapssamfunnet. Beck påstår at det foregår en ”brasilianisering” av det vestlige arbeidslivet. I det semi-industrialiserte Brasil er det ytterst få som har en fast fulltidsjobb, de fleste har et mer nomadisk arbeidsforhold som preges av en rekke småjobber med usikre lønnsforhold og tidsperspektiver. Beck mener vi kan se tendenser mot et slikt arbeidsliv også i de fullt industrialiserte vestlige land (Beck 2000:2). Beck er i den sammenheng opptatt av overgangen fra ”Fordist regime” til ”Risikoregime”. ”Fordist regime” innebar et samfunn med høy grad av arbeidsregulering gjennom kollektive lønnsforhandlinger, sterke fagforbund og sterk statlig styring, som igjen førte til høy grad av trygghet blant arbeidstakerne (Beck 2000:68). Samfunnet var også preget av høy standardisering både når det gjaldt det som ble produsert i industrien og hvordan menneskene levde sine liv. I følge Beck førte for eksempel faste arbeidstider og ferier til et sterkt samhold internt i familier og mellom naboer. Beck mente at disse trekkene tilhørte ”den første modernitet”, mens vi nå befinner oss i ”den andre modernitet”, eller begrepet ”risk regime” som Beck opererer med. Denne distinksjonen utgjør i følge Beck ikke overgangen fra det

industrielle til det post-industrielle samfunn, men mellom sikkerheten, det selvsagte og de klart definerte grensene ved "den første modernitet" til usikkerheten og mangelen på grenser ved "den andre modernitet" (Beck 2000:70). Beck tegner et ganske dystert bilde av et arbeidsliv som beveger seg fra det trygge regulerte hvor alle har fast ansettelse til et mer "nomadisk" fleksibelt arbeidsliv, hvor fast ansettelse bare er forbeholdt en liten kjerne av arbeidstakere. Beck fokuserer altså på de negative konsekvensene av fleksibelt arbeidsliv/arbeidsmarked, og han mener at fleksibiliteten i denne konteksten innebærer at arbeidsgivere lettere kan gi arbeidstakere sparken, og at selve risikoen blir overført fra staten og den generelle økonomien, til individet. Han mener også at jobbene blir kortsiktige og lettere å miste. Beck kan lett bli sett på som en litt dyster fremtidsfilosof, og det finnes de som har stilt seg kritisk til denne tolkingen av arbeidslivets utvikling. Colbjørnsen (2003) argumenterer for at sammenhengen mellom fleksibilitet og langvarige ansettelser er mer tvetydig enn Becks spådom tilsier. Colbjørnsen mener at større endringstrykk riktignok kan gjøre det mer vanskelig for bedriften å opprettholde langsiktige relasjoner med de ansatte, fordi en slik binding gjør det hardere å skifte ut arbeidstakere og kompetanse i takt med endringer i marked og teknologi (Colbjørnsen 2003:17). Men Colbjørnsen poengterer at bedriftene også har interesse av en viss langsiktighet i arbeidskontrakten med tanke på en grundig og fremtidsrettet opplæring av sine ansatte, og at trygge ansettelsesforhold normalt gjør arbeidstakerne mer positive til omstilling. Colbjørnsen gjør også en sammenligning av Becks begrep "brasialisering" av arbeidslivet og forholden rundt ansettelser i Norge, og konkluderer med at man ikke ser noen statistisk tegn til en slik utvikling her. Colbjørnsen begrunner dette med at ca. 80 % av arbeidstakerne i Norge er fast ansatt og at dette tallet har vært relativt stabilt gjennom hele 1990-tallet (2003:103). Men som jeg tidligere har vist er Norge i en litt særegen situasjon ved at ved at vi har en arbeidsmiljølov som eksplisitt legger til rette for at de fleste arbeidstakere skal ha fast ansettelse, og at vi foreløpig har en restriktiv lovgivning rundt bruken av midlertidige ansettelser. Spørsmålet er hva som vil skje hvis det nå åpnes opp for økt bruk av midlertidig ansatte. Internasjonalt har store endringer både nærings og sysselsettingsstrukturen de siste tretti årene blitt forbundet med endrede ansettelses- og organisasjonsformer, hvor søkelyset har blitt rettet mot økt differensiering av arbeidsbetingelser og tilknytningsformer (Longva 2002:5). Norge er ikke noe unntak her. Siden 70-tallet har Norge gått fra å være et industrisamfunn, til å være det landet med høyest andel av arbeidstakerne i tjenesteytende sektor blant OECD-landene. I 2000 jobbet tre fjerdedeler av norske sysselsatte i offentlig eller privat tjenesteyting, noe som er økning på 90 % siden 1970. I en del land har en slik strukturendring gått hånd i hånd med økt bruk av

midlertidig ansettelser (se innledning, figur 1.1). Dette gjelder imidlertid ikke Norge. Beck sin forståelse og tolking av det ”nye arbeidslivets” konsekvenser synes derfor mer relevant i en internasjonal kontekst enn med utgangspunkt i Norge direkte. Men tesen om at de med fleksibel tilnytning til arbeidet opplever høyere grad av risiko er likevel meget aktuell i forhold til min problemstilling da jeg inkluderer opplevd jobbsikkerhet som avhengig variabel i de empiriske analysene. Og Becks påstand om økt fleksibilitet og de-regulering i dagens arbeidsliv sammenfaller bra med forslaget til liberalisering av lovverket rundt bruken av midlertidig ansatte.

### **Kjerne-periferi struktur i arbeidslivet basert på jobbautonomi og jobbsikkerhet**

Gjennom de empiriske analysene i min oppgave undersøker jeg om det finnes signifikante forskjeller mellom faste og midlertidig ansatte når det gjelder opplevd jobbautonomi og opplevd jobbsikkerhet. I forlengelsen av dette kan man trekke paralleller til hypotesen om en kjerne-periferi struktur i arbeidslivet. Det var Atkinson (1984, i Nesheim 2002a, Nesheim 2004) som først lanserte en modell om den fleksible bedrift basert på en slik kjerne-periferi struktur. Denne modellen har hovedsakelig blitt brukt når det gjelder forskning på bedriftsnivå, men midlertidig ansattes arbeidsvilkår og helse kan også forstås og analyseres i denne kontekst når det gjelder fordeling av risiko og kontroll (jmf. Aronsson et al. 2000, Torp 2005). Det er viktig å poengtere at det er slik tilnærming på individnivå som brukes i denne oppgaven. Modellen har vært hyppig brukt som konseptuelt grunnlag for empirisk forskning (Nesheim 2004). Studier av fleksibilitet, eksternalisering av arbeid og atypiske tilknytningsformer for arbeid i vest-europeisk, inkludert norsk, sammenheng har ofte vært sterkt påvirket av begreper og tilnærminger som kan føres tilbake til denne modellen.

**Tabell 2.1 Atkinsons modell om den fleksible bedrift.**

	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 2002a, Nesheim 2004

Overført til min oppgave vil altså de fast ansatte (som innebærer et langsiktig ansettelsesforhold) i større grad tilhøre kjernen i bedriften, og de midlertidig ansatte (kortsiktig ansettelsesforhold) periferien.

I følge Atkinson vil bedriften oppnå to forskjellige former for fleksibilitet som vektlegges ved en slik todeling av arbeidskraften. I kjernegruppen vil man vektlegge funksjonell fleksibilitet, som innebærer at bedriften vil søke å etablere langsiktige relasjoner med ansatte som har høy kompetanse og sterk tilknytning til bedriften. Mens ved hjelp av numerisk fleksibilitet oppnår bedriften, gjennom den perifere gruppen, muligheten til å variere mengden arbeidskraft i takt med behovet for arbeidskraft (Nesheim 2002a:4). Modellen var tenkt som en idealtypisk beskrivelse av tilpasningsdyktige bedrifter, og var klart normativ av natur når det gjaldt hvordan bedriftene burde organisere seg for å sikre overlevelse i en stadig eskalerende konkurranse (Torp 2005). Det er blant annet flere mektige organisasjoner som har tatt til seg en slik strategi og proklamert denne organiseringen har ført til fremgang og tilvekst (Aronsson et al. 2000). Atkinsons modell har likevel vært utsatt for kritikk. Nesheim fant gjennom studier at bedrifter kan ha andre motiver for å benytte seg av atypisk (midlertidig/innleie) arbeidskraft enn bare numerisk fleksibilitet (Nesheim 2002a). Den viktigste grunnen til at en bedrift velger å benytte atypisk arbeidskraft er i følge Nesheim å dekke reelle vikariater og fravær, noe som er mer relatert til numerisk stabilitet (erstatte arbeidstakere som er fraværende) enn numerisk fleksibilitet. Å knytte bedriftens motivasjon ensidig til oppnåelse av numerisk fleksibilitet er i følge Nesheim en lite hensiktsmessig forenkling. I en studie (Nesheim 2002b) av norske IKT-bedrifter argumenterer Nesheim for at Atkinson sin teori om at ekstern arbeidskraft ikke brukes i bedriftens kjerneområder bør nyanseres. Blant annet

oppgå 64 % av bedriftene at ”noen av de eksterne tilfører spesial kompetanse innen bedriftens nøkkelområder”. Nesheim sine undersøkelser viste at ekstern arbeidskraft ble brukt både innen kjerneområder og for å dekke behovet for numerisk stabilitet.<sup>12</sup>

Men det er altså ikke bedriftens motivasjon eller strategi som er viktig i min oppgave, men om faste og midlertidig ansattes arbeidsvilkår kan relateres til en slik kjerne-periferi struktur, og da spesielt i forhold til jobbautonomi og jobbsikkerhet. Det er nemlig en klar forbindelse mellom Atkinson sin kjerne-periferi modell og teorier om det segmenterte arbeidsmarked. Tesen er her at man kan dele opp arbeidskraften i et A (primært arbeidsmarked) og et B (sekundært arbeidsmarked) lag, hvor deres jobbsikkerhet og medbestemmelse defineres etter hvilken tilknytning man har til arbeidsplassen (Nesheim 2002a, Nesheim 2004, Torp 2005).

Det finnes forskning som har satt kritisk søkelys på om man generelt kan si at personer med atypisk ansettelse tilhører et sekundært arbeidsmarked i forhold til arbeidsvilkår og kompetanse. Kunda, Barley og Evans (2002) tok for seg individuelle konsekvenser blant 52 teknisk profesjonelle kontraktører i USA. De var enten selvstendige kontraktører eller knyttet til bemanningsbedrifter. Disse gruppene foretrakk en slik løs tilknytningsform grunnet høyere lønn, samt at de kunne unngå de begrensinger som en fast tilnytning gir. For eksempel valgte 26 % av disse å bli selvstendig kontraktør grunnet ”kontroll over tid” og ”autonomi” i arbeidet. I slike tilfeller hvor arbeidstaker lett kan velge mellom jobber og arbeidsgivere vil maktforholdet i arbeidskontrakten bære mer preg av symmetri og frivillighet (Engelstad et al. 2003:41), og man kan tenke seg at arbeidstaker opplever høyere grad av jobbautonomi. Dette bunner ut i arbeidstakers muligheter på arbeidsmarkedet og virkningen dette har på maktforholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det er altså funn som tyder på at gruppen ”atypiske ansatte” er en heterogen gruppe, og at ikke alle kan sies å tilhøre et sekundært arbeidsmarked eller ”periferi” med hensyn til arbeidsforhold. Men det viste seg at gruppen av tekniske profesjonelle også opplevde negative sider ved en slik kontraktørvirksomhet. For eksempel utrygghet og et stort ansvar for å skaffe seg nye avtaler, inntekter og ettertraktet kompetanse. Selv om disse teknisk profesjonelle skiller seg ut ved selvvalgt løs

---

<sup>12</sup> Det må her påpekes at ekstern arbeidskraft her var representert ved innleide og selvstendige arbeidstakere og ikke midlertidig ansatte (Nesheim 2002:16), og at IKT-bedrifter er en mer innovativ bransje enn mange andre. Nesheim finner blant annet positiv signifikant sammenheng mellom innovasjon og bruk av ekstern arbeidskraft i kjernevirksomheten.

arbeidstilknytning, har midlertidig ansatte ofte en generelt svakere posisjon i forhold til arbeidsgiver enn fast ansatte (Engelstad et al. 2003:41). I mitt utvalg ønsker blant annet 76,8 % av de midlertidig ansatte fast jobb, noe som tyder på at arbeidsforholdet innebærer høy grad av ufrivillighet, som igjen reflekterer deres svake posisjon på arbeidsmarkedet. Nergaard (2002) fant omtrent samme prosentandel (70 %) basert på arbeidskraftundersøkelse fra SSB. I tillegg ble det her undersøkt om de som ønsket fast ansettelse faktisk hadde prøvd å skaffe seg dette. Dette gjaldt omtrent halvparten, uten at de fikk det. Det tyder derfor på at ønsket om fast ansettelse er mer enn bare en ønskedrøm, men noe som de midlertidig ansatte aktivt går inn for. I motsetning til kontraktørene i Kunda et al. (2002) sin studie, som selv valgte en slik tilknytning, ser man i forhold til norske midlertidig ansatte tendenser mot en asymmetri i maktforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeidstakere stiller svakt fordi alternativene til en midlertidig stilling er få, og arbeidsgiver har mye makt i kraft av å kontrollere et gode som de midlertidig ansatte ønsker, nemlig fast ansettelse. Engelstad et al. bruker i denne sammenheng begrepet mangel på ”negativ frihet”. ”Negativ frihet” innebærer frihet fra ytre påvirkninger og tvang, og makt over egne handlingsmuligheter, i denne sammenheng muligheten til å velge hvordan arbeidsoppgavene skal utføres (Engelstad et al. 2003:45). En slik form for frihet er strukturavhengige fordi ulike posisjoner og roller i en organisasjon gir ulike muligheter for makt over noe eller noen. I forhold til dette kan man tenke seg at midlertidig ansatte opplever mangel på negativ frihet og derfor lav grad av jobbauto-nomi.

Når det gjelder jobbsikkerhet viste det seg altså at kontraktørene i Kunda et al. (2002) sin studie, tross sin sterke posisjon på arbeidsmarkedet opplevde utrygghet rundt arbeidssituasjonen. Man kan derfor tenke seg at midlertidig ansatte generelt kan oppleve lavere grad av jobbsikkerhet enn fast ansatte. Er man fast ansatte i Norge vil man inneha et sterkt stillingsvern (AML) som fører til at oppsigelseskostnadene-”exit” kostnaden blir store for virksomheten. Terminering av et midlertidig ansettelsesforhold vil på den andre siden medføre små ”exit” kostnader (Nesheim 2002a). Hvis arbeidsgiver operer med en slik tankegang, vil man forvente at midlertidig ansatte opplever lavere grad av jobbsikkerhet enn fast ansatte. Slike lovmessige faktorer er forhold ved den *eksplisitte* arbeidsavtalen. Man kan også tenke seg at den *implisitte* delen av kontrakten er preget av større usikkerhet ved en midlertidig ansettelse. Disse implisitte elementene kan dreie seg om karriere, involvering og forpliktelse som er relatert til arbeidstaker og arbeidsgiver sine forventninger til kontrakten (Engelstad et al. 2003). Lengden på arbeidskontrakten avgjør mengden av slike implisitte

elementer. En annen måte å si det på er at den ”sosiale kontrakten” som ligger til grunn ved en fast ansettelse er preget av at bedriften lover sin arbeidstager et trygt, langsiktig og utviklende ansettelses forhold. Ved en midlertidig ansettelse bærer det mer preg av en kalkulerende relasjon hvor eksterne markeder styrer dette forholdet og arbeidstakers usikkerhet kan øke (Colbjørnsen 2003:162).

I Levekårsundersøkelsen 2003 består gruppen midlertidig ansatte av flere undergrupper, for eksempel prosjektansatte, men grunnet utvalget størrelse gjør jeg kun analyse av den generelle gruppen midlertidig ansatte.<sup>13</sup> Jeg vil belyse om denne gruppen skiller seg så mye fra fast ansatte når det gjelder arbeidsvilkår (jobbautonomi og jobbsikkerhet) at det er relevant å snakke om en kjerne-pereferi struktur i norsk arbeidsliv. Jeg skal nå gjennomgå de viktigste resultatene fra tidligere forskning som kan belyse og underbygge en slik tilnærming. Jeg vil også gjøre rede for på hvilke områder mine analyser kan etterteste og komplementere eksisterende forskning.

## **2.3 FORSKNING**

I Norge har det blitt gjort lite forskning på midlertidig ansattes arbeidsvilkår. De fleste studiene har tatt for seg utbredelse av midlertidig ansatte fordelt på kjønn, sektor, utdanning og andre indikatorer, eller som viser hvor de midlertidige jobber, hvem de er, og overgangsrater fra midlertidig til fast jobb (Longva 2002, Nergaard 2002, Nesheim 2002b).<sup>14</sup> Unntaket er studiet som munnet ut i artikkelen ”Hvor dårlige er midlertidige jobber?” (Olsen 2004). Dette er meget relevant i forhold til min problemstilling. Her tar Olsen for seg opplevd autonomi, videreutvikling, monotone arbeidsoppgaver og jobbtilfredshet og hun gjør en komparativ undersøkelse mellom midlertidige og faste ansatte. Det finnes imidlertid flere svenske studier som tar for seg den subjektive opplevelsen av arbeidsforholdet. Noe av grunnen til større fokus på konsekvensen av midlertidige ansettelser i Sverige kan være at disse utgjør en større gruppe der enn i Norge, og at andelen midlertidig

---

<sup>13</sup> Blant annet kommenterer Ringdal (2001) at utvalgstørrelser på 50-100 er ønskelig ved kvantitativ analyse.

<sup>14</sup> Nergaard (2002) tok for seg hvilke muligheter midlertidig ansatte har til å delta på kurs og hvordan de opplever å være integrert på arbeidsplassen. Her dokumenteres det små forskjeller mellom faste og midlertidig ansatte.



ansatte i Sverige er i vekst (se tabell 1.1). Det har også blitt gjort store internasjonale undersøkelser på utbredelse og individuelle konsekvenser av midlertidige ansettelse, for eksempel "Employment Outlook" (OECD 2002).

Som meg poengterer Olsen prosjektet sin relevans i forhold til debatten om liberaliseringen av lovverket rundt bedrifters adgang til å ansette midlertidig. Olsen tar utgangspunkt i data fra SSB sin Levekårsundersøkelse fra 2000, mens jeg altså tar utgangspunkt i Levekårsundersøkelsen fra 2003. Spørsmålene i disse to datasettene er nærmest identiske og tema for undersøkelsen var også den gang arbeidsliv. Olsen har i sitt utvalg begrenset utvalget til ansatte mellom 16 og 66 år, og sitter igjen med 2217 personer i analyseutvalget. Når det gjelder analysen bruker Olsen multivariat lineær og logistisk regresjon. Hun operasjonaliserer en autonomi skala med tre indikatorer basert på spørsmål om grad av selvbestemmelse, og operasjonaliserte variabler som kunne forklare grad av videreutvikling og monotoni, i tillegg til en rekke variabler om jobbtilfredshet. Resultatene fra den deskriptive statistikken viste at midlertidig ansatte opplevde lavere grad av autonomi enn fast ansatte. Dette var den eneste sammenhengen som var statistisk signifikant. De andre avhengige variablene viste ingen signifikante forskjeller mellom midlertidige og fast ansatte.

Olsen kommenterer at mangelen på signifikante sammenhenger mellom arbeidstilknytning og jobbtilfredshet muligens kan ha sammenheng med den enkeltes forventning av jobben grunnet forskjellig tidsperspektiv. For eksempel den menneskelige forsvarsmekanismen hvor man nedvurderer de goder man ikke har mulighet til å oppnå. Mangelen på signifikante forskjeller mellom faste og midlertidig ansatte kan også forklares med at disse gruppene har ulik bakgrunn. Olsen kontrollerer derfor for kjønn, deltid/heltid, alder, ansiennitet, utdanning og sektor. Ved å inkludere denne typen kontrollvariabler sitter man igjen med en renere effekt av type tilknytningsform. De multivariate analysene i Olsen sin studie viser i hovedtrekk de samme tendensene som den deskriptive statistikken. Altså at de midlertidig ansatte opplever lavere grad av autonomi enn de fast ansatte, men at hun ikke finner noen signifikante forskjeller mellom de fast og midlertidig ansatte når det gjelder de andre avhengige variablene. Når det gjelder effekten de uavhengige variablene har på autonomi viste det seg at deltid (<35 timer i uka) og kvinner hadde en negativ signifikant effekt. Økt alder har derimot en positiv signifikant effekt på autonomi.

Olsen konkluderer med at midlertidige jobber ikke nødvendigvis er dårlige jobber, og at man kan tenke seg flere forklaringer på dette. Blant annet rapporterer midlertidig ansatte i Norge høy mobilitet inn i faste jobber (Longva 2002). Det at begge gruppene i undersøkelsen rapporter om like muligheter til videreutvikling i jobben, kan i følge Olsen være en indikator på at midlertidig ansatte brukes i rekrutteringen til faste stillinger. Olsen kommenterer at midlertidig ansatte i Norge mottar mange av de samme sosiale godene som fast ansatte. I motsetning til spesielt USA, har vi i Norge en del rettigheter i kraft av å være borger, og ikke bare som et resultat av tilknytning til arbeidslivet. Blant annet er Norge en sterk velferdsstat som kan fungere som en buffer, ved at man for eksempel er garantert inntekt også i perioder uten arbeid. Ved å inkludere jobbsikkerhet som en avhengig variabel i min studie får jeg testet hvor sterk en eventuell slik buffer effekt er.

Som nevnt finnes det også svensk forskning som er relevant i forhold til min problemstilling. Målet med forskningsprosjektet "Anstallningsformer, arbeidsmiljø och halsa i ett centrum-periferiperspektiv" (Aronsson et al. 2000) var å beskrive, sammenligne og analysere forskjeller i arbeidsvilkår og helse mellom personer i fast ansettelse og personer i ulike former for midlertidig ansettelse. Studien skiller seg fra Olsen på to viktige områder. For det først knytter det individuelle konsekvensene av arbeidstilknytning opp mot Atkinson (1984, i Nesheim 2002a, Nesheim 2004) sin kjerne-periferi modell, noe som gjør at det studie blir spesielt interessant for meg, og for det andre inkluderes flere undergrupper av midlertidig ansatte, noe som gjør det mulig å sjekke heterogene forhold innen denne gruppen. Utvalget i undersøkelsen er hentet fra SCB sin arbeidskraftsundersøkelse (AKU) 1997 og består av et stratifisert delutvalg på 3812 personer i alderen 16-65 år.<sup>15</sup> Informasjonen ble innhentet gjennom telefonintervju.

I undersøkelsen plukket de ut tre hovedgrupper med spørsmål som kunne beskrive arbeidsmiljø. Disse var: (1) Medbestemmelse, utviklingsmuligheter og videreutdanning, (2) støtte og oppmuntring, (3) helsesyntomer. Alle disse ble brukt som dikotome avhengige variabler. Referansegruppen ble definert som fast ansatte som var i ønsket jobb på ønsket arbeidsplass. Ellers hadde man forskjellige typer midlertidig ansatte, som for eksempel

---

<sup>15</sup> Egentlig var andelen midlertidig ansatte 15% blant arbeidstagerne på dette tidspunktet, men gjennom stratifisering ble andelen av de midlertidig ansatte i utvalget 50% (Aronsson et al. 2000:5-6).

vikarer, prosjektansatte og sesongarbeidere. Aronsson et al. viste først utbredelsen på de forskjellige bakgrunns og demografivariablene. Utdannelsesnivået blant de prosjektansatte viste seg å være høyere enn normgruppen. Ellers lå de midlertidig ansatte lavere enn normgruppen når det gjaldt utdannelsesnivå. Dette står i kontrast til Olsen sin studie hvor det var små forskjeller mellom faste og midlertidig ansatte når det gjaldt utdannelsesnivå.

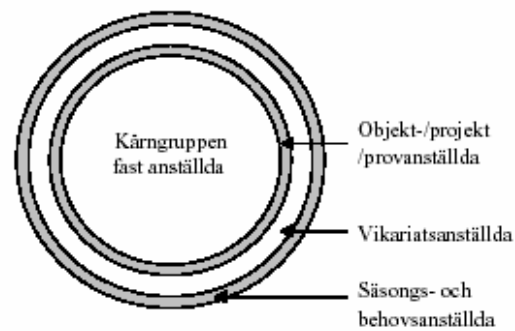
Når det gjelder utslaget på den dikotome variabelen: Kan være med å bestemme over egen arbeidssituasjon, kommer normgruppen klart best ut med en andel på 90 %. De behovsansatte kommer dårligst ut med bare 64 %, men alle undergruppene av midlertidig ansatte kommer dårligere ut enn fast ansatte. Dette samsvarer med Olsen sitt funn om at midlertidig ansatte opplever lavere grad av autonomi enn fast ansatte.

Gjennom multivariat logistisk regresjon ble det så vist hvilken effekt de uavhengige variablene arbeidstilknytning, kjønn, alder, utdanning og arbeidstid hadde på de avhengige variablene: ” Har hatt utdanning i betalt arbeidstid”, ” muligheten til å lære nytt og utvikles” og ” er med og bestemme over egen arbeidssituasjon”. Resultatene viste at ansettelsesform har en klar signifikant effekt på medbestemmelse. Oddskvotene var omtrent halvert for alle typer midlertidig ansatte i forhold til normgruppen fast ansatt. Spesielt gjaldt dette behovsansatte, der hadde normgruppen ca. fire ganger så høy sannsynlighet for å rapportere muligheter for medbestemmelse. Det viste seg at prosjektansatte kom litt bedre ut, men de lå uansett godt under referansegruppen fast ansatte. Når det gjaldt de andre uavhengige variablene sin effekt på den avhengige variabelen medbestemmelse, skilte utdanning og alder seg ut. Gruppen 16-25 år nærmer seg en halvering i oddskvote sammenlignet med normgruppen 26-35. Gruppen med høyest utdanning rapporterer fire ganger så høy oddskvote når det gjelder muligheter for medbestemmelse (autonomi) som referansegruppen med lavest utdanning. Dette skiller seg ut fra Olsen sin studie som ikke avdekket signifikante sammenhenger mellom utdanning og autonomi. Interessant nok kan man se at det ikke er noen forskjeller mellom kjønn på opplevd medbestemmelse. Olsen fant at kvinner opplever signifikant lavere grad av jobbautonomi enn menn.

Til slutt spør Aronsson et al. (2000) seg om det finnes en kjerne-periferstruktur når det gjelder konsekvenser av tilknytningsform. På bakgrunn av funnene om at alle de midlertidige ansettelsesrelasjonene generelt kommer dårligere ut i forhold til arbeidsforhold enn fast ansatte, blir svaret på dette ja.

Aronsson et al. bruker så disse resultatene, og ”allmenn kunnskap” om varigheten til de forskjellige ansettelsesformene, til å lage en figur som viser kjerne-periferi struktur.

**Figur 2.1 Ulike undergrupper av midlertidig ansatte vist i en kjerne-periferi struktur.**



Figur 6. De undersøkte anställningsformerna inplacerade i en centrum – periferimodell utifrån aspekterna anställningens varaktighet, lärande, utbildning, beslutsinflytande, chefsstöd och hälsa.

Kilde: Aronsson et al. 2000.

Konklusjonen er at hypotesen om at det pågår en fleksibilisering og differensiering i arbeidslivet med konsekvenser for arbeidsmiljø og arbeidsvilkår blir styrket. I tillegg viser det seg at denne utviklingen kan fanges i en kjerne-periferimodell hvor de midlertidig ansatte har de kjennetegn man forbinder med en perifer tiknytning. Unntaket er prosjektansatte som beveger seg mer mot sentrum (kjernen) når det gjelder psykososiale arbeidsmiljøfaktorer.

I OECD studiet ”Employment outlook” fra 2002 vises utbredelse og utvikling av midlertidig ansatte i en rekke OECD og EU land (jmf. figur 1.1 i kapittel en), i tillegg settes det også fokus på individuelle konsekvenser av midlertidig ansatte. Tesen om at økningen når det gjelder midlertidig ansatte fører til et ekstra usikkerhetsmoment for arbeidstakerne, blir etterprøvd. I tillegg spør de seg om man kan se tendenser mot økt dualisme i arbeidsmarkedet når det gjelder arbeidsforhold mellom de som har faste langsiktige jobber og de som er midlertidig ansatte.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> I forhold til min oppgave er det også interessant at de relaterer studiet til lovverket rundt midlertidige ansettelse

Norge er kun inkludert i forhold til utbredelse, karakteristikker og lengde på arbeidsforholdet, og er ikke med henhold til autonomi og jobbsikkerhet. Når det gjelder å være generelt tilfreds med jobben og arbeidsforhold, viser det seg små forskjeller mellom fast og midlertidig ansatte for de fleste land.

I forhold til opplevd jobbsikkerheten kommer derimot de midlertidig ansatte mye dårligere ut enn de fast ansatte. Dette gjelder for alle land. Men det er gradforskjeller mellom landene. Midlertidig ansatte i Hellas kommer klart dårligst ut, mens midlertidig ansatte i Østerrike kommer best ut. I tillegg måles forskjeller når det gjelder begrenset jobbautonomi mellom faste og midlertidig ansatte i EU land. Variabelen ”begrenset jobbautonomi” baserer seg på en skala med disse indikatorene:

- Kan ikke velge eller forandre arbeidets karakter
- Kan ikke velge eller forandre arbeidsmetoder
- Kan ikke velge eller forandre arbeidstempo

Gjennomsnittet blant EU landene viser at 50,7 % av de fast ansatte oppgir begrenset jobbautonomi, mot 60,8 % av de midlertidig ansatte. Dette reflekterer funnene fra Sverige og Norge når det gjelder jobbautonomi. Men det er store differanser mellom landene også her. Hellas kommer igjen dårligst ut med henholdsvis 72,1 % mot 85,6 %, mens Danmark kommer desidert best ut med 33,7 % mot 37,4 %. Sverige kommer også bedre ut enn gjennomsnittet for landene med 42,7 % mot 52,9 %. I denne forbindelse kunne det vært interessant og gått i dybden når det gjaldt bakgrunnen for de store forskjellene mellom landene, men dette faller utenfor oppgavens målsetting.

Konklusjonen fra ”Employment outlook” er at midlertidige jobber jevnt over er mindre attraktive enn faste jobber, men at det er store forskjeller både mellom forskjellige typer midlertidige jobber og mellom land. Det konkluderes med at karrieremobiliteten generelt er høy blant midlertidig ansatte, ved at en til to tredeler får fast jobb etter to år.

Bildet som dannes på bakgrunn av ”Employment Outlook” er i følge forskerne selv meget sammensatt og komplisert, men det konkluderes med at faste ansettelse fortsatt er hovedtrenden. Denne konklusjonen er jeg enig i, men det er likevel en klar økning i andelen midlertidig ansatte i mange land, og det trekkes få paralleller mellom dette og lovverket i det enkelte land. I forhold til min problemstilling er den viktigste konklusjonen uansett at midlertidig ansatte generelt i OECD/EU land oppgir lavere grad av jobbautonomi og mye lavere grad av jobbsikkerhet.

På bakgrunn av teori og disse tre forskningsprosjektene vil jeg nå formulere en analysemodell som vil begrunne mitt eget valg av problemstilling, og hvorfor jeg inkluderer mine variabler i analysen.

## **2.4 BAKGRUNN FOR ANALYSEMODELL**

Når det gjelder Olsen (2004) sitt forskningsprosjekt hadde jeg forut for min kjennskap til dette bestemt meg for å fokusere på jobbautonomi. Jeg hadde også operasjonalisert en jobbautonomi skala basert på de samme spørsmålene (indikatorne). Forskjellene er at jeg inkluderer en ekstra indikator og at jeg baserer meg på en nyere levekårsundersøkelse. Olsen påpeker at det er flere sider ved arbeidet som kan/bør analyseres i forbindelse med midlertidige ansettelse, for eksempel trekker hun frem opplevd jobbsikkerhet som en dimensjon (Olsen 2004). Det at jeg operasjonaliserer variabler som kan teste opplevd jobbsikkerhet (se avsnitt 3.2) blant midlertidig ansatte sammenlignet med fast ansatte, bidrar derfor til at min forskning både kan etterteste og komplementere Olsen sin studie. Det er heller ikke meg bekjent noe norsk forskning som har testet hvor sterk effekt arbeidstilknytning har på jobbsikkerhet. Ved at Olsen bruker data fra Levekårsundersøkelsen 2000, og at jeg bruker data fra samme type undersøkelse tre år senere, gjør også at man kan se på eventuell utvikling over tid. Når det gjelder valg av kontrollvariabler i regresjonsanalysen inkluderer jeg som Olsen, kjønn, alder og utdanning. I tillegg til alder inkluderer jeg alder kvadrert for å kontrollere for eventuell kurvlineæritet. Jeg tar også med sektor da man spesielt kan tenke seg at dette har innvirkning på grad av opplevd jobbsikkerhet. Der Olsen skiller mellom heltid og deltid tar jeg med nøyaktig antall timer arbeidstid og arbeidstid kvadrert: Igjen for å undersøke eventuelle kurvlineære sammenhenger. I tillegg inkluderer jeg variablene bedriftsstørrelse, kontraktsforhold og medlemskap i fagforening eller arbeidstakerforening. Jeg benytter meg derimot ikke av fast-effekt modellen som Olsen

bruker i sin studie. Hun gjør gjennom bruk av denne sammenligning mellom fast og midlertidig ansatte innenfor samme yrke.

Når det kommer til det svenske forskningsprosjektet "Anställningformer, arbetsmiljö och halsa i ett centrum-periferiperspektiv" (Aronsson et al. 2000) inkluderes heller ikke her dimensjonen jobbsikkerhet, dette til tross for at de som meg har Atkinson sin kjerne- periferi modell som et teoretisk rammeverk. Her er grad av jobbsikkerhet hoveddimensjonen når det gjelder forskjellene mellom disse gruppene i forhold til individuelle konsekvenser (se tabell 2.1). Dimensjonen jobbsikkerhet er altså igjen upløyd mark og forsterker nytten av at jeg inkluderer denne i min forskning. Et interessant trekk ved dette forskningsprosjektet er at de studerer undergrupper av midlertidig ansatte for å få frem at dette ikke er en homogen gruppe. Det å bruke en slik tilnærming i mitt prosjekt skulle vært høyt ønskelig, men for få antall enheter i undergruppene av midlertidig ansatte i mitt datamateriale gjør dette empirisk uforsvarlig. Når det gjelder bakgrunnsvariablene er det også her fravær av bedriftsrelaterte variabler som for eksempel bedriftsstørrelse og sektor, som jeg altså velger å inkludere.

Hvilke mangler og behov for vider forskning kan man så utlede fra det siste forskningsprosjektet "Employment Outlook" (OECD 2002)? I motsetning til de to andre studiene inkluderes dimensjonen jobbsikkerhet i tillegg til jobbautonomi, men Norge er ikke med i denne delen av forskningsprosjektet. Det er derfor er det et åpenbart behov for å undersøke hvor sterkt effekt arbeidstilknytning har på disse dimensjonene blant midlertidig ansatte i Norge. Man skal likevel vær forsiktig med å gjøre direkte sammenligninger av resultatene i mitt forskningsprosjekt med OECD resultatene da analysene ikke er identiske. I "Employment Outlook" er det ikke testet for kontrollvariabler som kan være med å moderere eller forsterke den direkte effekten mellom arbeidstilknytning, og jobbautonomi og jobbsikkerhet. Empirien i denne delen av OECD studie er av mer deskriptiv natur, og mer avansert analyse er ønskelig. Noe som gjøres både av meg, Olsen (2004) og Aronsson et al. (2000).

Konklusjonen blir at mitt forskningsprosjekt både kan etterteste effekten arbeidstilknytning har på jobbautonomi i forhold til tidligere studier, og komplementere disse ved å inkludere variabler som kan operasjonalisere dimensjonen jobbsikkerhet. Utover dette trekker jeg også inn nye kontrollvariabler i forhold til tidligere forskning. Det at jeg inkluderer de sosiale bakgrunnsvariablene kjønn, alder og utdanning i min analyse gir seg selv, da alle har vist seg

signifikante i enten Olsen (2004) eller Aronsson et al. (2000) sin forskning. Her vil jeg spesielt undersøke om midlertidig ansatte kvinner kommer dårligere ut enn midlertidig ansatte menn. Arbeidstid må også inkluderes da denne variabelen også har vist seg signifikant. Sektor viste seg ikke å ha signifikant effekt på autonomi i Olsen sin studie, og ble ikke brukt av Aronsson et al., men variabelen kan tenkes å ha effekt på jobbsikkerhet, som ingen av de nevnte studiene inkluderer. Spesielt gjelder dette skillet mellom offentlig og privat sektor, hvor men kan tenke seg at en offentlig stilling er synonym med høyere jobbsikkerhet. Av den grunn velger jeg å inkludere sektor som kontrollvariabel. Når det gjelder mitt valg av de nevnte kontrollvariablene som ikke er med i tidligere relevant forskning, skal jeg nå kort begrunne dette.

Bedriftstørrelsen sin innvirkning på jobbautonomi og jobbsikkerhet hersker det delte erfaringer og meninger om (Sørensen, Fuglerud, Grimsmo, Hilsen og Rapmund 1998:192). Enkelte forskere mener at arbeidstaker opplever mindre grad av autonomi i større arbeidsplasser grunnet større innslag av byråkrati, og at avstanden mellom arbeidstaker og arbeidsgiver/eier blir stor. Andre mener at større organisasjoner kan tilby bedre fordeler og større ansettelsestrygghet

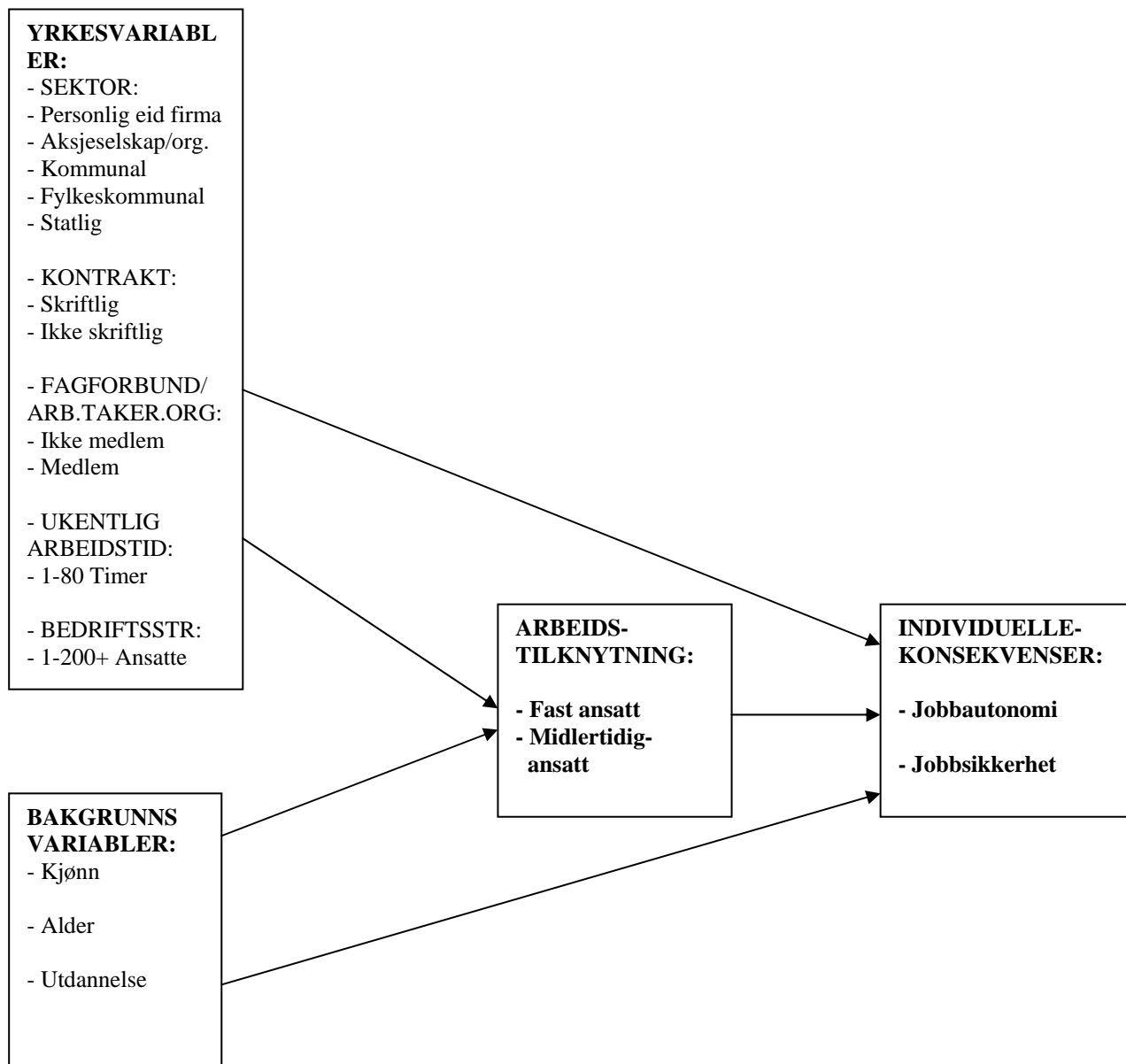
Når det gjelder medlemskap i fagforening eller arbeidstakerforening kan man tenke seg at de som er medlemmer i en slik organisasjon gjennom dette øker både sin påvirkningskraft og jobbsikkerhet. Det er en demokratisk begrunnelse for fagorganisasjonen i Norge (Engelstad et al. 2003), og ved å være en del av dette kan arbeidstaker for eksempel være med å påvirke arbeidsmiljølovgivningen. Spesielt gjelder dette arbeidsmiljøloven §12 som tar for seg de psykososiale jobbkravene som omhandler rettighetene rundt egen arbeidssituasjon. I §12.2 sies det at "Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det tas hensyn til den enkeltes arbeidstakers mulighet for selvbestemmelse og faglig ansvar" (Engelstad et al. 2003:226).

Alle arbeidstakere i Norge skal ha skriftlig ansettelses kontrakt i følge arbeidsmiljøloven sin paragraf 55B (Bjørnson et al. 2003:249). Man kan derfor tenke seg at en person som ikke har dette er utsatt for en mindre seriøs arbeidsgiver og derfor vil oppleve mindre autonomi og jobbsikkerhet.

De begrunnelser som nå har blitt gjort for valg av avhengige og uavhengige variabler sammenfattes i analysemodellen som skisseres nedenfor.



**Figur 2.2** Analysemodell for individuelle konsekvenser, arbeidstilknytning, sosiale bakgrunnsvariabler og yrkesvariabler.



## 2.5 HYPOTESER

Som vist i analysemodellen (figur 2.2) er det altså effekten mellom arbeidstilknytning og individuelle konsekvenser i form av opplevd jobbautonomi og jobbsikkerhet jeg vil isolere.

Dette gjør jeg ved å kontrollere for sosiale bakgrunnsvariabler og yrkesvariabler.

På bakgrunn av modellen vil jeg formulere fire hovedhypoteser, hvor H1 og H2 blir testet gjennom deskriptiv statistikk, mens H3 og H4 innebærer en spesifisering av disse hypotesene, og vil bli testet gjennom regresjonsanalyse. De generelle hypotesene som jeg tester holdbarheten til gjennom deskriptiv statistikk blir følgende:

H1: ”Midlertidig ansatt har lavere grad av opplevd jobbautonomi enn fast ansatte.”

H2: ”Midlertidig ansatte har lavere grad av opplevd jobbsikkerhet enn fast ansatte.”

Men der er altså en mulighet for at effekten mellom arbeidstilknytning, og jobbautonomi og jobbsikkerhet kan skyldes bakenforliggende variabler, og jeg utleder derfor disse hypotesene som vil bli testet gjennom regresjonsanalyse.

H3: ” Midlertidig ansatte har lavere grad av opplevd jobbautonomi enn fast ansatte, men dette vil skyldes sosiale bakgrunns- og yrkesforhold.”

H4: ”Midlertidig ansatte har lavere grad av opplevd jobbsikkerhet enn fast ansatte, men dette vil skyldes sosiale bakgrunns- og yrkesforhold.”

I tillegg til disse hovedhypotesene vil jeg også undersøke om noen av kontrollvariablene har en signifikant effekt på jobbsikkerhet og jobbautonomi. Eventuelle signifikante effekter her vil også kommenteres i analysene.

# Kapittel 3

## *DATA OG METODE*

### **3.1 INNLEDNING**

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for SSBs Levekårsundersøkelse fra 2003 og forklare hvorfor den er godt egnet som grunnlag for mine analyser. Deretter vil jeg fremlegge hvordan jeg har operasjonalisert alle variablene som blir brukt i min analyse av dette datasettet. Til slutt vil jeg begrunne mitt valg av multivariat lineær og logistisk regresjon og hvorfor disse er egnete metoder.

### **3.2 DATAMATERIALE**

Det er flere grunner til at jeg valgte å basere meg på foreliggende data (sekundærdata) fra dataarkivet til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) i stedet for å samle inn egne data. For det første fant jeg ut at SSBs Levekårsundersøkelse 2003 inneholdt meget relevante spørsmål når det gjaldt å belyse min problemstilling, og at den var meget profesjonelt gjennomført. For det andre har det blitt gjort mye relevant forskning basert på foreliggende data, blant annet brukte Olsen (2004) Levekårsundersøkelsen 2000 som basis for sin forskning. Videre hadde jeg som masterstudent en viss begrensning når det gjaldt både tid og ressurser til å begynne med massiv datainnsamling, og dette er heller ikke nødvendig hvis god relevant sekundærdata foreligger. Her kan jeg sitere Hellevik: ” En forsker bør se det som sin plikt å undersøke om det foreligger materiale som kan brukes til å belyse problemstillingen, og bare samle inn nye data der hvor det foreliggende ikke er egnet (Hellevik 1999:102).”

## Bakgrunn og formål

Statisk sentralbyrås Samordnede og temaroterende levekårsundersøkelse (tverrsnittundersøkelse), har som hovedmål at den over tid skal dekke alle viktige levekårsområder i Norge. Hovedtemaet i hver undersøkelse roterer etter en tre års syklus, og var i 1996, 2000 og 2003 arbeidsforhold (Hougen 2004). Undersøkelsen er samordnet i den forstand at den er utformet i samarbeid mellom SSB og ledende forsknings- og forvaltningsinstitusjoner innen hvert temaområde.

SSBs seksjon for levekårsstatistikk er ansvarlig for utformingen av spørsmålene som inngår i den internt finansierte delen av tverrsnittundersøkelsen, og undersøkelsen er lagt opp slik at eksterne oppdragsgivere kan betale for tilleggsspørsmål. Oppdragsgivere som deltar, kan i tillegg til datafiler med egne spørsmål, også søke om å få tilgang til SSBs spørsmål. Det gjør at oppdragsgivere som arbeider innenfor det enkelte temafeltet får muligheten til å belyse flere problemstillinger enn de SSBs spørsmål dekker. Oppdragsgiverne i 2003 er fremlagt i tabell 3.1.

**Tabell 3.1 Eksterne oppdragsgivere i Levekårsundersøkelsen 2003.**

Oppdragsgivere	Kontaktpersoner	Tema
Norges forskningsråd	Soili Aintila/Robert Salamon	Arbeidsmiljø
Samfunns-og næringslivsforskning(SNF)	Karen Modesta Olsen	Nytt arbeidsliv

Kilde: SSB-dokumentasjonsrapport (Haugen 2004)

## Utvalg og delutvalg

Til hovedutvalget ble det trukket 5000 personer i alderen 16-66 pr.31.12.2003 fra den sentrale demografi-/befolkningsdatabasen i SSB (BEBAS). Denne oppdateres flere ganger i måneden med opplysninger fra det sentrale folkeregisteret (Hougen 2004). Den øvre aldersgrensen for denne undersøkelsen ble satt ved 66 år for å få med flest mulig yrkesaktive, man kuttet derfor ut aldersgruppen 67-79. Den nedre aldersgruppen er satt til 16 år i undersøkelsen.

Utvalget er trukket for besøksintervjuing, og SSBs to trinns utvalgsplan er derfor benyttet.

I denne utvalgsplanen er hele landet inndelt i et sett av utvalgsområder, som igjen er gruppert i 109 strata. Utvalgsområdene er kommuner eller grupper av kommuner. Kommuner med lavt

innbyggertall er slått sammen med andre kommuner, slik at alle utvalgsområder har minst sju prosent av samlet innbyggertall i det stratomet området tilhører. Alle kommuner med mer enn 30 000 innbyggere er tatt ut som egne strata. De andre utvalgsområdene er stratifisert innen hvert fylke etter næringsstruktur, bosettingsenhet, sentralitet, pendlings og handelsmønster, mediedekning og kommunikasjoner. I første trinn trekkes et utvalgsområde fra hvert stratum. Utvalgsområder som utgjør egne strata er trukket ut med 100 prosent sannsynlighet. De resterende er trukket ut med en sannsynlighet proporsjonal med innbyggertallet i utvalgsområdet. I andre trinn er utvalget av personer trukket tilfeldig fra de 109 utvalgsområdene. Trekkingen på andre trinn foregår slik at utvalget er selvveiende når begge trinn ses under ett (Hougen 2004:4).

### **Datainnsamling**

Dataene er samlet inn ved besøks – og telefonintervju i perioden 6. oktober 2003 til 23. februar 2004. Det ble altså brukt to vidt forskjellige intervjumetoder i denne innsamlingen, men begge er surveyintervju. Formålet med surveyintervju er å gi data til statistisk beskrivelse av en populasjon, hvor intervjuet er et ledd i en målingsprosess som munner ut i talldata (Ringdal 2001:130). Telefonintervju har den fordel at det er relativt billig og at man kan nå mange mennesker på kort tid. Ulempene er at frafallet kan bli stort ved at det er lett å legge på røret og nærhetsgraden er liten, noe som kan føre til at respondenten ikke tar spørsmålene på alvor (Ringdal 2001). Når det gjelder besøksintervju er nærheten til respondenten større og frafallet atskillig mindre, dessuten har man en større mulighet til å oppklare eventuelle uklarheter der og da, så hvis den som intervjuer oppfører seg nøytralt og behandler respondenten med respekt, skulle alt være lagt til rette for innsamling av godt datamateriale.

Uansett hvilken teknikk som blir brukt er høy grad av standardisering en viktig faktor når det gjelder å forebygge målefeil. Dette innebærer at intervjuet er nøye planlagt, at alle respondentene får den samme presentasjonen av hvert spørsmål og at svarene registreres på identisk måte. Dette kan sikres gjennom en god utforming av spørreskjema og klare instruksjoner til intervjuerne (Ringdal 2001:131). Der er liten grunn til å stille spørsmålsteget ved SSB sin gjennomføring da de har lang erfaring med denne typen undersøkelser. I tillegg er respondentens motivasjonsgrad viktig: er denne høy vil man forvente mer fullstendig og nøyaktig informasjon. Det å svare på spørsmål fra en så kjent instans som SSB, blir ofte sett på som en del av borgerplikten, og kan derfor føre til høyere grad av motivasjon (Ringdal 2004).

I Levekårsundersøkelsen fra 2003 var det en hovedregel at de som var i arbeid skulle besøkes, mens de som ikke var i arbeid skulle intervjues per telefon. Dette var for å få mer detaljerte og sikre svar fra de individene som var i arbeid, så lenge denne undersøkelsen hadde arbeidsliv som hovedfokus (Hougen 2004). Dette tyder altså på at det tallmaterialet som gjelder de sysselsatte er enda tryggere enn de tallene som utledes fra de uten arbeid. Dette er en stor fordel med tanke på at min analyse kun fokuserer på de sysselsatte.

**Tabell 3.2 Andel telefon og besøksintervju for henholdsvis sysselsatte og ikke sysselsatte i prosent, og intervjuetid i minutter.**

	Andel besøk	Andel telefon	Antall intervju	Intervjuetid(min)
Sysselsatte	43	57	2560	48
Ikke sysselsatte	7	93	928	7

Kilde: SSB-dokumentasjonsrapport (Hougen 2004).

Som man ser av tabellen 3.2 er det for det første nesten halvparten av de sysselsatte som har blitt besøkt, og for det andre er det brukt mye lenger tid på intervju av sysselsatte.

### **Frafall**

Det vil alltid være umulig å få svar fra alle som er trukket til en så stor undersøkelse.

Av de 5000 som var trukket ut til å delta var det 87 som var utenfor målgruppen, enten fordi de var døde, bosatt på institusjon eller befant seg i utlandet (Hougen 2004).

I tillegg til disse avgangene har man de personene som ikke ønsket å delta, var forhindret fra å delta og de man ikke oppnådde kontakt med. I denne undersøkelsen gjaldt dette 1424 personer, eller 29 prosent av bruttoutvalget. "Ønsker ikke å delta" er den viktigst grunnen til frafallet. I tabell 3.3 samler jeg nøkkeltallene i undersøkelsen. Som man ser av tabellen besto målgruppen i undersøkelsen, de sysselsatte, av 2560 personer.

**Tabell 3.3 Nøkkeltall i Levekårsundersøkelsen 2003.**

Utvalg	5000
Avgang(døde, bosatt i utlandet el.institusjon.)	87
Bruttoutvalg	4913
Frafall	1424(29% av brutto)
Nettoutvalg	3498
Sysselsatte	2560

Kilde: SSB-dokumentasjonsrapport (Hougen 2004).

### **Utvalgsskjevhet**

Frafall fører til utvalgsskjevhet når fordelingen av et bestemt kjennemerke (kjønn, alder, utdanning osv.) er annerledes blant dem som svarte (nettoutvalget) enn blant alle de som kunne ha svart (bruttoutvalget). Men utvalgsskjevhet på ett kjennemerke vil ikke nødvendigvis si noe om skjevheten på andre kjennemerker. Man er heller ikke garantert godt samsvar mellom netto og bruttoutvalg generelt hvis man ser at dette er tilfellet på et kjennemerke (Hougen 2004).

Man kan også snakke om utvalgsskjevhet når fordelingen av et bestemt kjennemerke er annerledes i bruttoutvalget enn i populasjonen for øvrig. Denne type utvalgsskjevhet kan oppstå i trekkingen av utvalget, hvor tilfeldigheter kan medføre at det blir diskrepans mellom fordelingen av enkelte kjennemerker mellom utvalget og populasjonen. Dette kalles for utvalgsvarians (Hougen 2004). Når det gjelder disse to formene for utvalgsskjevhet er det eventuelle avvik mellom nettoutvalg og bruttoutvalg man bør vie mest oppmerksomhet. Grunnen til dette er at eventuelle avvik mellom bruttoutvalg og populasjon skyldes tilfeldig utvalgsvarians og en kan derfor forvente at de personene som trekkes ut i hver befolkningsgruppe ikke skiller seg systematisk fra de som ikke trekkes ut. Når man ønsker å presentere data fra et tverrsnitt av det norske folk, vil grupper som er underrepresentert i bruttoutvalget veie for lite i de samlede resultatene. Dessuten er slike skjevheter erfaringsmessig små (Hougen 2004:6). Spesielt gjelder dette når antall enheter i utvalget er så mange som i denne undersøkelsen.

Når det derimot gjelder sammenlikninger mellom nettoutvalget og bruttoutvalget har man også en risiko for at nettoutvalget skiller seg systematisk fra de som ikke har deltatt (frafallet).

Det viser seg at avvikene mellom nettutvalg og bruttoutvalg er svært små i Levekårsundersøkelsen 2003. Det eneste kjennemerke hvor man ser antydning til skjevhet er landsdel, hvor Akershus, Oslo og østlandet ellers, er noe underrepresentert, mens Trøndelag er noe overrepresentert (Hougen 2004:7). Dette vil uansett ikke ha noen betydning for meg da jeg ikke inkluderer landsdel verken i de avhengige eller uavhengige variablene.

### **Intervjuverktøy**

Hvilke verktøy man bruker og hvordan selve intervjuet blir gjennomført vil også spille inn på hvor stor risikoen er for feil svar. Datainnsamling ved besøksintervju i det foreliggende datamaterialet, foregikk ved hjelp av "computer assisted interviewing" (CAI). Respondenten sitter altså ved en PC under intervjuet og både leser av og svarer direkte på denne. Det er flere fordeler med denne innsamlingsmetoden. Blant annet at alle "hopp" i spørreskjemaet programmeres på forhånd, man reduserer da faren for at intervjuerne stiller feil spørsmål til feil person. En så komplisert og omfattende spørreundersøkelse som Levekårsundersøkelsen 2003 hadde vært vanskelig gjennomførbar med bruk av papirskjema. En manuell administrasjon av ulike undergrupper og svarruter i skjemaet ville skapt stor usikkerhet ved svarkvaliteten (Hougen 2004).

Ved bruk av CAI er det også mulig å gi intervjusituasjonen et mer personlig preg, ved at man kan tilpasse ordlyden i spørsmålene avhengig av respondentens situasjon eller svar på tidligere spørsmål. Eksempel på dette er at den riktige kategorien til respondenten blir stående i senere spørsmål uten bruk av skråstreker (han/hun, du/dere).

Til slutt gir bruk av CAI mulighet for direkte kontroll av svarkonsistens mellom ulike spørsmål gjennom et omfattende feilmeldingssystem. Dette vil aktiveres hvis respondenten taster inn et svar som er inkonsistent i forhold til tidligere svar.

På grunnlag av det overnevnte vil derfor CAI bidra til å fremme økt datakvalitet.

I forhold til bruk av papirskjema blir innsamlingsfeil som skyldes respondentens feilregistrering langt færre. Man unngår også registrering av ugyldige verdier og man oppnår mindre frafall på enkeltspørsmål ved at mulighetene for hoppfeil reduseres.



Selv om man ikke kan eliminere alle feil i en slik undersøkelse, må konklusjonen bli at SSBs levekårsundersøkelse 2003 er et meget trygt datasett å bruke i empirisk analyse, og reliabiliteten bør være høy.

### **Selektering av utvalg**

Som vist i tabell 3.3 utgjør nettoutvalget 3498 individer, av disse er det 2560 som er definert som sysselsatte og som er den primære målgruppen i denne spørreundersøkelsen. Min problemstilling innebærer en komparativ studie av midlertidig ansatte i forhold til fast ansatte når det gjelder opplevd jobbsikkerhet og autonomi. På grunnlag av dette blir det kun disse to gruppene som er gjeldende i min analyse.

Dernest gikk jeg inn og laget filter for de verdiene (enhetene) jeg ikke ville inkludere i mitt utvalg. Dette gjaldt variablene alder og ukentlig arbeidstid. Når det gjaldt alder hadde allerede SSB utelukket de over 66 (se utvalg og delutvalg). Når det gjaldt den nedre aldersgrensen var denne satt til 16 år (noe som gjerne er standard ved denne type survey). Jeg valgte for øvrig å filtrere ut de under 20 år for å sentrere de som kan defineres som yrkesaktive. Det er mange mellom 16 og 20 som jobber deltid, men de har ofte ikke arbeidet som hovedkilde til inntekt. Hovedvekten av de som er mellom 16 og 20 år går som regel på videregående skole, folkehøyskole eller er i militæret, og kan derfor vanskelig defineres som seriøst yrkesaktive. Når det gjaldt variabelen ukentlig arbeidstid gikk den opprinnelige verdiskalaen fra 1-999, og det var åpenbart at jeg måtte utelate ekstermverdier. Jeg satt da inn et filter i SPSS hvor jeg utelot alle verdier over 80 timer. Det er meget få i mitt utvalg som svarer at de jobber mer enn det (12 enheter), noe som i hovedsak også gjelder populasjonen for øvrig. Ved hjelp av et slikt filter kan jeg også utelate useriøse ekstremverdier som 999 timer ukentlig arbeidstid som hele syv personer har svart. Slike ekstremverdier kan føre til alvorlige feilslutninger ved statistiske analyser, spesielt gjelder dette gjennomsnittsverdier.

Til slutt valgte jeg å definere "missing verdier" for alle aktuelle variabler i mitt prosjekt. I en spørreundersøkelse er det gjerne svaralternativer som heter "vet ikke" eller "vil ikke" og som ikke gir noe informativt svar man kan bruke i undersøkelsen. Så lenge de enhetene som har svart dette utgjør en liten gruppe, er det lite problematisk å utelukke disse. Hva som menes med liten gruppe kan være vanskelig å definere, men på de aktuelle spørsmålene som jeg tar utgangspunkt i utgjorde disse bare promiller av hele utvalget. Dette er så liten andel at avvikene i forhold til det originale datamaterialet blir minimale. Når man går inn å aktivt

definerer hvilke enheter som skal utelates fra undersøkelsen kalles dette brukerdefinerte missing verdier. Dette er forskjellig fra System missing som tilsier at personen (enheten) mangler opplysninger på en variabel (blank verdi) (Christophersen 2004).

Med bakgrunn i tabell 3.4 ser man at de midlertidig ansatte utgjør 9,9 % i mitt utvalg, noe som stemmer godt overens med tidligere forskning. For eksempel kom Olsen frem til samme andel når hun baserte seg på Levekårsundersøkelsen fra 2000 (Olsen 2004). De ferskeste tallene fra SSB viser også en andel på nøyaktig 10 % (AKU 2004, kvartal 4). Andelen midlertidig ansatte har altså holdt seg stabil fra 2000-2004. På bakgrunn av dette kan man si at den ytre validiteten er høy i mitt utvalg. Den ytre validiteten forteller om funnernes generaliserbarhet utover utvalget (Ringdal 2001).

**Tabell 3.4 Utvalgets fordeling blant faste og midlertidig ansatte.**

		Frekvens	Prosent	Valid prosent	Kumulativ prosent
Valid	Fast, ikke tidbegrenset	2078	84,7	90,1	90,1
	Midlertidig, tidsbegrenset	228	9,3	9,9	100,0
	Total	2306	94,0	100,0	
Missing	System	146	6,0		
Total		2452	100,0		

Kilde: Egne beregninger, LKU 2003.

### 3.3 OPERASJONALISERING AV VARIABLER

Gjennom innledningen og kapittelet relevant teori og forskning har jeg lagt det teoretiske utgangspunktet for valg av avhengig og uavhengige variable. Jeg har også gjort rede for den teoretiske definisjonen av jobbautonomi og jobbsikkerhet. I dette avsnittet skal jeg vise hvordan jeg gikk frem når jeg skulle operasjonalisere alle variablene på bakgrunn av spørsmålene fra Levekårsundersøkelsen 2003. Jeg kommer også til å gjøre rede for omkodinger som måtte gjøres med datamaterialet før analysen.

## OPERASJONALISERING AV DE AVHENGIGE VARIABLENE

### Jobbautonomi (effektvariabel)

Når det gjelder den avhengige variabelen jobbautonomi operasjonaliserte jeg denne ved å lage en skala som består av følgende spørsmål.

- I hvilken grad kan du selv bestemme hvilke oppgaver du skal få? (Sp56a)
- I hvilken grad kan du selv bestemme hvordan du skal gjøre arbeidet? (Sp56b)
- I hvilken grad kan du selv bestemme hvilke kvalitetskrav som skal stilles? (Sp56c)
- I hvilken grad kan du selv bestemme hvilke tidsfrister-eller arbeidstempo som skal bli satt? (Sp56d).

Jeg velger å bruke begrepet skala i stedet for indeks, fordi den er sammensatt av effektindikatorer og ikke årsaksindikatorer (Ringdal 2001:353). En skala er altså et sammensatt mål som består av effektindikatorer, det vil si at verdiene på hver indikator skapes av den teoretiske variabelen. Variabelen er teoretisk fordi den må defineres ut i fra faglitteratur og/eller den kjennskapen forskeren har på feltet. Man kan også si at min målemodell er refleksiv fordi verdiene av indikatorene (Sp56a-d) er refleksjoner av den latente variabelen jobbautonomi. Den er latent fordi begrepet jobbautonomi ikke direkte måles ut ifra spørsmålene i datasettet. Bakgrunnen for at jeg valgte å definere en jobbautonomi skala har jeg argumentert for under relevant teori og forskning, og jeg skal nå vise på hvilket nivå svarene på spørsmålene er kodet, korrelasjonstest mellom indikatorene og reliabilitetsanalyse av indikatorene. Alle variablene var kategoriske variabler på ordinalnivå, hvor verdien var ordnet slik:

1= i høy grad

2= i noen grad

3= i liten grad

Hver enkelt variabel er altså kodet som kategoriske variabler på ordinalnivå, og er derfor etter streng definisjon ikke egnet som avhengig variabel i en lineær regresjonsanalyse (Ringdal 2001). Men så lenge jeg velger å konstruere en skala basert på fire slike variabler (indikatorer) gir dette en avhengig variabel som er mer kontinuerlig og mer tilrettelagt for lineær

regresjonsanalyse (Ringdal 2001:286). På bakgrunn av tidligere relevant forskning, for eksempel Olsen sitt forskningsprosjekt ”Hvor dårlige er midlertidige jobber” (2004), kan jeg også argumentere for at dette er lite problematisk. Olsen brukte en tilnærmet identisk skala (en indikator mindre) som en avhengig variabel i sin lineære regresjonsanalyse.

Når det gjelder korrelasjonstesten undersøker jeg om indikatorene korrelerer positivt med hverandre. Det vil si om de er med å forklare samme fenomen. Det ideelle er korrelasjoner av middels styrke: 0,3-0,6 (Ringdal 2001:360). Indikatorene bør ikke være for svakt korrelert (at de ikke forklarer samme fenomen), og ikke for sterkt korrelert (er det perfekt korrelasjon vil selvfølgelig en indikator være overflødig). Som jeg viser i tabell 3.5 er dette kravet oppfylt i min skala.

**Tabell 3.5 Korrelasjon mellom indikatorene i skala jobbautonomi.**

	Sp56a	Sp56b	Sp56C	Sp56D
Sp56A				
Sp56B	0,44			
Sp56C	0,35	0,42		
Sp56D	0,32	0,33	0,38	

Kilde: Egne beregninger, LKU 2003.

Når man har testet korrelasjonen mellom indikatorene, må man så teste korrelasjonen mellom hver indikator og skalaen. Det er dette som kalles reliabilitetsanalyse. Et minstemål for korrelasjon med skalaen er 0,40 (Ringdal 2001:360). Som jeg viser i tabell 3.6 er også dette kravet oppfylt på min skala.

**Tabell 3.6 Reliabilitetsanalyse av indikatorenes i forhold til skala jobbautonomi.**

	Korrelasjon Med skala (korrigert for auto- korrelasjon)	Alfa hvis utelatt
SP56A	0,48	0,64
SP56B	0,52	0,62
SP56C	0,50	0,63
SP56D	0,45	0,66

Alpha = **0,7021**

Standardized item alpha = ,7052

Kilde: Egne beregninger, LKU 2003.

Under tabell 3.6 ser man også utregnet *Cronbach alfa* koeffisient. Dette er et mål som går fra 0-1 og kan fortelle oss hvor godt den indeksen vi har konstruert vil samsvare med en annen indeks basert på andre enkeltvariabler som måler det samme begrepet. Koeffisienten kan da forklare oss i hvilken grad den aktuelle indeksen/skalaen kan sies å gi et generaliserbart måleresultat (Skog 1998:95). Skal skalaen/indeksen ha en tilfredsstillende reliabilitet bør alfa ha en høy verdi, helst over 0,70 (Ringdal 2001:168). Som man ser under tabell 3.6 er dette kravet oppfylt i min skala. Desto flere indikatorer som er med å forklare skalaen og jo høyere korrelasjon det er i mellom disse indikatorene, desto høyere blir alfa koeffisienten. Jeg prøvde for eksempel å inkludere spørsmål Sp56e: "I hvilken grad kan du selv bestemme når du vil ha ta ferie eller avspasere opparbeidede fridager", men den viste seg å ha både for lav korrelasjon (0,18-0,1) med de andre, og med skalaen for øvrig (0,18). Ved inkludering av denne fikk jeg naturlig nok også en lavere alfa (0,65). Som man ser av tabell 3.6 vil jeg også oppnå lavere alfa hvis jeg fjerner noen av de andre indikatorene, dette er derfor ikke å anbefale. På denne måten kan man prøve seg frem for å oppnå en mest mulig pålitelig skala/indeks, noe jeg her mener å ha klart.

Etter å ha snudd skalaretningen slik at høy verdi angir høy grad av jobbautonomi, får skalaen en verdirangering fra 4-12. 4= Oppgir "kan selv bestemme i liten grad" på alle fire indikatorer, mens 12= Oppgir "kan selv bestemme i høy grad" på alle fire indikatorer.

### **Jobbsikkerhet (effektvariabel)**

Når det gjaldt jobbsikkerhet operasjonaliserer jeg to spørsmål hver for seg, slik at det her blir to avhengige variabler som analyseres enkeltvis, men som inngår under dimensjonen jobbsikkerhet. Det først spørsmålet jeg operasjonaliserte var "NFR23"<sup>17</sup>: Hvor fornøyd er du med din jobbsikkerhet? Denne var gradert som en kategorisk variabel på ordinalnivå (Hellevik 1999), med verdiene:

1. Svært fornøyd
2. Ganske fornøyd
3. Verken fornøyd eller misfornøyd
4. Ganske misfornøyd
5. Svært misfornøyd

Her snudde jeg også verdiretningen slik at 1: Svært misfornøyd og 5: Svært fornøyd. Dette ble gjort på samme grunnlag som vist under operasjonaliseringen til skala autonomi.

Her kan det igjen diskuteres om målenivået til den avhengige variabelen jobbsikkerhet tilfredsstillende de kravene som skal til for å benytte seg av lineær regresjonsanalyse.

Når det gjaldt variabelen jobbautonomi løste jeg målenivå problematikken med å konstruere en skala. Når det gjelder variabelen jobbsikkerhet velger jeg å bruke den som den er (bortsett fra å snu verdiretningen). Det er vanlig i samfunnsvitenskapen at man kan operere med en litt mildere definisjon av hva som kan regnes som kontinuerlig. Dette innebærer at man kan akseptere variabler med verdier som kan rangeres og gis en tallverdi, som kontinuerlige (Thrane 2003). Den graderte variabelen jobbsikkerhet kan altså fint brukes i en lineær regresjonsanalyse. Dessuten har flere forskningsresultater vist at det er lite problematisk med en slik "løs" definisjon av en kontinuerlig variabel. For eksempel ser man dette brukt i forskningen til Olsen (2004), som er nært knyttet opp til min fremgangsmåte. Det åpenbare gevinsten med dette er at man kan bruke lineær regresjonsanalyse for å studere variasjonen i nettopp slike spørsmål som Levekårsundersøkelsen og andre spørreundersøkelser inneholder.

---

<sup>17</sup> Som koden NFR viser, tilhører dette spørsmålet den oppdragsfinansierte biten til Norges forskningsråd.

Det andre spørsmålet fra datasettet når det gjaldt å operasjonalisere jobbsikkerhet ble Sp17: Mener du at du står i fare for miste arbeidet ditt på grunn av nedlegging, innskrenking eller andre årsaker i løpet av de nærmeste årene? Her var svaralternativene gradert på nominalnivå med gjensidig utelukkende kategorier på følgende måte:

1. Ja, på grunn av nedlegging
2. Ja, på grunn av innskrenking,
3. Ja, Av andre årsaker,
4. Nei.

Fordi en kategorisk variabel med tre eller flere kategorier må omkodes til en dikotom variabel for å kunne brukes i regresjonsanalysen (Christophersen 2004:121) omkoder jeg verdi 1, 2 og 3 = 1 og 4 = 0. Det er også mulig å lage flere dummyvariabler av svaralternativene og analysere hver enkelt som en avhengig variabel, noe som kalles en multinomisk logitmodell (Ringdal 2001:286). For eksempel "står i fare for å miste jobben på grunn av innskrenking" som egen avhengig variabel, men dette ville ført til store mengder datamateriale og jeg velger derfor å forenkle analysen ved å slå sammen alle "ja-kategoriene".

Verdi 1 blir da: Står i fare for å miste arbeidet på grunn av nedlegging, innskrenking eller av andre årsaker i løpet av de nærmeste år, mens verdi 0= Står ikke i fare for og miste jobben på grunn av nedlegging, innskrenking eller av andre årsaker (referansekategori).

Logitanalyse er egnet når den avhengig variabelen er dikotom slik som her, men jeg kunne også brukt vanlig lineær regresjonsanalyse hvis fordelingen på verdiene være tilnærmet den samme, ikke skjevere enn 0,30/0,70 (Christophersen 2004:205), og utvalget stort. En skjevere fordeling en dette gjør signifikanstesting og intervallestimering usikker med lineær regresjon. På min dikotome variabel er fordelingen 0,20/0,80 og jeg vil derfor bruke logistisk regresjonsanalyse.

Jeg har nå vist hvordan jeg har operasjonalisert mine to avhengige variabler autonomi og jobbsikkerhet slik at de er valide i forhold til problemstillingen i oppgaven. Jeg har videre begrunnet hvorfor de kan brukes som avhengige variabler i lineær regresjonsanalyse og logistisk regresjonsanalyse. Jeg vil nå vise hvordan jeg har operasjonalisert de uavhengige variablene: Arbeidstilknytning, kjønn, alder, utdanning, eierform (sektor), bedriftstørrelse,

skriftlig ansettelses kontrakt (ja, nei), medlem av fagforening (ja, nei), ukentlig arbeidstid og interaksjonsvariabelen midlertidige ansatt inkludert kjønn.

## OPERASJONALISERING AV DE UAVHENGIGE VARIABLENE

### Arbeidstilknøyning (årsaksvariabel)

Den første uavhengige variabelen jeg skal operasjonaliserer er arbeidstilknøyning. På bakgrunn av problemstillingen og kausalmodellen i kapittel 1, er det denne årsaksvariabelen jeg skal teste oppimot effektvariablene autonomi og jobbsikkerhet. Samme fremgangsmåte ble bruk av Olsen i "Hvor dårlige er midlertidige jobber" (Olsen 2004). Jeg skal altså teste den direkte effekten arbeidstilknøyning, i dette tilfellet midlertidig ansatte, har på autonomi og jobbsikkerhet og bruke de andre uavhengige variablene som kontrollvariabler.

Jeg brukte her spørsmålet "SP10": "Har du fast eller midlertidig ansettelse?" Svaralternativene var her: 1. Fast, ikke tidsbegrenset, 2. Midlertidig, tidsbegrenset.

Svaralternativene er her kategoriske og gjensidig utelukkende på nominalnivå, jeg valgte derfor å lage en dummyvariabel med 1= Midlertidig ansatt og 0= Fast ansatt. Jeg kodet her midlertidig ansatt som 1 fordi det er denne kategorien jeg er substansielt interessert i.<sup>18</sup> Fordelingen av de kategoriene som inngikk under definisjonen midlertidig ansatte i Levekårsundersøkelsen 2003 fordeler seg som vist i tabell 3.7.

**Tabell 3.7 fordeling av undergrupper blant midlertidig ansatte.**

Ansettelsesforhold	N	Prosent
På arbeidsmarkedstiltak	7	3,1
I et engasjement eller prosjektansatt	48	21,2
Ekstrahjelp	38	16,7
Vikar	108	47,4
lærling praktikant	8	3,5
Annet	14	6,1
På prøvetid	5	2,2
Total	228	100,0

Kilde: Egne beregninger, LKU 2003.

<sup>18</sup> Å kode den gruppen man er interessert i å finne ut noe om som 1 i en dikotom variabel, er det som kalles for naturlige dikotomier (Thrane 2004:133).



Jeg vil nå vise operasjonaliseringen av alle kontrollvariablene, og begynner med bakgrunnsvariablene: Kjønn, alder og utdanning.

### **Kontrollvariabler**

Alle variablene fra og med kjønn til og med ukentlig arbeidstid får i mitt prosjekt status som kontrollvariabler og kan påvirke effekten midlertidig ansettelse har på jobbautoomi og jobbsikkerhet. Kontrollvariablene er delt inn i to undergrupper: Sosiale bakgrunnsvariabler som sier noe om personen, og yrkesvariabler som sier noe om respondentens arbeidsplass og forhold rundt den.

### **Sosiale bakgrunnsvariabler**

#### **Kjønn**

På bakgrunn av spørsmålet om respondentens kjønn som var kodet på nominalnivå laget jeg en dummy variabel hvor kvinne= 1 og mann= 0 (referansekategori). Denne omkodingen ble gjort på bakgrunn av kapittel 2, hvor jeg viser at det er "kvinne" jeg spesielt er interessert i å se effekten av. I tillegg til dette laget jeg en interaksjonsvariabel av variabelen midlertidige ansatt og kvinne. Grunnen til dette var at jeg da kan undersøke om midlertidig ansatte kvinner og menn opplever forskjellig grad av jobbautoomi og jobbsikkerhet.

#### **Alder**

Bakgrunnsvariabelen alder baserer seg på spørsmålet "etxald", som spør om respondentens eksakte alder. Dette blir derfor en kontinuerlig variabel på forholdstallsnivå med verdier fra 20-66

#### **Utdanning**

Når det gjelder den siste bakgrunnsvariabelen utdanning er denne basert på spørsmål om utdanningsnivå med verdier (grupper) fra 1-8 som viser 1-20+ års utdanning.

Opprinnelig var det ni kategorier, men det var bare en person som oppga verdi 0= Ingen utdanning, og kategorien forsvant grunnet mitt utvalg. Kategoriene som gjenstår er da:

- 1: 1-7
- 2: 8-10
- 3: 11-12
- 4: 13+
- 5: 14+
- 6: 14-17
- 7: 18-19
- 8: 20+

Den er egentlig kodet som en kategorisk variabel på ordinalnivå, men jeg velger å bruke den som kontinuerlig variabel med 8 verdier slik at den er mer tilpasset regresjonsanalysen.

Jeg skal nå ta for meg operasjonaliseringen av variabler som er knyttet opp mot jobben til respondenten. Disse er eierform (sektor), antall ansatte i bedriften, hvorvidt man har skriftlig ansettelseskontrakt, om man er medlem av fagforening og ukentlig arbeidstid.

## **Yrkesvariabler**

### **Sektor**

Variabelen eierform (sektor) ble operasjonalisert på bakgrunn av spørsmål ”Bed3”:

1. Arbeider du i et personlig eid firma?
2. Arbeider du i et aksjeselskap, organisasjon eller lignende?
3. Arbeider du i en kommunal virksomhet?
4. Arbeider du i en fylkeskommunal virksomhet?
5. Arbeider du i en statelig virksomhet?

Den er altså kodet på nominalnivå. Denne variabelen sier noe om hvilken sektor respondentens tilhører, og man kan på grunnlag av dette se om det er noen forskjeller mellom private og offentlige ansatte når det gjelder autonomi og jobbsikkerhet. Man kan også sammenligne hvor mye mer eller mindre effekt av den avhengige variabelen vi finner hos hver enkelt kategori i forhold til en valgt referansekategori (Skog 1998). Den valgte referansekategorien i mitt tilfelle er kategorien ”et aksjeselskap, organisasjon eller lignende”.

Det er to grunner til dette, for det første kan denne kategorien sies å representere ansatte i den private sektor, og man kan da gjøre komparative analyser mot offentlig sektor i forhold til effekten på de avhengige variablene. Dernest inneholder kategorien mange enheter, noe som gjør den spesielt egnet som referansekategori.

På grunnlag av disse analyseønskene omkodet jeg variabelen slik at hver sektor (verdi) ble representert ved en dikotom variabel. Jeg koder hver dikotom variabel slik at aktuell sektor får verdien 1, og de øvrige verdiene 0.

### **Kontrakt**

Den neste yrkesvariabelen ble operasjonalisert på bakgrunn av spørsmål ”sp12”: ”Har du skriftlig ansettelseskontrakt?” Dette var i utgangspunktet en dikotom variabel med svaralternativene ja og nei. Siden jeg er spesielt interessert i gruppen uten skriftlig ansettelseskontrakt for å undersøke om dette slår negativt ut på jobbautonomi og jobbsikkerhet, valgte jeg å gjøre denne om til en dummyvariabel hvor 1=nei, og 0= ja. De som har skriftlig ansettelseskontrakt blir da referansekategori.

### **Tilknytning til fagforbund/arbeidstakerorganisasjon**

Neste yrkesvariabel operasjonaliserer jeg på bakgrunn av spørsmål:”NFR20b”: ”Er du medlem i fagforbund eller arbeidstakerorganisasjon? De opprinnelige verdiene er her 1=ja og 2=nei. Dette er også en dikotom variabel, og siden jeg her er spesielt interessert i den gruppen som ikke er medlem i arbeidstakerorganisasjon eller fagforbund kodet jeg 1=nei og 0=ja.

Referansekategorien blir da de som er medlem i fagforbund.

### **Bedriftsstørrelse**

Den neste jobbvariabelen, bedriftsstørrelse, operasjonaliserte jeg på bakgrunn av ”sp6”: ”Hvor mange sysselsatte er det i bedriften?” Etter at verdi ”varierende”, i tillegg til ”vet ikke” og ”vil ikke” kategoriene ble definert som missing. Jeg bruker sp6 som en kontinuerlig variabel med verdier fra 1-6 som inneholder 1-200+ sysselsatte. Verdien fordeler seg slik:

1. 1-10
2. 11-19
3. 20-49
4. 50-99
5. 100-199
6. 200+

Helst skulle jeg gjerne brukt variabel ”sp6sps” : ”Presis antall ansatte i bedriften” som kontinuerlig variabel i stedet, da det ville ført til en mye finere inndeling, men det er bare 605 respondenter som har svart på dette spørsmålet, og blant de som svarte har ingen oppgitt verdi mellom 10 og 98, og ingen over 99. ”Sp6sps” er derfor ubrukelig i denne sammenhengen. På bakgrunn av sp6 sitter man derfor igjen med en ganske grov inndeling av bedriftstørrelse, men den fungerer likevel bra som en kontinuerlig variabel fordi verdiene er rangert på ordinalnivå og stigende verdi representerer økt bedriftstørrelse.

### **Ukentlig arbeidstid**

Den siste jobbvariabel ukentlig arbeidstid operasjonaliseres på bakgrunn av spørsmålet ”ukarbtid”: Hvor mange timer i uken jobber du? Denne brukes også som en kontinuerlig variabel med verdier fra 1-80 timer i uken, og er altså kodet på forholdstallsnivå.

Jeg har nå vist hvordan jeg operasjonaliserte de aktuelle avhengige og uavhengige variabler på bakgrunn av Levekårsundersøkelsen 2003, og skal nå videre vise hvilken forskningsdesign og metode jeg brukte for å gjøre en empirisk analyse av disse variablene.

### 3.4 METODE

Undersøkelsen min er ekstensiv fordi den tar for seg mange enheter og relativt få variabler (Hellevik 1999). Fordelen med dette er at jeg på bakgrunn av et representativt datamateriale med mange enheter, kan trekke generelle slutninger om hvordan midlertidig ansatte i Norge opplever sin jobbautonomi og jobbsikkerhet i forhold til fast ansatte. Jeg kan trekke slutninger som gjelder populasjonen på bakgrunn av det utvalget jeg tar utgangspunkt i. Ulempen er at man ikke kan si noe om situasjonen til hver enkelt midlertidig ansatt, da måtte man brukt en mer intensiv design hvor man for eksempel tok for seg én arbeidstaker og undersøkte en rekke variabler som gjaldt kun den personen (Hellevik 1999). Men ut fra dette ene individet kunne man ikke sagt noe om populasjonen som helhet.

Jeg mener at mitt valg av design, på en god måte kan teste holdbarheten til mine hypoteser og samtidig kan sette søkelys ved aspekter som gjelder gruppen midlertidig ansatte generelt.

Mitt undersøkelsesopplegg er altså forklarende hvor jeg på bakgrunn av kapittel relevant teori og forskning setter opp hypoteser som jeg skal teste styrkeforholdet til. I en slik undersøkelse er kontroll med faktorer som kan styrke eller moderer det bilde man får av årsaksrelasjoner et hovedhensyn (Hellevik 1999).

I tillegg til de overnevnte grunner for å ha en kvantitativ og regresjonsbasert tilnærming til min problemstilling, kan man også på bakgrunn av tidligere forskning begrunne denne fremgangsmåten. Som jeg viser i kapittelet to har det meste av den relevante forskningen på fagfeltet benyttet lineær eller logistisk regresjon (Aronsson et al. 2000, Longva 2002, Nergaard 2002, Olsen 2004). Resultatene fra disse forskningsprosjektene viser at en slik metode er godt egnet til å undersøke denne typen fenomen.

Ved hjelp av kontrollvariabelmetoden prøver jeg å isolere hvor sterk den direkte effekten mellom arbeidstilknytning (årsaksvariabel) og jobbautonomi og jobbsikkerhet (effektvariabler) er. Dette gjør jeg så ved å kontrollere for sosiale bakgrunnsvariabler og yrkesvariabler (kontrollvariabler). Et slikt analysemaal kalles for kausalanalyse, og prosessen jeg har skissert ovenfor kalles å dekomponere den bivarierte sammenhengen i deler som skyldes kontrollvariablene. Den sammenhengen som står igjen mellom årsaksvariabelen og

effektvariablene etter en slik dekomponering tolker man som den direkte effekten (Hellevik 1999). I min oppgave benytter jeg meg både av multivariat lineær regresjonsanalyse og logistisk regresjonsanalyse.

Den multivariate regresjonslikningen fremstilles på denne måten:

$$Y = a + b_1(X_1) + b_2(X_2) + \dots + b_k(X_k) + e$$

Y er den avhengige variabelen, og  $X_1, X_2 \dots X_k$  de uavhengige variablene.

Betydningen av parameteren i ligningen er følgende: Parameter a (konstantleddet) betegner gjennomsnittlig Y-verdi blant alle de enhetene i populasjonen som har verdien 0 på samtlige uavhengige variabler i populasjonen. Parameter  $b_1$  (regresjonskoeffisienten) måler hvor mye Y øker dersom variabelen  $X_1$  øker med en enhet, når alle de andre uavhengige variablene forblir uforandret. Parameter e betegner restleddet, som er effekten av alle ikke-observerte årsaksfaktorer (Skog 1998:248-249).

Hensikten med regresjonsanalyse er å belyse hvordan variasjon i et eller flere bestemte fenomen (her jobbautoomi og jobbsikkerhet) henger sammen med variasjon i et eller flere andre fenomen (her arbeidstilknytning) (Thrane 2003). Fordelene med å kunne bruke lineær regresjonsanalyse er at man lett kan observere hvor vidt og i hvilken grad en eller et sett av variabler er årsak(er) til en annen variabel, nemlig den avhengige variabelen (Skog 1999). Gjennom analysen i SPSS får man utregnet regresjonskoeffisienten-b, som forteller oss om regresjonslinjens helningsvinkel. Den forteller med andre ord hvor mange enheter Y (den/de avhengige variabelen(e) øker når X (den/de uavhengige variabelen(e) øker med en enhet. B kan være både positiv og negativ etter hvilken retning sammenhengen går.

Man får altså et klart mål på hvor sterk sammenhengen er, og i hvilken retning den går.

I streng forstand fordrer bruk av lineær regresjonsanalyse at den avhengige variabelen er kontinuerlig, det vil si at den er kodet på intervall eller forholdstallsnivå (Skog 1998). Men som jeg har begrunnet i avsnitt 3.2, kan jeg også fint bruke skalaen "jobbautoomi" og den graderte variabelen "jobbsikkerhet" som avhengige variabler i en lineær regresjonsanalyse.

Hvis derimot den avhengige variabelen(e) er dikotom, som er tilfellet for den avhengige variabelen "står i fare for å miste jobben" under dimensjonen jobbsikkerhet, bør logistisk regresjonsanalyse benyttes (Se videre begrunnelse under avsnitt 3.2). Den logistiske analysen gir oss mye av de samme opplysningene som lineær regresjonsanalyse, men her kan man ikke trekke like klare konklusjoner på bakgrunn av b (Thrane 2004:135). Den sier mer om sannsynligheten for at X er i gruppen Y. For eksempel sannsynligheten for at midlertidig ansatte er i gruppen: 1: Står i fare for å miste jobben, i forhold til fast ansatte. Midlertidig ansatte er kodet 1 og fast ansatte er kodet 0 (referansekategori). Små verdier av b tilsier her at det er liten forskjell mellom grupper med høye (midlertidig ansatte) og lave (fast ansatte) X verdier med hensyn til andelen som har svarer 1, på den avhengige variabelen (dvs. Står i fare for å miste jobb). Høye verdier av b tilsier på den annen side at det er sterk økning i andelen som svarer 1 (står i fare for å miste jobb) når X stiger (dvs. fra 0, fast ansatt til 1, midlertidig ansatt), og følgelig er det stor forskjell mellom dem med høy og lav X, med andre ord mellom midlertidige og faste ansatte (Skog 1998:332). Den logistiske ligningen kan generelt illustreres på denne måten:

$$L_i = \beta_0 + \beta_1 x_{i1} + \beta_2 x_{i2} + \dots + \beta_p x_{ip}$$

Kilde: (Ringdal, www.uit.no).

I denne modellen er logiten (den avhengige variabelen) en lineær funksjon av x-variablene, noe som betyr at sannsynligheten (p) er en ikke-lineær funksjon av x-variablene. Den predikerte sannsynligheten kan aldri overstige grensene 0 og 1. Dette vil gi en s-formet sammenheng der effekten av X er sterkest ved middels sannsynligheter (Ringdal 2001: 429).

Jeg har nå forklart og begrunnet hvilken forskningsdesign og metode som ligger bak de empiriske analysene, som vil bli framlagt og tolket i de kommende kapitler.

## **Kapittel 4**

### ***DESKRIPTIV STATISTIKK***

#### **4.1 INNLEDNING**

I dette kapitlet vil jeg gjennom deskriptiv statistikk teste hypotesene H1 og H2 som ble fremlagt i avsnitt 2.5. Her vil jeg legge frem hvordan de avhengige og uavhengige variablene fordeler seg mellom faste og midlertidig ansatte. Verdiene vil være oppgitt i prosent og gjennomsnitt. I tillegg vil det fremkomme t-verdier som begrunner eventuelle signifikante forskjeller mellom faste og midlertidig ansatte når det gjelder de avhengige variablene jobbautonomi og jobbsikkerhet, og de uavhengige variablene alder, utdanning, ukentlig arbeidstid og bedriftsstørrelse. Jeg har også gjennomført en kjiqvadrattest der hvor verdiene er oppgitt i prosent. Gjennom en slik signifikantstesting av de avhengige variablene jobbautonomi og jobbsikkerhet får jeg testet styrken til hypotesene om at ”midlertidig ansatt har lavere grad av opplevd jobbautonomi enn fast ansatte” (H1) og at ”midlertidig ansatte har lavere grad av opplevd jobbsikkerhet enn fast ansatte” (H2). Jeg vil kommentere hvordan alle variabler fordeler seg mellom fast og midlertidig ansatte fortløpende ved å sammenligne resultatene med tidligere aktuell forskning, og statistikk fra SSB der dette er naturlig. Avsnittet ”deskriptiv statistikk” vil avsluttes med en kort konklusjon hvor jeg gjør rede for de variablene som viser en signifikant forskjell mellom faste og midlertidig ansatte. Jeg vil også kommentere om noen av disse variablene kan være potensielle kandidater til å forklare den eventuelle effekten arbeidstilknytning har på opplevd jobbautonomi og opplevd jobbsikkerhet.



**Tabell 4.1 Deskriptiv statistikk for alle avhengige og uavhengige variabler.**

<b>Variabler:</b>	<b>Fast</b>	<b>Midlertidig</b>	<b>Alle</b>	<b>T-test/kji-test</b>
<i>Avhengige variabler</i>				
		<i>Gj.snt (st.av.)</i>		
Jobbautonomi (4-12)	8,7 (2,1)	7,6 (2,1)	8,6 (2,2)	- 9,96 **
Tilfreds med jobbsikkerhet (1-5)	4,3 (0,91)	3,5 (1,27)	4,2 (0,98)	- 12,17 **
Fare for å miste jobb? (0-1)	0,17 (0,37)	0,45 (0,50)	0,20(0,40)	10,28 **
<i>Uavhengige variabler</i>				
		<i>Prosent</i>		
Mann	51,9	38,6	50,6	14,602**
Kvinne	48,1	61,4	49,4	
Personlig eid firma	3,7	2,6	3,6	0,621
Aksjeselskap/organisasjon	58,6	37,9	56,5	35,669**
Kommunal virksomhet	20,3	36,1	21,9	29,995**
Fylkeskommunal	3,0	4,4	3,1	1,352
Statlig virksomhet	14,5	18,9	14,9	3,234
Skriftlig kontrakt	92,3	81,1	91,2	31,592**
Ikke skriftlig kontrakt	7,7	18,9	8,8	
Medl. fagf. /arb.t.org	61,3	38,3	59	44,746**
Ikke medlem fagf./arb.t.org	38,7	61,7	41	
		<i>Gj.snt (st.av.)</i>		
Alder	42 (11,2)	34 (11,6)	41 (11,5)	- 9,69 **
Utdanning (1-9)	4,5 (1,5)	4,3 (1,45)	4,4 (1,47)	1,80
Ukentlig arbeidstid	36 (9,9)	30 (13,0)	36 (10,4)	- 8,00 **
Bedriftsstørrelse (1-6)	3,6 (1,85)	3,4 (1,8)	3,6 (1,8)	- 1,71
Prosent	90,1	9,9	100	
Total(N)	2078	228	2306	

\*\* = sig2 nivå <0,001

Kilde: Egne beregninger, LKU 2003.

## 4.2 KOMMENTARER TIL DESKRIPTIV STATISTIKK

Andelen midlertidig ansatte i mitt utvalg utgjør 9,9 %. Dette stemmer godt overens med tall både fra SSBs Arbeidskraftundersøkelser (AKU) og relevant norsk forskning (Nergaard 2002, Longva 2002, Olsen 2004.). I Olsen (2004) sin studie lå andelen midlertidig ansatte på 10 %. Gjennomsnittlig andel i 2003, altså den perioden hvor innsamlingen av data til Levekårsundersøkelsen 2003 hovedsakelig ble gjort, lå i følge SSB på 9,4 % (AKU 2003).

Den avhengige variabelen jobbautonomi består av en skala med fire indikatorer hvor verdien går fra 4-12, hvor 12 indikerer høy grad av jobbautonomi og 4 lav grad av jobbautonomi.

Gjennomsnittsverdien til midlertidig ansatte ligger her på 7,6 og de fast ansatte ligger på 8,7. Midlertidig ansatte opplever altså en signifikant lavere grad av jobbautonomi enn det fast ansatte gjør. Dette stemmer også godt overens med tidligere forskning (Aronsson et al. 2000, OECD 2002, Olsen 2004). Det ser derfor ut til at hypotesen (H1) om at midlertidig ansatte opplevere lavere grad av jobbautonomi enn fast ansatte blir styrket.

Dimensjonen ”jobsikkerhet”, slik den er definert i avsnitt 1.3, operasjonaliserer jeg ved hjelp av to variabler. En måler opplevd jobsikkerhet generelt, mens den andre er måler om respondenten står i fare for å miste jobb grunnet nedlegging, innskrenking eller andre årsaker. Som nevnt under 3.2 analyseres disse enkeltvis. Når det gjelder variabelen jobsikkerhet ser man at midlertidig ansatte i gjennomsnitt oppgir en verdi på 3,5 (på skalaen fra 1-5), mens fast ansatte i gjennomsnitt ligger på 4,3. Forskjellen er sterkt signifikant. Verdien 3,5 tilsier at de fleste midlertidig ansatte oppgir ”verken fornøyd eller misfornøyd”, mens de fleste fast ansatte oppgir ”ganske fornøyd” (se avsnitt 3.2). Den andre variabelen ”står i fare for å miste jobb” (se avsnitt 3.2) avdekker enda større forskjeller mellom faste og midlertidig ansatte. 45 % av de midlertidig ansatte oppgir at de står i fare for å miste jobb, mot 17 % av de fast ansatte. Hypotesen (H2) om at midlertidig ansatte opplever lavere grad av jobsikkerhet enn fast ansatte ser ut til å få støtte her. Resultatet er i samsvar med det som blir oppgitt av midlertidig ansatte i EU land (OECD 2002), og står i stil med bakgrunnen for valg av H2.

Kvinner er overrepresentert blant de midlertidig ansatte med en andel på 61,4 % mot menn sin andel på 38,6 %. Denne forskjellen er signifikant. Andelen kvinner i midlertidige stillinger er høyere enn det som oppgis i Olsen (2004) sin undersøkelse basert på Levekårsundersøkelsen 2000, hvor andelen er 56 %. Dette kan indikere en økning fra 2000 til 2003. Tall fra SSB (AKU 2002) viser en fordeling nærmest identisk med min, 60/40 (Nergaard 2002:21). Grunnlaget for at kvinner er overrepresentert blant midlertidig ansatte henger sammen med at midlertidig ansettelse blir hyppig brukt i sektorer med høy kvinneandel (NOU 2005:5:67). Som jeg skal vise under den uavhengige variabelen sektor, gjelder dette for eksempel helse og sosialtjenester.

Gjennomsnittsalderen for midlertidig ansatte i mitt utvalg er 34 år mot et gjennomsnitt på 42 blant de fast ansatte (signifikantsnivå  $<0,001$ ). Dette stemmer også godt overens med tidligere forskning hvor de unge er overrepresentert blant de midlertidig ansatte. Olsen (2004) finner en gjennomsnittsalder på 31 mot 40. Også funn fra ”Employment outlook” (OECD 2002) gir

støtte med henhold til mine funn. Den åpenbare årsaken til dette er at nyutdannede personer med lite arbeidserfaring har svakere muligheter på arbeidsmarkedet enn eldre arbeidstakere. De unge må derfor ta til takke med midlertidige jobber. Blant arbeidstakere under 30 år er for eksempel halvparten av de helt nyansatte i midlertidig stilling (Nergaard 2002:38).

Gjennomsnittlig utdanningslengde er overraskende nok ganske lik mellom midlertidige og faste ansatte (ingen signifikante forskjeller). Verdiskalaen går fra 1-8 hvor 8 indikerer høyest utdanning. Midlertidig ansatte oppgir i gjennomsnitt 4,3, mens faste ansatte oppgir 4,5. I tillegg til at de faste ansatte i gjennomsnitt har en litt høyere utdanning, viser standardavviket et litt større spenn i utdanningsnivå blant de faste ansatte. Men forskjellen i utdanningsnivå er ikke signifikant. Resultatet er litt overraskende, selv om Olsen (2004) oppgir noenlunde det samme generelle resultat i sin undersøkelse. Det er overraskende fordi midlertidig ansatte generelt antas å være en gruppe med lavere utdanning, for eksempel gjelder dette i de fleste andre europeiske land (OECD 2002). Andre undersøkelser som jeg har gjort viser at det er forskjeller mellom midlertidig ansatte. Blant annet skiller engasjement/prosjektansatte og vikarer seg ut med høyere utdanning, enn ekstrahjelper og de på arbeidsmarkedstiltak.<sup>19</sup>

Disse resultatene stemmer godt overens med den gjengse mening om at midlertidig ansatte er en heterogen gruppe med forskjellig grad av kompetanse. De som er engasjement/prosjektansatte har ofte blitt sett på som høystatusgruppen blant midlertidig ansatte. Dette kommer klart frem hos Aronsson et al. (2000), hvor de prosjektansatte skiller seg ut med høyere utdanning enn andre midlertidig ansatte. Den generelle konklusjonen blir uansett at forskjellen i utdanningsnivå mellom faste og midlertidig ansatte generelt ikke er signifikant.

56,6 % av de faste ansatte jobber i aksjeselskap/organisasjon (privat sektor), mot 37,9 % av de midlertidig ansatte. Faste ansatte er altså overrepresentert i privat sektor. Når det gjelder kommunal virksomhet (offentlig sektor) oppgir derimot bare 20,3 % av de faste ansatte at de jobber der, mot 36,1 % av de midlertidig ansatte. Utbredelsen mellom faste og midlertidig ansatte skiller seg signifikant fra hverandre på begge sektorer. Lovverket må tillegges en viss betydning når det gjelder overrepresentasjonen av midlertidig ansatte i offentlig sektor. Tjenestemannsloven som dekker offentlig sektor gir for eksempel større spillerom for midlertidige ansettelser enn i privat sektor, spesielt gjelder dette for vikarer (Longva 2002). I

---

<sup>19</sup> Disse resultatene må tas med en klype salt da utvalgsstørrelsen til disse undergruppene av midlertidig ansatte blir små i mitt utvalg (se tabell 3.7). I følge Ringstad (2001) er en utvalgsstørrelse på minst 50-100 å foretrekke.

mitt utvalg utgjør også vikarene 47,4 % av de midlertidig ansatte (se tabell 3.7 i kapittel 3). Hele 36,1 % av de midlertidig ansatte i mitt utvalg oppgir altså at de jobber innenfor kommunal virksomhet, herunder ligger blant annet helse og undervisningssektoren. Her utgjør andelen midlertidig ansatte generelt henholdsvis 13,4 og 14,2 % (NOU 2004:5:67). Dette er merkbart over landsgjennomsnittet på ca. 10 %.

92,3 % av de fast ansatte i mitt utvalg har en skriftlig ansettelseskontrakt, mot 81,1 % av de midlertidig ansatte. Hovedregelen for begge gruppene er altså skriftlig ansettelseskontrakt. Med tanke på at dette er lovbestemt i Norge gjennom paragraf 55B (Bjørnson et al. 2003:249) bør dette også være naturlig. Likevel ser man at 18,9 % av de midlertidig ansatte og 7,7 % av de fast ansatte ikke har en slik kontrakt, og denne forskjellen signifikant. Implisitt i dette ligger det en tese om et svakere relasjonelt forhold mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i en situasjon hvor arbeidstaker er midlertidig ansatt. Dette er med på å forsterke inntrykket av at en midlertidig arbeidstilnytning er løsere og lettere utskiftbar sammenlignet med en fast ansettelse. Dette har med forventninger til arbeidskontrakten å gjøre. En arbeidskontrakt inneholder både rettigheter og plikter som begge parter er underlagt og den eksplisitte kontrakten skal inneholde forhold som lønn, arbeidstid og lignende (Arbeidstilsynet 1998). Det at en relativt stor andel av de midlertidig ansatte ikke har skriftlig ansettelseskontrakt er derfor til ettertanke.

38,3 % av de midlertidig ansatte er medlem i fagforbund/arbeidstagerorganisasjon, mot 61,3 % av de fast ansatte. Denne forskjellen er signifikant. For de sysselsatte generelt i datasettet gjelder dette 59 %. Dette stemmer godt overens med det man ellers vet om norske arbeidstakere. I ”*Makt og demokrati i arbeidslivet*” (Engelstad et al. 2003) oppgis det at 57 % av arbeidstagerne i Norge er medlem av fagforening.

Det er ingen signifikante forskjeller mellom fast og midlertidig ansatte når det gjelder bedriftsstørrelse, 3,6 mot 3,4 på skalaen fra en til seks. Begge gruppene ligger innenfor intervallet 20-49 ansatte i bedriften (se avsnitt 3.2), noe man kan kalle for en mellomstor bedrift i norsk sammenheng. Det er lite forskning som tar for seg linken mellom bedriftsstørrelse og arbeidstilnytning. Men i den amerikanske artikkelen ”Determinants of employment externalization” (Blake, Uzzi 1993) kommer det frem at bedrifter med få ansatte oftere innehar arbeidstakere med ekstern tilnytning. I artikkelen deles de med ekstern tilnytning opp i to grupper, deltidsarbeidere/vikarer og uavhengige/fleksible konsulenter.

Studiet viser at store bedrifter ofte leier inn konsulenter, mens små bedrifter oftere benytter seg av deltid/vikar. Hvorvidt tilsvarende forhold gjør seg gjeldende her til lands er ikke mulig å si ut fra mine tall.

Midlertidig ansatte oppgir i gjennomsnitt at de jobber tretti timer i uka, mot de fast ansatte som oppgir trettiseks timer i uka. Forskjellen er som man ser signifikant. Grunnen til at midlertidig ansatte oppgir færre antall arbeidstimer har sammenheng med at ca. halvparten jobber deltid (Nergaard 2002:33). I 2000 jobbet 28 % kort deltid (1-20 timer), mens 17 % jobbet lang deltid (Over 20 timer). Mitt utvalg samsvarer godt med disse tallene. 26,7 % av de midlertidig ansatte i mitt utvalg jobber 1-20 timer, altså det som er definert som kort deltid. Den største gruppen i mitt utvalg, dette gjelder både faste og midlertidig ansatte, er de som oppgir å jobbe 38 timer. 41,8 % av de fast ansatte oppgir dette, mot 28,1 % av de midlertidig ansatte. Så selv om hovedkonklusjonen er at midlertidig ansatte har kortere ukentlig arbeidstid enn fast ansatte, er det også flere midlertidig ansatte som arbeider heltid.

#### **4.3 SAMMENDRAG AV DESKRIPTIV STATISTIKK**

Den deskriptive statistikken viser at både hypotesen om at ”midlertidig ansatte har lavere grad av opplevd jobbautonomi enn fast ansatte” (H1) og hypotesen om at ”midlertidig ansatte har lavere grad av opplevd jobbsikkerhet enn fast ansatte” (H2) blir styrket. I tillegg er midlertidig ansatte i gjennomsnitt yngre enn fast ansatte, det er en større andel kvinner som er midlertidig ansatt, færre er medlem av arbeidstakerorganisasjon/fagforbund og innehar skriftlig ansettelseskontrakt. De midlertidige har også kortere ukentlig arbeidstid og er overrepresentert i offentlig sektor i forhold til fast ansatte. Med utgangspunkt i dette kan man veldig grovt si at midlertidig ansatte i Norge kjennetegnes ved å være unge kvinnelige vikarer som jobber deltid i offentlig sektor. Som vist er andelen midlertidig ansatte størst i helse og sosialsektoren og undervisningssektoren, hvor kvinner er overrepresentert (NOU 2004:67). Man kan i forlengelsen av dette tenke seg at dette da spesielt gjelder omsorgsarbeidere og barneskolelærere. Jeg fant ingen signifikante forskjeller mellom gruppene når det gjaldt utdannelse og bedriftsstørrelse. Selv om hypotesene H1 og H2 ble styrket gjennom den deskriptive statistikken, har jeg identifisert at flere av variablene fra analysemodellen (figur 2.2) kan være potensielle kandidater til å forklare hvorfor midlertidig ansatte opplever signifikant lavere jobbautonomi enn fast ansatte. Svaret på dette vil vise seg i neste kapittel.

# Kapittel 5

## **REGRESJONSANALYSE**

### **5.1 INNLEDNING**

For å finne ut om de sammenhengene jeg fant i avsnittet over kan være med å forklare hvorfor midlertidig ansatte opplever lavere grad av opplevd jobbautonomi og jobbsikkerhet enn fast ansatte, skal jeg nå ta i bruk multivariate regresjonsanalyser. Analysene gjøres gjennom disse seks modellene.

Modell 1: Direkte effekt mellom arbeidstilknytning og jobbautonomi og jobbsikkerhet

Modell 2: Inkluderer utdanning, kjønn, alder og alder kvadrert.

Modell 3: Inkluderer sektor

Modell 4: Inkluderer medlemskap i fagforbund/arbeidstaker organisasjon og om man har skriftlig ansettelseskontrakt eller ikke.

Modell 5: Inkluderer bedriftsstørrelse, ukentlig arbeidstid og ukentlig arbeidstid kvadrert.

Modell 6: Inkluderer interaksjonsvariabel (kjønn og midlertidig ansatt)

Det er modell fem som vil bli viet mest oppmerksomhet i alle tre analysene. I modell seks har jeg inkludert en interaksjonsvariabel som kan forklare om midlertidig ansatte kvinner og menn opplever signifikante forskjeller når det gjelder jobbautonomi og jobbsikkerhet.

Grunnlaget for å gjøre dette er at kvinner er overrepresentert blant midlertidig ansatte, noe som avdekkes i den deskriptive statistikken. Hvis denne forskjellen viser seg signifikant vil jeg kommentere dette og eventuelle andre forskjeller som vil oppstå mellom modell 5 og 6. Hvis ikke tar jeg utgangspunkt i modell fem fra tabell 5.1, 5.2 og 5.3.

Den direkte effekten arbeidstilknytning har på jobbautonomi og jobbsikkerhet kontrolleres altså for sosiale bakgrunnsvariabler og yrkesvariabler. Gjennom dette tester jeg følgende hypoteser:

H3: ” Midlertidig ansatte har lavere grad av opplevd jobbautonomi enn fast ansatte, men dette vil skyldes sosiale bakgrunns- og yrkesforhold.”

H4: ” Midlertidig ansatte har lavere grad av opplevd jobbsikkerhet enn fast ansatte, men dette vil skyldes sosiale bakgrunns- og yrkesforhold.”

I tillegg vil jeg kommentere sosiale bakgrunnsvariabler og yrkesvariabler som har en direkte signifikant effekt på jobbautonomi og jobbsikkerhet. Her vil jeg også inkludere grafer som viser eventuelle lineære eller kurvlineære sammenhenger der det passer seg.

Alle kommentarer i dette kapittelet blir gjort på bakgrunn av modell 5.1, 5.2 og 5.3.

Tabell 5.1 viser resultatene fra regresjonsanalysen av skala jobbautonomi, tabell 5.2 viser resultatene fra regresjonsanalyse av jobbsikkerhet, og tabell 5.3 viser resultatene fra den logistiske regresjonsanalyse av ”står i fare for å miste arbeid” (jobbsikkerhet 2). Jeg vil derfor ikke henviser til disse tabellene senere i dette kapittelet.

## **5.2 ANALYSE AV JOBBAUTONOMI**

Med utgangspunkt i modell en` ser man den samme effekten som i den deskriptive statistikken, nemlig at midlertidig ansatte har lavere grad av jobbautonomi enn fast ansatte. Denne sammenhengen er også sterkt signifikant på promillenivå med en t-verdi på – 6,79.

Neste steg er å teste holdbarheten til hypotese tre (H3). Her ser man at den direkte effekten mellom arbeidstilknytning og jobbautonomi avtar noe i styrke ved inkludering av de sosiale bakgrunnsvariablene alder, kjønn og utdanning. Her kan man tenke seg at en midlertidig ansatt mann i førtiåra med høy utdanning opplever høyere grad av jobbautonomi enn en midlertidig ansatt ung kvinne med lav utdanning. Men den rene effekten av arbeidstilknytning på opplevd jobbautonomi er fortsatt signifikant på promillenivå, og effekten holder seg sterkt signifikant fra Modell 1 til 6. Det at midlertidig ansatte opplever lavere grad av jobbautonomi enn fast ansatte skyldes altså i liten grad verken sosiale bakgrunnsvariabler eller yrkesvariabler. Effekten ser dermed ut til å skyldes arbeidstilknytning. Hypotesen H3 blir derfor forkastet. Resultatet er også i samsvar med tidligere forskning (Aronsson et al.2000, Olsen 2004 ).

Selv om jeg her er substansielt interessert i den rene effekten arbeidstilnytning har på jobbautonomi, vil jeg også kommentere de andre uavhengige variablene som har en signifikant effekt på jobbautonomi.

Det første forholdet jeg vil kommentere er at den direkte negative effekten kjønn har på jobbautonomi, går fra å være signifikant på promillenivå i modell 2, 3 og 4, til å kun være signifikant på 10 % nivå i modell fem. I modell fem inkluderer jeg variabelen ukentlig arbeidstid og den negative effekten av kvinne på jobbautonomi må da ligge innbakt i denne variabelen. Kvinner er for eksempel overrepresentert blant deltidsansatte (Nergaard 2002), og det er derfor naturlig at den rene effekten av kjønn på jobbautonomi henger sammen med dette.

Hvis man så tar utgangspunkt i modell tre ser man at sektoren kommunal virksomhet og fylkeskommunal virksomhet ikke har en signifikant effekt på jobbautonomi. Ansatte i disse sektorene skiller seg altså ikke signifikant ut i forhold til referansekategoriene privat virksomhet. Det å være ansatt i statlig virksomhet skiller seg derimot signifikant negativt ut i forhold til privat sektor (organisasjon eller aksjeselskap) når det gjelder jobbautonomi. I Modell fire ser man derimot et annet bilde. Her inkluderes variabelen "ikke medlem i fagforbund eller arbeidstagerorganisasjon". Nå blir effekten av å være ansatt i en kommunal og fylkeskommunal virksomhet positivt signifikant i forhold til privat virksomhet, mens det å være ansatt i en statlig virksomhet ikke lenger er signifikant. Siden det å ikke være medlem i fagforbund har en positiv signifikant effekt på jobbautonomi, kan man her tenke seg at de som er ansatt i en kommunal eller fylkeskommunal virksomhet og som ikke er medlem av fagforening eller arbeidstagerorganisasjon, opplever høyere grad av jobbautonomi enn de som er medlem. Den negative effekten av å være ansatt i en statlig virksomhet blir også svakere når man tar hensyn til de som ikke er medlem av fagforbund eller arbeidstagerorganisasjon.



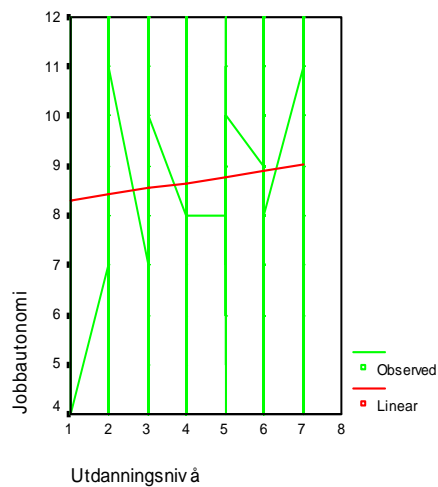
**Tabell 5.1 Multivariat lineær regresjon av den avhengige variabelen jobbautonomi (4-12).**

Variabler	Modell 1				Modell 2				Modell 3				Modell 4				Modell 5				Modell 6			
	B	S.e	t	Sig.	B	S.e	t	Sig.	B	S.e	t	Sig.	B	S.e	t	Sig.	B	S.e	t	Sig.	B	S.e	t	Sig.
Midlertidig ansatt	-1,05	0,154	-6,79	,000	-0,73	0,156	-4,67	0,000	-0,72	0,158	-4,52	0,000	-0,91	0,159	-5,69	0,000	-0,83	0,158	-5,22	0,000	-0,82	0,246	-3,35	,000
Utdanningsnivå					0,138	0,031	4,472	0,000	0,16	0,032	4,935	0,000	0,166	0,032	5,152	0,000	0,151	0,032	4,712	0,000	0,151	0,032	4,711	,000
Kvinne					-0,34	0,089	-3,85	0,000	-0,34	0,094	-3,64	0,000	-0,33	0,093	-3,57	0,000	-0,17	0,097	-1,77	0,077	-0,17	0,101	-1,69	,091
Alder					0,123	0,029	4,279	0,000	0,132	0,029	4,569	0,000	0,157	0,029	5,458	0,000	0,136	0,029	4,729	0,000	0,136	0,029	4,715	,000
Alderkvadrert					-,001	0,000	-3,49	0,000	-,001	0,000	-3,77	0,000	-,002	0,000	-4,55	0,000	-,001	0,000	-3,85	0,000	-,001	0,000	-3,84	,000
Et personlig eid firma									0,437	0,239	1,833	0,067	0,28	0,237	1,177	0,239	0,211	0,236	0,894	0,372	0,211	0,236	0,893	,372
En kommunal virksomhet									0,104	0,121	0,861	0,389	0,36	0,125	2,884	0,004	0,408	0,125	3,268	0,001	0,408	0,125	3,267	,001
En fylkeskommunal virksomhet									0,273	0,26	1,05	0,294	0,533	0,259	2,057	0,04	0,66	0,256	2,575	0,01	0,66	0,256	2,573	0,01
En statlig virksomhet									-0,42	0,14	-3,03	0,003	-0,16	0,143	-1,15	0,249	-0,01	0,143	-0,1	0,921	-0,01	0,144	-0,1	0,92
Ikke medlem i fagf./arbeidst.org.													0,703	0,1	7,016	0,000	0,583	0,103	5,689	0,000	0,583	0,103	5,686	,000
Ikke skriftlig ansettelseskontrakt													0,155	0,161	0,965	0,334	0,065	0,162	0,403	0,687	0,065	0,162	0,401	,688
Bedriftsstørrelse																	-0,11	0,026	-3,81	0,000	-0,1	0,026	-3,81	,000
Ukentlig arbeidstid																	-0,01	0,015	-0,7	0,483	-0,01	0,015	-0,7	,484
Ukentlig arbeidstidkvadrert																	0,001	0,000	2,751	0,006	0,001	0,000	2,747	,006
Kvinne + midlertidig																					-0,01	0,305	-0,02	,988
<b>Konstant</b>	8,685	0,048	182,4	0,000	5,321	0,578	9,21	0,000	5,063	0,581	8,707	0,000	4,108	0,59	6,962	0,000	4,427	0,619	7,148	0,000	4,426	0,624	7,09	,000
<b>R.square</b>	0,021				0,057				0,065				0,086				0,112				0,112			

Det første man ser når man tar utgangspunkt i modell fem er at utdanning har en positiv signifikant effekt på opplevd jobbautonomi. Jo høyere utdanning, desto høyere opplevd jobbautonomi. Dette positive lineære forholdet vises grafisk i figur 5.1.

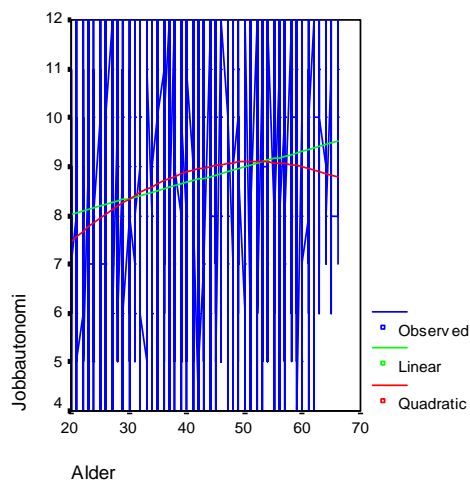
Høyere utdanning fører gjerne til jobber hvor man kan være mer selvstendig og hvor man har mer makt generelt. Det at opplevd jobbautonomi øker med økt utdanning er derfor naturlig. Dette står i samsvar med tidligere forskning (Aronsson et al 2000, Olsen 2004).

**Figur 5.1 Forholdet mellom utdanning og jobbautonomi**



Den neste signifikante variabelen er alder. Som man ser øker opplevd jobbautonomi med økt alder, men altså bare til et visst punkt. Som illustrert i figur 5.2 er det en kurvlineær sammenheng mellom alder og opplevd jobbautonomi.

**Figur 5.2 Sammenheng mellom alder og jobbautonomi.**



Sammenhengen mellom alder og opplevd autonomi blir negativ når arbeidstaker passerer ca. 50 år. Frem til det er altså sammenhengen positiv. Her kan man tenke seg at en arbeidstaker som har jobbet i en et visst antall år, i kraft av sin alder og erfaring, opplever mer makt og medbestemmelse på arbeidsplassen. Det tar gjerne lang tid å få mer prestisjefulle stillinger som innebærer høyere grad av jobbautonomi. Når det gjelder den negative sammenhengen kan man tenke seg at arbeidstakere vil trekke seg litt mer tilbake fra arbeidslivet og overlate ansvaret til yngre medarbeidere når man begynner å nærme seg avgang fra arbeidslivet, og at man derfor ikke har like høy grad av opplevd jobbautonomi. Olsen (2004) fant også en signifikant positiv effekt mellom alder og jobbautonomi, men kommenterte ikke muligheten for en kurvlineær sammenheng. Aronsson et al. (2000) viser ved logistisk analyse at aldersgruppen 16-25 har omtrent halvert sannsynlighet for å oppgi ”å være med å bestemme hvordan arbeidet blir lagt opp” sammenlignet med aldersgruppen 26-35. Disse resultatene er altså i samsvar med mine. Aldersgruppene 36-55 skilte seg ikke signifikant fra referansegruppen. I motsetning til meg fant Aronsson et al. heller ingen signifikante negative forskjeller mellom aldersgruppen 56-65 og referansegruppen med henhold til opplevd jobbautonomi. Mangelen på samsvar mellom meg og Aronsson et al. Kan ha sammenheng med forskjeller mellom Norge og Sverige generelt og/eller metodiske forhold. Aronsson et al. benyttet seg av logistisk regresjon og kategorisk oppdeling av aldersvariabelen, mens jeg altså her benytter lineær regresjon og alder som kontinuerlig variabel.

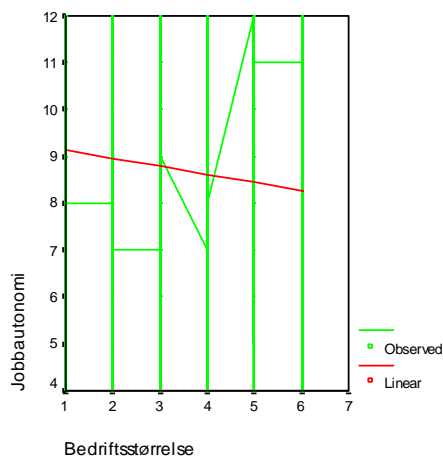
Når det gjelder sektor viser det seg at de som er ansatt i kommunal og fylkeskommunal virksomhet opplever signifikant høyere jobbautonomi enn de som er ansatt i referansekategoriorganisasjon eller aksjeselskap. Dette kan ha en sammenheng med at det jobber mye lærere og helsepersonell i disse sektorene. Begge disse gruppene kan tenkes å oppleve høy grad av selvbestemmelse. Lærere er blant annet fri til å legge opp arbeidsdagen med tanke på undervisningsopplegg, og hvor og når de velger å rette besvarelser.

Et resultat som ved første øyekast kan virke overraskende er at de som ikke er medlem i fagforbund eller arbeidstagerorganisasjon, opplever signifikant høyere jobbautonomi enn de som er medlem. Man skulle tro at medlemskap her førte til høyere grad av bestemmelse fordi dette inngår som en viktig del av det norske arbeidslivet (den norske modellen), og at arbeidstakere gjennom slike kanaler kan påvirke sin egen arbeidssituasjon. Men direkte demokrati er som vist godt inkorporert i den norske modellen, og dette kan medføre direkte makt over egen arbeidssituasjon, uten å måtte gå via fagforbund eller tillitsvalgte. Engelstad

et al. (2003) viser i sine studier at bare 15 % av norske arbeidstaker henvender seg til sin organisasjon eller fagforening når de vil endre sine arbeidsforhold. Det er i mye større grad interne kanaler som henvendelse til sjef og kollegaer som blir oppgitt som fremgangsmåte. Engelstad et al. mener dette kan bety at norske arbeidstakere opplever at fagforeninger og arbeidstakerforeninger i liten grad kan hjelpe dem, og at de er relativt maktesløse (Engelstad et al. 2003:133). Man kan også tenke seg at arbeidstakere som har høy kompetanse og mye makt i kraft av sin stilling eller posisjon, ikke trenger å være medlem av fagforening eller arbeidstaker organisasjon for å oppleve høy grad av jobbautonomi.

Det er en signifikant negativ effekt av økt bedriftsstørrelse på jobbautonomi. Som illustrert i figur 5.3, Jo større bedrift, desto mindre grad av opplevd jobbautonomi.

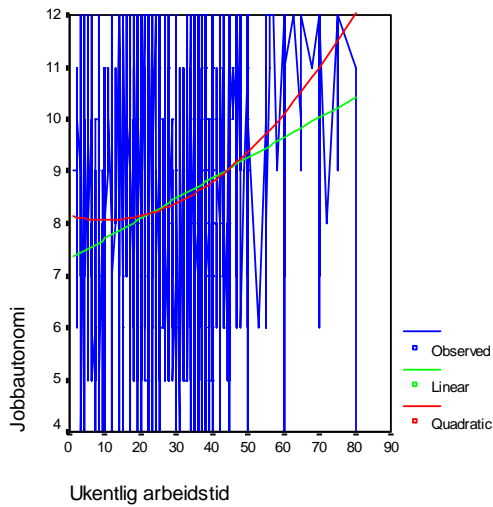
**Figur 5.3 Forholdet mellom bedriftsstørrelse og opplevd jobbautonomi.**



En mulig grunn til en slik effekt er at arbeidstaker blir mer synelig og ”viktig” i en bedrift med få ansatte, og som en følge av dette får større makt over egne arbeidsvilkår. En arbeidstaker i en stor bedrift kan tenkes å være mer styrt av interne regler, og kanskje mer fremmedgjort i forhold til beslutningsprosesser. Dette resultatet stemmer overens med resultater fra Engelstad et al. (2003).

Arbeidstid kvadrert har en signifikant positiv effekt på jobbautonomi. Denne sammenhengen illustreres i figur 5.4.

**Figur 5.4 Forholdet mellom ukentlig arbeidstid og jobbautonomi**



Som man ser er det en kurvlineær sammenheng, hvor det først er en svak negativ effekt frem til ca. 20 timer, og så en eskalerende positiv effekt frem til maksverdien 80 timer.

De som jobber mellom 50 og 80 timer i uken har meget høy grad av opplevd jobbautonomi. Nå er det selvfølgelig ikke helt normalt å jobbe så mange timer i uken (20 % av utvalget jobber > 40timer), men man kan tenke seg at ledere og andre arbeidstakere i "høystatusyrker" (IT-konsulenter, aksjemeglere, leger etc.) har tendens til å jobbe mye mer enn det som er normalt. Disse gruppene er også kjent for å være svært dedikerte og involverte i arbeidet og det er derfor naturlig å tenke seg at de opplever høyere grad av jobbautonomi enn andre grupper. Resultatet stemmer overens med det Engelstad et al. (2003) kommer frem til. De trekker i tillegg frem at det kan være en dobbelthet her. Som meg konstaterer de altså at medbestemmelse øker jo mer arbeidstaker jobber, men på den andre siden er det tidligere konkludert med at jo mer folk jobber, jo mer styrt blir de. Engelstad et al. hevder således at jo mer involverte arbeidstakere er, desto mer vil de oppleve både fordeler og ulemper ved arbeidet (Engelstad et al. 2003:104).

Jeg valgte å inkludere en modell seks for å se om midlertidig ansatte kvinner skiller seg ut når det gjelder jobbautonomi i forhold til midlertidig ansatte menn. Men her finnes det ingen signifikant effekt. Midlertidig ansatte kvinner opplever altså ikke signifikant mindre jobbautonomi enn midlertidig ansatte menn.

Med utgangspunkt i tabell 5.2 vil jeg nå undersøke den direkte effekten arbeidstilknytning har på opplevd jobbsikkerhet kontrollert for sosiale bakgrunnsvariabler og yrkesvariabler.

### 5.3 ANALYSE AV JOBBSIKKERHET

Med utgangspunkt i modell en´ ser man den samme effekten som i den deskriptive statistikken, nemlig at midlertidig ansatte har lavere grad av jobbsikkerhet enn fast ansatte. Denne sammenhengen er også sterkt signifikant på promillenivå med en t-verdi på – 12,01.

Neste steg er å teste holdbarheten til hypotese fire (H4). Her ser man at effekten mellom arbeidstilknytning og jobbsikkerhet holder seg like sterk og signifikant fra modell en til Modell fem. Det at midlertidig ansatte opplever lavere grad av jobbsikkerhet enn fast ansatte, skyldes altså verken sosiale bakgrunnsvariabler eller yrkesvariabler, men er en ren effekt av arbeidstilknytning. Hypotesen H4 blir derfor forkastet.

Når det gjelder kommentarer til andre signifikante variabler vil jeg som i de øvrige analysene, også her hovedsakelig ta utgangspunkt i modell fem.

Utdanningsnivå har en positiv signifikant effekt på jobbsikkerhet, noe som indikerer at jo høyere utdanning man har, desto høyere grad av jobbsikkerhet opplever man. Dette er ikke spesielt overraskende da høyere utdanning fører til høyere kompetanse, noe som igjen fører til at man er mindre sårbar i forhold til markedssvingninger og konkurranse.

Dessuten kan man tenk seg at muligheten til å få fast ansettelse er større når man har høy utdanning.

Når det gjelder sektor ser man også statistisk signifikante sammenhenger i forhold til jobbsikkerhet. Her er organisasjon/aksjeselskap referansekategori og representerer dermed privat sektor. Kategoriene kommunal virksomhet, fylkeskommunal virksomhet og statlig virksomhet representerer offentlig sektor. Er man ansatt i kommunal sektor vil man oppleve høyere grad av jobbsikkerhet enn om man er ansatt i en organisasjon/aksjeselskap. Denne sammenhengen er statistisk signifikant på promillenivå. Sammenhengen mellom fylkeskommunal virksomhet og jobbsikkerhet er også positiv i forhold til privat sektor. Sammenhengen er her statistisk signifikant på 5 % nivå (t-verdi på 2,12). Man finner også en positiv sammenheng mellom det å være ansatt i statlig virksomhet og jobbsikkerhet. Den

statistisk signifikante sammenhengen er her på promillenivå. Konklusjonen er at offentlige ansatte opplever høyere grad av jobbsikkerhet enn ansatte i privat sektor. Dette er ikke spesielt overraskende da privat sektor ofte går for å være en mer usikker arbeidsplass med et svakere stillingsvern hvor arbeidstaker er mer utsatt for risikoen ved fri konkurranse

I analysene av opplevd jobbautonomi fant jeg at de som ikke var medlem av fagforbund eller arbeidstakerorganisasjon opplevde signifikant høyere grad av jobbautonomi enn de som var medlem. Det samme ser man her i forbindelse med opplevd jobbsikkerhet. Sammenhengen er statistisk signifikant på 5 % nivå (t-verdi på 2,54). Jeg har ikke noe forskning som kan støtte dette resultatet, men jeg velger å trekk en parallell til analysene av jobbautonomi. I Norge er stillingsvernet med grunnlag i arbeidsmiljøloven sterkt, uavhengige om man er medlem av en organisasjon eller ikke. Dessuten kan man på samme måte som med jobbautonomi tenke seg at mange av de som ikke er medlem av fagforbund eller arbeidstakerorganisasjon opplever at de ikke trenger et slikt medlemskap for å føle seg trygge i stillingen, fordi de innehar andre ressurser som høy utdanning, høy kompetanse og lang arbeidserfaring.

Et forhold som er litt overraskende er at det ikke er noen statistisk signifikant sammenheng mellom det å ikke ha skriftlig ansettelseskontrakt og grad av opplevd jobbsikkerhet. Jeg valgte derfor å dobbeltsjekke mangelen på signifikant sammenheng ved å foreta en bivariat regresjon som kun viste den direkte effekten av å ikke ha skriftlig ansettelseskontrakt på jobbsikkerhet. Her fikk jeg en t-verdi på -1,91, og den faller derfor akkurat utenom grensen på +/-1,96 for å være statistisk signifikant på 5 % nivå. Likevel ser man en tendens mot at det å ikke ha skriftlig ansettelseskontrakt kan være negativt for jobbsikkerheten.

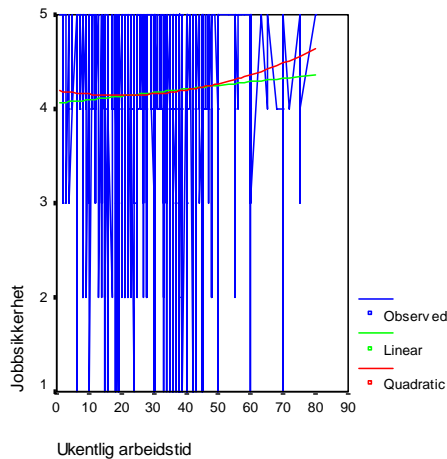
**Tabell 5.2 Multivariat lineær regresjonsanalyse av avhengig variabel jobbsikkerhet (1-5).**

Variabler	Modell 1				Modell 2				Modell 3				Modell 4				Modell 5				Modell 6			
	B	S.e	t	Sig.	B	S.e	t	Sig.	B	S.e	t	Sig.	B	S.e	t	Sig.	B	S.e	t	Sig.	B	S.e	t	Sig.
Midlertidig ansatt	-0,83	0,069	-12,1	0,000	-0,84	0,07	-11,9	0,000	-0,88	0,071	-12,4	0,000	-0,92	0,072	-12,7	0,000	-0,92	0,073	-12,6	0,000	-0,606	0,113	-5,34	0,000
Utdanningsnivå					0,067	0,014	4,822	0,000	0,049	0,015	3,35	0,001	0,05	0,015	3,405	0,001	0,049	0,015	3,296	0,001	0,049	0,015	3,345	0,001
Kvinne					-0,02	0,04	-0,06	0,956	-0,06	0,043	-1,39	0,17	-0,06	0,043	-1,37	0,171	-0,05	0,045	-1,02	0,309	0,003	0,047	0,057	0,955
Alder					-0,15	0,013	-1,16	0,245	-0,02	0,013	-1,32	0,186	-0,01	0,013	-0,94	0,348	-0,01	0,013	-0,8	0,423	-0,007	0,013	-0,52	0,6
Alderkvadrert					0,000	0,000	1,073	0,283	0,000	0,000	1,139	0,255	0,000	0,000	0,808	0,419	0,000	0,000	0,677	0,498	6,79E - 5	0,000	0,429	0,668
Et personlig eid firma									0,091	0,108	0,844	0,399	0,063	0,109	0,581	0,561	0,045	0,109	0,415	0,679	0,042	0,109	0,384	0,701
En kommunal virksomhet									0,187	0,055	3,41	0,001	0,238	0,057	4,177	0,000	0,234	0,058	4,051	0,000	0,232	0,058	4,022	0,000
En fylkeskommunal virksomhet									0,184	0,118	1,565	0,118	0,235	0,119	1,987	0,047	0,251	0,119	2,115	0,035	0,239	0,118	2,016	0,044
En statlig virksomhet									0,209	0,063	3,327	0,001	0,259	0,065	4,000	0,000	0,27	0,066	4,086	0,000	0,249	0,066	3,77	0,000
Ikke medlem i fagf./arbeidst.org.													0,146	0,046	3,2	0,001	0,12	0,047	2,535	0,011	0,125	0,047	2,638	0,008
Ikke skriftlig ansettelseskontrakt													-0,003	0,074	-0,04	0,971	-0,03	0,075	-0,4	0,691	-0,049	0,075	-0,65	0,516
Bedriftsstørrelse																	-0,01	0,012	-0,8	0,422	-0,009	0,012	-0,7	0,483
Ukentlig arbeidstid																	-0,02	0,007	-2,19	0,029	-0,014	0,007	-2,04	0,042
Ukentlig arbeidstidkvadrert																	0,000	0,000	2,538	0,011	0,000	0,000	2,392	0,017
Kvinne + midlertidig																					-0,506	0,14	-3,61	0,000
<b>Konstant</b>	4,282	0,021	201,4	0,000	4,306	0,262	16,45	0,000	4,404	0,263	16,72	0,000	4,215	0,27	15,62	0,000	4,424	0,286	15,45	0,000	4,298	0,288	14,94	0,000
<b>R.square</b>	0,062				0,073				0,08				0,084				0,088				0,093			



Ukentlig arbeidstid og arbeidstid kvadrert er begge signifikante på 5 % nivå, denne kurvlineære sammenhengen illustreres i figur 5.5.

**Figur 5.5 Opplevd jobbsikkerhet i forhold til ukentlig arbeidstid.**



Frem til 20 timer i uka er sammenhengen negativ, noe som kan ha sammenheng med at de som jobber deltid er mer utsatt for usikre arbeidsforhold ved at de er mindre tilknyttet arbeidsplassen. Dette blir en ren antagelse da jeg ikke har tidligere forskning til å støtte meg på. De som jobber 40 timer i uken og mer, oppgir derimot en økning i jobbsikkerhet. Dette sammenfaller godt med den effekten ukentlig arbeidstid hadde på jobba autonomi.

Igjen kan man tenke seg at arbeidstakere som jobber mer enn 40 timer i uken er mer involverte og dedikerte i arbeidet og innehar stillinger med høyere status, og som en følge av dette også opplever høyere grad av jobbsikkerhet. Igjen inkluderte jeg en modell seks for å se om midlertidig ansatte kvinner opplever mindre jobbsikkerhet enn midlertidig ansatte menn. I motsetning til jobba autonomi er denne effekten her signifikant. Midlertidig ansatte kvinner opplever lavere grad av jobbsikkerhet enn midlertidig ansatte menn. Dette får også en viss innvirkning på effekten arbeidstilknytning har på jobbsikkerhet ved at denne blir litt svakere. Før jeg kommenterer denne effekten vil jeg nå gjøre den logistiske analysen av ”jobbsikkerhet 2”. Hvis det viser seg at det samme er gjeldende der, vil jeg gjøre en samlet kommentar om dette.

## 5.4 ANALYSE AV JOBBSIKKERHET 2

De foregående analysene av de avhengige variablene jobbautoomi og jobbsikkerhet ble gjort gjennom multivariat lineær regresjon. Variabelen ”står i fare for å miste arbeid grunnet omstilling, nedlegging eller andre årsaker” inngår under dimensjonen ”jobbsikkerhet”. Da variabelen er dikotom er det best egnet med multivariat logistisk analyse (se avsnitt 3.2).

Med utgangspunkt i modell en` ser man igjen den samme signifikante effekten som i den deskriptive statistikken, at midlertidig ansatte har større sannsynlighet for å oppgi ”står i fare for å miste jobb”. Denne effekten holder seg sterkt signifikant fra modell en til fem, noe som indikerer at den direkte effekten mellom arbeidstilknytning og ”står i fare for å miste jobb” ikke nevneverdig blir påvirket av sosiale bakgrunnsvariabler eller yrkesvariabler. Det er derfor ytterligere grunn for å forkaste H4. Hvis man så tar utgangspunkt i modell fem og  $\text{Exp}(b)$  verdien til ”midlertidig ansatt”, ser man at for hver fast ansatt som oppgir ”står i fare for å miste jobb”, finner man fem midlertidig ansatte som oppgir det samme. Midlertidig ansatte har altså fem ganger så stor sannsynlighet for å tilhøre denne gruppen sett i forhold til fast ansatte.

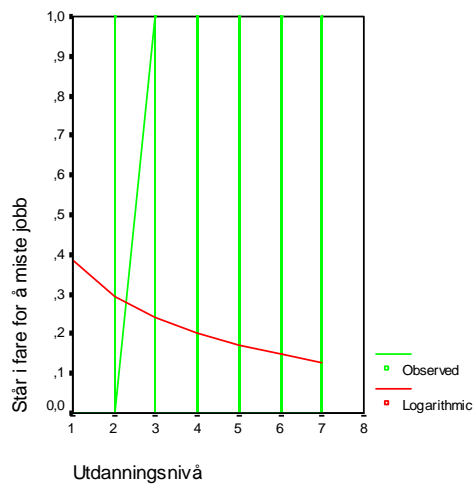
Som man ser har utdanningsnivå også her en positiv signifikant effekt. Jo høyere utdanning, jo mindre er sannsynligheten for å oppgi ”står i fare for å miste jobb”.

Denne effekten illustreres grafisk i figur 5.6.

**Tabell 5.3 Multivariat logistisk regresjon av den avhengige variabelen jobbsikkerhet2, "står i fare for å miste jobb" (0-1).**

Variabler	Modell 1					Modell 2					Modell 3					Modell 4					Modell 5					Modell 6				
	B	S.e	Wald	Sig	Ex(B)	B	S.e	Wald	Sig	Ex(B)	B	S.e	Wald	Sig	Ex(B)	B	S.e	Wald	Sig	Ex(B)	B	S.e	Wald	Sig	Ex(B)	B	S.e	Wald	Sig	Ex(B)
Midlertidig ansatt	1,367	0,15	82,2	.000	3,923	1,429	0,16	79,2	.000	4,175	1,51	0,17	82,7	.000	4,525	1,636	0,17	89,5	.000	5,134	1,641	0,18	88,1	.000	5,162	1,074	0,28	15,2	.000	2,927
Kvinne						-0,07	0,11	0,34	0,56	0,937	0,023	0,12	0,04	0,84	1,024	0,024	0,12	0,04	0,84	1,024	0,044	0,13	0,12	0,73	1,045	-0,09	0,14	0,44	0,51	0,914
Utdanningsnivå						-0,2	0,04	25,00	.000	0,821	-0,19	0,04	19,7	.000	0,831	-0,19	0,04	20,2	.000	0,829	-0,19	0,04	21,2	.000	0,823	-0,2	0,04	21,5	.000	0,822
Alder						0,099	0,04	7,32	0,01	1,104	0,097	0,04	7,05	0,01	1,102	0,084	0,04	5,09	0,02	1,087	0,079	0,04	4,42	0,04	1,083	0,07	0,04	3,39	0,07	1,072
Alderkvadrert						-0,001	.000	7,61	0,01	0,999	-0,001	.000	7,07	0,01	0,999	-0,001	.000	5,35	0,02	0,999	-0,001	.000	4,62	0,03	0,999	.000	.000	3,66	0,06	0,999
Et personlig eid firma											-0,55	0,33	2,75	0,1	0,579	-0,46	0,33	1,92	0,17	0,629	-0,36	0,34	1,14	0,29	0,698	-0,35	0,34	1,06	0,3	0,708
En kommunal virksomhet											-0,35	0,16	5,08	0,02	0,702	-0,51	0,16	9,77	.000	0,602	-0,46	0,17	7,88	0,01	0,63	-0,46	0,17	7,74	0,01	0,63
En fylkeskommunal virks.											-1,1	0,45	5,93	0,02	0,333	-1,25	0,46	7,56	0,01	0,286	-1,28	0,46	7,91	0,01	0,278	-1,26	0,46	7,52	0,01	0,283
En statlig virksomhet											-0,02	0,17	0,02	0,89	0,977	-0,18	0,18	0,98	0,32	0,838	-0,25	0,18	1,93	0,17	0,776	-0,2	0,18	1,17	0,28	0,82
Ikke skriftlig ansettelseskontr.																-0,004	.199	.000	0,98	0,996	0,096	0,2	0,22	0,64	1,101	0,143	0,2	0,5	0,48	1,154
Ikke medlem i fagf./arbt.org.																-0,462	.127	13,17	.000	0,630	-0,38	0,13	8,12	.000	0,687	-0,39	0,13	8,55	.000	0,68
Bedriftsstørrelse																					0,081	0,03	5,72	0,02	1,084	0,077	0,03	5,19	0,02	1,081
Ukentlig arbeidstid																					0,017	0,02	0,66	0,42	1,017	0,014	0,02	0,44	0,51	1,014
Ukentlig arbeidstidkvadrert																					.000	.000	0,66	0,42	1,000	.000	.000	0,46	0,5	1,000
Kvinne + midlertidig																										0,898	0,33	7,4	0,01	2,456
<b>Konstant</b>	-1,59	0,06	704,	0	0,203	-2,57	0,73	12,5	0	0,076	-2,58	0,74	12,2	0	0,076	-2,05	0,76	7,24	0,01	0,129	-2,55	0,82	9,77	0	0,078	-2,21	0,82	7,25	0,01	0,109
<b>R.square</b>	0,034					0,048					0,054					0,06					0,062					0,066				
<b>-2 Log likelihood</b>	2082,435					2052,024					2038,096					2024,447					2017,742					2010,173				

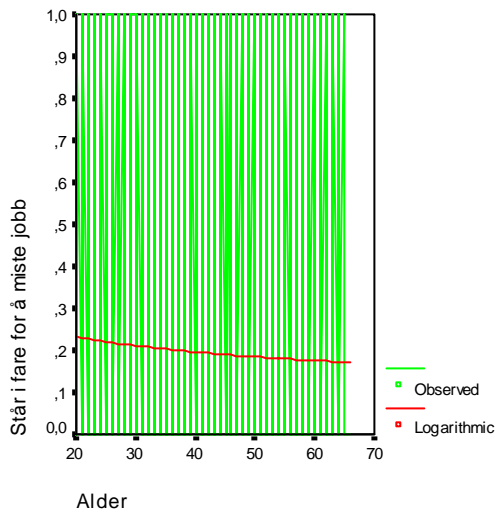
**Figur 5.6 Sammenheng mellom "fare for å miste jobb" og utdanningsnivå.**



Disse resultatene står i samsvar med analysene av tabell 5.1 og 5.2. Har man høy utdanning vil altså sannsynligheten for å miste jobben grunnet nedlegging, innskrenking, eller andre faktorer være liten. Dette kan tyde på at personer med høy kompetanse står tryggere i arbeidslivet.

Når det gjelder alder er det her faktisk en negativ signifikant sammenheng, men som man ser av den grafiske illustrasjonen kan man bli litt lurt av tallene. Alderkvadrert viser nemlig at dette bare gjelder til et visst punkt, deretter har alder en positiv signifikant effekt. Jo høyere alder, desto mindre er sjansen for å oppgi "står i fare for å miste jobb".

**Figur 5.7 Forholdet mellom ”står i fare for å miste jobb” og alder.**



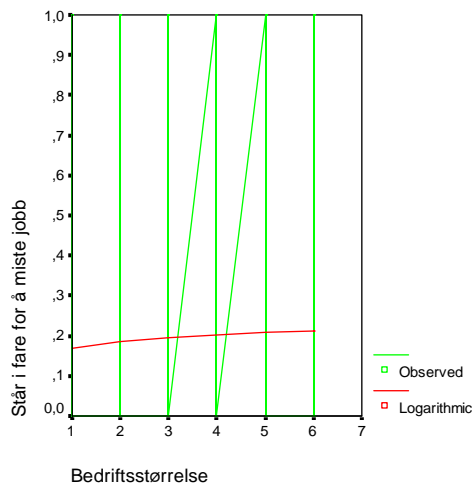
De neste signifikante variablene finner vi under sektor. Referansekategorien her er privat sektor (organisasjon/aksjeselskap). Som man ser slår både kommunal og fylkeskommunal sektor signifikant positivt ut på sannsynligheten for å svare ”står i fare for å miste jobb”.

For hver person som jobber i privat sektor som svarer ”står i fare for å miste jobb”, er det ca. ”en halv person” i kommunal sektor som svarer dette. En annen måte å si det på er at risikoen for å oppleve å stå i fare for å miste jobb er halvert hvis man jobber i kommunal sektor i forhold til privat sektor. Når det gjelder fylkeskommunal sektor er denne effekten enda sterkere. For hver tredje person som jobber i privat sektor som oppgir ”å stå i fare for å miste jobb”, er det en person i fylkeskommunal virksomhet som oppgir det samme. Man kan også si at personer som jobber i privat sektor har tre ganger så stor sannsynlighet for å stå i fare for å miste jobb som personer som jobber i fylkeskommunal sektor. Her finner vi altså igjen den samme effekten som kom frem i den lineære regresjonsanalysen av variabelen ”jobbsikkerhet”. Ansatte i privat sektor er mer utsatt for usikkerhetsmomenter rundt arbeidsplassen. Igjen kan man altså påpeke muligheten for at markedskreftene virker inn på den individuelle risikoen ved å være ansatt i det private. Og forestillingen om at en offentlig jobb er mer sikker opprettholder sin status. Denne effekten vises kanskje enda mer eksplisitt i denne analysen enn i den forrige, fordi den avhengige variabelen ”står i fare for å miste jobb” på en så konkret måte får frem at forutsigbarheten i offentlig sektor er større.

Igjen har vi den litt overraskende effekten om at de som ikke er medlem av fagforening eller arbeidstakerforening kommer signifikant ”positivt” ut i forhold til de som er medlem. Den norske modellen innebærer et sterkt stillingsvern uavhengig om man er medlem av fagforening eller arbeidstakerorganisasjon. Dessuten kan man igjen tenke seg at de som ikke er medlem av en slik organisasjon eller forening opplever at man i kraft av sin stilling uansett opplever å sitte trygt i jobben.

Når det gjelder bedriftsstørrelse viser det seg at det er en negativ signifikant effekt ved økt størrelse. Denne sammenhengen illustreres grafisk i figur 5.8.

**Figur 5.8 Forholdet mellom ”står i fare for å miste jobb” bedriftsstørrelse.**



Desto større bedrift respondentene jobber i, desto større er sjansen for å oppgi ”står i fare for å miste arbeid”. Effekten er signifikant på 5 % nivå, men som man får frem i grafen er likevel ikke effekten sterk. Som nevnt i avsnitt 2.4 er meningen om bedriftsstørrelse sin effekt på jobbsikkerhet og arbeidsmiljøfaktorer generelt delte (Sørensen et al.1998:192).

Jeg vil derfor ikke gjøre noen konklusjon basert på min analyse her.

Den siste variabelen jeg skal kommentere er interaksjonsvariabelen som kan belyse eventuelle forskjeller mellom midlertidig ansatte kvinner og menn når det gjelder faren for å miste jobb. Her viser det seg det at midlertidig ansatte kvinner har signifikant større sannsynlighet for å oppleve dette enn midlertidige ansatte menn. For å si det på en annen måte, midlertidig ansatte kvinner har 2 ½ gang så stor sannsynlighet for å tilhøre kategorien ”står i fare for å

miste jobb” i forhold til midlertidig ansatte menn. Det at den generelle negative effekten av det å være midlertidig ansatt går noe ned i modell seks, har sammenheng med denne kjønnseffekten. Midlertidig ansatte kvinner er altså med å dra opp den generelle negative effekten av det å være midlertidig ansatt i forhold til jobbsikkerhet. I motsetning til jobbautonomi kommer altså midlertidige kvinner dårligere ut enn midlertidig ansatte menn når det gjelder jobbsikkerhet. Her kan man tenke seg at menn jobber i midlertidige stillinger som har større karrierepotensiale og høyere overgangsrate til faste stillinger enn de midlertidige stillingene kvinner tar. Kvinner setter kanskje fleksibiliteten som en midlertidig deltidsstilling gir høyere i forhold til familieliv og barn, enn det at stillingen skal være en døråpner for en fast stilling.

## **5.5 OPPSUMMERING**

I dette kapittelet begynte jeg med multivariat regresjonsanalyse av den avhengige variabelen jobbautonomi. Her blir altså effekten mellom arbeidstilknytning og jobbautonomi kontrollert for sosiale bakgrunnsvariabler og yrkesvariabler. Hovedfunnet er her at effekten holder seg sterkt signifikant kontrollert for alle bakgrunnsvariablene. Hypotesen om at ” midlertidig ansatte har lavere grad av opplevd jobbautonomi enn fast ansatte, men dette vil skyldes sosiale bakgrunns- og yrkesforhold.” (H3), blir forkastet. Samtidig som forholdet mellom midlertidig ansatte og jobbautonomi er styrket, og ikke kan forklares ved inkluderte variabler, er det likevel slik at grad av opplevd jobbautonomi påvirkes av andre forhold. Analysene har vist at høy utdanning og lang ukentlig arbeidstid har en positiv effekt på jobbautonomi. Alder har en kurvlineær effekt hvor økt alder har en positiv effekt på jobbautonomi frem til ca.55 år, for deretter å ha en negativ effekt frem til 66 år. Desto større bedrift arbeidstaker jobber i desto lavere grad av opplevd jobbautonomi blir oppgitt. Arbeidstakere som jobber i kommunal eller fylkeskommunal virksomhet oppgir høyere grad av jobbautonomi enn de som jobber i en organisasjon eller aksjeselskap, og de som er medlem av arbeidstakerorganisasjon eller fagforening oppgir høyere grad av jobbautonomi enn de som ikke er medlem. Det er ingen signifikante forskjeller mellom midlertidig ansatte kvinner og midlertidig ansatte menn i forhold til opplevd jobbautonomi.

Hvis man slår sammen analysene fra tabell 5.2 og tabell 5.3, som begge omhandler opplevd jobbsikkerhet, ser man at effekten arbeidstilknytning har på jobbsikkerhet holder seg sterkt signifikant kontrollert for de samme bakgrunnsvariablene som ble brukt i analysen av jobbautonomi. Hypotesen om at ”midlertidig ansatte har lavere grad av opplevd jobbsikkerhet enn fast ansatte, men dette vil skyldes sosiale bakgrunns- og yrkesforhold.” (H4) blir derfor forkastet. Hvis man tar utgangspunkt i modell fem i tabell 5.3, ser man at midlertidige ansatt har over fem ganger så stor sannsynlighet for å oppgi ”står i fare for å miste jobb grunnet nedlegging, innskrenking eller andre årsaker”, enn de som er fast ansatt. Dette er sterke effekter. Hvis man tar utgangspunkt i modell seks i samme analyse, viser det seg at midlertidig ansatte kvinner har en signifikant større sannsynlighet for å tilhøre de som oppgir ”å stå i fare for å miste jobb” enn midlertidig ansatte menn. En slik effekt ser man også i den lineære regresjonsanalysen i tabell 5.3. Når det gjelder andre signifikant uavhengige variabler ser man stort sett de samme tendensene som i analysen av opplevd jobbautonomi. Høy utdanning, høy alder (bortsett fra tabell 5.3), lang ukentlig arbeidstid (>40 timer), ikke medlemskap i arbeidstakerorganisasjon eller fagforening og jobb i offentlig sektor korrelerer positivt med jobbsikkerhet. Økt bedriftsstørrelse har derimot negativ signifikant effekt i alle tre analysene.



## **Kapittel 6**

### **OPPSUMMERENDE DISKUSJON**

#### **6.1 INNLEDNING**

Jeg har i denne masteroppgaven tatt utgangspunkt i debatten rundt liberaliseringen av lovverket som omhandler bruken av midlertidig ansatte, og avledet problemstillingen fra aktuell forskning og teori. Jeg skal nå diskutere funnene i oppgaven i forhold til problemstilling, problembakgrunn, teoretiske rammeverk og aktuell forskning. Jeg vil også kort drøfte oppgavens begrensinger og skissere ideer til videre forskning. I forbindelse med problemstillingen vil jeg drøfte i hvor sterk grad midlertidig ansatte opplever dårligere arbeidsforhold enn fast ansatte, og om disse resultatene kan fanges opp i en kjerne-periferistruktur. Jeg vil så diskutere hvilke implikasjoner disse funnene har for forslaget til ny arbeidsmiljølov, og om forslaget står i strid med bakgrunnen for arbeidsmiljøloven av 1977.

#### **6.2 MIDLERTIDIG ANSATTES ARBEIDSFORHOLD**

Svaret på oppgavens problemstilling er at midlertidig ansatte i Norge opplever lavere grad av jobbautonomi og jobbsikkerhet enn fast ansatte. Men i samfunnsvitenskaplig forskning er det gjerne vanskelig med bastante konklusjoner, noe som også gjelder her. For selv om min studie viser at midlertidig ansatte faller signifikant dårligere ut på disse dimensjonene enn fast ansatte, viste innledende analyser, (gjengitt her i tabell 6.1), at det ikke fantes noen signifikante forskjeller mellom disse gruppene når det gjaldt trivselsvariabler. Det er altså en slags tosidighet her. På den ene siden opplever midlertidig ansatte signifikant lavere grad av jobbautonomi og jobbsikkerhet, men på den andre siden er det ingen signifikante forskjeller mellom faste og midlertidig ansatte når det gjelder typiske jobbtrivselsvariabler.

**TABELL 6.1 Generell trivsel på arbeidsplassen fordelt på faste og midlertidig ansatte.**

VARIABLER	FAST (%)	MIDLERTIDIG (%)
Ganske/svært fornøyd alt i alt	90,1	87,3
Arbeidet er ikke psykisk påkjennende	71,3	71,9
Ganske/svært fornøyd med forholdet til andre kollegear	94,4	93,9
N	2078	228

Kilde: Egne analyser, LKU 2003.

Når det gjelder det siste vil jeg slutte meg til Olsen (2004) som hentyder at arbeidstakere (og folk generelt) tilpasser sine forventninger etter hva man kan oppnå, og at midlertidig ansatte som stiller svakere på arbeidsmarkedet også nedjusterer forventninger til arbeidet. Det er derfor en mulighet for at midlertidig ansatte objektivt opplever dårligere arbeidsmiljø enn fast ansatte, men at dette ikke kommer frem i en slik subjektiv spørreundersøkelse.

Et interessant funn i forbindelse med jobbautonomi som ble gjort av Engelstad et al. (2003), var at de nøyaktig samme indikatorene som jeg brukte til å operasjonalisere jobbautonomi hadde en sterk signifikant effekt på om arbeidstaker var fornøyd med jobben alt i alt (Engelstad et al.2003:130). De som hadde høy grad av opplevd jobbautonomi var også alt i alt meget fornøyd med trivselen på arbeidsplassen. Hvis man kombinerer dette funnet med mine resultater er det likevel grunn til å tro at midlertidig ansatte også er mindre fornøyd med jobben alt i alt enn fast ansatte. Det er derfor tegn som tyder på at resultatene fra tabell 7.1 må modereres.

Uansett kommer midlertidig ansatte signifikant dårligere ut enn fast ansatte i forhold til jobbautonomi og jobbsikkerhet, og når det gjelder jobbsikkerhet er den negative effekten spesielt stor blant midlertidig ansatte kvinner. Tatt i betraktning at disse to dimensjonene inngår under faktorene kontroll og forutsigbarhet, som har blitt definert som to av de viktigste psykososiale arbeidsmiljøfaktorer av betydning for helse (STAMI 2004), kan implikasjonene av dette være alvorlig.<sup>20</sup> Man kan i forlengelsen av dette utlede en hypotese om at midlertidig ansatte har økt risiko for negative helsemessige konsekvenser av arbeid enn fast ansatte. Det

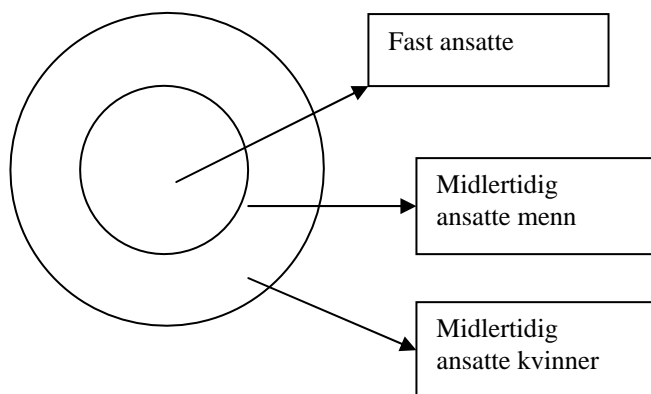
<sup>20</sup> Med helse menes i denne sammenhengen: Hjerter/karsykdommer, psykiske lidelser og muskel og skjelettplager (STAMI 2004).

har også blitt hentydet et mulig årsaks-virkningsforhold mellom midlertidig ansettelse og mortalitet (STAMI 2004:28). Selv om det Longva (2002) kom frem til at 2/3 av de midlertidig ansatte i Norge gikk over til fast ansettelse etter to år, og at midlertidig ansettelse først og fremst er et steg inn i arbeidslivet, er det liten tvil om at usikkerheten rundt arbeidsforholdet likevel er høy for denne gruppen. Midlertidig ansatte generelt har altså over fem ganger så stor sannsynlighet for å stå i fare for å miste arbeidet grunnet nedlegging, innskrenking eller andre grunner, i forhold til fast ansatte. Så selv om overgangsraten til faste stillinger i følge Longva (2002) er høy, kan det virke som om de midlertidige ansatte selv i liten grad opplever ansettelsen som en vei inn i arbeidslivet. Undersøkelsen min peker derfor på at det kan være psykologiske momenter ved det midlertidige ansettelsesforholdet som ikke blir tydeliggjort hos Longva.

### **6.3 KJERNE-PERIFERI STRUKTUR?**

Som en naturlig forlengelse av diskusjonen ovenfor er det også relevant å drøfte spørsmålet om det finnes en kjerne-periferi struktur i arbeidslivet, eller for å si det på en annen måte et A- og B- lag i arbeidslivet. Som vist i avsnitt 2.2 er grad av usikkerhet den viktigste arbeidsmiljøfaktoren som skiller de med en svak tilknytning til arbeidslivet fra de med en sterk tilknytning til arbeidslivet. Min studie viser at midlertidig ansatte generelt opplever lavere grad av jobbsikkerhet enn fast ansatte, og midlertidig ansatte kvinner skiller seg spesielt negativt ut her. I tillegg kommer også midlertidig ansatte dårligere ut når det gjelder jobbautonomi. Det er også grunn til å tro at dette igjen også kan ha innvirkning på helse og jobbtrivsel. En annen konsekvens kan være av mer økonomisk art. Er man i etableringsfasen kan det at man er ansatt midlertidig føre til at det blir vanskeligere å få lån i banken. I figur 6.1 illustrerer jeg mine resultater i en kjerne-periferi modell.

**Figur 6.1 Fast ansatte og midlertidig ansatte i en kjerne-periferstruktur.**



Det er likevel tegn som tyder på at dette bildet kan modereres noe, hvis man tar utgangspunkt i det faktum at gruppen midlertidig ansatte ikke er homogen. Jeg har blant annet gjennomført bivariate regresjonsanalyser hvor jeg testet effekten engasjert/prosjektansatte hadde på jobbautonomi og jobbsikkerhet i forhold til de andre gruppene av midlertidig ansatte. Grunnlaget for dette var Aronsson et al. (2000) sin studie (se avsnitt 2.3) hvor de finner at denne gruppen er nærmest fast ansatte når det gjelder arbeidsforhold. De står altså nærmere kjernen enn andre midlertidig ansatte. Mine analyser viste at gruppen engasjement/prosjektansatte opplever signifikant høyere jobbautonomi enn de andre midlertidig ansatte, men at forskjellen ikke er signifikant i forhold til jobbsikkerhet. Som nevnt er ikke disse analysene inkludert i oppgaven grunnet for liten utvalgstørrelse som fører til statistisk usikkerhet rundt disse funnene (se tabell 3.7). Kunda et al. (2002) finner også at høyt utdannede kontraktører opplever høy grad av jobbautonomi, men at de fortsatt opplever usikkerhet rundt arbeidsforholdet. Tross disse modereringer vil jeg likevel hevde at man kan snakke om en segmentering i norsk arbeidsliv i forhold til arbeidsvilkår, og at dette kan fanges i en kjerne-periferi modell. I følge Atkinson (1984, i Nesheim 2002a, Nesheim 2004) sin modell kjennetegnes de med perifer tilknytning til arbeidsplassen (sekundært arbeidsmarked) av å ha større risiko og mindre kontroll over arbeidet, enn kjernen (Nesheim

2004). Dette stemmer godt overens med funnene i min studie. Jeg vil derfor hevde at modellen, grovt sett, fortsatt er relevant når det gjelder forskning på individnivå, på tross av at modellen har vært kritisert som konseptuelt grunnlag for forskning på bedriftsnivå (Nesheim 2002a, Torp 2005).

Ulrich Beck (2000) sin teori om en overgang i arbeidslivet fra det trygge og forutsigbare som kjennetegnet "den første modernitet" til økt risiko og mangelen på grenser ved "den andre modernitet", er til en viss grad relevant i forhold til utviklingen i det vestlige arbeidsliv generelt. Det har vært en til dels sterk økning i andelen midlertidig ansatte blant OECD-land (OECD 2002), og ofte som en følge av en liberalisering av lovverket som regulerer arbeidsgivers bruk av en slik arbeidstilknytning. I tillegg viser min studie at midlertidig ansatte opplever arbeidet som betraktelig mer usikkert enn fast ansatte. Det er derfor grunn til å tro at andelen arbeidstakere i vesten med usikre arbeidsforhold har økt de siste tjue år. Derimot blir Becks tese om en "brasilianisering" av vestlig arbeidsliv litt ekstrem, med tanke på at de fleste arbeidstakere i samtlige OECD land er fast ansatt (OECD 2002). Man kan altså se tendenser mot en økt fleksibilisering i vestlig arbeidsliv, med potensielle negative følger for mange arbeidstakere. Men som Kunda et al. (2002) viser i sin studie trenger ikke dette å gjelde alle med løs arbeidstilknytning.

#### **6.4 BØR ARBEIDSMILJØLOVEN LIBERALISERES?**

Bakgrunnen for problemstillingen min er altså den nåværende regjeringen sitt forslag til ny arbeidsmiljølov. Og det er spesielt punktet som går på liberaliseringen rundt bruken av midlertidige ansettelser som er sentralt. Det ser nå ut til at dette forslaget får flertall i Stortinget tross harde protester og kvasse innlegg fra nesten samtlige arbeidstakerorganisasjoner med LO i spissen. Blant annet uttaler Gerd Liv Valla på LO's nettside at "*regjeringen og Frp fjerner selve grunnplanken i norsk arbeidsliv, nemlig retten til fast ansettelse*"(www.lo.no,b). Per i dag kan man konstantere at andelen midlertidig ansatte i Norge er relativt lav sammenlignet med andre OECD-land (figur 1.1), og at andelen i motsetning til de fleste av disse landene har gått ned i løpet av de siste ti år (tabell 1.1). Mye av grunnen til dette kan, som nevnt i innledningen, føres tilbake til et foreløpig strengt lovverk rundt bruken av midlertidig ansettelser og at fast ansettelse har blitt oppfattet som det normale og ønskelige i norsk arbeidsliv (Nesheim 2002a). Men nå ser det altså ut til at lovverket som regulerer bruken av midlertidige ansettelser vil bli liberalisert. En kombinasjon

av et strengt stillingsvern rundt faste ansettelser og et liberalt lovverk når det gjelder bruken av midlertidige ansettelser, kan føre til at Norge får en større andel midlertidig ansatte. Sverige og Spania er, som tidligere nevnt, også land med sterke stillingsvern rundt faste ansettelser. Der har oppmykingen rundt lovverket som begrenser tilgangen til å ansette midlertidige sammenfalt med en stor økning i andelen midlertidig ansatte. Hvis en oppmyking av lovverket fører til at andelen midlertidig ansatte øker i Norge, vil dette kunne føre til sterkere segmentering i arbeidslivet hvor gruppen med dårligst arbeidsvilkår vil øke. Det at man får flere arbeidstakere i Norge med dårlige arbeidsvilkår kan neppe sies å være gunstig. En av argumentene til sittende regjeringen for å liberalisere lovverket er blant annet å "ivareta arbeidstakernes behov for trygghet" (Ot.Prop.nr.49,2005:8). Man kan trygt si at mine funn ikke gir grunnlag for et slikt argument. På den andre siden er det mulig at man får flere inn i arbeidslivet generelt, og i følge dagens regjering svake grupper som unge, innvandrere, og personer med nedsatt funksjonsevne spesielt. Et lite paradoks i denne sammenhengen er at unge arbeidstakere og innvandrere allerede er overrepresentert blant midlertidig ansatte. I boka "*Nytt Arbeidsliv*" (Torp 2005) finner blant annet forsker Anne Britt Djuve at de bedriftene som har størst bruk av midlertidige ansettelser også har størst innslag av innvandrere. En viktig forklaring på dette er i følge Djuve, at arbeidsgiver ved bruk av midlertidig ansettelse reduserer "risikoen" ved å ansette innvandrere. Men det er neppe med på å redusere risikoen til ansatte innvandrere. På den andre siden kan funnene til Longva (2002) om at 2/3 deler av midlertidig ansatte i Norge får fast stilling etter to år, bidra til å moderere de potensiell negative sidene ved å liberalisere lovverket. For nyutdannede som meg selv er det viktig med arbeidserfaring. Hvis man blir ansatt midlertidig i en relevant stilling kan dette fører til at jobbsjansene neste gang man søker øker. Man kan også være så heldig å få vist seg frem gjennom den midlertidige stillingen, og da ende opp i fast stilling. Uansett, mine funn i denne oppgaven kombinert med annen aktuell forskning (Aronsson et al. 2000, Engelstad et al. 2003, OECD 2002, Olsen 2004), gir grunn til å tro at for den enkelte arbeidstaker vil liberaliseringen av lovverket rundt bruken av midlertidig ansatte i det store og hele ha en negativ effekt. Steinar Holden, professor i samfunnsøkonomi ved Universitet i Oslo uttalte i kronikken "Midlertidig ansettelse-medisin mot høy ledighet?" (Aftenposten 28.oktober 2003) at et liberalt lovverk rundt bruken av midlertidige ansettelser kan føre til økt sysselsetting i økonomiske oppgangsperioder. På den andre siden blir det letter for bedrifter å kvitte seg med arbeidskraft i nedgangstider, slik at sysselsettingen da vil synke raskere og mer drastisk. Totalvirkningen over tid, gjennom oppgangs- og nedgangstider er i følge Holden

usikker. Det er altså grunn til også å sette spørsmålstegn ved regjeringens argument om økt sysselsetting.

## 6.5 BEGRENSNINGER

En begrensning som knytter seg til datasettet er at utvalgstørrelsen til de midlertidig ansatte er relativt liten. Undergruppene av midlertidig ansatte blir så små at det ikke er statistisk forsvarlig å inkludere disse i analysen. Det ville vært interessant å følge tesen om at midlertidig ansatte er en heterogen gruppe. Jeg kunne da undersøkt om opplevd jobbsikkerhet og jobbautonomi slår forskjellig ut blant undergruppene.

Ved å ta utgangspunkt i levekårsdata fra ett år har jeg heller ikke hatt muligheten til å si noe om utvikling over tid, og datasettet gir heller ikke muligheter for å undersøke hvordan konjunkturedringer påvirker opplevelsen av å ha en midlertidig jobb.<sup>21</sup> Et annet moment er at Levekårsundersøkelsene fra SSB baserer seg på arbeidstakernes subjektive vurdering av arbeidsvilkårene. Dette kan innebære at personlige forhold som ikke er arbeidsrelatert farger svarene gitt på spørsmålene.

## 6.6 AVSLUTNING

Jeg håper mine funn om at midlertidig ansatte i Norge opplever lavere grad av jobbautonomi og jobbsikkerhet enn fast ansatte, kan bidra i debatten rundt liberaliseringen av arbeidsmiljøloven. For selv om det i skrivende stund ser ut til at nåværende regjering sitt forslag til ny arbeidsmiljølov får flertall i Stortinget, har Arbeiderpartiet, Sosialistisk Venstreparti og Senterpartiet tydelig varslet at de vil endre loven hvis de kommer til makten i en rød-grønn regjering høsten 2005. Debatten er derfor på ingen måte lagt død. Innføringen av Arbeidsmiljøloven i 1977 var tuftet på retten til trygghet og medbestemmelse for alle norske arbeidstakere. Det kan derfor stilles spørsmålstegn ved om liberaliseringen av lovverket rundt midlertidige ansettelser er rette veien å gå for å oppnå dette målet.

---

<sup>21</sup> Unntaket er sammenligning med Olsen (2004) sin studie basert på Levekår 2000, der det har vært aktuelt.

Det er allerede gjort en del norsk forskning på tematikken midlertidig ansettelse (Longva 2002, Nesheim 2002b, Nergaard 2002, Olsen 2004, Torp 2005), men det er fremdeles rom for mer forskning. Spesielt i forhold til individuelle konsekvenser av løs arbeidstilknytning. For eksempel kan det å undersøke heterogene forhold når det gjelder arbeidsvilkår for gruppen midlertidig ansatte være interessant. Hvor sterk sammenheng det er mellom opplevd jobbautonomi og jobbsikkerhet og helsemessige konsekvenser, kan også være en fruktbar problemstilling for videre forskning.



## Litteraturliste

- Arbeidstilsynet (1998) *Midlertidig arbeid rettigheter og plikter*. Oslo: Direktoratet for arbeidstilsynet.
- Aronsson, Gunnar, Klas Gustafsson og Margareta Dallner (2000) *Anstallningsformer, arbeidsmiljø og halsa i ett centrum-periferiperspektiv*. Arbetslivsinstitutet-rapport nr.2000:9. Stockholm:Arbetslivsinstitutet.
- Beck, Ulrich (2000) *The brave new world of work*. Cambridge: Polity Press.
- Bjørnson, Øyvind, Jan Heiret Olav Korsnes og Knut Vennesslan (2003) *Arbeidsliv, historie, samfunn*. Bergen. Fagbokforlaget.
- Blake-Davis, A. og B. Uzzi (1993) "Determinants of employment externalization". A study of temporary workers and independent contractors. *Administrative Science Quarterly*, 38:195-223.
- Christophersen, Knut A. (2004) *Databehandling og statistisk analyse med SPSS*. Oslo: Unipub forlag.
- Colbjørnsen, Tom (2003) *Fleksibilitet og forutsigbarhet*. Oslo: Universitetsforlaget A/S.
- Egidus, Henry (1998) *Psykologisk leksikon*. Oslo: Tano Aschehoug
- Engelstad, Fredrik, Jørgen Svalund, Inger Marie Hagen og Aagoth Elise Storvik (2003) *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal.
- Hellevik, Ottar (1999) *Forskningsmetoder i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Holden, Steinar (2003) *Midlertidig ansettelse- Medisin mot høy ledighet?*  
Kronikk i Aftenposten 23. oktober.  
<http://www.aftenposten.no/meninger/kronikker/article656227.ece>.
- Hougen, Hanne, C. (2004) *Samordnet levekårsundersøkelse 2003-tverrsnittsundersøkelsen*.  
SSB-dokumentasjonsrapport. Oslo:SSB.
- Kunda, Gideon, Stephen R. Barley og James Evans (2002) "Why do contractors contract?  
The experience of highly skilled technical professionals in a contingent labor  
market". *Industrial and Labor Relations Review*, vol.55.
- LO , høringssvar til ALLU (14.6.2004).  
<http://www.lo.no/lobasen/FileServer/allu-høringssvar.pdf?documentID=104553>
- Longva, Frode (2002) *Atypiske kontrakter-en kontrakt på noe mer? Fra prosjektet "Atypiske  
ansettelser"*. Oslo. FAFO.
- Nergaard, Kristine (2002) *Atypiske ansettelser i norsk arbeidsliv. Midlertidige ansettelser og  
deltidsarbeid i Norge*. FAFO-rapport 430. Oslo. FAFO.
- Nesheim, Torstein (2004) "20 år med Atkinson-modellen": åtte teser om "den fleksible  
bedrift". *Sosiologisk tidsskrift nr.1 2004*.  
<http://www.idunn.no/servlets/content/pdf?marketplaceId=2000&languageId=1&contentItemId=936833&siteNodeId=936873>
- Nesheim, Torstein. (2002a) *Ti teser om den fleksible bedrift*. SNF-arbeidsnotat nr.89/02.  
Bergen: Stiftelsen for samfunns-og næringslivsforskning (SNF).
- Nesheim, Torstein (2002b) *Eksternalisering av arbeid i tre næringssektorer*.  
SNF-arbeidsnotat nr. 44/02. Bergen: Stiftelsen for samfunns-og næringslivsforskning  
(SNF).

NHO, sammendrag av hørings svar til ALLU (10.6.2004).

[http://www.nho.no/files/ALLU\\_brev\\_og\\_sammendrag\\_fra\\_NHO\\_040610.pdf](http://www.nho.no/files/ALLU_brev_og_sammendrag_fra_NHO_040610.pdf)

Norges Offentlige Utredninger-NOU (2004:5) *Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst*. Oslo. NOU. <http://www.odin.no/filarkiv/207749/NOU0404005-TS.pdf>.

OECD (2002) *Employment Outlook*. Paris: OECD.

Olsen, Karen M. (2004) *Hvor dårlige er midlertidige jobber?* Søkelys på arbeidsmarked 1/2004, årgang 21, 1-8. Institutt for samfunnsforskning.

Ot.prp.nr.49 2005, kortversjon. *Arbeidsmiljøloven, med plass for alle*. Oslo: Arbeids og sosialdepartementet.

<http://odin.dep.no/filarkiv/238642/Kortversjon.pdf>

Ringdal, Kristen (2001) *Enhet og mangfold*. Oslo: Fagbokforlaget.

Ringdal, Kristen. Powerpoint, UIT, logistisk regresjon

<http://uit.no/getfile.php?SiteId=74&PageId=1450&FileId=114>.

Statens arbeidsmiljøinstitutt (2004) *Arbeidsforhold av betydning for helse*. STAMI-rapport 23/9 2004. STAMI: Oslo.

<http://www.stami.no/Publikasjoner/filestore/040923arbeidslivslovgivning.pdf>

Skog, Ole-Jørgen (1998) *Å forklare sosiale fenomener*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.

SSB (2004) *Arbeidskraftsundersøkelsen 2004. 4. kvartal*. Oslo: SSB.

SSB (2003) *Samordnet levekårsundersøkelse-tversnitt. Arbeidsforhold*. Oslo: SSB.

SSB (2003) *Arbeidskraftsundersøkelsen 2003*. Oslo: SSB.

SSB (2002) *Arbeidskraftsundersøkelsen 2002*. Oslo: SSB.

Sørensen, Bjørg, Aase, Antje Rapmund, Kristin Skeide Fuglerud, Anne Inga Hilsen og Asbjørn Grimsmo (1998) *Psykologiske, organisatoriske og sosiale faktorer i arbeid av betydning for helse. Kunnskapsmangler og forskningsbehov*. AFI-rapport nr.8/98. Oslo. Arbeidslivsforskningsinstituttet(AFI).

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

Torp, Hege (2005) *Nytt arbeidsliv*. Oslo: Gyldendal Akademiske.

## **Avisartikler**

Aftenposten. (Torsdag 8. juli 2004) ” *Kan utvikle A-og B- lag i arbeidslivet*”.

Dagens Næringsliv (17/18. juli.2004)” *Strid om kontrakter*”.

Dagsavisen (27.april 2005) ” *Innvandrere får ikke faste jobber*”.

## **Sitater**

LO (a. Sitat fra Gerd-Liv Valla (25.2.2005).

[http://www.lo.no/portal/page?\\_pageid=56,42385&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&p\\_d\\_i=-121&p\\_d\\_c=&p\\_d\\_v=106217](http://www.lo.no/portal/page?_pageid=56,42385&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_d_i=-121&p_d_c=&p_d_v=106217)

LO (b. Sitat fra Gerd-Liv Valla (31.5.2005).

[http://www.lo.no/portal/page?\\_pageid=56,42385&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&p\\_d\\_i=-121&p\\_d\\_c=&p\\_d\\_v=107117](http://www.lo.no/portal/page?_pageid=56,42385&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_d_i=-121&p_d_c=&p_d_v=107117)







