

Handelshøgskolen Innlandet - Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Alice Victoria Stoveland

## Masteroppgave

# Midlertidige ansettelser i offentlig sektor

Master i offentlig ledelse og styring – erfaringsbasert

«Master of Public Administration»

2021

## Sammendrag

Denne masteroppgaven er en kvalitativ studie av midlertidige ansettelse i offentlig sektor i Norge. Hovedregelen i både arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd og statsansatteloven § 9 første ledd er at ansettelse skal skje i fast form. Unntak i lovverk tillater arbeidsgivere å dekke enten manglende arbeidskapasitet eller et spesifikt bemanningsbehov med midlertidig arbeidskraft. Midlertidig ansettelse er et kontroversielt område ettersom det balanserer delvis motstridende behov for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Det denne oppgaven forsøker å finne ut er hvilke utfordringer både arbeidstakere og arbeidsgivere i et midlertidig arbeidsforhold normalt møter, i tillegg til å avdekke hvordan et midlertidig arbeidsforhold kan bli best mulig for begge parter. Oppgavens problemstilling er følgende: *Hvilke utfordringer møter midlertidig ansatte og deres arbeidsgivere?*

Oppgavens teoretiske innhold tar utgangspunkt i en rekke kvantitative studier og noen kvalitative studier på temaet, i tillegg til rettskilder og foreliggende organisasjonsteori og organisasjonspsykologi. Hensikten med oppgaven er å utvikle forståelse av arbeidstakers og arbeidsgivers utfordringer relatert til midlertidige ansettelse i offentlig sektor, samt oppsummere funnene på en enkel og praktisk anvendelig måte – i form av en sjekklister for arbeidstakere og arbeidsgivere til bruk ved inngåelse av midlertidige ansettelsesforhold.

Studien er kvalitativ med en fenomenologisk hermeneutisk tilnærming som tar utgangspunkt i utsagn fra ni dybdeintervjuer med syv arbeidstakere og to arbeidsgivere som har direkte erfaringer fra midlertidige stillinger i offentlig sektor.

Studien finner at både arbeidstakere og arbeidsgivere i offentlig sektor møter på diverse utfordringer når arbeidsforholdet er midlertidig, men at et midlertidig arbeidsforhold også kan inneholde noen fordeler for begge parter. Arbeidstakere foretrekker faste arbeidsforhold og inngår stort sett i midlertidige ansettelsesforhold kun når de må, med noen unntak der de takker nei til et fast tilbud som, sammenlignet med den midlertidige stillingen de allerede har, innebærer lavere lønn, lavere status eller uønskede arbeidsoppgaver. Arbeidsgivere i denne undersøkelsen gir også uttrykk for at de foretrekker faste ansettelse, men at dette ikke alltid er mulig på grunn av finansiering eller overordnede avgjørelser i organisasjonen.

Andre relevante funn er at både arbeidstakere og arbeidsgivere ofte mangler kunnskap om lover og regler knyttet til midlertidig ansettelse. Tre- og fireårsregelen benyttes stadig helt til grensen, og det stilles spørsmål om hvorvidt den ulovfestede grunnbemanningslæren følges. Lønn er et område som er mindre problematisk ettersom de fleste av de midlertidige arbeidstakerne mener å få en rettferdig lønn. Ferieavvikling og konflikthåndtering eller ytringer er mer omstridte temaer for arbeidstakerne, som føler at de ikke kan gi uttrykk for sine ønsker, behov eller opplevelser av frykt for å ikke få forlenget arbeidsavtale. Dette gjelder også for noen av arbeidstakerne i forbindelse med å benytte lovfestet rett til egenmelding eller permisjon ved syke barn. Utviklingsmuligheter finnes i de fleste midlertidige arbeidsforhold i denne studien, og bidrar til at midlertidig ansettelse ikke bare anses som et springbrett eller «stepping-stone» til fast ansettelse for arbeidstakere, men også som en mulighet for arbeidsgivere til å utvikle og investere i kandidater til ledige faste stillinger i fremtiden.

## Forord

Denne oppgaven merker sluttpunktet av et treårig masterstudium i offentlig ledelse og styring ved Høgskolen i Innlandet. Studiene har foregått på deltid ved siden av fast jobb, og har vist seg å være relevante og aktuelle på måter jeg aldri kunne ha forestilt meg da jeg begynte.

Temaet for oppgaven min, midlertidig ansettelse, er noe som jeg har reflektert mye over både personlig og profesjonelt i løpet av de siste årene. Utryggheten jeg selv opplevde i min første midlertidige stilling var ikke der i den neste midlertidige stillingen. Hvorfor? Dette har jeg ønsket å finne mer ut av, i tillegg til selv å kunne bli den personallederen som gjør andre trygge i sine mindre forutsigbare arbeidsforhold i fremtiden.

Jeg ønsker å takke veilederen min, Erik Fjell, både for spennende forelesninger i valgfaget høsten 2019, og for solide tilbakemeldinger om arbeidet mitt med oppgaven underveis. En stor takk rettes også til alle informantene som stilte til intervju og brukte egen fritid for å dele sine opplevelser og tanker med meg. Tusen takk til Kristine von Simson for gode samtaler og for nyttige tilbakemeldinger om teorikapitlet. Takk også til Oslo Voksenopplæring Sinsen, Fagforbundet og OU-fondet for økonomisk støtte underveis.

Jeg er også veldig takknemlig for all hjelp og støtte fra venner, arbeidskollegaer, studiekamerater og familie i løpet av de tre siste årene. En spesiell takk til Reidun og Finn for lån av bilen og mye annen bistand i forbindelse med alle turene til Rena og studiene disse tre årene.

Sist, men ikke minst, tusen hjertelig takk til mine tre favorittmennesker. Charlotte og Emily, dere har vært så tålmodige – jeg gleder meg til å ha mer tid til dere. Christian – we both know that I simply could not have done this without you.

Alice Victoria Stoveland

Oslo, 15. mai 2021

# 1. Innholdsfortegnelse

<b>Sammendrag .....</b>	<b>2</b>
<b>Forord .....</b>	<b>4</b>
<b>1. Innledning .....</b>	<b>7</b>
<i>Bakgrunn for valg av tema .....</i>	<i>7</i>
<i>Begrensninger og problemstilling.....</i>	<i>8</i>
<i>Oppgavens oppbygning.....</i>	<i>9</i>
<b>2. Teorikapittel.....</b>	<b>10</b>
<i>Arbeidsmiljø og arbeidervern .....</i>	<i>11</i>
<i>Fast og midlertidig ansettelse .....</i>	<i>11</i>
Arbeidsmiljøloven § 14-9.....	11
Statsansatteloven kapittel 2 § 9 .....	14
Universitets- og høyskoleloven § 6.....	15
Tre- og fireårsregelen .....	15
Den ulovfestede grunnbemanningslæren .....	16
Kvalifikasjonskrav.....	16
Dagens bruk av midlertidig arbeidskraft i Norge .....	16
To masteroppgaver om midlertidighet.....	19
<i>Arbeidstakernes og arbeidsgivernes behov .....</i>	<i>20</i>
Bedriftenes arbeidskraftstrategier.....	21
Arbeidstakernes behov for trygghet og vekst.....	24
<i>Spenninger mellom arbeidstakernes og arbeidsgivernes behov.....</i>	<i>29</i>
<i>Oppsummering .....</i>	<i>31</i>
<b>3. Metode .....</b>	<b>33</b>
<i>Valg av metode.....</i>	<i>33</i>
Hermeneutikk og fenomenologi .....	33
Kvalitativt forskningsintervju .....	34
Semi-strukturert, en-til-en dybdeintervju .....	34
Utvalg.....	35
Rekruttering av informanter .....	35
Utarbeidelse av intervjuguide.....	36
Gjennomføring av intervju.....	37
<i>Analyse .....</i>	<i>38</i>
<i>Metodologiske og etiske betraktninger, utfordringer og begrensninger .....</i>	<i>40</i>
Utvalg.....	40
Forskerens rolle .....	40
Konfidensialitet.....	41
Validitet og reliabilitet .....	41
<b>4. Analyse og drøfting.....</b>	<b>44</b>
4.1 <i>Forståelse av lovverket .....</i>	<i>44</i>
Arbeidstakerens forhold til lovverket .....	44
Arbeidsgiverens forhold til lovverket.....	45
Tre- og fireårsregelen .....	47
Oppsummering av forståelse av lovverket: .....	49

4.2	<i>Arbeidstakernes og arbeidsgivernes behov</i> .....	51
	Ideell stilling .....	51
	Trygghet - Prekariatet .....	52
	Ferie og fritid .....	56
	Makt, varsling og ytringer .....	57
	Forskjellsbehandling mellom faste og midlertidige på enkelte arbeidsplasser .....	58
	Lønn .....	60
	Oppsummering av arbeidsgiverens og arbeidstakerens behov .....	62
4.3	<i>Fra numerisk til funksjonell – konversjon til fast eller «fastere» midlertidig</i> .....	63
	Vekst, utviklingsmuligheter og nye ferdigheter .....	64
	Sosial innsats .....	67
	Faglig innsats .....	69
	Arbeidsgivers handlinger .....	69
	Begrensninger i offentlig sektor .....	70
	Springbretteffekt .....	72
	Oppsummering fra numerisk til funksjonell – konversjon til fast eller «fastere» midlertidig .....	74
<b>5.</b>	<b>Sammenfatninger</b> .....	<b>76</b>
	Sjekkliste for midlertidig arbeidstakere .....	77
	Sjekkliste for arbeidsgivere med midlertidig ansatte .....	78
	<b>Litteraturliste</b> .....	<b>79</b>
	<b>Vedlegg</b> .....	<b>84</b>
	1. <i>Informasjonsskriv til informanter om prosjektet</i> .....	84
	2. <i>Intervjuguider</i> .....	85

# 1. Innledning

## Bakgrunn for valg av tema

Jeg har valgt å utforske temaet midlertidig ansettelse i offentlig sektor. Mer konkret ønsker jeg å utforske hvilke utfordringer midlertidig ansatte og deres arbeidsgivere møter, og hvordan de på best mulig måte kan oppnå et vellykket midlertidig arbeidsforhold. Selv har jeg vært part i flere midlertidige arbeidsforhold, både som arbeidstaker og på arbeidsgiversiden, og disse opplevelsene har gjort meg nysgjerrig på om det finnes en «oppskrift» for å få denne ansettelsesformen til å fungere best mulig. Temaet ble også tatt opp under fordypningsemnet MPAR4011-1 *Strategisk personalledelse med arbeidsrett* høsten 2019 i Høgskolen i Innlandets erfaringsbaserte masterstudie i offentlig ledelse og styring, som denne oppgaven representerer sluttpunktet for. Både mine personlige erfaringer kombinert med forelesninger, diskusjoner og litteratur om temaet har forsterket min oppfatning av dette temaet som viktig for mange arbeidstakere, og en ansettelsesform som de fleste ledere med personalansvar sannsynligvis vil måtte forholde seg til flere ganger i løpet av arbeidslivet.

Min personlige motivasjon for å utforske akkurat dette temaet er å utvikle egen forståelse av arbeidstakers og arbeidsgivers utfordringer relatert til midlertidige ansettelser i offentlig sektor, slik at jeg kan stille bedre forberedt som fremtidig leder. Jeg har et ønske om å kunne oppsummere funnene mine på en enkel og praktisk anvendelig måte, og om mulig håper jeg å kunne sammenfatte funnene i denne oppgaven i noe så enkelt som en sjekkliste for arbeidstakere og arbeidsgivere til bruk ved inngåelse av midlertidige ansettelsesforhold.

Engelsrud (2017) påpeker at midlertidig ansettelse er et kontroversielt område, ettersom det balanserer delvis motstridende behov for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Dagens debatt om midlertidighet har pågått over flere tiår, og mange negative aspekter og praksiser relatert til midlertidig arbeidskraft får stadig oppmerksomhet. Det pekes ofte på at personer som er midlertidig ansatt ikke klarer å få innvilget boliglån eller planlegge fremtiden sin på grunn av økonomisk usikkerhet (Lahn, 2016). Det kommer stadig nye mediasaker både om misbruk eller misforståelse av regelverket fra arbeidsgiversiden, og om dårlig behandling av enkelte grupper arbeidstakere (Grimsrud, 2017; Gustavsen & Mikalsen, 2019; Lydersen et al., 2018; Thorenfeldt, 2012). I tillegg finnes det undersøkelser og studier som påviser sammenheng

mellom midlertidig ansettelse og dårlige helse eller økt risiko for arbeidsulykker (Sterud et al., 2014).

Hovedregelen i både arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd og statsansatteloven § 9 første ledd er at ansettelser skal skje i fast form. Men i noen tilfeller trenger arbeidsgivere, forståelig nok, muligheten til å dekke enten manglende arbeidskapasitet eller et spesifikt bemanningsbehov med midlertidig arbeidskraft (Engelsrud, 2017). Et vanlig eksempel er at en vikar ansettes i en begrenset periode når en fast ansatt går ut i foreldrepermisjon eller blir syk. I slike tilfeller er en midlertidig ansettelse den eneste fornuftige løsningen for arbeidsgiveren. Det er på bakgrunn av slike omstendigheter at unntakene til hovedreglene i aml. § 14-9 (1), sal. § 9 (1) har blitt utviklet. Det denne oppgaven forsøker å finne ut er hvilke utfordringer både arbeidstakere og arbeidsgivere i et midlertidig arbeidsforhold normalt møter, nettopp på grunn av ansettelsesformen.

Arbeidsledige som ønsker seg jobb blir ofte overlesset med tips og triks for CV-skriving og intervjueteknikker slik at man skal få seg en fot innenfor døren (Bjørnevik, 2018; NAV, 2019). Men hva om man allerede *har* foten innenfor døren i form av en midlertidig stilling og ønsker å komme seg helt inn i rommet? Her finnes det få tips og triks for hva man bør gjøre eller hvordan man bør oppføre seg som midlertidig ansatt. Dessuten finnes det lite akademisk litteratur om temaet. I forkant av denne oppgaven og basert på den offentlige debatten om midlertidig arbeidskraft, forventer jeg at de fleste midlertidig ansatte egentlig ønsker at arbeidsforholdet sitt på sikt blir til en fast stilling. Men det finnes også tegn på at enkelte arbeidstakere faktisk foretrekker midlertidighet (Hølland, 2020), og at det i fremtiden også kan bli flere som vil gjøre det, skal man tro Anita Krohn Traaseth i Innovasjon Norge som sier at oppvoksende generasjoner ikke er «*opptatt av faste arbeidsplasser i den grad vi tenker faste arbeidsplasser. De vil ha frilansdelen og friheten.*» (Lahn, 2016).

## Begrensninger og problemstilling

Ettersom denne oppgaven er en del av et masterstudium i *offentlig* ledelse og styring, begrenser jeg oppgavens omfang til kun å se på midlertidige stillinger i offentlig sektor. En del av litteraturen skiller ikke mellom privat og offentlig sektor, og arbeidsmiljøloven gjelder også for begge sektorene, men jeg kommer til å vektlegge de av funnene som har med offentlig sektor å



gjøre, der det er mulig. Det empiriske materialet jeg selv samler inn omhandler derfor først og fremst midlertidige stillinger i offentlig sektor.

For å undersøke oppgavens tema, som beskrevet over, har jeg utarbeidet følgende problemstilling: *Hvilke utfordringer møter midlertidig ansatte og deres arbeidsgivere?*

## Oppgavens oppbygning

Etter ovenstående introduksjonen av temaet og problemstillingen, skal jeg presentere noe av den meste relevante litteraturen om temaet midlertidige stillinger i forhold til oppgavens mål. Teorikapittelet tar for seg lovverket, historisk bruk og utvikling av midlertidige ansettelse i Norge, og spenningen mellom organisasjoners behov for fleksibilitet og individets behov for stabilitet.

Videre gjennomgår jeg metode for datainnsamling, databehandling og analyse, før jeg presenterer de empiriske funnene og analyse av disse. Drøfting av funnene forekommer i forbindelse med analysen og med oppsummeringer for hvert underordnede tema. Til slutt konkluderer jeg med et svar på problemstillingen og en sjekkliste for hver part, henholdsvis arbeidstakere og arbeidsgivere. Sjekklisten kan forhåpentligvis bidra til at et midlertidig arbeidsforhold kan oppleves så positivt som mulig for begge parter.

## 2. Teorikapittel

Det finnes omfattende forskning og litteratur som handler om organisasjoner, organisasjonspsykologi, arbeidsrett, offentlig sektor og diverse tilknytningsformer til arbeidslivet. Men, som vi skal se under, er omfanget av litteraturen som ser på midlertidig ansettelse spesifikt i forhold til offentlig sektor litt mer begrenset. Det forekommer ofte at funnene fra privat sektor benyttes for å forstå offentlig sektor, særlig når sektorene ligner på hverandre i lys av New Public Management-reformer der styringsprinsipper fra privat sektor innføres i offentlig sektor som effektiviseringstiltak. Men avdekker man da nøyaktig nok hvilke utfordringer som faktisk gjelder i offentlig sektor? En del av den eksisterende litteraturen tar spesifikt for seg enkelte industrier, bransjer og sektorer, for eksempel byggeindustri (Eldring & Ørjasæter, 2018), finanssektor (Hoddevik & Brohjem, 2018), eller journalistikk (Øistad, 2014), men ofte på bakgrunn av at ansettelsesnormene i den enkelte bransje vekker oppsikt og bekymring i forhold til mulige regelbrudd eller utilsiktede konsekvenser av smutthull i lovverket, som kan utsette sårbare arbeidstakere for uheldige arbeidsforhold. Disse studiene er verdifulle å se på når man studerer midlertidige ansettelse i gitte bransjer, generelle trender eller konsekvenser av reformer og andre endringer over tid. Spesielt i de tilfellene der en bransje eller sektor stammer fra det offentlige, men har opplevd omfattende privatisering, som for eksempel deler av helsesektoren i Norge.

Oppgavens mål og delspørsmålene knyttet til problemstillingen skissert i kapittelet over, innebærer en avgrensning i temaets omfang til forhold relatert til lovlige midlertidige stillinger i offentlig sektor. Med lovlige, mener jeg at den midlertidige ansettelsen er i samsvar med gjeldene lover, regler og retningslinjer. Hensikten er å avdekke hvilke utfordringer midlertidige ansatte og deres arbeidsgivere møter og, hvis mulig, identifisere faktorer og handlinger som virker positivt for arbeidstakerens og arbeidsgiverens opplevelse. I lys av dette skal jeg i dette kapittelet presentere eksisterende litteratur om lovverkets bakgrunn og historikk relevant til midlertidig ansettelse, nåværende lovverk som regulerer midlertidige ansettelse og unntakene til hovedregelen om faste ansettelse, dagens bruk av midlertidig arbeidskraft i Norge, arbeidstakeres og arbeidsgiveres behov for stabilitet vs. fleksibilitet og spenningen som oppstår relatert til disse behovene.

## Arbeidsmiljø og arbeidervern

Fabrikktilsynsloven fra 1892, er sett på som starten på reguleringen av arbeidervern og arbeidsvilkår i Norge. Loven ble innført på bakgrunn av en arbeiderkommisjons innstilling som var opptatt, blant annet, av forebygging av arbeidsulykker, reduksjon av helsetrusler, kontraktsvern og offentlig arbeidstilsyn (Karlsen, 2018, s. 20). Etter dette har loven vært revidert mange ganger, med den hensikt «å korrigere arbeidslivets uønskede og utilsiktede belastninger» (Karlsen, 2018, s. 16).

Arbeidsmiljøloven av 1977 (AML77) er betraktet av Karlsen (2018) til å være den første egentlige arbeidsmiljøloven, og den er også den første loven til å regulere arbeidsgiveres adgang til midlertidige ansettelser (Skarning, 2013, s. 23). AML77 var en reaksjonen på de negative konsekvensene for samfunnet etter den industrielle utviklingen med tanke på økende forurensning, ressursoverforbruk og sosiale og helsemessige belastninger for arbeidstakere (Karlsen, 2018). AML77 skulle styrke arbeidstakernes stillingsvern gjennom vernet mot usaklig oppsigelse i tillegg til å sikre at arbeidstakere opplevde «en meningsfull arbeidssituasjon, full trygghet og en faglig og personlig utvikling» (Karlsen, 2018, s. 21). Skarning (2013) hevder at stillingsvernet til arbeiderne, sikret gjennom vern mot usaklig oppsigelse, ville bli undergravet dersom arbeidsgivere hadde for vid adgang til å ansette midlertidig, og at disse derfor måtte sees i sammenheng. Både AMK77 og etterfølgende revideringer i 1995 og senere i 2005 begrenset arbeidsgivernes adgang til midlertidig ansettelse til arbeid av forbigående karakter, vikariater, praksisarbeid/utdanningsstillinger, arbeidsmarkedstiltak og i forbindelse med organisert idrett. Det var ikke før revideringen av arbeidsmiljøloven i 2015 at adgangen til midlertidig ansettelse på generelt grunnlag ble innført, og dette har blitt betraktet som en oppmykning til arbeidsgivernes fordel (Engelsrud, 2016, s. 91).

## Fast og midlertidig ansettelse

### Arbeidsmiljøloven § 14-9

Hovedregelen i arbeidsmiljølovens § 14-9 om ansettelser er faste ansettelser på ubestemt tid. Dette er i tråd med lovens hovedformål § 1-1 punkt b, om å sikre trygge ansettelsesforhold (arbeidsmiljøloven, 2005). Arbeidstakere er sikret stillingsvern i aml. § 15, men her er også arbeidsgivernes behov delvis ivaretatt ved å åpne for lettere adgang til saklig oppsigelse av den

ansatte under prøvetiden på seks måneder der arbeidstakeren ikke har fullt stillingsvern, og ved adgang til å permittere fast ansatte jf. aml. § 15-7 annet ledd.

Skarning (2013) beskriver en midlertidig ansettelse som en tidsbegrenset arbeidsavtale mellom en arbeidstaker og en arbeidsgiver, eller at arbeidet skal kunne karakteriseres som forbigående. I det siste tilfellet, må ikke sluttdatoen nødvendigvis være forhåndsbestemt.

En arbeidsgivers adgang til å ansette midlertidig er regulert i aml. § 14-9 annet ledd. Unntakene til hovedregelen er som følger:

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

Det er midlertidige ansettelse begrunnet i bokstav a), b) og f) som er mest relevant for denne oppgaven, så disse unntaksgrunnlagene vil videre beskrives i nærmere detalj.

Aml. § 14-9 annet ledd bokstav a) når arbeidet er av midlertidig karakter: kan ikke benyttes ved økonomisk usikkerhet i virksomheten, kun når arbeidet er av forbigående karakter. Eksempler på dette kan være når en restaurant ansetter ekstrahjelp til julebordsesongen, eller når et kommunalt foretak skal gjennomføre et prøveprosjekt eller et utredningsarbeid som skal avsluttes etter en viss periode (Engelsrud, 2017, s. 107).

Vikariater i overenstemmelse med aml. § 14-9 annet ledd bokstav b) vikariater: utgjør også en betydelig del av midlertidige ansettelse, og er generelt akseptert som nødvendig for at virksomheter skal kunne oppfylle sine arbeidskraftsbehov når deres faste ansatte blir syke eller benytter sine rettigheter til avvikling av diverse permisjonsordninger, for eksempel, svangerskaps- eller fødselspermisjon.

Bokstav f) for en periode på inntil 12 måneder: gjelder for tidsbegrensede midlertidige ansettelse på generelt grunnlag og er en relativt ny bestemmelse som trådte i kraft i 2015. Denne bestemmelsen gir arbeidsgivere adgang til midlertidig ansettelse uten særlig begrunnelse, men denne adgangen er begrenset i forhold til varighet (tolv måneder), antall ansatte (15 prosent) og at arbeidsgiver blir pålagt tolv måneders karantene før de kan benytte seg av en ny midlertidig ansettelse for samme arbeidsoppgaver når den første midlertidige ansettelsen opphører uten at arbeidstakeren får en videre ansettelse (Engelsrud, 2017).

En undersøkelse foretatt av Nesheim (2017) viser at 56 prosent av kommunale virksomheter var godt kjent med regelendringen fra 2015 som ga arbeidsgivere adgang til å ansette midlertidig på generelt grunnlag etter aml. § 14-9 bokstav f). Videre viser undersøkelsen at kommunale arbeidsgivere kjenner til regelendringen i større grad enn arbeidsgivere både i statlig sektor og i privat sektor, der henholdsvis 47 og 46 prosent av arbeidsgivere kjenner til endringen. Det er kun 6 prosent av respondenter som oppgir at de ikke kjenner til lovendringene. Et prosjekt av Svalund et al. (2019, s. 8) om håndheving av regler for midlertidige ansettelse og innleie etter arbeidsmiljøloven finner at så mange som 23 til 35 prosent av midlertidige ansettelse, altså mellom 40 000 og 65 000 midlertidige ansettelsesforhold, mangler en klar begrunnelse i lovverket. Dette tyder på at mange virksomheter bryter reglene og at det er mange arbeidstakere i midlertidige stillinger som skulle vært fast ansatt (Svalund et al., 2019). Svalund et al. (2019) finner også gjennom kvalitative intervjuer og fokusgruppeintervjuer med midlertidig ansatte at mange av disse ikke har kjennskap til lovverket og ikke vet om de er ansatt på lovlig grunnlag.

Det er verdt å merke seg at regelendringen i arbeidsmiljøloven som åpnet opp for midlertidige ansettelse på generelt grunnlag under aml. § 14-9 annet ledd bokstav f) ikke gjelder for arbeidsforhold i statlig sektor. Arbeidsmiljøloven gjelder for alle arbeidsforhold i Norge, men suppleres med statsansatteloven for arbeidsforhold i staten der det gjelder egne bestemmelser om blant annet midlertidige ansettelse. Det finnes også noen særegne bestemmelser for midlertidige ansettelse i universitets- og høyskolesektoren, og disse er regulert i universitets- og høyskoleloven.

## Statsansatteloven kapittel 2 § 9

Regulering av midlertidige ansettelse i statsansatteloven er utformet ganske likt som i arbeidsmiljøloven:

Hovedregelen og unntakene er fastsatt i statsansatteloven § 9 første ledd:

### *§ 9. Fast og midlertidig ansettelse*

*(1) Statsansatte skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås*

- a. når arbeidet er av midlertidig karakter*
- b. for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)*
- c. for praksisarbeid*
- d. for utdanningsstillinger, eller*
- e. for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov.:*

Dette lovverket ble tatt i bruk fra og med 1. juli 2017 og erstattet tjenestemannsloven som gjaldt for statsansatte frem til da. Da forslaget på denne delen av lovverket ble fremmet, var noen av hovedmålene tydelig erklært: «å redusere midlertidige ansettelse i staten, ivareta statlige virksomheters behov ut fra arbeidsoppgaver, arbeidsform og Stortingets bevilgningsmyndighet, og statsansattes behov for trygghet i arbeidsforholdet.» (Prop. 94 L, 2017, s. 120). Videre presiseres det i proposisjonen at Stortingets bevilgningsmyndighet setter statlige virksomheter i en særstilling i forhold til bokstav a, som gjelder for arbeid av midlertidig karakter. Dette er uttrykt med:

Dersom Stortinget bevilger midler for å utføre avgrensede oppgaver i en bestemt periode, eventuelt som prøveprosjekter, må virksomhetene ha adgang til å ansette i et avgrenset tidsrom. Behovet er da begrenset gjennom Stortingets vedtak. Faste ansettelse i slike situasjoner ville medføre et stort antall oppsigelser, tvister og prosesser for domstolene. Det kan verken staten, virksomhetene eller ansatte være tjent med. Dersom statlige virksomheter fullt ut skulle settes i samme stilling som private og kommunale virksomheter i denne sammenheng, ville det kreve grunnleggende endringer i finansiering av statlig virksomhet. (Prop. 94 L, 2017, s. 120).

## Universitets- og høyskoleloven § 6

«Ved ansettelse m.m. ved institusjoner under denne lov gjelder de alminnelige regler i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven, med de særregler som følger av denne lov.» (Universitets- og høyskoleloven, 2005, § 6-1). Noen av de særreglene som denne paragrafen refererer til er uhl. § 6-5 om midlertidig ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger som åpner for utvidet adgang til bruk av midlertidig arbeidskraft i disse rollene. At denne adgangen er utvidet unikt til denne sektoren er reflektert i Norsk senter for forskningsdatas tall som viser at 13,4 prosent årsverk var midlertidig ansatte i undervisnings- og forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren i 2020 (Akademikerne, 2021). Dette er høyt i forhold til andelen midlertidig ansatte i arbeidslivet i Norge for øvrig, noe som vi skal se nærmere på i avsnittet under. Selv om trendene i løpet av de siste tiårene viser at andelen midlertidige ansettelse i denne sektoren stadig blir mindre, regnes det fortsatt som høyt. Derfor utarbeides det en ny lov for universitets- og høyskolesektoren, som har som formål å 1) redusere andelen midlertidige stillinger, og 2) forenkle lovverket slik at det er utformet mer i tråd med bestemmelsene i både statsansatteloven og arbeidsmiljøloven på dette temaet (NOU 2020: 3, 2020). Endringene er beregnet til å: «uavhengig av finansieringsgrunnlag, bidra til å styrke konkurransevnen til universiteter og høyskoler» (NOU 2020:3, 2020, s. 286).

### Tre- og fireårsregelen

Dersom en midlertidig ansettelse varer over lengre tid, kan arbeidstakeren ha grunnlag for å stille krav til fast ansettelse. Fast ansettelse grunnet i varighet er hjemlet i aml. § 14-9 syvende ledd:

*Arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år etter andre ledd bokstav a eller i mer enn tre år etter andre ledd bokstav b og f, skal anses som fast ansatt slik at reglene om oppsigelse av arbeidsforhold kommer til anvendelse. Det samme gjelder for arbeidstaker som har vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn tre år etter andre ledd bokstav a, b eller f i kombinasjon. Ved beregning av ansettelsestid skal det ikke gjøres fradrag for arbeidstakers fravær.*

Både statsansatteloven og universitets- og høyskoleloven har lignende bestemmelser angående varighet.

Arbeidsgivere kan ikke forsøke å unngå tre- eller fireårsreglen bevisst gjennom å «lufte» arbeidstakeren i korte perioder mellom kontrakter. Dette er behandlet i både lovens forarbeider og i rettsavgjørelser, som, blant annet, Hålogaland lagmannsretts avgjørelse RG 2009 s. 11 som gjelder en serie midlertidige ansettelser av en lege ved et sykehus i perioden mellom 2001-2006 (Engelsrud, 2017). Legen var ansatt midlertidig gjennom flere kontrakter i perioden, med flere opphold mellom kontraktene i sommeren 2003 (seks uker), sommeren 2004 (fire uker), sommeren 2005 (fem uker) og sommeren 2006 (seks uker). Retten fant at oppholdene mellom kontraktene hadde karakter av ferie og at den midlertidige ansettelsen derfor var sammenhengende over en periode på fire år (Engelsrud, 2017).

### **Den ulovfestede grunnbemanningslæren**

En midlertidig ansatt behøver ikke nødvendigvis vente tre eller fire år for å kunne kreve fast stilling dersom det ikke foreligger grunnlag for arbeidsgiveren til å anvende unntaket i lovverket. For eksempel, i tilfelle aml. § 14-9 annet ledd bokstav b som omhandler vikarer – hvis det ikke er noen man faktisk vikarierer for, eller organisasjonens behov for vikarer er konstant og permanent, skal dette behovet dekkes med personer som er fast ansatt i organisasjonen som vikarer. Den ulovfestede grunnbemanningslæren ble rettspraksis etter høyesterettsavgjørelsen Rt. 1989 s. 1116 (Statfjorddommen), og gjelder ofte i større organisasjoner der det til enhver tid er sykefravær eller permisjoner (Engelsrud, 2017). I slike tilfeller er den midlertidige ansettelsen å regne som ulovlig etter den ulovfestede grunnbemanningslæren, og den ansatte kan ha krav på fast ansettelse.

### **Kvalifikasjonskrav**

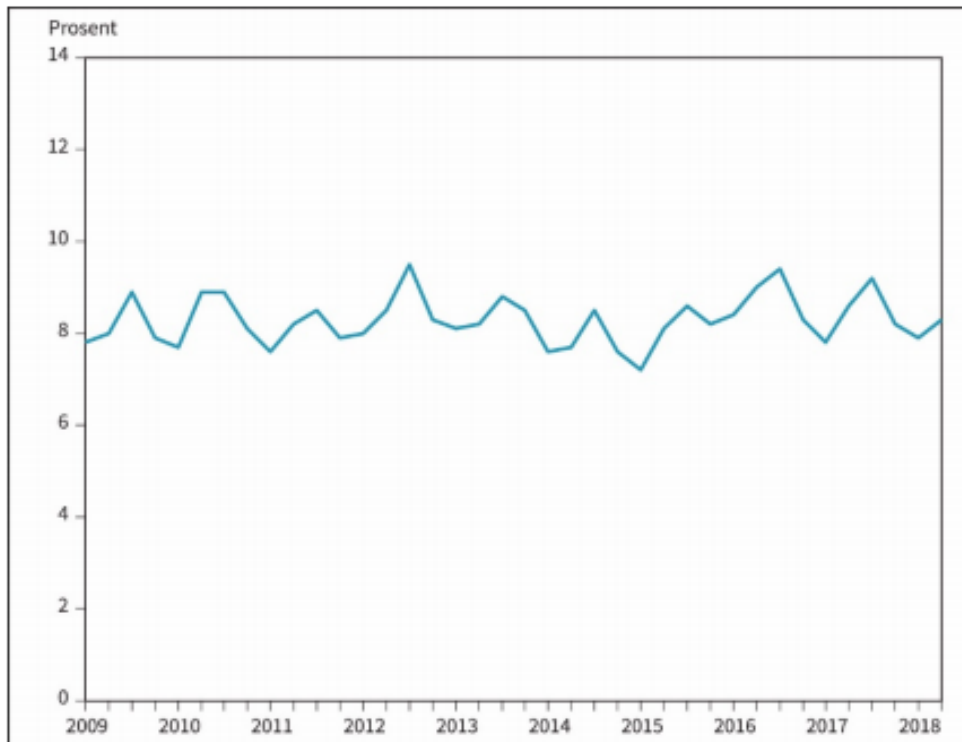
Grunnbemanningslæren gjelder ikke i et scenario der en fast ansatt gir slipp på stillingen mens en midlertidig ansatt jobber som vikar for dem. Den midlertidige ansatte har i dette tilfellet ikke automatisk krav på fast ansettelse. Stillingen kan lyses ut og vikaren har mulighet til å konkurrere om stillingen gjennom en ordinær ansettelsesprosess (Engelsrud, 2017). I offentlig sektor kommer kvalifikasjonskrav og andre ansettelsesreglementer i tillegg, som betyr at stillinger må lyses ut offentlig i de aller fleste tilfeller (Jensen, 2019).

### **Dagens bruk av midlertidig arbeidskraft i Norge**

Tallene fra Statistisk sentralbyrå (SSB) for 2020 viser at omtrent 7,7 prosent av ansatte i Norge er midlertidig ansatt, som i utgangspunktet representerer en nedgang fra året før med 8,0 prosent



midlertidig ansatte i 2019 (Køber & Sandvik, 2021). Nedgangen er ikke særlig stor, og ligger innenfor «normalvariasjonen» vi har sett de siste årene. Nergaards (2018) forskning på tilknytningsformer i norsk arbeidsliv ser nettopp på endringen i andel midlertidighet mellom 2014 og 2018, det vil si, både før og etter lovendringen i 2015 (Nergaard, 2016). I tillegg ser Nergaard på trendene over et lengre tidsperspektiv fra 2009 til 2018 der hun finner at andelen midlertidig ansatte ikke har endret seg i betydelig grad:



**Figur 1: Andel midlertidig ansatte per kvartal. Lønnstakere 15-74 år AKU 2009-2018 (t.o.m. andre kvartal). Prosent** (Nergaard, 2018). Tabellen viser at andelen midlertidig ansatte i Norge har holdt seg relativt stabil mellom 2009 og 2018.

Datasamlingene Nergaard benytter i sin forskning er blant annet SSBs Arbeidskraftundersøkelser (AKU) og AKUs paneldata fra Norsk senter for forskningsdata (NSD). Nergaard peker på at disse er kvantitative utvalgsundersøkelser og dermed har statistisk usikkerhet knyttet til resultatene (Nergaard, 2018). Strøm et al. (2018) og Strøm & von Simson (2020) finner imidlertid samme utvikling i sine analyser av ulike tilknytningsformer i norsk økonomi basert på fullpopulasjon registerdata. Heller ikke disse studiene finner tegn til at lovendringen har påvirket bruken av midlertidige kontrakter i nevneverdig grad.

I tillegg til at andelen midlertidig ansatte ikke har endret seg i særlig stor grad i løpet av det siste tiåret, konkluderer Nergaard (2018) i sin undersøkelse med at:

- midlertidige ansettelser er mest vanlig i offentlig sektor med 45-50 prosent av offentlige virksomheter som benytter seg av midlertidige ansettelser, mot 40 prosent i privat sektor
- midlertidig ansatte deltar i mindre grad i uformell opplæring enn sine faste kollegaer
- det er usikkerhet knyttet til om midlertidige arbeidstakere forstår hvilke unntak i lovverket de er ansatt under
- unge arbeidstakere, kvinner og arbeidstakere med grunnskole som høyeste oppnådd utdanning, utgjør en større andel av midlertidig ansatte (selv når dataene ble justert for å ta hensyn til de yngste arbeidstakerne som fortsatt var under utdanning)

Strøm & von Simson (2020) finner i tillegg at innvandrere er overrepresentert i de midlertidige jobbene, og særlig innvandrere fra lavinntektsland i Afrika, Asia og Latin-Amerika. Det er også indikasjoner på at utsatte grupper, som innvandrere og lavt utdannede, har fått lavere jobbsikkerhet etter lovendringen i 2015 (Strøm et al., 2018).

Flere aktører, blant annet LO, Unio og YS, var opprinnelig bekymret for at innføring av bokstav f) skulle føre til økt bruk av midlertidig arbeidskraft i tilfeller hvor den ansatte kunne ha blitt fast ansatt ved begynnelsen av arbeidsforholdet (Engelsrud, 2016). Men Nergaards funn over indikerer at dette ikke er tilfelle ennå. Det har gått seks år siden dereguleringen av arbeidsgivernes adgang til å ansette midlertidig uten særlig grunn, men det kan settes spørsmålsteget ved i hvor stor grad utviklingen i bruk av midlertidig ansatte er blitt påvirket av at arbeidsgiverne ikke har fått med seg hva lovverket åpner for. Engelsrud (2016, s. 91) mener på sin side at det nye lovverket er *«noe vanskeligere tilgjengelig ved at oppbyggingen er usammenhengende, bestemmelsene er til dels detaljerte og innbyr til tolkningstvil»*. Det har også blitt pekt på at lovendringen hadde liten praktisk betydning, fordi mange bedrifter følte de hadde stor nok adgang til midlertidige ansettelser allerede (Øistad et al., 2019). Dette kan være årsaker til at den store økningen i midlertidige ansettelser, som var fryktet, har uteblitt. Uansett må det gjennomføres mer forskning i årene som kommer for å avdekke om oppmykningen i regelverket faktisk fører til økt bruk av midlertidige ansettelser.

Nesheims (2017) undersøkelse av virksomheters bruk av midlertidige ansettelser viser at 6 prosent av virksomhetene har økt bruken sin av midlertidige ansettelser i forhold til tidligere, og at ytterligere 4 prosent av virksomhetene har planer om å øke andelen ansatte med midlertidige kontrakter. Hele 54 prosent av virksomhetene som deltok i undersøkelsen mener at lovendringene ikke vil påvirke bemanningsstrategiene deres (Nesheim, 2017).

En rapport om ansettelser i Oslo kommune utarbeidet av Oslo kommunes Kommunerevisjon i 2019 ser på bruk av midlertidige stillinger i Oslo kommune. Funnene er blant annet at det er et stort omfang av bruk av midlertidige stillinger, og at dette gir grunnlag til å stille spørsmål om grunnbemanningen er tilstrekkelig dekket (Jensen, 2019). I tillegg finner kommunerevisjonen at en rekke midlertidige stillinger i en av kommunens virksomheter – et bofellesskap i kommunen – er foretatt uten hjemmel i loven. Kommunerevisjonen avdekket arbeidsgivernes hovedgrunner for bruk av midlertidige stillinger via en spørreundersøkelse som viser at 94 prosent av virksomheter har benyttet midlertidige ansettelser ved sykdom og permisjoner, 22 prosent i forbindelse med ferieavvikling og 15 prosent på grunn av sesongbetont arbeid (Jensen, 2019). Kommunerevisjonens dybdeanalyse belyser noen av utfordringene på arbeidsgiversiden ved å beskrive opplevelsen til en barnehagestyrer og en av de tillitsvalgte fra den samme barnehagen i studiet:

*det var en utfordring for Barnehagen at ansatte som var fraværende på grunn av sykdom, ofte ble sykemeldt én måned om gangen. Dette medførte at Barnehagen benyttet timelistevikarene den hadde kontakt med fra tidligere. ... Ifølge styreren jobbet ledelsen mye for å få avklart stillinger. Hvis en sykemeldt ansatt gikk over på arbeidsavklaringspenger, kunne Barnehagen lage en lengre kontrakt med vikaren. Om høsten tok også ledelsen kontakt med alle ansatte på arbeidsavklaringspenger for å sjekke om de kom tilbake. Barnehagen skulle ifølge styreren gjerne hatt flere fast ansatte assistenter, men dette var ikke mulig fordi stillinger var «bundet» av andre ansatte, for eksempel ansatte som hadde fødselspermisjon eller var fraværende på grunn av sykdom. Også en av de tillitsvalgte mente at grunnbemanningen kunne vært høyere. Men hun pekte samtidig på at Barnehagen ikke hadde så stor valgfrihet, fordi det var vanskelig å få fraværende ansatte til å gi slipp på en stilling, og at Barnehagen lyste ut stillinger så snart noen gjorde dette (Jensen, 2019, s. 13).*

## **To masteroppgaver om midlertidighet**

Det finnes minst to kvalitative casestudier om midlertidige ansettelser i Norge skrevet i løpet av det siste tiåret. Den ene er fra 2014 og ser på midlertidige ansettelser blant høyt utdannede arbeidstakere i NRK Nyheter, og den andre er fra 2018 og tar for seg arbeidslivsrelasjonene for unge vikarer innleid gjennom bemanningsbyråer i den norske finansnæringen (Hoddevik & Brøhjem, 2018; Øistad, 2014).

Øistads (2014) undersøkelse av NRK Nyheters bruk av midlertidig arbeidskraft avdekket strategisk bruk av arbeidsmiljøloven fra arbeidsgivers side, og viste en tendens til å skifte ut midlertidig ansatte når de nærmet seg grensen for å oppnå ansiennitet som ville gitt dem krav på fast ansettelse etter daværende regler. I tillegg, fordi det viste seg å konstant være et behov for vikarer, konkluderte Øistad (2014) med at grunnbemanningen var på et minimumsnivå. På denne måten, hevder Øistad (2014), kunne NRK Nyheter oppnå både numerisk stabilitet og numerisk fleksibilitet i organisasjonen. Med andre ord fikk de dekket fraværet blant de fast ansatte med midlertidig arbeidskraft, samtidig som de også sikret seg muligheten til å variere arbeidskapasiteten i takt med behov (Øistad, 2014). Øistad, (2014) observerte i tillegg at den offentlige debatten om midlertidighet i Norge fokuserte på de formelle aspektene ved ansettelsesformen, og at det er rom for mer forskning og fokus på de uformelle aspektene ved midlertidige ansettelser.

På sin side, fant Hoddevik & Brohjems (2018) studie av unge vikarer i den norske finansnæringen, at vikarene opplevde sine arbeidsrelasjoner som stort sett gode, med varierte arbeidsoppgaver som ga dem verdifull erfaring. Vikarene mente erfaringen ga dem gode framtidsutsikter i bransjen. Hoddevik & Brohjem (2018, s. 88) forklarte vikarenes tendens til å rasjonalisere urettferdig behandling eller forskjellsbehandling mellom de faste og midlertidig ansatte i organisasjonen med at det er fordi de «bare er vikar», og presiserte at arbeidsforholdet var like midlertidig for dem og at de dermed alltid kunne finne seg en annen jobb. Det kan tenkes at dette ble gjort for å oppnå en følelse av kontroll over sin egen situasjon (Hoddevik & Brohjem, 2018). Hoddevik & Brohjem (2018) hevder at denne holdningen bidro til å skape et «vikar-kollektiv» blant de midlertidig ansatte i organisasjonene de tilhørte, men at vikarene generelt hadde lav tilknytning, lojalitet og pliktfølelse overfor de organisasjonene som hadde hyret dem inn.

### Arbeidstakernes og arbeidsgivernes behov

En artikkel basert på en komparativ casestudie i bruk av midlertidig arbeidskraft i tre organisasjoner i USA, traff spikeren på hodet i forhold til et av spørsmålene denne oppgaven tar for seg: «Temporary employment: can organizations and employees both win?» (von Hippel et al., 1997, s. 93). Svaret forfatterne konkluderte med var at et midlertidig arbeidsforhold fungerer bra for begge parter bare hvis det er håndtert bra av begge parter. Til tross for at denne

casestudien er over 20 år gammel og tok for seg tre private organisasjoner i USA, er noen av funnene fortsatt relevante for denne oppgaven. For å komme frem til svaret, så forskerne på både arbeidsgivernes og arbeidstakernes behov og identifiserte noen klare fordeler og ulemper med midlertidige arbeidsforhold for begge parter. Vi skal også se på disse, og begynner først med arbeidsgivernes behov.

### **Bedriftens arbeidskraftstrategier**

Skarning (2013, s. 19) identifiserer fire hovedstrategier som virksomheter anvender for å dekke sine bemanningsbehov:

1. direkte ansettelse i et topartsforhold, enten fast eller midlertidig
2. innleie av personell gjennom et bemanningsbyrå i et trepartsforhold
3. innleie av personell via en annen virksomhet som ikke er vikarbyrå, men heller en tjenesteleverandør eller produksjonsbedrift som står ansvarlig for arbeidsledelse og organisering (såkalt enterprise eller «outsourcing»)
4. kjøp av tjenester direkte med en oppdragstaker på kontrakt (f.eks. en frilanser)

En femte kategori har dukket opp de siste årene, som en konsekvens av formidlings- eller delingsøkonomi hvor arbeidsgivere dekker oppgaver med arbeidskraft innhentet via apper eller nettsider, som et slags mellomledd mellom oppdragsgiver og oppdragstaker (Nesheim, 2017). Mens denne formen for midlertidig arbeid er utenfor denne oppgavens omfang, kan det være et bra tema for fremtidig forskning.

Flere studier av midlertidige ansettelser eller tilknytningsformer i arbeidslivet, viser til Atkinsons 1984-modell som omhandler «den fleksible bedrift» (Atkinson, 1985). Atkinson identifiserer *funksjonell fleksibilitet* og *numerisk fleksibilitet* som grunnleggende tenkning for organisering av arbeidskraft i mange bedrifter. Organiseringsformen går ut på å ha en kjernegruppe med faste arbeidstakere og en periferigruppe med arbeidstakere med løsere tilknytningsformer til bedriften.

Kjernegruppen er arbeidstakere med faste stillinger og høy kompetanse spesifikk til bedriften. Disse kan benyttes til flere oppgaver etter behov innenfor bedriftens virksomhet. Denne gruppen forventes å oppfylle flere funksjoner i bedriften etter behov og over tid, og på denne måten utstyres bedriften med funksjonell fleksibilitet. Til gjengjeld opplever disse ansatte en

høyere grad jobbtrygghet og utviklingsmuligheter så lenge som utviklingen er i tråd med bedriftens mål (Atkinson, 1985).

Periferigruppen kjennetegnes med midlertidig arbeidskraft, som hyres inn på tidsbegrensede kontrakter for å oppfylle bedriftens behov for økt arbeidskraft over en kortere periode. Denne gruppen byr på numerisk fleksibilitet for bedriften, og arbeidstakerne i denne gruppen kan bli satt til oppgaver som enten er for store for kjernegruppen (oppfyller kapasitetsbehov), for spesialisert for kjernegruppen (forbigående behov for annen ekspertise), eller utenfor kjernegruppens hovedmandat (kortvarig prosjektarbeid) (Atkinson, 1985). Når disse behovene faller bort for bedriften, er det lettere å avslutte arbeidsforholdet. På denne måten oppnår bedriften numerisk fleksibilitet slik at de kan oppholde produktivitet etter sesong- og markedssvingninger og beskytte sine kjernemedarbeidere uten å ha ansvar for flere ansatte enn de har arbeid til i stillere perioder (Atkinson, 1985). Atkinsons modell fremstilles av Nesheim (2002) slik:

	<b>Kjerne</b>	<b>Periferi</b>
<b>1. Betydning for virksomheten/ kompetanse</b>	Høy Spesifikk	Lav Generell
<b>2. Form for fleksibilitet</b>	Funksjonell	Numerisk
<b>3. Tilknytningsformer for arbeid</b>	Langsiktig Høy jobbtrygghet	Kortsiktig Lav jobbtrygghet Eksterne kontrakter
<b>4. Arbeidsmarked</b>	Primært arbeidsmarked	Sekundært arbeidsmarked

**Tabell 1: Atkinsons modell av den fleksible bedrift (Nesheim, 2002, s. 6)**

Som Nesheim (2017) peker på i sitt arbeidsnotat om virksomhetenes bruk av forskjellige tilknytningsformer, er faste ansettelses mellom to parter den mest vanlige tilknytningsformen i norsk arbeidsliv. Dette er reflektert i statistikkene generert av SSBs arbeidskraftsundersøkelse gjengitt i Nergaard (2018) som viser at 86 prosent av arbeidstakere i Norge er i faste ansettelsesforhold (både heltid og deltid). Selv om fast ansettelse er den mest vanlige tilknytningsformen, viser Nesheims undersøkelse at mer enn halvparten av norske arbeidsgivere hadde benyttet midlertidige ansettelses i 2015-2016. Andelen statlige og

kommunale arbeidsgivere som oppgir å ha benyttet midlertidig arbeidskraft var på henholdsvis 78 prosent og 59 prosent, noe som er betydelig høyere enn arbeidsgivere i privat sektor med sine 49 prosent. Gjennom intervjuer identifiserte Nesheim at de fleste midlertidige ansettelse i offentlig sektor ble inngått for å dekke ekstra kapasitet og for å fylle vikariater i organisasjonen. Nesheims undersøkelse avdekker følgende bruk av atypiske tilknytningsformer til arbeidslivet i private og offentlige organisasjoner:

	Privat sektor	Statlig sektor	Kommunal sektor	Totalt
Midlertidige ansettelse	49%	78%	59%	55%
Innleie fra bemanningsforetak	32%	28%	29%	30%
Selvstendige oppdragstakere/ frilansere	30%	30%	28%	30%
Kjøp av IT-, støttetjenester, vakt, renhold og regnskap	60%	55%	26%	48%
Apper eller internettsider for å sette ut oppdrag til oppdragstakere/ frilansere	7%	10%	8%	7%
				N=1268

**Tabell 2: Andel som benytter ulike tilknytningsformer etter sektor** (Nesheim, 2017, s. 9.) Nesheims tabell viser at 55 prosent av norske arbeidsgivere hadde benyttet midlertidige ansettelse i 2015-2016. Andel arbeidsgivere som benytter midlertidige ansettelse er høyest i statlig sektor.

	Privat sektor	Staten	Kommunal sektor
Dekke vikariater	58 %	82 %	77 %
Ekstra kapasitet	61 %	78 %	50 %
Arbeidsmarkedstiltak	24 %	39 %	26 %
Praksisplasser	34 %	41 %	43 %
Spesialkompetanse, begrenset periode	29 %	41 %	24 %
Teste ut for fast ansettelse	28 %	12 %	12 %
Klarer ikke rekruttere arbeidskraft til faste stillinger	7 %	10 %	23 %

**Tabell 3: Begrunnelser for bruk av midlertidige ansettelse etter sektor** (Nesheim, 2017, s. 12.) Tabellen viser arbeidsgivernes årsaker til å benytte midlertidig arbeidskraft. Nesheim (2017) fant at midlertidige ansettelse i offentlig sektor ble inngått hovedsakelig for å fylle vikariater og å dekke ekstra kapasitet i organisasjonen.

Som det fremkommer i tabell 3 over, finner Nesheim at midlertidige ansettelse i offentlig sektor hovedsakelig benyttes for å fylle vikariater og for å dekke kapasitet, men de siste to

radene viser at midlertidige ansettelser også til en viss grad brukes i rekrutteringssammenheng i offentlig sektor.

Videre hevder Nesheim (2017) at virksomhetene bruker midlertidige ansettelser for å oppnå bemanningsfleksibilitet, ikke bare i forhold til *type* oppgave som skal utføres, men også fleksibilitet i forhold til *arbeidstid* ettersom han avdekker en statistisk signifikant sammenheng mellom bruk av deltidsansatte og bruk av midlertidige ansettelser.

von Hippel et al. (1997) identifiserer gjennom sin studie flere måter organisasjoner kan dra fordel på, og oppfylle interne behov, ved bruk av midlertidige ansettelser:

1. de unngår forpliktelse til flere permanente ansatte enn nødvendig
2. besparelsene på lønn som kan fordeles på de fast ansatte, ved ikke å ha unødvendig bemanning når det ikke er nok arbeid. Dette gir de fast ansatte større ansettelsestrygghet og bedre lønninger
3. en av arbeidsgiverne oppgir å oppleve at de midlertidige ansatte er mer fleksible i møte med endringer på grunn av tidligere eksponering for endringer gjennom sine tidligere midlertidige stillinger

### **Arbeidstakernes behov for trygghet og vekst**

Nå, etter at vi har sett på arbeidsgivernes behov for numerisk og funksjonell fleksibilitet, kan vi se nærmere på arbeidstakernes behov. Ingen personer er helt like, og av den grunn er det umulig å spesifisere ett sett med regler eller behov som passer for alle arbeidstakere. Men, når det er sagt, er det noen generelle sannheter som gjelder for de fleste, og det er nettopp disse som er bakgrunnen for arbeidsmiljølovens formål § 1-1 bokstav a):

*å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet.*

Den første delen er utarbeidet på bakgrunn av en «*grunnleggende oppfatning at det å ha et arbeid er et viktig utgangspunkt for et godt liv. Det tas vel gjerne nærmest for gitt at det å tilhøre arbeidslivet er godt for helsen*» (Ot.Prp. Nr 49, 2004, s. 70). Forarbeidet presiserer også nødvendigheten av å legge vekt på at forebygging og helsefremming er like viktig for å formidle



hvordan arbeidslivet, arbeidsplassene og dermed arbeidsmiljøet skal bli for at det å være i arbeid kan oppleves som «*godt for helsen*» (Ot.Prp. Nr 49, 2004, s. 72). Den siste delen i avsnittet, «*i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet*», er et dynamisk krav og betydningen endres i takt med samfunnsutviklingen (Ot.Prp. Nr 49, 2004).

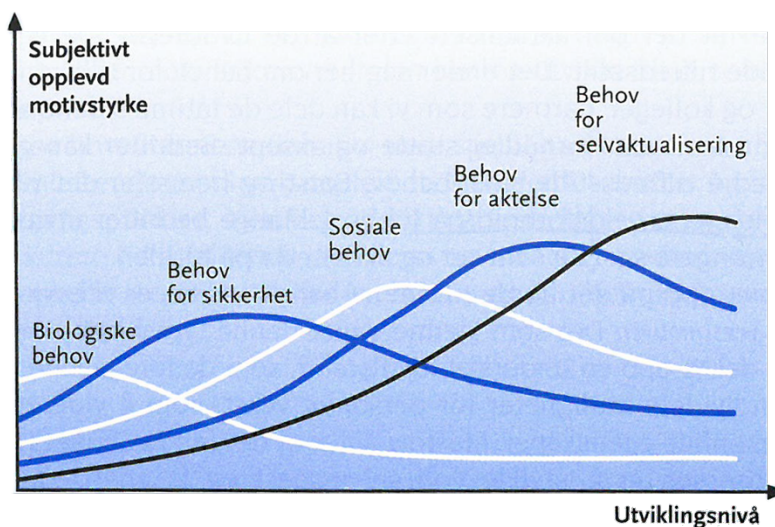
Disse bestemmelsene er innledende og utgjør lovens formål, noe som betyr at det gjelder både for faste og midlertidig ansatte, ettersom begge gruppene omfattes av arbeidsmiljøloven og det dermed er antatt at det å være midlertidig ikke kommer i veien for at arbeidstakeren kan oppleve et arbeidsmiljø som er i tråd med aml. § 1-1 bokstav a).

Det kan hende at enkelte arbeidstakere foretrekker midlertidighet (Hølland, 2020), eller at det i fremtiden vil være flere som gjør det, som Anita Krohn Traaseth i Innovasjon Norge hevder når hun sier at oppvoksende generasjoner ikke er «*opptatt av faste arbeidsplasser i den grad vi tenker faste arbeidsplasser. De vil ha frilansdelen og friheten.*» (Lahn, 2016). Dette er også støttet implisitt i Nergaards (2018) rapport om tilknytningsformer i arbeidslivet der det oppgis at 64 prosent av de (ca. 200 000) midlertidig ansatte i Norge ønsker seg fast stilling, noe som betyr at det faktisk er en andel som *ikke* ønsker seg en fast stilling. Nergaard forventer at arbeidstakere ønsker seg fast stilling ettersom det er få ulemper med det som arbeidsform. Men ved å se bort fra svarene fra arbeidstakere som oppgir en annen hovedaktivitet ved siden av sitt midlertidige arbeidsforhold, (for eksempel at de er studenter med deltidsstillinger), økes andelen som ønsker seg fast stilling til 75 prosent av midlertidig ansatte.

Motivasjonen for menneskers deltakelse i arbeidslivet og faktorer som fører til trivsel eller mistrivsel på jobb har også blitt gjenstand for mye forskning. Her er det nyttig å se på organisasjonspsykologi for å forstå atferd i forhold til innsats og motivasjon for arbeid. Behovsteori, kognitivteori og sosialteori kan benyttes til å forklare menneskers motivasjon for å akseptere eller være i en arbeidssituasjon, samt betingelsene for at de trives. Eriksson-Zetterquist et al. (2014) viser til Maslows teori om et behovshierarki som en mulig forklaringsfaktor. Teorien går ut på å dele menneskelige behov inn i et hierarki med fem hovedkategorier av behov: «*fysiologiske behov, trygghetsbehov, sosiale behov, behov for status og prestisje samt behov for selvrealisering*» (Eriksson-Zetterquist et al., 2014, s. 107).

Tanken er at man først må dekke sine grunnleggende behov før man kan tilfredsstillte høyere motiver som selvaktualisering. I forhold til midlertidige stillinger, og som Kaufmann &

Kaufmann (2013, s. 94) poengterer, er det vanskelig for en person å være opptatt av «meningsfullt arbeid» når de ikke får dekket sine grunnleggende behov. Maslows hierarki har ofte blitt fremstilt som en pyramide der hvert nivå er plassert pent, adskilt oppå hverandre, men Whittington & Evans (2005) kritiserer denne fremstillingen. De hevder at Maslows teori i pyramideform representerer et statisk syn på menneskers behov, og at realiteten er at et individs behov varierer til enhver tid etter situasjonen de befinner seg i, i tillegg til at individet ofte opplever flere behov samtidig. Dette løser Kaufmann & Kaufmann (2013) med sin fremstilling av Maslows teori som overlappende behov i et dynamisk hierarki, som vi ser i figur 2 under:



**Figur 2: Maslows behovshierarki fremstilt som overlappende behov i et dynamisk hierarki** (Kaufmann & Kaufmann, 2013, s. 96)

Figur 2 viser at selv om behovene må tilfredsstilles i en viss rekkefølge, er man ofte i en situasjon hvor flere behov oppfylles samtidig og de nederste nivåene ikke blir oppfylt én gang for alle, men alltid er til stede i varierende grad. Det som er viktig er at et minimumsnivå i hvert behovsområde er oppnådd før man går videre til aktivisering av det neste nivået (Kaufmann & Kaufmann, 2013).

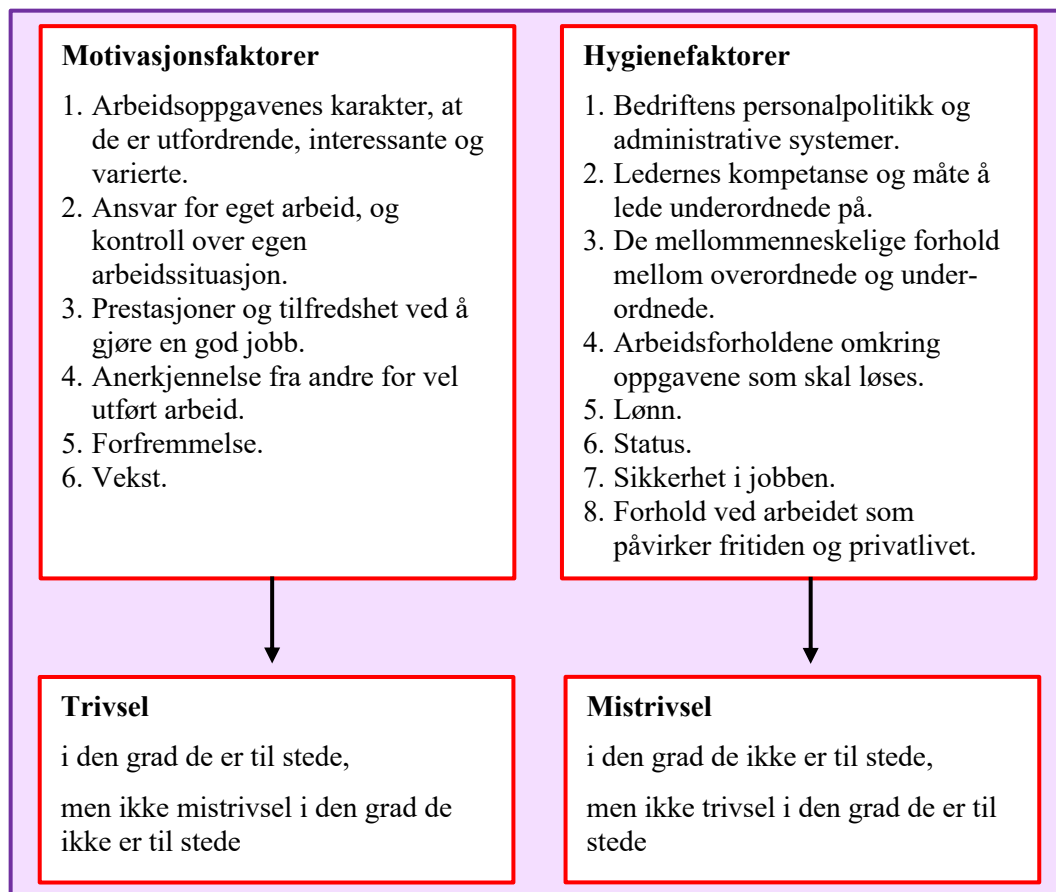
Dersom vi betrakter Maslows behov fra et arbeidsrelasjonsperspektiv, kan de ifølge Kaufmann & Kaufmann (2013, s. 94-95) oppfylles på følgende måter:

- Biologiske behov som luft, næring, husly og vann, kan dekket gjennom en *minimumslønn*

- Behov for sikkerhet, det vil si omstendigheter som sikrer mot fysisk og psykisk skade, kan oppnås gjennom *grunnleggende sikkerhetstiltak i det fysiske arbeidsmiljøet* og trygghet for at man er i en posisjon hvor man kan *beholde jobben*
- Sosiale behov utenom familiære forhold kan dekkes på jobben gjennom et bra *samarbeidsklima*
- Behov for aktelse kan tilfredsstilles gjennom *tilbakemeldinger og annerkjennelse* for det arbeidet man leverer
- Behov for selvaktualisering kan oppfylles gjennom å realisere potensialet sitt etter egne evner og ønsker

I forhold til midlertidige ansettelse, kan man tenke seg at punkt to i listen over, *behov for sikkerhet*, er vanskeligere å oppfylle nettopp på grunn av at arbeidsforholdet har en sluttdato. Arbeidstakere vet at dersom arbeidsforholdet opphører uten at et nytt arbeidsforhold inngås, kan de grunnleggende fysiologiske behovene i punkt 1 også bli truet. I andre land vil også det første behovet være truet på grunn av lavere lønn for midlertidig ansatte eller ved fravær av lønn ved sykdom, men Norge er et av få land som krever likebehandling for lønn og full lønn under sykdom (Eldring & Ørjasæter, 2018; Skarving, 2013).

Maslows behovsteori har også blitt kritisert for å organisere behovene i fem nivåer der det er tilstrekkelig med to som i en del andre motivasjonsteorier (Whittington & Evans, 2005). Motivasjonsteoretiker Frederick Herzbergs tofaktorteori blir trukket frem som vesentlig når det gjelder å forklare motivasjon i arbeidslivet av både Kaufmann & Kaufmann (2013) og Jacobsen & Thorsvik (2016). Herzbergs tofaktorteori knytter trivsel til tilstedeværelse av et visst sett faktorer (motivasjonsfaktorer), mens mistrivsel knyttes til når et annet sett faktorer uteblir (hygienefaktorer). Dette er beskrevet i tabellen under:



**Figur 3: Herzbergs motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer.** (Jacobsen & Thorsvik, 2016, s. 261). Tabellen viser Herzbergs tofaktorteori som knytter trivsel til tilstedeværelse av et visst sett faktorer (motivasjonsfaktorer), mens mistrivsel knyttes til når et annet sett faktorer uteblir (hygienefaktorer).

En midlertidig stilling vil muligens føre til fravær av de to siste hygienefaktorene for arbeidstakeren, og dermed til en grad av mistrivsel. Dette gjelder for hygienefaktoren *sikkerhet i jobben* på grunn av arbeidets varighet, og *forhold ved arbeidet som påvirker fritiden og privatlivet* dersom man må søke på nye stillinger på fritiden sin, muligens bekymrer seg for fremtiden i fritiden sin, takker ja til ekstraarbeid dersom det dukker opp selv om man skulle ha hatt fri, og eventuelt jobber i feriene når de faste arbeidstakerne avvikler ferie (Standing, 2014).

Kaufmann & Kaufmann (2013, s. 94) betegner Maslows tre første behov som grunnleggende behov eller *behov for underskuddsdekning*, og de to siste behovene som *behov for vekstmuligheter* eller overskuddsbehov. Videre bemerker Kaufmann & Kaufmann at de grunnleggende behovene tilsvarer hygienefaktorene i Herzbergs teori, og at overskuddsbehovene i stor grad tilsvarer Herzbergs motivasjonsfaktorer og dermed organiserer Maslows hierarki inn i to hovedtyper.

Både Maslows og Herzbergs motivasjonsteorier har fått bred aksept og anvendelse gjennom flere tiår, men teoriene har også blitt kritisert for å presentere et forenklet og generalisert syn på menneskelig motivasjon. Kaufmann & Kaufmann (2013) poengterer at individuelle forskjeller kan påvirke en persons lyst til å tilfredsstille et nivå i Maslows hierarki i mindre grad eller «hoppe over» nivået, for å prioritere oppnåelse av et høyere behov i større omfang, som for eksempel, å prioritere behov for selvaktualisering til fordel for sosiale behov. Hur (2018) refererer til Furnham et al. (1999), som fant at utadvendte personer legger større vekt på anerkjennelse og selvaktualisering, og som mener at Herzbergs skarpe skille mellom motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer ikke tar hensyn til arbeidstakeres personligheter og deres valg av stillingstyper. Hur (2018) poengterer at Herzbergs motivasjonsteori har blitt utsatt for omfattende reliabilitetstesting gjennom flere studier og bekrefter Herzbergs funn i sin egen undersøkelse om trivsel og motivasjon blant ledere i offentlig sektor.

### Spenninger mellom arbeidstakernes og arbeidsgivernes behov

Engelsrud (2017) og Skarning (2013) refererer bl.a. til samfunnsdebatten knyttet til arbeidsgivernes adgang til å ansette midlertidig. Som vi allerede har sett på, er det flere aktører som har uttrykt bekymring for at bredere adgang til midlertidige ansettelser for arbeidsgivere skal føre til økt antall midlertidige ansettelser som ellers kunne ha vært faste. Bekymringen går ut på at denne økningen kan bidra til dannelsen av en ny samfunnsklasse med arbeidstakere som konstant er i prekære arbeidsforhold. Denne samfunnsklassen har fått navnet *prekariatet* av Standing (2014) og er en underklasse kjennetegnet av arbeidstakere som stiller svakere på arbeidsmarkedet, og som går fra den ene midlertidige stillingen til den neste. Disse arbeidstakerne opplever aldri den tryggheten en permanent stilling kan gi i forhold til varig inntekt, karriereutvikling og yrkesstolthet eller yrkesidentitet. I tillegg blir grensene mellom arbeidstid og fritid borte i jakten på den neste arbeidskontrakten, eller i oppfyllelse av krav knyttet til mottakelse av trygdegoder mellom arbeidsforhold (Standing, 2014). Standing hevder videre at prekariatet kan utgjøre så mye som en fjerdedel av den voksne befolkningen i en del andre land, og at Norge så langt har vært skjermet for dette fenomenet på grunn av olje-eventyret. Dette eventyret er snart over, varsler Standing, og endringer er på vei som vil utfordre den norske arbeidsmodellen. Denne bekymringen deles av andre, blant annet Eldring & Ørjasæter (2018) og Eliassen (2014).

Lovverket tillater virksomheter å møte sine bemanningsbehov på en forretningsmessig fornuftig måte innenfor visse rammer under unntakene i aml. § 14-9 annet ledd. Men denne bruken av unntakene skal ikke gå utover arbeidstakernes grunnleggende rett til et godt arbeidsmiljø regulert i lovens formålstekst. Forarbeidene til lovverket behandler nettopp dette:

*Når en lov for arbeidslivet skal utformes, kan det ikke bare tas hensyn til arbeidstakernes behov for vern. Også virksomhetenes og samfunnets behov, for eksempel når det gjelder fleksibilitet og omstillingsdyktighet i et arbeids- og samfunnsliv som stadig endres, må naturligvis hensyntas. Flertallet i Arbeidslivslovutvalget og flere høringsinstanser mener at hensynet til virksomhetene og samfunnet bør nevnes direkte i lovens formålsformulering. Departementet slutter seg til dette, men vil samtidig understreke at slike hensyn først og fremst vil komme til uttrykk og bli ivaretatt gjennom utformingen av de enkelte lovbestemmelser, det vil si som et resultat av de avveininger mellom arbeidsgivernes, arbeidstakernes og samfunnets interesser som ligger til grunn for regeltekstene. Departementet vil dessuten fremheve at det, i likhet med et samlet lovutvalg, har som grunnleggende syn at arbeidsmiljøreglene ikke er, eller vil være, til hinder for god lønnsomhet og god utvikling i konkurranseevne for norske virksomheter. Lønnsomhetshensyn kan derfor ikke fortrenge de krav til arbeidsmiljøstandard som foreskrives i lov- og forskriftsverk (Ot.Prp. Nr 49, 2004, s. 72).*

Regulering av arbeidsgivers adgang til midlertidige ansettelser er viktig for å sikre den høye produktiviteten som Norge er kjent for ifølge Karlsen (2018). Karlsen hevder at det solide stillingsvernet i Norge, hvor faste ansettelser er normen, bidrar til et bra arbeidsmiljø hvor ansatte utvikler seg og er kunnskapsrike, selvstendige og ansvarsfulle. Dersom midlertidige ansettelser øker i betydelig grad, vil arbeidsstyrken generelt bli svekket på grunn av redusert investering i de ansattes kompetanse, noe som mest sannsynlig gradvis vil påvirke landets vekst negativt (Karlsen, 2018). Nergaard (2018) viser til flere internasjonale studier som hevder at atypiske tilknytningsformer til arbeidslivet er i vekst i utlandet og at dette vil føre til større ulikhet i arbeidsmarkedet på sikt, men samtidig peker Nergaard på at utviklingen kan betraktes fra et annet perspektiv, nemlig at virksomhetenes behov for fleksibilitet kan tilby muligheten for springbrett-effekten for arbeidstakere som sliter med å komme inn i arbeidslivet.

Springbrett-effekten ble trukket frem i Blaallid-utvalgets utredning i 1998 der det hevdes at

*Et godt fungerende korttidsarbeidsmarked kan også fungere som en inngangsport for nykommere i arbeidslivet, og deltakelse i dette markedet kan gi arbeidserfaring som kan*

*øke mulighetene for fastere tilknytning til arbeidsmarkedet for de som ønsker det.* (NOU 1998: 15, s. 193).

Effekten bekreftes i forskjellig grad for forskjellige grupper arbeidstakere og kontrakttyper gjennom studier utført av blant annet Svalund & Nielsen (2017), Engebretsen et al. (2012) og von Simson (2009). Funnene er blant annet at det er større sannsynlighet for en person i et midlertidig arbeidsforhold å gå over til et permanent arbeidsforhold i løpet av ett år, enn det er for en som er arbeidsledig å gå over til en permanent stilling i den samme perioden (Engebretsen et al., 2012). von Simson (2009) bekrefter at springbrett-effekten også er til stede for ikke-vestlige innvandrere som påtar seg midlertidig arbeid gjennom et vikarbyrå, sammenlignet med ikke-vestlige innvandrere som er arbeidsledige. Springbrett-effekten begrunnes blant annet i at midlertidig ansatte er i arbeid og derfor har anledning til å bygge kompetanse, nettverk og referanser som leder til bedre utsikter til å få en fast stilling etterhvert (Svalund & Nielsen, 2017). Svalund & Nielsen (2017) finner også en sterkere sammenheng mellom overgangen til en stabil tilknytning til arbeidslivet etter fire år og det å være midlertidig ansatt som vikar eller prosjektansatt, enn sammenhengen mellom overgangen til fast arbeid fra en midlertidig stilling som ekstrahjelp. Dermed konkluderer de med at kontraktstype spiller en rolle for sannsynligheten for overgang til fast jobb. Springbrett-effekten blir noe mindre eller mer varierende for gruppene unge og lavt utdannede (Svalund & Nielsen, 2017; von Simson, 2016). Midlertidige ansettelser ser også ut til å i større grad fungere som springbrett mot fast jobb nå enn før, særlig for yngre aldersgrupper (Strøm & von Simson, 2020). Samme studie finner imidlertid også at noen grupper ser ut til å ha høyere sannsynlighet for å forbli i midlertidig jobb over en lengre periode, slik som innvandrere og lavt utdannede.

## Oppsummering

Det som kommer tydelig frem i gjennomgangen av litteraturen er at arbeidsgivere og arbeidstakere i midlertidige arbeidsforhold har forskjellige og delvis motstridene behov, som kun i varierende grad kan oppfylles for begge parter samtidig. Lovverkets hovedhensyn i midlertidige ansettelser er å verne om arbeidstakerne, ellers vil arbeidsgiverne mest sannsynlig sette produktivitetshensyn foran arbeidstakerens behov for trygghet. Dette vil på sikt skade norsk produktivitet og konkurranseevne gjennom redusert investering i arbeidstakere og deres kompetanse. Lovverket tillater bruk av midlertidige ansettelser for å ivareta arbeidsgivernes behov for fleksibilitet. Så lenge som lovverket tillater unntak til faste ansettelser, og det eksisterer arbeidsledighet i samfunnet, vil noen arbeidstakere måtte inngå midlertidige

arbeidsforhold der de selv hadde foretrukket en fast stilling, fordi det er det eneste fornuftige ansettelsesforholdet en virksomhet har muligheten til å tilby. Dette bevises gjennom dagens bruk av midlertidige ansettelse. Samtidig er streng regulering av arbeidsgivernes adgang til midlertidige ansettelse nødvendig for å opprettholde balansen mellom arbeidsgivernes og arbeidstakernes behov. Dette kommer til syne gjennom, for eksempel, høyere andel midlertidig ansettelse i universitets- og høyskolesektoren nettopp fordi lovverket tillater utvidet adgang sett opp mot bestemmelsene i arbeidsmiljøloven.

Tidligere forskning viser at springbrett-effekten eksisterer for mange midlertidig ansatte. Dette kan være et argument for at arbeidstakere burde påta seg midlertidig arbeid, fordi det er større sannsynlighet for at det, over tid, vil føre til fast arbeid enn hvis de forblir arbeidsledige og kun søker på faste stillinger. Man kan på en måte si at de faktisk har noe å tape hvis de *ikke* inngår en midlertidig stilling i jakten på en fast stilling. Noen grupper har imidlertid høyere sannsynlighet for å forbli midlertidig ansatt over lengre tid, der de veksler mellom perioder med arbeidsledighet og midlertidig jobb uten å få fast fotfeste i arbeidslivet. Dette understreker behovet for fortsatt å regulere adgangen til og bruken av midlertidige ansettelse. De fleste studiene referert til i litteraturgjennomgangen ovenfor er kvantitative studier. Masteroppgavene til Hoddevik & Brohjem, (2018) og Øistad (2014) er kvalitative, men har avgrenset omfanget på sine respektive studieområder til finansnæringen i den private sektoren, og nyhetsavdelingen i NRK. Det kan derfor være nyttig med en generell kvalitativ studie av hvilke utfordringer midlertidig ansatte og deres arbeidsgivere møter i midlertidige arbeidsforhold i offentlig sektor.



### 3. Metode

Dette kapitlet beskriver valg av metode i forhold til oppgavens problemstilling, fremgangsmåte og praktisk gjennomføring av datainnsamling samt påfølgende analyse av dataene.

#### Valg av metode

Denne oppgaven ønsker å svare på følgende problemstilling om midlertidige ansettelser utarbeidet på bakgrunn av litteraturgjennomgangen i kapitlet over: «Hvilke utfordringer møter midlertidig ansatte og deres arbeidsgivere?» Derfor vil en interpretivistisk tilnærming gjennom en kvalitativ forskningsmetode egne seg best til å besvare dette forskningsspørsmålet, fordi spørsmålet signaliserer et ønske om å få kunnskap om enkelte individers opplevelser, erfaringer og holdninger for å forstå fenomener relatert til temaet (Mehmetoglu, 2004). Dette er til forskjell fra de hovedsakelig kvantitative studiene som er referert til i litteraturgjennomgangen, som fokuserer på å finne assosiasjoner eller relasjoner mellom faktorer i en positivistisk tilnærming (Mehmetoglu, 2004). De sistnevnte kvantitative studiene har vært nyttige for å informere om temaet og utarbeide problemstillingen, hypotesene og intervjuguidene i forkant av datainnsamlingen i denne undersøkelsen.

#### **Hermeneutikk og fenomenologi**

«Formålet med hermeneutisk fortolkning er å oppnå gyldig og allmenn forståelse av hva en tekst betyr» (Gilje & Grimen, 1993, s. 73) Hermeneutikken er teorien og metodologien om fortolkning som er sentral til induktiv kvalitativ forskning (Kvale & Brinkmann, 2015). Ordet kommer fra gresk og betyr kunsten å fortolke eller forklare (Gilje & Grimen, 1993). I kvalitativ forskning, blir forskningstemaet i samtaler og tekster fortolket i lys av tolkerens forhåndskunnskaper om temaet, som deretter bidrar til at forskeren utvikler en ny forståelse av temaet (Kvale & Brinkmann, 2015). Forskeren må være bevisst på at egne forhåndskunnskaper om temaet ikke alltid er nøytrale og kan inkludere fordommer og forestillinger som kan påvirke fortolkningen (Kvale & Brinkmann, 2015).

Fenomenologi i kvalitativ forskning handler om å forstå sosiale fenomener og presise beskrivelser av verden slik som informanten opplever den (Kvale & Brinkmann, 2015). Videre

handler fenomenologi om å se forbi informantens forhåndskunnskap og identifisere essensen av utsagnet som gyldig og allmenn (Kvale & Brinkmann, 2015).

Metodologiene i denne oppgaven blir så slått sammen i en fenomenologisk hermeneutisk analyse, som *beskriver* hvordan det oppleves å være midlertidig ansatt samtidig som det følger med en *fortolkning* av informantenes utsagn.

### **Kvalitativt forskningsintervju**

I forkant av datainnsamling til oppgaven, har jeg reflektert rundt hvilke typer data som burde samles og fremgangsmåte for dette. Ifølge Bryman (2016, s. 377) er det flere datainnsamlingsmetoder som er vanlig ved kvalitativ forskning. Jeg har valgt å benytte *kvalitativt intervju* der et eller flere intervjuer avholdes med informanter av hensyn til forskningsspørsmålet og målet for oppgaven. *Fokusgrupper* – der intervju foregår i gruppe – var ikke praktisk gjennomførbart av anonymitetshensyn, i tillegg til at diverse Covid-19 tiltak i undersøkelsesperioden ville gjøre det vanskelig å samle informantene fysisk. Mitt valg av intervjuform begrunnes nærmere i delene under. Tekstinnsamling i form av arbeidsavtaler har også blitt vurdert, men jeg har konkludert med at disse ikke vil være spesielt nyttige når det gjelder å samle personlige erfaringer og opplevelser. Dette er fordi en arbeidsavtale vil belyse et praktisk element av arbeidsforholdet, og ikke beskrive trivsel, samarbeidsformer, kompetanseutvikling med mer.

*Observasjon* er en annen datainnsamlingsmetode brukt i noen kvalitative studier. Dette var ikke aktuelt å gjennomføre av praktiske hensyn i forhold til smittevern, tidsaspektet for studien og planlagt utvalg. Flere, hvis ikke samtlige, av informantene er ikke nødvendigvis fortsatt tilsatt i den midlertidige stillingen de deler erfaringer om.

### **Semi-strukturert, en-til-en dybdeintervju**

Formuleringen av problemstillingen indikerer et ønske om å få dybdekunnskap om enkelte individers opplevelser, erfaringer og holdninger for å forstå fenomener relatert til temaet. Dybdeintervjuer passet derfor best til dette formålet ettersom det vil gi meg, som intervjuer, tilstrekkelig tid til å bygge tillit og etablere flyt i intervjuet slik at informanten vil føle seg komfortabel og åpne opp om sine opplevelser. Jeg har valgt å gjennomføre intervjuene en-til-en fremfor som gruppeintervju av praktiske hensyn, både i forhold til koordinering av et

tidspunkt og sted som ville kunne passe for flere, og som nevnt av hensyn til smittevern. I tillegg tenkte jeg at enkelte informanter kanskje kunne kvie seg for å dele sine personlige erfaringer i en gruppeintervju-situasjon, eller ville kunne påvirkes av andre informanternes eventuelle dominans under intervjuet og heller si seg enig med andres påstander selv om de ikke nødvendigvis gjenspeiler egne erfaringer.

Jeg har valgt semi-strukturert intervjuform for å lede informantene til å snakke om de samme temaene, og sikre at de dekke alle undertemaene, samtidig som intervjuformen tillater oppfølgings spørsmål til utsagn, og at man kan hoppe over spørsmål som allerede har blitt besvart i et tidligere utsagn. En strukturert intervjuform ville ikke tillate denne fleksibiliteten og ville forstyrre flyten i intervjuet med en rigid struktur, i tillegg til at verdifulle opplysninger ikke ville kunne lirkes frem gjennom oppfølgings spørsmål ved ambigøse eller utydelige utsagn.

## **Utvalg**

Utvalg i slike kvalitative studier er som regel begrenset i forhold til temaet og problemstillingen og vil derfor verken være tilfeldige eller representative, slik de ofte er ved kvantitativ forskning (Mehmetoglu, 2004). Deltakerne til denne oppgavens undersøkelse har blitt valgt ut fordi de kan bidra med erfaringer og opplevelser som belyser oppgavens problemstilling. Informantene må derfor være, eller ha vært, arbeidstaker eller arbeidsgiver i et toparts- midlertidig arbeidsforhold i offentlig sektor.

## **Rekruttering av informanter**

Informanter til denne studien har blitt rekruttert på flere måter. Gjennom mitt eget nettverk, via meldinger på Facebook-grupper, og gjennom et fenomen kjent som «snowball sampling». «Snowball sampling» beskriver rekrutteringen oppnådd ved at forskeren etablerer kontakt med én som har koblinger til studiens fokusområde, og denne førstekontakten oppgir andre kontakter fra eget nettverk (Bryman, 2016). Jeg har deretter kontaktet disse potensielle informantene, presentert prosjektet, orientert om at deltakelsen er frivillig og sjekket at de oppfyller kriteriene for å bli informanter i denne studien.

Utvalget har til slutt endt opp på ni informanter. Seks er arbeidstakere, to er arbeidsgivere og den siste har erfaringer fra begge rollene. Ved sistnevnte har jeg valgt å gjennomføre intervjuet

mest etter intervjuguiden for arbeidstakere, men informanten deler også opplevelser fra rollen som arbeidsgiver, og jeg stiller enkelte oppfølgingsspørsmål rundt disse. Fem arbeidstakere omfattes av arbeidsmiljølovens bestemmelser knyttet til midlertidige ansettelse og to omfattes av universitets- og høyskolelovens bestemmelser. En av arbeidsgiverne har foretatt ansettelse på bakgrunn av statsansatteloven og den andre på bakgrunn av universitets- og høyskoleloven. Seks av informantene er menn og tre er kvinner. Informantene kommer fra seks forskjellige kommuner spredt utover fylkene Innlandet, Oslo og Viken. Alder på arbeidstakerne er mellom 28 og 47 og høyeste oppnådd utdanningsnivå for disse arbeidstakerne varierer med én fullført videregående opplæring, to bachelorgrader, to mastergrader og to doktorgrader.

<b>Informant</b>	<b>Rolle</b>	<b>Arbeidsforhold ved intervju</b>
Informant A	Arbeidstaker	Fast med flere midlertidige stillinger tidligere
Informant B	Arbeidstaker	Midlertidig med flere midlertidige stillinger tidligere
Informant C	Arbeidstaker	Midlertidig med flere midlertidige stillinger tidligere
Informant D	Arbeidstaker	Fast med flere midlertidige stillinger tidligere
Informant E	Arbeidstaker & arbeidsgiver	Fast med flere midlertidige stillinger tidligere Har lederansvar i nåværende stilling Intervjuet etter intervjuguide for arbeidstaker
Informant F	Arbeidstaker	Midlertidig med flere midlertidig stilling tidligere
Informant G	Arbeidstaker	Midlertidig med flere midlertidige stillinger tidligere
Arbeidsgiver A	Arbeidsgiver	Arbeidsgiver
Arbeidsgiver B	Arbeidsgiver	Arbeidsgiver

**Tabell 4: Oversikt over informanter**

### **Utarbeidelse av intervjuguide**

Jeg har utarbeidet to intervjuguides, en for arbeidstakere og en for arbeidsgivere. Guidene har blitt utarbeidet på bakgrunn av litteraturgjennomgangen og utarbeidelsen av studiens problemstilling og hypoteser. Guidene består av omtrent 60 spørsmål for arbeidstakere og 30 for arbeidsgivere, organisert under forskjellige temaer. Intervjuene med arbeidsgiverne er kortere, mindre personlig og mer rettet mot praksisen på arbeidsplassen og hvordan arbeidsgiverne personlig oppfattet og iverksatte sin egen arbeidspolitikk med tanke på midlertidig ansatte. Begge intervjuguidene er lagt ved.

## Gjennomføring av intervju

Intervjuene for denne studien ble gjennomført i perioden mellom september 2020 og mars 2021. Alle intervjuene ble tatt opp på lydbånd og transkribert i sin helhet til Word-dokumenter på min personlige datamaskin. Opptak på lydbånd og transkribering ble utført i samsvar med Brymans (2016) råd om fordelene med å ta opp intervjuene fremfor å notere for hånd. Fordelene er blant annet:

- at jeg kunne fokusere på samtalen og oppfølgingsspørsmål, i tillegg til å oppnå god kontakt og tillit med informantene fordi jeg ikke var opptatt med å notere ned alt
- at analysen av intervjumaterialet ikke avhenger av hukommelsen min og mine evner til å notere objektivt uten å inkludere egne oppfatninger som kan endre informantenes meninger i påfølgende analyse av mine egne notater
- dataene kan tilgjengeliggjøres for validering i etterkant eller for videre forskning

Under transkriberingen ble identifiserende opplysninger (som navn, arbeidsplasser med mer), anonymisert. I forkant av intervjuet fikk informantene et informasjonsskriv om prosjektet, frivillig deltakelse, samtykke, kontaktopplysninger med mer, som var utarbeidet i forbindelse med godkjenning hos Norsk senter for forskningsdata (NSD). Dette informasjonsskrivet ble gjennomgått i starten av intervjuet der jeg også informerte om at jeg skulle ta opp samtalen på lydbånd. Dette informasjonsskrivet er vedlagt.

Tre av intervjuene foregikk hjemme hos informantene, ett var på en café og fem ble gjennomført over videokonferanse via nett-tilkobling, uten at lyd eller video ble tatt opp eller lagret på en maskin med nett-tilkobling, i samsvar med retningslinjene fra NSD.

I de tilfellene der informantene var minoritetsspråklige, fikk de valget om å gjennomføre intervjuet på norsk eller engelsk. Dette var for å gjøre informanten så komfortabel som mulig, og for å gjøre vedkommende i stand til å uttrykke sine opplevelser så korrekt som mulig.

## Analyse

I motsetning til kvantitativ analyse, er det ingen konkrete metoder eller regler for gjennomføring av kvalitativ dataanalyse (Mehmetoglu, 2004).

*Induksjon er prosessen der man observerer et antall tilfeller for å si noe generelt om den gitte gruppen med tilfeller. ... Analytisk induksjon ... i videste forstand betegner «den systematiske undersøkelsen av likheter innen og mellom tilfeller for å utvikle begreper, ideer eller teorier (Pascale, 2001, s. 53) (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 224).*

Den induktive analysen av tekstene i denne undersøkelsen, i form av intervjutranskripsjoner og nyhetsartikler, foregikk via koding, som, ifølge Kvale & Brinkmann (2015), er den vanligste formen for dataanalyse av kvalitativt forskningsmateriale. Begrepsstyrt koding innebærer organisering av tekstene i forhold til nøkkelord eller temaer på bakgrunn av eksisterende litteratur og mønstre som kommer til syne i materialet (Kvale & Brinkmann, 2015). Deretter sammenlignes informantenes utsagn på de samme temaene og forskeren leter etter resultater, (opplevelser, meninger og erfaringer), som representerer informantenes opprinnelige meninger innenfor temaene, og som kan bidra til å besvare forskningsspørsmålet. Det implisitte kan her også være gjenstand for analyse med at forskeren analyserer intervjuet underveis ved å stille oppklarende oppfølgingsspørsmål (Kvale & Brinkmann, 2015).

Datainnsamlingen og behandlingen har foregått i de påfølgende seks trinn listet opp under. Databehandlingsmåten er beskrevet ved Miles og Hubermans 1994 rammeverk for databehandling i kvalitativ forskningsanalyse (Mehmetoglu, 2004):

Miles og Hubermans databehandlingsmåte	Trinn i undersøkelsen
	1. Litteraturgjennomgangen har informert om utarbeidelse av studiens problemstilling og hypotesene. På bakgrunn av disse har intervjuguiden blitt utarbeidet og spørsmålene kategorisert under temaer som senere ble grunnlag for flere av kodebegrepene.
	2. Et semi-strukturert intervju ble gjennomført med oppklarende oppfølgingsspørsmål underveis som signaliserte at analysen allerede var i gang.
Dataredusering	3. Intervjuene ble strukturert inn i tekster gjennom transkribering.
	4. Dataprogrammet ATLAS.ti ble benyttet som praktisk verktøy i kodingen og analysen av det omfattende tekstmaterialet som ble produsert via intervjuene.
Dataframvisning	5. Utsagn ble samlet etter tema/begrep og fremstilt for å ta stilling til svarene fra informantene i forhold til hverandre og i forhold til oppgavens problemstilling.
Verifisering av konklusjoner	6. Utsagn er blitt fortolket hermeneutisk og fenomenologisk for å beskrive og fortolke informantenes opplevelser og erfaringer i henhold til problemstillingen.

**Tabell 5: Datainnsamlings- og databehandlingstrinn i denne undersøkelsen i henhold til fasene i Miles og Hubermans rammeverk for kvalitativ dataanalyse**

De tre fasene i Miles og Hubermans rammeverk for kvalitativ dataanalyse gjengitt i Mehmetoglu (2004, s. 100) er følgende:

*Dataredusering er å redusere mengden av data uten å miste viktig informasjon. Det skjer først i startfasen av analysen ved å kode og segmentere dataene. Dataredusering hjelper forskeren med å organisere store mengder av ustrukturerte data slik at de blir lett håndterlige i senere faser av analysen.*

*Dataframvisning går ut på å framstille dataene på en meningsfull måte. Dette viser i utgangspunktet hvordan forskeren har organisert og oppsummert dataene i forhold til problemstillingen.*

*I den siste fasen av analysen bruker forskeren de to foregående analyseprosedyrene til å trekke konklusjoner. Disse konklusjonene tar form av å være hypoteser som bør verifiseres av dataene selv under analysen.*

## Metodologiske og etiske betraktninger, utfordringer og begrensninger

### Utvalg

Som nevnt tidligere er utvalget i en kvalitativ studie sjelden stort eller representativt, og konklusjoner basert på induktive analyser av innsamlet materiale er ikke nødvendigvis allmenngyldige av den grunn (Kvale & Brinkmann, 2015). Utvalget mitt er neppe representativt for den norske arbeidsstyrken ettersom det er overvekt av informanter:

1. fra en begrenset geografisk region (seks kommuner fra tre fylker er representert)
2. som er menn (seks) vs. kvinner (tre)
3. som har innvandrerbakgrunn (syv hadde innvandrerbakgrunn mot to som var norske)
4. som har høy utdanning (seks av syv arbeidstakere hadde fullført høyrere utdanning, to av disse hadde doktorgrad)

I tillegg tenker jeg at selve handlingen informantene foretar seg ved å stille opp til intervju for å hjelpe en forsker samle data er en altruistisk handling som indikerer at de informantene som stiller opp kan karakteriseres som hjelpsomme og kanskje mer enn gjennomsnittlig opptatt av å bidra til samfunnets beste. Kan det tenkes at denne personlighetstypen i større grad lykkes med overgangen til fast jobb nettopp på grunn av disse egenskapene? Uansett er ikke representativitet et mål ved kvalitative forskningsintervjuer, men heller å samle enkelte individers relevante opplevelser, erfaringer og holdninger for å forstå fenomener relatert til temaet (Mehmetoglu, 2004).

### Forskerens rolle

Det er også potensielle metodologiske fallgruver i forhold til forskerens uavhengighet. Dersom forskeren identifiserer seg for sterkt med informantene eller har inngående erfaring med temaet, kan dette påvirke deres evner til å betrakte resultatene som deretter kan gå *«på bekostning av en så fullstendig og nøytral undersøkelse av fenomenene som mulig»* (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 108).



Forskerens reaksjoner og følelser under intervjusituasjonen er også et område å ta hensyn til. Ved å vise empati eller stille oppfølgingsspørsmål, kan en forsker opprette en tilknytning til informanten under intervjuet som simulerer vennskap og som kan få informanten til å dele mer enn de hadde tenkt (Kvale & Brinkmann, 2015).

Mine egne opplevelser som midlertidig ansatt og som mellomleder med noe koordineringsansvar for midlertidig ansatte, har bidratt til interesse for og valg av forskningstemaet. Men ved å være bevisst på dette i løpet av undersøkelsen, mener jeg å kunne se forbi mine forhåndskunnskaper og tolke resultatene like fullstendig og nøytralt som en annen forsker.

### **Konfidensialitet**

I denne undersøkelsen har forsvarlig behandling av data og anonymisering av deltakerne blitt tatt hensyn til. Underveis har jeg fulgt Høgskolen i Innlandets retningslinjer for håndtering av personopplysninger, i tillegg til at prosjektet har blitt meldt inn og fått godkjenning av NSD i forkant av datainnsamlingen. Deltakerne har blitt informert om formålet og metoder for datainnsamling og behandling, og de har samtykket til dette. Som beskrevet over, har jeg tatt opp intervjuene på lydbånd uten tilknytning til digitale enheter med internett-tilgang, og ved transkribering har jeg anonymisert eventuelle personidentifiserende opplysninger som kom fram under intervjuene. Eventuelle opplysninger som knytter informantens identitet med utsagn, er oppbevart analogt og oppgis ikke i oppgaven. I tillegg har jeg satt en dato for destruering av både lydbåndene og oversikten som knytter informant og utsagn. I forbindelse med rekruttering, har flere personer benyttet seg av forskjellige kanaler til å melde sin interesse, foreslå informanter eller stille spørsmål om prosjektet, og på denne måten har ikke alle ivaretatt sin egen anonymitet. Jeg har slettet korrespondansen i ettertid der jeg har hatt anledning til dette, og anser anonymiteten til deltakerne ivaretatt fra min side i forhold til både Høgskolen i Innlandets og NSDs retningslinjer.

### **Validitet og reliabilitet**

Validitet handler om i hvilken grad resultatene fra en undersøkelse er gyldige. I debatten mellom kvantitativ forskning vs. kvalitativ forskning kan resultater fra kvalitativ forskning betraktes som ugyldig dersom man begrenser validitet til kun å handle om målinger (Kvale & Brinkmann, 2015). Det hevdes at kvalitativ forskning kan produsere allmenngyldig, valid

kunnskap ettersom en bredere fortolking av validitet i samfunnsvitenskapelig forskningssammenheng handler om «*i hvilken grad våre observasjoner faktisk reflekterer de fenomener eller variablene som vi ønsker å vite noe om*» Pervin, 1984, sitert i (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276). Validitet i denne oppgaven oppnås ved at tolkninger og konklusjoner støttes med sitater fra informantene og presenteres i henhold til tidligere forskning. Validiteten kunne styrkes ytterligere ved å sende informantene sitatene sine for en sitatsjekk, men det ble ikke tid til dette.

Reliabilitet handler om hvorvidt resultatene i en studie er troverdige og reproduserbare (Kvale & Brinkmann, 2015). I forhold til reproduserbarhet, er lovverket som regulerer arbeidsgivernes adgang til midlertidige ansettelse endret i 2015, noe som er relativt nylig. Derfor er det sannsynlig at ny forskning foretatt i fremtiden vil levere forskjellige resultater når arbeidsgivere blir bedre kjent med lovendringene og mer vant til å anvende de nye bestemmelsene. Omstendighetene for hvert intervju, i tillegg til mine egne og mine informanternes samtaleteknikker og personligheter er unike for denne undersøkelsen, og en annen forsker med andre informanter vil kanskje få andre svar (Kvale & Brinkmann, 2015). Informantenes svar kan også ha blitt påvirket av arbeidssituasjonen de befant seg i ved intervjuets tidspunkt. Som det kommer frem i oversikten over informantene tidligere i dette kapittelet, hadde tre av arbeidstakerne gått over til et fast arbeidsforhold ved intervjuets tidspunkt, og fire var fortsatt i midlertidige arbeidsforhold. Disse tre informantene med faste stillinger kan ha hatt en mer positiv vinkling når de fortalte om sine opplevelser og utfordringer enn de av arbeidstakerne som fortsatt var i midlertidige stillinger. Sistnevnte gruppe arbeidstakere er i et mer usikkert arbeidsforhold og kan derfor tenkes å oppleve utfordringene i et mer negativt lys. En annen fordeling av faste og fortsatt midlertidige arbeidstakere ville mest sannsynlig gi andre resultater.

Troverdigheten av forskningsresultatene i denne oppgaven kunne ha vært styrket ved at jeg samarbeidet med én eller flere forskere på oppgaven. Kvale & Brinkmann (2015) peker på at forskjellige forskere kan høre, forstå, transkribere og analysere datamateriale fra det samme intervjuet på hver sin måte, noe som kan gi forskjellige resultater fra forsker til forsker. Av praktiske og tidsmessige årsaker har jeg jobbet alene med denne oppgaven. Jeg har likevel forsøkt å øke reliabiliteten av innsamling, fortolking og analyse av datamaterialet på flere måter. Ved å benytte en lydopptaker av høy kvalitet under intervjuene, sikret jeg god kvalitet på opptakene slik at de aller fleste utsagn var lette å høre under transkribering. I tillegg sørget

jeg for å sette av mye tid til transkribering av opptakene slik at jeg kunne høre gjennom dem flere ganger, og forsikre meg om at jeg hadde transkribert det som faktisk ble sagt, og ikke det jeg trodde jeg hadde hørt. Ved å bruke god tid til transkribering, hadde jeg anledning til å reflektere underveis over hvordan min oversettelse av den muntlige kommunikasjonen til en skriftlig fremstilling bidro til tolkningen av datamaterialet. Dette mener jeg sikrer oppgavens reliabilitet så godt som mulig under forholdene. Intervjuguidene er vedlagt denne oppgaven slik at andre kan gjennomføre sine egne undersøkelser på samme bakgrunn.

## 4. Analyse og drøfting

I dette kapittelet presenterer jeg intervjumaterialet i forhold til de hovedtemaene oppgaven undersøker. Temaene har blitt identifisert gjennom både i litteraturgjennomgangen og i uttalelsene fra respondentene i intervjuene. Funnene ses på i kontekst av eksisterende teori og drøftes deretter i henhold til oppgavens hovedspørsmål som er: *hvilke utfordringer møter midlertidig ansatte og deres arbeidsgivere?*

### 4.1 Forståelse av lovverket

#### Arbeidstakerens forhold til lovverket

De fleste av informantene i undersøkelsen innrømmer at de har lite kjennskap til paragrafene i lovverket som regulerer de midlertidige stillingene de deler erfaringer fra. Kun én informant, informant C, oppgir at han nylig har lest gjennom bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Dette er fordi han snart skal stille krav på fast ansettelse etter tre år i en kombinasjon av stillinger, noe som utløser krav på fast stilling etter aml. § 14-9 syvende ledd.

Intervjuer: «Vet du hvilket grunnlag eller unntak i lovverket du har blitt ansatt midlertidig på?»

Ja (ler). For det har jeg forberedt meg på, med tanke på at jeg kanskje skal få fast stilling. Så, ja ... det er arbeidsmiljøloven 14-9, bokstav b, som er vikariat – det var de første tolv månedene – og så er det 14-9 bokstav a, som er midlertidig arbeid. Det er vel det som står i kontraktene mine også, ja. Det er en kombinasjon.

Alle informantene oppgir å ha fått arbeidskontrakter både for den første midlertidige stillingen og de diverse forlengelsene som fulgte etter, og samtlige er klar over at kontraktene gjaldt for et midlertidig arbeidsforhold i hvert tilfelle. Informantene føler likevel at arbeidsgiverne har lite fokus på å gjennomgå relevante bestemmelser i lovverket sammen med dem, med unntak av noen tekniske eller praktiske detaljer. Informant B, for eksempel, opplevde å få en forklaring for hvorfor vikarkontraktene ikke har lenger varighet enn seks måneder om gangen:

Hun sa til meg, hun som jobber på [arbeidsplass], at grunnen til at jeg fikk sånn seks måneder var at de ikke har lov å gi meg et helt år med en gang. Og selv om hun [personen det vikarieres for] er borte, kan de gi to ganger seks måneder, ellers så må de lyse ut. For at det er det med utlysning for ett års vikariat. Så for å slippe å lyse ut, så gir de sånn seks måneder og seks måneder.

Informant A og C, bekrefter denne opplevelsen av å få gjentatte kontrakter for seks måneder om gangen for at arbeidsgiveren skulle slippe å lyse ut stillingene etter offentlig sektors kvalifikasjonskrav og andre ansettelsesreglementer.

Det er også en del usikkerhet blant arbeidstakerne knyttet til om de er ansatt etter aml. § 14-9 bokstav a) når arbeidet er av midlertidig karakter, eller bokstav b) som vikar, og eventuelt hvem de er vikar for. Dette gjelder for informant A, B, D og G, og eksemplifiseres i følgende utsagn fra informant G:

Oh ok, no, so, my current position, I'm a "vikar". That's what you mean? No. No, no, wait I lied to you, I'm getting a bit muddled up here. As a "ringevikar" I was engaged on a daily basis. And then, at the moment, I don't quite know what it fits under, I guess it probably fits more closely to the project that you specifically mentioned. It's a fixed-term contract with a particular goal in mind. So I'm not filling in for anyone in my current position. It is just a fixed-term limited post.

Informant C opplever på sin side en ryddig praktisering av lovverket i virksomheten når han forteller om sine observasjoner av midlertidighet generelt i organisasjonen:

De gangene det har vært midlertidig så har det vært på grunn av vikariat. Altså noen har vært i fødselspermisjon, eller lignende, så det har vært det som har vært grunnen til det. Og det har jo vært folk som har fått, hvor det har vært utlyst fast, det har det jo vært. Så det virker som det avhenger av hvilke stillingshjemler som er ledige. Det virker som de har hatt det rettslige grunnlaget i orden.

Svalund et al. (2019) har undersøkt lovligheten av midlertidige arbeidsforhold i Norge og har kommet frem til at mange arbeidstakere ikke kjenner lovverket, og ikke vet om arbeidsforholdet deres er lovlig eller om arbeidsmiljøloven gjelder for dem ettersom de er midlertidig ansatt.

### **Arbeidsgiverens forhold til lovverket**

Det kan virke som om arbeidsgiverne ikke har stort bedre forståelse av lovverket enn arbeidstakerne, men de har anledning til å støtte seg på interne ansettelsesrutiner i tillegg til kompetanse i organisasjonens HR-avdeling for at midlertidige ansettelsesforhold blir inngått i

henhold til lovverket. Begge arbeidsgiverne gir uttrykk for dette, spesielt i dette eksemplet fra arbeidsgiver B:

Intervjuer: «Hvordan ville du vurdert din egen forståelse av lovverket i forbindelse med midlertidige ansettelser?»

(Sukker) Ganske lav. Ah, men jeg hadde forespurt meg på HR hvis det hadde vært noen spørsmål eller tanker rundt det, for der sitter ekspertisen. ... Vi har jo en egen HR avdeling, som står for ansettelsen. Så i prinsippet så er vi jo egentlig bare en utførende part for å få ting på plass, og så går HR igjennom hele systemet og sjekker at alt er ok i henhold til lovverket, og så er det signering og så er det ansatt.

Intervjuer: «Husker du hvilket unntak i lovverket du har brukt når du ansetter vedkommende?»

Nei, nei. Og grunnen, grunnen til at jeg ikke husker det, det er for at dette er en papirmølle som ligger klar. Ja. Vi har et maloppsett på hvordan vi skal gjøre ting.

Arbeidsgiver A på sin side gir inntrykk av å være litt oppgitt over gangen i ansettelser fra virksomhetens side ettersom han opplever at kontraktene ofte ikke er på plass før lenge etter at arbeidsforholdet har startet:

Så de fikk penger, men kontrakten kom ikke, så det er litt ah, ja. Men det er HR-avdelingen som hadde, personalavdelingen som hadde ansvar for dette, og det der tok sin tid da. Fordi det måtte gjennom forskjellige personer og så noen forskjellige. Det måtte til ansettelseskomiteen og slike ting, og kanskje de ikke kunne møtes før slutten av måneden, og ja. Så ja, ja, ja – dette var ah, noen tema for diskusjon av og til med de som ble midlertidig ansatt – «Når kommer kontrakten?», «Ah, jeg vet ikke men du har fått en «ja» så du er på plass og du er inne i lønssystemet».

Arbeidstakernes inntrykk av arbeidsgivernes forståelse av lovverket er for det meste positivt. Svarene på spørsmål i forbindelse med opplevd brudd på lovverket på arbeidsgiverens side viser at arbeidstakerne har gode erfaringer med arbeidsgivernes anvendelse av arbeidsmiljøloven generelt:

No quite the opposite. It might be the international work ethic talking, but I'm always the sort of person that goes, oh, it's alright, I'll cut short my break a bit, I'll pop back here, or I'll just work a bit longer, I can see that you're a bit stressed. And it's been the total opposite. I've had a very firm, "No, you go and take your break now, it's legally

mandated”, or “you’re finished now, go home”, kind of answer back. So the absolute opposite.

Informant G

Unntaket fra denne generelle oppfattelsen av at arbeidsgiverne praktiserer lovverket på en god måte ser ut til å gjelde anvendelsen av tre- og fireårsregelen som vi skal se nærmere på i neste del.

### **Tre- og fireårsregelen**

Ingen av informantene oppgir å ha opplevd lovbrudd eller andre feil i anvendelse av lovverket, bortsett fra informant E som forteller om omfattende feilpraktisering av loven i universitets- og høyskolesektoren i forbindelse med tre- og fireårsreglen. Forholdet som informanten forteller om er fra før 2010, og informant E forklarer videre at denne praksisen nå er ryddet opp i etter noen presedenssettende rettsaker, og at hun opplever at loven anvendes riktig i hennes organisasjon i dag:

... da bare ignorerte universitet. Og jo, og så fikk jeg litt sånn utsettelse, ikke sant, et halvt år av gangen, så jeg var der i fire og et halvt år, så da skulle jeg egentlig har hatt fast jobb på universitetet, men det ignorerte de bare. ... Og jeg tror det har vært noe rettsaker og noe greier. Men nå følger de lovverket, men fram til 2010 fulgte de ikke lovverket.

Med tanke på grunnbemanning, dersom en organisasjon har behov for en person i midlertidig ansettelse over lengre tid, kan arbeidstakeren ha grunnlag for å stille krav til fast ansettelse. Dette er fordi organisasjonen tydeligvis har et permanent behov for arbeidskraft som en del av virksomheten sin og arbeidstakerens rett til stillingsvern må tas hensyn til. Fast ansettelse grunnet i forholdets varighet er hjemlet i aml. § 14-9 syvende ledd og både statsansatteloven og universitets- og høyskoleloven har lignende bestemmelser angående dette.

Arbeidsgiver A, som også er underlagt bestemmelsene i universitets- og høyskoleloven, bekrefter at praksisen om å unngå faste ansettelser grunnet varighet har vært normen i organisasjonen han jobber i, og han gjengir opplevelser om press fra HR-avdelingen til å unngå faste ansettelser, noe som han selv mener ikke alltid kunne, eller burde unngås, og han oppgir å ha brukt kunnskapen sin om regelverket til sin egen og til sin ansattes fordel:

Intervjuer: «i forhold til å gå over tre år, fire år, og få automatisk rett til fast stilling – var det sett på som en tabbe av personalavdelingen at det hadde skjedd, eller var det en naturlig utvikling?»

Så dette var litt av en krangel, fordi de sa ifra at de ikke kunne fordi fast ansettelse skal skje, men det var også vanskelig å få tak i folk, så det ble et resultat av bare omstendigheter. Så de som meg, og den personen som ble fast ansatt, vi visste om reglene her, så vi visste at, hallo! nå kan vi, (informanten ler), nå kan vi bruke dette imot organisasjonen da (informanten ler igjen), og de måtte bare godta det fordi at hvis ikke, så ville da disse forskjellige forbundene bli koblet inn uansett da.

Arbeidsgiver A

Det at arbeidsgiver A ler mens han forteller indikerer mulig ubehag med å motarbeide virksomheten. Samtidig virker han fornøyd med å ha funnet en måte å gi en god medarbeider en fast stilling, en medarbeider han selv vurderer som en virksomheten har behov for. Senere i drøftingen skal jeg vise til dette og andre handlinger som arbeidsgivere foretar seg for å hjelpe arbeidstakere inn i faste stillinger og dermed sikrer organisasjonen den funksjonelle fleksibiliteten de mener bør være på plass ved å flytte arbeidstakere fra den ytre periferien av numerisk arbeidskraft og inn i kjernen med funksjonell arbeidskraft.

Informant A var også ansatt på et universitet og nevner et eksempel av det han tolker som «lufting» mellom kontrakter for å unngå at han opparbeidet seg stillingsvern:

... you have a contract and then they renew it when they give you a new assignment. But the contracts never overlap. So there is always a gap between the ending of one contract until you got a new one. So for example, if the current contract ends on 31st September, you don't get any contract until probably November. So there is like a one month period between your old contract and the new contract.

Intervjuer: “Why do you think that was?”

I mean, hey, from what I know about it, it's more a way to avoid the continuous employment provision in the law.

Informant E har gått over til en fast stilling og er i tillegg nå i en rolle på arbeidsgiversiden. Hun forteller om utfordringen både arbeidsgiver og arbeidstaker møter på grunn av fireårsreglen og avgjørelser høyere opp i organisasjonen:



Så jeg har jo vært i samme problem ikke sant? Jeg har mistet min beste postdoc fordi jeg ikke fikk lov. For da sa sjefen «du får ikke lov å beholde henne mer enn fire år fordi da har hun rett på fast stilling», så da måtte jeg, hun måtte slutte da. Kjempedumt. ... Hadde det ikke vært for fireårsregelen, så hadde man på en måte kunnet gitt henne lengere ansettelse.

Informant G forteller videre om en situasjon han kjenner til med en annen midlertidig ansatt på arbeidsplassen sin hvor både arbeidsgiveren og arbeidstakeren ikke har forstått at en arbeidstaker har vært midlertidig så lenge at han har oppnådd oppsigelsesvern jf. aml. § 14-9 syvende ledd:

We've got someone else that's just moved from being temporary to being "fast", because he's been a temporary employee for so long. He's got to the stage where he's able to, um, demand a post. So yeah, even though he's been able to demand a permanent job now for a couple of years, he hasn't necessarily done it because the temporary positions have been forthcoming still.

Informant C har fått tydelige signaler fra arbeidsgiveren om at de ønsker å beholde ham i rollen og gjøre den om til en fast stilling, men at de ønsker å unngå å lyse ut:

Jeg har fått helt klare føringer på at de, dem, vil ikke lyse ut. Det blir den treårsregelen. Min leder har lyst til å beholde meg uten å måtte gå gjennom det styret, holdt jeg på å si, uten å måtte lyse ut – i hvert fall nå med korona og sånn. Det skulle, hun hadde planer om å lyse ut i våres, så kom korona, og da ble det veldig mye usikkerhet, så da ble det heller bare gitt en forlengelse i sommer, for sju måneder i stedet for seks. Så, um, det blir nok ikke utlyst, sånn.

### **Oppsummering av forståelse av lovverket:**

Som beskrevet over i litteraturgjennomgangen, er et av formålene med lovregulering av midlertidig ansettelse å beskytte arbeidstakers rett til oppsigelsesvern. Dette er på bakgrunn av at arbeidstakeren ofte er den svakere parten i et arbeidsforhold. Lovverket tillater samtidig bedrifter og organisasjoner å drive virksomhetene sine på en fornuftig måte ved å gi unntak til hovedregelen om fast ansettelse. Uttalelsene fra informantene tyder på at flere arbeidsgivere tar unntakene til de ytterste grensene. Dette ser vi særlig i form av at de venter med å tilby fast

ansettelse helt til arbeidstakeren har vært i stillingen i tre eller fire år, og muligens enda lenger, som informant G forteller om sin kollega som hadde oppnådd stillingsvern flere år før han fikk fast ansettelse.

En av grunnene til at noen arbeidsgivere gjør dette kan være for å unngå en utlysingsprosess, som i informant Cs tilfelle. Bakgrunnen for dette kan være at de ønsker å unngå det de opplever som unødvendig arbeid knyttet til en proforma-utlysning, eller at de er redde for å miste den midlertidig ansatte dersom en overtallig i kommunen stiller krav på den utlyste stillingen på bakgrunn av ansiennitet og kvalifikasjoner. Det kan også være at usikkerhet på grunn av Covid-19 kan påvirke behovet for stillingen videre og at stillingen kan opphøre. Informant C føler seg i hvert fall ivaretatt av arbeidsgiveren sin og er nokså sikker på at han snart vil bli fast ansatt, i tillegg til å være sikker på at dette er noe arbeidsgiveren hans også ønsker seg.

Opplevelser og uttalelser fra informantene i universitets- og høyskolesektoren skiller seg på dette området fra de andre informantenes opplevelser. Ut ifra opplevelser og uttalelser fra informant A og C, og arbeidsgiver A, virker det nesten som om det er en kultur eller gjennomgående personalpolitikk i sektoren om at faste ansettelser er noe som bør unngås, selv om det betyr at man må gi slipp på sin «beste postdoc» eller selv om det er vanskelig å finne kvalifisert arbeidskraft for å erstatte vedkommende. Informant E, som har vært midlertidig arbeidstaker og som nå er mellomleder, har en unik innsikt i problematikken i en sektor som består av blant annet undervisning- og forskningsstillinger, og forklarer at mange innenfor sektoren er avhengige av en finansieringsmodell som ikke er forutsigbar mer enn fire år om gangen. Dette kan bidra til en generell personalpolitikk som er i motsetning til en eller alle av følgende: 1) intensjonene i lovverket, 2) nærmeste leders egne vurderinger eller ønsker og 3) organisasjonens reelle grunnbemanningsbehov.

Arbeidsgiver A gir uttrykk for personlig frustrasjon og ubehag knyttet til denne problematikken og de kontraktsforlengelsene han inngikk på tross av tilbakemeldinger fra HR-avdelingen som resulterte i faste stillinger.

Bekymringene fra flere hold om at en oppmykning av regelverket vil føre til flere midlertidige ansettelser kan sies å ha grunnlag i lys av dette. Ut ifra uttalelsene fra både arbeidstakerne og arbeidsgiverne virker det som om universitets- og høyskolesektoren har hatt det «mykeste» regelverket på dette området og Akademikerne (2021) viser til tall fra Norsk senter for

forskningsdata som belyser en høyere andel midlertidige ansatte her enn i andre sektorer. Informant E sier at denne problematikken rammer det offentlige forskningsmiljøet hardest, og mener at situasjonen er en helt annen i privat sektor. Men å gå nærmere inn på dette temaet blir for detaljert for denne oppgaven og foreslås derfor som et område egnet for videre forskning.

Nergaard fant i sin 2018 sluttrapport om tilknytningsformer i norsk arbeidsliv at det var usikkerhet knyttet til om midlertidige arbeidstakere forstår hvilke unntak i lovverket de er ansatt under. Mine funn i denne undersøkelsen støtter dette og viser at det forekommer feil anvendelser av lovverket fra arbeidsgiverens side i forhold til midlertidige ansettelse. Om det skyldes mistolkninger, misforståelser eller utnyttelser av de ansattes manglende forståelse av lovverket er ikke alltid så lett å vite. Uansett, kan det konkluderes med at det er viktig at arbeidstakere, som den svakere part i forholdet, har god kjennskap til regelverket slik at de, for eksempel, kan stille krav på fast stilling når de har oppnådd stillingsvern. Det er naivt å tro at arbeidsgiveren alltid har full oversikt over regelverket selv, og i enkelte tilfeller kan det hende at de prøver å unngå sine forpliktelser med vilje, som informant A mistenker i forbindelse med flere «pauser» mellom kontraktene, noe som kan tyde på et forsøk på å unngå opparbeidelse av stillingsvern. Hvis dette stemmer, så er det i strid med regelverket.

## 4.2 Arbeidstakernes og arbeidsgivernes behov

Engelsrud (2017), påpeker at midlertidig ansettelse er et kontroversielt område ettersom det balanserer delvis motstridende behov for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Den følgende delen av analyse og drøfting av intervjuene tar for seg denne balansegangen i offentlige organisasjoner.

### **Ideell stilling**

Det kommer tydelig frem i alle intervjuene at både arbeidstakerne og arbeidsgiverne i denne undersøkelsen foretrekker fast ansettelse, men ikke helt uten videre, som informant C forklarer. Han beskriver to situasjoner der han har takket nei til en fast stilling et annet sted og valgt å bli igjen i sin midlertidige stilling hos nåværende arbeidsgiver. Her om den første i 2019:

... jeg hadde ikke super, duper lyst på [den faste jobben] heller, og jeg fikk tilbud om mer lønn ved forlengelse [av den midlertidige stillingen]. Så da ble det på en måte, det ble fast med nye oppgaver som jeg ikke vet hva jeg føler om og lavere lønn, mot

forlengelse med høyere lønn og mer av den samme gjengen og et godt arbeidsmiljø som jeg vet jeg klarer meg fint i.

Og så om det andre tilbudet om fast stilling:

Jeg hadde faktisk, det slo meg nå at jeg har faktisk takket nei til fast stilling to ganger (informanten ler). ... Men det var betydelig lavere lønn og betydelig lavere stillingstittel, og i det hele tatt, så ja. Nei, ja, så det, stort sett fornøyd. Og det er fordi det har vært god kommunikasjon med leder, gode signaler hele veien, om at det ordner seg, det kommer til å gå fint, og det hjelper jo veldig mye. Selvfølgelig så kan jo ting alltid skje, men (banker på bordet), det har ikke skjedd ennå, så ja. Men jeg tror alltid i bunn og grunn du er enda mer fornøyd hvis du er fast fra «get go».

Gjennom det siste utsagnet gir informant C uttrykk for at lønn og status i form av stillingstittel har vært avgjørende for valget om å ta den faste stillingen eller ikke. Her prioriterer informanten lønn og status fremfor jobbsikkerhet. Disse faktorene er også oppgitt i denne rekkefølgen i Herzbergs motivasjons- og hygieneteori gjengitt i litteraturgjennomgangen over, noe som kan tyde på at jobbsikkerhet kan nedprioriteres til fordel for lønn eller status (Jacobsen & Thorsvik, 2016).

### **Trygghet - Prekariatet**

Ingen av de andre informantene oppgir å ha takket nei til en fast stilling slik som informant C, men minst to av de andre informantene bekreftet denne følelsen av å kunne stole på at arbeidsgiveren ville dem vel, noe som bidro til villigheten til å akseptere en ny midlertidig kontrakt hos arbeidsgiveren sin:

Jeg var aldri engstelig fordi jeg fikk, fordi alle lederne mine har på en måte alltid forsikret meg om at, at det skal ordne seg, på et eller annet vis, og jeg stolte på dem, rett og slett. Det var aldri noe skriftlig, men det var, ah, muntlig, og de holdt jo ordene sine.

Informant E

They've been very positive and open the whole way along, in terms of, "we would like to keep you please", and um, and you know "we need to have a conversation about how we can do that". ... I've said it multiple times to my boss "If the best you can offer me is another one-year contract, then I will take that, that's not a problem". Because, and I feel that part of that for me is that there is a plan in place.

Informant G

Til tross for at flere informanter oppgir at de ikke er redde for å gå arbeidsledig og at de tror at en annen stilling alltid vil dukke opp, er det allikevel flere utsagn som peker på følelser og fenomener som hører til Standings (2014) teori om prekariatet. Som beskrevet i litteraturgjennomgangen over er prekariatet en underklasse av arbeidstakere som går fra den ene midlertidige stillingen til den neste. Disse arbeidstakerne opplever aldri den tryggheten en permanent stilling kan gi i forhold til varig inntekt, karriereutvikling og yrkesstolthet eller yrkesidentitet. I tillegg blir grensene mellom arbeidstid og fritid borte i jakten på den neste arbeidskontrakten, eller i oppfyllelse av krav knyttet til mottakelse av trygdegoder mellom arbeidsforhold (Standing, 2014). Her er informant As tanker om hva en fast stilling ville betydd for ham og hvilken opplevelse han hadde i en rekke midlertidige kontrakter:

It's about looking for a job I think – you don't have to look for a job so it's not just the amount of time you're putting in doing your work now, but also the fact that you don't have to spend an inordinate amount of hours looking for another job. ... I wasn't worried about unemployment, I knew I'd be employed easily. [But] how long before you get a job?

Informant B mener at arbeidsgiverne har behov for arbeidskraften, men tror at så lenge hun er tilgjengelig, så behøver ikke arbeidsgiveren å tilby en fast stilling og kan heller bare benytte seg av henne som ren numerisk arbeidskraft:

De ville ikke binde seg. Det beste er at jeg er ledig. Jeg har ikke noe annet, så kan de bare forlenge. Og hvis de ikke trenger det, så trenger de ikke å gjøre noe med det. Det er at behovet for å ha en lengere kontrakt, eller for å være trygg, det er på min side og ikke på dems side. Hadde de visst at jeg går til en annen, så skulle de ha gitt meg en [fast] kontrakt. Men, for meg, den eneste forskjellen som en fast stilling gjør i motsetning til en midlertidig er at det er stress-fritt. Da vet du at du har en jobb.

Man må jo ha penger. Ha litt inntekt. Og så synes jeg at midlertidig stilling, det er veien til fast stilling. ... Men, det har gjort at jeg bare har fått midlertidige stillinger.

Informant B føler også at hun ikke kan være borte fra jobben når hun eller barna hennes er syke. Informanten er klar over retten til å benytte egenmelding ved egen sykdom etter folketrygdloven § 8-24, og retten til permisjon i tilfelle barns eller barnepassers sykdom etter arbeidsmiljøloven § 12-9. Allikevel er det bekymringen for ikke å få fornyet kontrakt som fører til at hun har møtt på jobben der hun ellers hadde holdt seg hjemme hadde hun vært i fast stilling:

På en midlertidig stilling så er du litt syk og litt sånt, så tenker du at «jeg må dra». Så her må man dra, hvert fall du kan ikke prioritere barna hvis du har midlertidig stilling. Det med midlertidige kontrakter er det at, det er mye som er uvisst. Man får jo forlenget, eller man får litt mer jobb, men det er alltid at, ah, du vet jo ikke. Når den går så kanskje de ikke har behov. Kanskje de har det, så, det er uvissheten som egentlig er verst, synes jeg.

På sin side identifiserer ikke informant C seg med prekariatet, selv om han gjerne vil ha en fast jobb:

Jeg har følt meg egentlig ganske trygg hele veien for jeg har alltid fått signaler om forlengelse, ganske sterke signaler liksom, så jeg har jo ikke følt meg så veldig utrygg, men, likevel når jeg har, for eksempel søkt på andre jobber underveis, så har det alltid, jeg har bare søkt på fast, jeg har jo ikke lyst til å begynne på noe nytt midlertidig på en måte. Så, det er den ekstra sikkerheten da, selv om her har det vært ganske trygt uansett.

Informant D beskriver seg selv i sin midlertidige stilling som ung og uten forpliktelser i form av huslån eller barn. Ved intervjuets tidspunkt hadde han vært fast ansatt i flere år og hadde et nytt syn på hva midlertidighet ville bety for ham i dagens situasjon:

I guess it didn't even really occur to me that it was only a year at a time ... because at that point I was just me, like I didn't have a family, I didn't have kids, I didn't have, you know, we didn't have a big house, we were just renting. ... Because when you have your own family and when you have your own, you know, serious bills to pay, not just your phone and petrol and food, when you've got serious bills to pay, maybe you pay attention to those things some more.

Intervjuer: Would you consider temporary today?

No. No no. Unless it was an amazing job. Unless it was an offer too good to refuse. Um, no, but once you've been in permanent work for such a long time, it's a level of security.

Informant F beskriver utryggheten som er typisk for prekariatet:

... and constantly being worried about what's the next step after three months now, what's the next job? What's the, you know, hustling basically. Hustling sucks. I'm sick of it.

Hun fulgte opp etterpå med noen tanker om sikkerhet i lys av den globale Covid-19 pandemien:

I feel like I'm not really worried about um, jobs for somebody like me, with my skills, within a covid world. Because, especially in Oslo, because I think it's in high demand, regardless of covid or not ... Also though, I'd really like some job security. In general, but also specifically because of, covid. My partner is not job secure either, and so I feel like I'm on the verge of, or have a little bit more potential to have job security, within the "kommune", within the public service, and I'd just really like that to happen. Yeah, because it is a little bit scary with covid. And I guess the other thing is it does come down to holidays. I haven't been able to go to my home country, for a very long time, and I'd really like to be able to plan for that.

Informant F hadde også følgende å si om hvordan det å være midlertidig kan påvirke fremtidig sikkerhet:

Um, pension? I'm not getting any pension. I have, ah, no. That sucks. That really sucks. No pension contribution from my employer until I start working for them after one year. So, I don't know even, you know? It sucks that that's legal, really.

Informant G bekrefter at han ønsker seg mer sikkerhet i forhold til fremtidige kontrakter i tillegg til å forklare hvordan Covid-19 har påvirket ham og identifiserer noen av de økonomiske og andre praktiske utfordringene som fast ansatte ikke møter i like stor grad:

When society closed down completely for eight weeks, I wasn't in a situation where I was "permittert", I was just without an income, um, because I was only engaged on a daily basis. So that's one example, and then, without a fast "arbeidskontrakt", it was a lot more difficult to get a telephone number, and bank ID and, I wasn't able to contribute to the credit for "huslån", or, and yeah, financial complications more than anything.

I dagens samfunn er det å ha et eget telefonnummer og bank ID nærmest et grunnleggende behov som kan argumenteres å falle inn under Maslows behovshierarki under fysiologiske,

sikkerhets- og sosiale behov. Det å oppleve utfordringer knyttet til anskaffelse av disse på grunn av stillingstype er tydeligvis noe som er viktig nok for informanten å nevne spesifikt. Torstein Olsen, direktør i Post- og teletilsynet (som i dag heter Nasjonal kommunikasjonsmyndighet), la i 2012 frem en egen versjon av Maslows behovspyramide hvor han la «ekom» – altså alt som har med telefoni, sosiale medier, SMS og internett å gjøre – nederst sammen med de andre grunnleggende behov (Ljosland, 2013).

## **Ferie og fritid**

Både informant F og G opplever å måtte gi avkall på ferie til fordel for de som er fast ansatt og oppgir det å gi et godt inntrykk og å sikre kontraktsfornyelse som en del av grunnen. En annen grunn er også en generell rettferdighetssans – at man må opparbeide seg ansiennitet for å kunne ta de beste feriedagene:

I haven't had a holiday since May last year because I've just been on short contracts. I have now started to, since the start of this year, you know, gather up some holiday days. You know I didn't get any "ferie med lønn" last year because it was my first year. But now I have "ferie med lønn", but when can I take them? Because I'm just on contracts. So that's a bit weird. I don't know when to take holidays. And you know last year I couldn't really, you know, didn't feel like I could take holidays, because I was on a short contract and wanted to get the most out of it. I could've taken some holiday without pay, but then not be secure for a job after the end of the contract, so I wasn't willing to do that.

Informant F

As a temporary employee, I feel like I am expected a little bit more to work the times of year when the "fast" employees don't want to work. So I'm the first to have my name at the top of the Christmas rota, for example, but then I kind of understand that sort of comes with the territory being temporary.

Informant G

Informant C føler også på ansiennitet i forhold til de andre midlertidige når det gjelder å søke på faste stillinger i organisasjonen, noe som er signalisert fra organisasjonen selv:

Det ble utlyst en stilling da jeg jobbet i [arbeidsplass], som jeg tenkte at, altså, jeg kunne ha søkt på den, men, den var jo på en måte, tilrettelagt for den kollegaen av meg som



hadde jobbet der lengst og som da hadde brukt tre år, så den var, på en måte, tiltenkt henne. Og det falt ikke meg inn å søke på den fordi jeg hadde blitt en veldig sann, unødvendig konfliktskapende greie tror jeg. Um, også, var jeg også i utgangspunktet ganske sikker på at jeg kom til å få forlengelse uansett.

### **Makt, varsling og ytringer**

Tre av informantene forteller om at de har valgt å regulere seg selv og ikke si i fra om mindre konflikter eller ulemper på jobben. Dette begrunner de i en bekymring for å si noe eller oppføre seg på en måte som ødelegger sjansene for enten å få en god referanse eller fortsette i stillingen. Informant E sier følgende:

Det er jo litt sann at når du er i midlertidig stilling, så vet du at, for å kunne fortsette, så må du på en måte gi et godt inntrykk, ikke sant? Så at du, det er forhindrede til å si imot hvis du føler at ting er galt. Men det var ikke noe såne store, på en måte, sjelsettende opplevelser, det var det ikke. Stort sett så er det veldig godt miljø og sann hos oss, så, men det er jo ting som man kanskje ser kunne, ja burde vært, gjort annerledes, og kanskje man ikke går til den personen som skal skrive din neste referanse, jeg vet ikke. Det er kanskje at man på en måte prøver å gjøre de tilfredse.

Informant G er også påpasselig for å ikke ødelegge sjansene sine for god vilje fra arbeidsgiveren:

I guess sort of once or twice, I felt like “no, you don’t want to be *that* employee”, you don’t want to say: “no I can’t” “I definitely can’t work the time in “romjul” there”, because someone has to.

Informant G oppgir også en følelse av plikt til å jobbe i feriene ettersom han mener at det er mer rettferdig at andre med lenger ansiennitet har førsteretten til å ta fri, men det at han ikke tør å ta det opp i det hele tatt, sier litt om effekten midlertidighet kan ha for at den enkelte forblir taus om sine egne ønsker eller behov.

Arbeidstakernes oppfattelse av hvorvidt de forventes å ofre sine ferieønsker, sin egen helse eller ti stille om utfordringer i arbeidsmiljøet kan være høyst subjektiv, og noe som de pålegger seg selv uten at arbeidsgiveren faktisk krever dette av dem eller en gang vet at de gjør det. Likefullt er disse utfordringene reelle for den midlertidig ansatte som fører til at de modifierer egen

atferd for å føle seg tryggere i et arbeidsforhold med uforutsigbar fremtid, og kanskje håper å påvirke slik at forholdet blir tryggere på sikt. Arbeidsgiverne intervjuet i denne studien sier at de har de samme forventningene til både sine faste og midlertidig ansatte – noe som vi ser nærmere på i neste delen – men så sier arbeidsgiver 2 følgende når han blir spurt om forventninger han hadde til sine midlertidig ansatte og om han håpet på at de skulle gi «litt ekstra» av seg selv:

Definitivt. Og det, men det kan være en todelt sak, det trenger ikke nødvendigvis å være relatert til oppgaven, men det kan også være å gi av seg selv. Ah, være en person som drar opp miljøet eller gjør det bedre *bedre* eller, i hvert fall ikke gjør det motsatte. Ah, det er viktig.

Verken arbeidsgiver 1 eller 2 sier noe som antyder at de forventer at arbeidstakerne kommer på jobb når de eller barna deres er syke, heller ikke at midlertidig ansatte burde ti stille om konflikter. Men hva ligger i arbeidsgiver 2s utsagn «å gi av seg selv» og «dra opp miljøet»? Og hvordan tolker de midlertidig ansatte slike utsagn? Her er vi inne på flere u håndgripelige faktorer som kroppsspråk, uskrevne regler, kultur og tradisjoner på den enkelte arbeidsplass, og kanskje motsetninger mellom hva som sies og hva som faktisk menes. For å komme til bunns i dette bør man se nærmere på psykologi og adferd på arbeidsplassen, noe som ikke omfattes av denne oppgaven, og som får bli et tema til et annet forskningsprosjekt.

### **Forskjellsbehandling mellom faste og midlertidige på enkelte arbeidsplasser**

Når jeg spør om de fast ansatte har noen fordeler som de midlertidige ikke har tilgang til, får jeg i første omgang følgende svar fra informant A og F som går på konkrete goder og tilganger:

Oh yeah, they do have a lot of benefits, like um, they could teach, they could train, I think they have mobile phone subscriptions, gym membership and a lot of very good benefits there ... travelling abroad for workshops, some development opportunities are not available for non-permanent staff.

Informant A

One thing is that I don't have the same smart telephone that they do (informant ler). I have a shitty telephone. ... although I might be in charge of a number of things, I still don't have access to the accounting, like "regnskap" systems, within the department. So

any “faktura” that come in from my projects, somebody else has to pay them. That feels a bit weird.

Informant F

Arbeidsgiverne mener på sin side at de ikke behandler sine faste og midlertidig ansatte forskjellige på noen måter og at de har de samme forventningene til, og tilbyr de samme mulighetene til, både sine faste og midlertidig ansatte:

De hadde egentlig tilgang til de samme grants, samme alt på skolen som du kunne da bruke. ... Det forventes at de skal undervise som en høgskolelektor for det meste, så er de ansatt som høgskolelektor, så skal de forventes å gjøre samme jobben som en høgskolelektor. Er de ansatt som en førsteamanuensis så blir det akkurat det samme det og.

Arbeidsgiver A

Den som er midlertidig ansatt, skal være på lik linje med de som er fast ansatt. Ah, de skal ha de samme betingelsene, de skal ha de samme mulighetene. Akkurat det samme som en fast ansatt.

Arbeidsgiver B

Dette kan sies å støttes med følgende utsagn fra informant F når hun utdyper om arbeidsgiverens innsats til å inkludere henne i relevante prosjekter som hun opplever som en utviklingsmulighet:

I have the feeling that if I saw somebody doing something and I was like “that would be amazing” I would be allowed to do it. I also have the feeling, um, because of the actual sort of atmosphere and environment in our “enhet”, um, that isn’t really a physical thing anymore we just meet online once a week, I have the feeling that if something cool was about to happen and it seemed relevant to me that my boss would offer it to me.

Informant B og C opplever å bli behandlet likt som sine kollegaer i faste stillinger:

Men jeg synes det har vært helt allright jeg. Det er på samme måte som alle andre ansatte, jeg synes ikke det er sånne store forskjeller. At du blir ikke sett ned på for det at du er vikar, det gjør man ikke.

Informant B

Arbeidsgiver A forteller om at han har observert forskjellsbehandling av noen av sine midlertidig ansatte fra andre knyttet til organisasjonen, men mener at dette går mer på kulturelle forskjeller og antyder elementer av diskriminering:

Når folk er ansatt og de kanskje har en annen kulturell bakgrunn, så kan det hende at de er mer isolerte enn andre. Fordi at ofte så har de god kompetanse, og de kan egentlig masse, men de får kommentarer, så for eksempel, ikke bare fra medarbeidere, men også studenter er en del av jobben her som kan gi negative kommentarer basert på kulturelle forskjeller og ingenting med fag å gjøre for eksempel, og det er litt trist å se.

Informant A deler følgende tanker om å være behandlet som mindreverdig av andre. Han refererer ikke til det som noe som har skjedd direkte med seg selv, men som en generell sannhet:

And then you are – we treat people well who we expect to have interactions with in the future – totally different from the people we see, and we know that this interaction is not going to last longer.

Disse siste to utsagn viser at midlertidig ansatte, og spesielt de med innvandrerbakgrunn, kan være ekstra sårbare i møtet med diskriminering, og at de kan oppleve manglende interesse for godt samarbeid ettersom det kollegiale forholdet er midlertidig. Dette kan være en underliggende årsak til at enkelte grupper arbeidstakere som innvandrere og lavt utdannede, ifølge Strøm & von Simson (2020) har høyere sannsynlighet for å forbli i midlertidig jobb over en lengre periode.

## **Lønn**

Informant A forteller at han oppdaget at han var plassert på et lavere lønnsnivå enn de fast ansatte som gjorde samme jobb som ham. Forespørselen om høyere lønn ble avvist. Men i motsetning til informant A, er alle de andre informantene i undersøkelsen enten fornøyde med lønnen de får (informant D og E), eller oppgir at de har fått høyere lønn ved kontraktsfornyelse enten ved å spørre om å få det (informant B) eller at arbeidsgiveren har tilbudt dette (informant C, F og G).

Informant B tror at arbeidsgiveren ga henne den laveste mulige lønnen ved første kontrakt, og at hun først fikk den samme lønnen som personen hun vikarierer for etter at hun påpekte forskjellen:

Jeg fikk helt sjokk da jeg så lønnslippen min for jeg spurte aldri. Og så snakket jeg, så har jeg gått opp, men ikke så mye. Så det hjelper av og til å mase, men så sa hun at jeg skal få, få det som hun har fått, den jeg skal vikariere for. Men det er fordi at nå kjenner jeg dem litt, men når jeg ikke kjente dem og jeg var helt ny, så ga de meg det laveste de kunne gi da.

Informant C gjorde arbeidsgiveren klar over at han var attraktiv for andre arbeidsgivere ved å fortelle arbeidsgiveren om at han hadde avslått et tilbud om en fast stilling. Han ble deretter tilbudt mer lønn ved neste kontraktsfornyelse uten å be om dette spesifikt:

Jeg har egentlig ikke bedt om det. Jeg har fått det ved nesten hver nye forlengelse. Også fikk jeg det særlig da jeg holdt på, da jeg vurderte det andre jobbtilbudet for halvannet års tid siden. For da pratet jeg med leder og sa at ah, «hei, jeg har fått dette her, jeg vil bare informere deg om det», og gjorde ikke noe mer med det, men da var hun veldig på at «vi vil gjerne ha deg her, så, la meg bare prate med min sjef, så kan vi høre hva vi kan gjøre». Så, jeg har fått det på en måte, men ikke, ikke bedt om det.

Informant D og G mener at de tjener det samme som fast ansatte med samme stilling i organisasjonen og nevner tariffavtale og lønnsstige i tillegg til godkjent kompetanse som utløser høyere lønn:

Um, I don't know if it counts as requesting a payrise, because it, you know I'm working within a very structured "tariffavtale", so there's not really a lot of flexibility to request a payrise within my tariff, but I have been fairly, I was fairly insistent about getting um, my seniority and qualifications recognized.

Informant D

Informant D forteller også om å ha fått en betydelig lønnsøkning ved en kontraktsfornyelse da arbeidsgiveren valgte en annen stillingstittel å sette ansettelsen under. Dette ble begrunnet i at informantens tidligere utdanning og erfaring kunne likestilles med fagarbeiderkompetanse:

But I also didn't need to ask for a payrise, because I was expecting to be employed as an "assistent" and was given the "fagarbeider" position instead. Or I was handed one, which was quite nice.

Begge arbeidsgiverne intervjuet oppgir at de lønner alle sine midlertidig ansatte etter gjeldende tariffavtale og at det ikke er praksis for å gi lavere lønn til midlertidig ansatte i deres organisasjoner.

### **Oppsummering av arbeidsgiverens og arbeidstakerens behov**

Mens informantene i denne undersøkelsen er tydelige på at de ønsker seg fast stilling – noe som stemmer med Nergaards (2018) påstand om at de fleste midlertidige arbeidstakere ønsker seg fast jobb – er ingen av dem særlig bekymret for at de forblir midlertidige på lang sikt. Informantene er generelt optimistiske om fremtiden og gir uttrykk for at det ville gå bra eller løse seg på en eller annen måte. Dermed kan man si at det er ingen som gir uttrykk for å føle at de har havnet i en vedvarende prekær situasjon, som etter Standings (2014) teori ville gjøre dem til en del av prekariatet. Selv om flere av informantene ønsker å fortelle om enkelte erfaringer med det som de opplever som dårligere betingelser og, som ifølge Standings (2014) modell er typiske opplevelser for prekariatet, er det kun informant F som oppgir å ha følt seg utnyttet. Dette kun i forhold til ikke å få pensjonsopptjening i det første året som midlertidig. Ellers, er det ikke en generell følelse blant undersøkelsens informanter av å ha blitt utnyttet eller å være genuint bekymret for fremtiden.

Det var spesielt to temaer som noen av informantene ønsket å fortelle om. Den første knyttes til lønn. For de fleste har lønnen blitt forhøyet etter en runde med arbeidsgiveren. Dette kan tyde på at det lønner seg for en midlertidig ansatt å drøfte lønnen sin med arbeidsgiveren, enten ved inngåelse av den første kontrakten, eller ved hver fornyelse, og helst begge deler. Det er også viktig at arbeidstakere avklarer om de besitter formelle eller uformelle kvalifikasjoner, kompetanse eller erfaring som kan begrunne en viss stillingstittel med høyere lønnsnivå. I informant Es tilfelle, oppgir han at det betydde så mye som 150 000,- mer per år å endre stillingstittel.

Det andre temaet handlet om ferieavvikling og det å måtte jobbe i perioder der de fleste i organisasjonen ønsker å ta ferie, slik som sommerferien eller romjulen. De informantene som ønsket å fortelle om dette oppgir at dette er noe de ikke liker, men aksepterer som en del av det å være blant de nyeste på arbeidsplassen. De påpeker dermed at det ikke bare er skillet mellom fast og midlertidig ansettelsesform som er årsaken. De gir også uttrykk for at det er viktigere å

fremstå som motivert for stillingen og lett å ha med å gjøre, enn å risikere å gå glipp av en kontraktsfornyelse og dermed miste stillingen.

Det at arbeidsgiverne var villige til å justere lønn for informantene, og i flere tilfeller uten at arbeidstakeren hadde bedt om det, tyder på at arbeidsgiverne ikke nødvendigvis kjenner på et behov for å spare penger på midlertidig arbeidskraft ved å gi dem dårligere lønnsbetingelser over tid. I hvert fall ikke etter at den første kontrakten har gått ut og en ny kontrakt inngås med høyere lønn. Arbeidsgiver har også fått muligheten til å teste om vedkommende fungerer i stillingen, og da er det lettere å fornye og motivere med økt lønn enn å måtte finne enda en ny person. Atkinsons (1985) teori går ut på at det er en kjerne og periferi av arbeidstakere i organisasjoner med et skille mellom de faste og de midlertidige. De utsagnene over fra både arbeidstakere og arbeidsgivere tyder på at dette skillet kanskje ikke er fullt så markant i offentlige arbeidsplasser som det kanskje er i organisasjonene Atkinson forsket på. De fleste midlertidige arbeidstakere oppgir å få tilsvarende lønn og mange av de samme godene som sine faste kollegaer. Men, enkelte opplevelser knyttet til jobbsikkerhet, ferieavvikling, pensjonsopptjening og yringsfrihet viser at det uten tvil er ulemper knyttet til å være midlertidig som de faste ikke må forholde seg til, og at det også i den offentlig sektor eksisterer en kjerne og en periferi med mange av de fordelene og ulempene som følger med.

For arbeidsgivernes del, ifølge Atkinson (1985), eksisterer mange midlertidige stillinger på grunn av et behov for numerisk fleksibilitet i organisasjonen, men for arbeidsgiverne i akkurat denne undersøkelsen er ikke dette alltid tilfelle. Basert på flere av utsagnene i intervjuene virker det som om flere av de nærmeste ledere – som burde kjenne sine avdelinger, sine medarbeidere og sine brukere best – nok ikke alltid er enige med sine overordnede eller den politiske ledelsen som styrer. Det hender at de ser behov for at en midlertidig stilling bør være fast og tar grep for å få dette til. Dette skal vi se mer på i den påfølgende delen av analysen som tar for seg overgangen fra midlertidig til fast.

#### 4.3 Fra numerisk til funksjonell – konversjon til fast eller «fastere» midlertidig

Det som kommer frem gjennom intervjuene er at det hender at både arbeidstakere og arbeidsgivere kan ta grep som har til hensikt å konvertere en stilling fra midlertidig til fast. Heretter følger noen eksempler på hvordan arbeidstakere og arbeidsgivere oppgir å ha gått frem i forhold til dette i denne undersøkelsen.

## Vekst, utviklingsmuligheter og nye ferdigheter

Flere av informantene oppgir å ha fått gode utviklingsmuligheter og å ha fått muligheten til å tilegne seg nye ferdigheter i sine midlertidige stillinger. I informant Cs tilfelle, har dette gått spesielt bra. Informant C oppgir å være ivrig etter å delta på kurs og opplever at arbeidsgiveren har vært imøtekommende på dette. Informant Cs nærmeste leder og lederen over dette igjen har identifisert nye ansvarsområder som det er til fordel for organisasjonen at informant C overtar på grunn av de nye ferdighetene vedkommende har tilegnet seg gjennom kurs. Dette ser ut til å ha gjort informant C til en mer funksjonell arbeidstaker i organisasjonen. På denne måten, ser det ut som om arbeidsgiveren styrker organisasjonens funksjonelle fleksibilitet med å utvikle arbeidstakere i periferien:

I løpet av de to årene jeg var der så fikk jeg ta kurs og fikk også gjøre andre arbeidsoppgaver sånn at jeg fikk utvidet kompetanse i tillegg, og den kompetansen der var det behov for da jeg byttet seksjon, for da hadde noen i den seksjonen blitt omdisponert et annet sted. Så der var det den ekstra kompetansen jeg hadde fått inn i løpet av de to første årene relevant. ... Jeg sa det veldig tydelig i en medarbeidersamtale med sjefen min at jeg gjerne ville gjøre andre ting enn bare klagesaksbehandling. Og det var hun veldig flink til å, på en måte, distribuere til meg da. Det har vært samtaler i forbindelse med den omorganiseringen som var i fjor, og da snakket jeg med, da, min sjefs sjef. Så det har vi pratet om, også med de ekstra kursene jeg har fått og så videre.

Informant C

Informant D opplever at arbeidsgiveren er på tilbudssiden i forhold til utvikling:

So I was always being asked if there was anything I needed, if there were any courses, any professional development.

Informant E forteller at arbeidsgiveren har gitt henne mer ansvar uten at hun har bedt spesifikt om det, men det oppleves positivt og har ført til at hun har fått erfaring og utviklet ferdigheter i den organisasjonen hun nå har blitt fast ansatt i:

Jeg har jo liksom, begynt på bunn og fått bare flere og flere muligheter og nå så er jeg gruppeleder – det var det jeg hadde lyst til etter hvert. .... Så jeg har på en måte blitt – uten at jeg sa det høyt at det var det jeg ville – så de kanskje at det kunne passe, sånn at jeg har fått mer og mer ansvar og har fått mulighet til å få akkurat de kurs som jeg ville ha. De har vært veldig positive til det da.



Informant F opplever samarbeidet med kollegaer og muligheten til å lære fra andre i organisasjonen med sjefens støtte, men savner konkrete profesjonelle utviklingsmuligheter i form av, for eksempel, kurs:

... but she has offered, um, me and some others to be involved in tasks that we've never been involved in, that are really important kinda decision making tasks and "vurdering", like considering things and taught us along the way, so herself personally has sort of guided us through this, for example, process of around, entrepreneurs, applications to, you know, "tilbud" and things like this, "anskaffelser" documents, like then, really interesting. But I don't get to go to any courses or anything like that. I haven't spoken to her [sjefen] about career goals and other sorts of things, but it's also because my Norwegian isn't great, and her English is not great either.

Arbeidsgiver A forteller følgende om medarbeideres utviklingsmuligheter, innsats og konversjon til fast ansettelse:

Ah, det er folk som har imponert meg, [det] har vært at de har vært med i utvikling av forskjellige aspekter, uten å ha fast jobb. Ah, og det synes jeg var veldig morsomt. Og de likte det, de var veldig engasjert og inne, så det, det var artig å se. De gikk utover den arbeidsbeskrivelsen som de hadde og ville gjøre mer, fordi at de synes det var morsomt.

Intervjuer: Og hva skjedde med –

Ja, de ble fast ansatt (ler).

Men så sier arbeidsgiver A at konversjonen til fast ansettelse ikke nødvendigvis var på grunn av innsats, men heller fireårsregelen:

Ah, så de som ikke tok, så alle som ikke ble fast har ah, ikke søkt eller brukt disse utviklingsmulighetene. Av de som ble fast, så er det to av tre som har brukt disse mulighetene til å søke eller gjøre noen spesielle ting innenfor det. Men, ... det førte ikke til fast ansettelse. Ah, fast ansettelse kom fordi de gikk over fire år i en ah, stilling (ler).

Arbeidsgiver B mener også at det er godt med utviklingsmuligheter for midlertidig ansatte i sin organisasjon, så lenge det er relevant:

Det er mulighet for de midlertidige ansatte også å ta interne kurs ah, vi har et relativt bra kursopplegg hvor veldig mye er webbasert. Så er det selvfølgelig, ja, det er vel egentlig det det handler om. De får muligheten til å gjøre de samme utviklingene som

en egen fast ansatt egentlig har. Men, med noen begrensninger, det skal være relatert til arbeidet da.

Som nevnt i siste del, er det ikke kun numerisk fleksibilitet som arbeidsgiverne utelukkende er ute etter. Utgangspunktet for å få inn arbeidstakeren er nok numerisk fleksibilitet, enten for å fylle et vikariat eller på grunn av økt arbeidsmengde, men etter at vedkommende har kommet på plass og fungerer i organisasjonen, virker det som om arbeidsgiverne ofte kan ha lyst til å beholde dem. Arbeidsgiveren har sett at den midlertidige arbeidstakeren er i stand til å oppfylle organisasjonens behov for funksjonell arbeidskraft og vil dermed «flytte» arbeidstakeren fra periferien og inn til kjernen. Dette kan være av flere grunner – arbeidstakeren har vist seg å være dyktig, fleksibel, funksjonell, og/eller har tilegnet seg nye ferdigheter som organisasjonen har behov for i fremtiden. Dessuten kan det være at arbeidsgiver oppdager at arbeidstakeren besitter ferdigheter og egenskaper på andre områder enn stillingen de har blitt satt til å fylle midlertidig.

Dette ser vi i informant Cs tilfelle der han har gått på kurs, og i informant Es tilfelle der hun har vist seg å være egnet til en fremtidig lederstilling innen organisasjonen. På bakgrunn av dette legger jeg frem argumentet om at mange arbeidsgivere som ligger nærmest arbeidstakerne i hierarkiet ofte er på utkikk etter dyktig og funksjonell arbeidskraft blant sine numeriske arbeidstakere. Hvis dette så er tilfellet, burde midlertidig ansatte alltid være klare for å vise initiativ, ta de kursene som tilbys og foreslå kurs som de selv synes å være interessante og relevante for organisasjonen. Alle arbeidstakere, med unntak av informant A, opplevde å ha tilgang til relevante og interessante utviklingsmuligheter, selv om det ikke nødvendigvis var i en tradisjonell kursform, slik informant G hadde forventet.

Informant A har gått videre til en fast stilling hos en annen arbeidsgiver, så dette tyder på at organisasjonen han var midlertidig ansatt i kun trengte ham i periferien som numerisk arbeidskraft. I lys av Maslows behovshierarki med sine fem nivåer (fysiologiske behov, sikkerhetsbehov, sosiale behov, behov for anerkjennelse og behov for selvrealisering), gir informant A uttrykk i intervjuene om sin midlertidige stilling, at han klarte å oppfylle sine grunnleggende behov på de to nederste nivåene – fysiologiske og sikkerhetsbehov – i form av lønn og et arbeidsforhold. Informant A sier ingenting som viser at han har fått oppfylt behovene fra de høyere nivåene som sosiale behov, behov for anerkjennelse eller behov for selvrealisering. Alle de andre arbeidstakerne og arbeidsgiverne som ble intervjuet gir uttrykk

for at de klarer å oppfylle, eller forsøker å legge til rette for oppfyllelse av, de tre øverste behovsnivåene i noen grad. I tillegg regner de grunnbehovene på nivå én og to som en selvfølge.

I lys av dette konkluderer jeg med at dersom en arbeidstaker ikke opplever utviklingsmuligheter i en midlertidig stilling etter samtaler med arbeidsgiver og et genuint forsøk på å ta initiativ selv, kan det være lurt å bytte til en annen midlertidig stilling dersom en fast stilling fortsatt er utenfor rekkevidde. Det å bytte mellom midlertidige stillinger er selvfølgelig lettere sagt enn gjort, men denne undersøkelsen tyder på at det er vanlig å oppleve muligheter for profesjonell utvikling, og å få muligheter til å tilegne seg nye ferdigheter i en midlertidig stilling i offentlige organisasjoner i Norge. Derfor, hvis det ikke eksisterer slike muligheter i en organisasjon, bør man oppsøke det et annet sted. Både arbeidstakere og arbeidsgivere bekrefter i intervjuene at den nærmeste lederen er nesten like ivrig som sine arbeidstakere når det gjelder utviklingsmuligheter, men at det er mindre fokus på utviklingsmuligheter fra lederne lengere unna den midlertidige ansatte i hierarkiet.

### **Sosial innsats**

Herzbergs motivasjons- og hygieneteori peker på at de mellommenneskelige forholdene mellom arbeidstakeren og både arbeidsgiveren og de andre medarbeiderne, er viktig for trivsel (Kaufmann & Kaufmann, 2013). Ut ifra teorien trives arbeidstakerne mer når tilbakemeldinger fra ledelse og kollegaer er gode, og kan mistriives hvis gode og sunne arbeidsforhold til andre (ledelsen og medarbeiderne) er fraværende. Arbeidstakerne oppgir i intervjuene å foreta seg diverse handlinger for å forankre sin sosiale posisjon i organisasjonen, og gir eksempler på hvordan de søker tilhørighet og posisjonerer seg for å kunne motta positiv anerkjennelse. Informant F forteller at hun har meldt seg frivillig inn i festkomitéen på arbeidsplassen. Dette er hennes svar når hun blir spurt om hun gjorde dette på grunn av at hun liker å arrangere fester, eller om det er for å gi et godt inntrykk og øke sjansen for forlenget kontrakt:

Good question! Well spotted! It's the latter. Because I want to make myself a valued member of the team, not just with what I do, with work I do, but also that I'm contributing to the team kinda thing. Like if I had a permanent position, maybe I would have done it at some point, I wouldn't have just never done it, but you know, I volunteered for that role now so that, you know, I show that I value the team.

Alle de andre informantene, bortsett fra informant A, vektlegger også det å være sosial som viktig i sine midlertidige stillinger, men ikke nødvendigvis for å få en fornyelse eller fast kontrakt, men mer som noe de hadde gjort uansett dersom stillingen hadde vært fast. Informant E, for eksempel, holder fortsatt sosial kontakt med sjefen og kollegaer fra sin første arbeidsplass og deltar blant annet i organisasjonens julearrangement:

Nei, men jeg er jo veldig sosial av meg da, så jeg, jeg kan ikke jobbe hvis jeg ikke trives godt. Ikke sant? Sånn at, det var ikke med tanke på at jeg skulle få fast stilling. ... Men jeg har jo fortsatt gode venner derifra. Det har jeg. De holder jeg kontakt med og jeg har fortsatt kontakt med han [sjefen] også, han inviterer meg på juleselskaper og sånt, så det er hyggelig.

Informant E gikk videre fra denne arbeidsplassen til en ny midlertidig stilling hos en annen arbeidsgiver. Dersom motivasjonen hennes for å være sosial på arbeidsplassen kun handlet om å få en kontraktsfornyelse, hadde hun kanskje ikke fortsatt å holde kontakten etter at hun sluttet i jobben. Informant D bekrefter at det samme gjelder for ham også.

For informant G er det litt begge deler:

I guess it's kinda twofold, so there's been a couple of social things outside of work that I've gone to um, before the whole covid scenario, because that then is a little bit more limiting, but within the confines of how we now socialize, it's sort of more a matter of getting to know people on Facebook and making the most of the social contact that you can have at work, and part of it is, to kind of embed yourself a little bit into the workplace, because I think that's an important thing for the Norwegian sort of working world is that you fit where you work and that you're seen as a part of it rather than someone sitting outside of it. And I guess the motivation for those things is to help get my chances of getting a "fast" job.

Informant A forklarer at stillingstypen han hadde og utførelsen av arbeidsoppgavene førte til lite sosial interaksjon med de andre ansatte ved universitetet:

Academics, we are notorious, we don't go to the office that much. So, I would say I have only the institute leader and the administrative contact that I basically spoke with. I didn't really relate to any colleagues cause you only go to teach and then you leave. ... I mean, I wasn't going for any meetings, you know that. Yeah, although I was invited, I just didn't go.

## **Faglig innsats**

Ved å forsvare og muligens få en følelse av kontroll over egen arbeidssituasjon, har flere av informantene i forhold til en av Herzbergs motivasjonsfaktorer, identifisert det de mener er hovedgrunnen til at de ikke kunne få fast stilling med en gang (Kaufmann & Kaufmann, 2013). Både informant B og G snakker om «timing» og det å være heldig. Dette mener de at de ikke kan gjøre så mye med – man må være på rett sted til rett tid for å få en fast jobb. Men begge informantene identifiserer i tillegg utdanning og erfaring som vesentlige årsaker til at en fast stilling foreløpig har vært utenfor rekkevidde. Begge informantene oppgir å jobbe aktivt med å endre dette. Informant G tar et nytt masterstudium for å oppnå formelle kvalifikasjoner innen sitt felt, og dette vil mest sannsynlig bli godkjent i Norge. Hans nåværende kvalifikasjoner er godkjent i andre land, men ikke Norge. Informant B tar også mer utdanning som hun mener er direkte relevant til den type stilling hun ønsker seg:

Jeg har ikke hatt noe utdanning i administrasjonsfeltet. Så jeg gjør noe med det. Jeg tar den utdanningen nå. Ja. Det er det første. Og så føler jeg at ah, om noen måneder så har jeg over et års erfaring og det skal også hjelpe. Så jeg mangler to basic ting og jeg gjør noe med begge. Både utdanning og erfaring som jeg samler på veien.

Informant F og G identifiserer også språket som en barriere, men informant G påpeker at dette ikke kommer til å være et vedvarende problem ettersom språket hans forbedrer seg hver dag og arbeidsgiveren klarer å se forbi dette:

... particularly with regard to my language – I think I was given more chance than I might be due. When I started working I had, I probably would've only scraped A2 Norwegian. Um, and so I think they were able to see past some of the difficulties that I was having with regards to language.

## **Arbeidsgivers handlinger**

Arbeidsgiverne ser ut til å lete etter gode folk og oppfordrer til konversjon til faste stillinger på forskjellige måter. Som vi så i delen over, gledet arbeidsgiver A seg over å se sine midlertidig ansatte lykkes i å få faste stillinger. Men, så opplever også arbeidsgiver A frustrasjon knyttet til mangel på interesse og initiativ fra noen av sine midlertidige, spesielt siden han mener at utviklingsmulighetene han foreslo kunne gi dem en fordel over andre søkere i fremtidige ansettelsesprosesser:

... de bør forske og publisere mer, fordi dette er noe som de kommer til å trenge for å gjøre dem mer konkurransedyktig i etterkant. Fordi at undervisningsdelen, selv om det er mest prioritert av universitet, så er det egentlig forskningsbiten som telles mest når du skal søke ny jobb da. Så de har et ganske stort press til å undervise, og da var det slik at de så bort fra forskning litte gran, men jeg prøvde å få dem til å publisere mer og mer, slik at de er mer konkurransedyktig etterpå. Jeg fikk dem inn i mine forskningsprosjekter, da jeg var der, og noen deltok og andre valgte ikke å delta. Så ah, folk som deltok fikk publiseringer og forskningskompetanse-utvikling, mens de andre (uhørlig) undervisning som ikke var villig eller, min forskning var ikke av interesse for dem.

Arbeidsgiver B forteller om et ønske om å beholde gode midlertidig ansatte, men at rekruttering til faste stillinger egentlig ikke er årsaken til at de tar inn midlertidige. Likevel hender det noen ganger at en midlertidig ansatt blir igjen i organisasjonen etter å ha fått en fot innenfor døren:

På sommerhjelpene så benytter vi veldig ofte altså ung arbeidskraft, altså skal vi si, studenter som kanskje har en død periode eller hva den ene måtte være for noe, men unge mennesker veldig ofte, og noen av de menneskene ønsker å gå videre. Og da har de en fot innenfor. Da kjenner de arbeidet, de vet hva det handler om, de kjenner godt arbeidsgiveren, og da søker man jo på de stillingene man selv har muligheten å søke på. Så det er noen vikarer hos oss som har blitt fast ansatt og er i dag en del av organisasjonen i totaliteten.

### **Begrensninger i offentlig sektor**

Det er også flere hensyn som må tas som ligger utenfor både nærmeste leders og arbeidstakers kontroll. På grunn av budsjetttrammer og, i noen tilfeller, politiske føringer, er det ikke mulig å ansette fast i enkelte stillinger på grunn av usikkerhet knyttet til satsingsområder fremover. Informant F opplever at stillingen hennes er høyst knyttet til overordnede avgjørelser tatt høyere opp enn hos sin nærmeste leder:

I know my boss was pushing for me to have a more permanent position, and, you know, the budget was then decided by Rådhuset, and they decided to not make my job a permanent position. So I know that she at least tried, and she tried for quite a long time. Which was quite nice, um, so but maybe after one year again, they'll consider it.

Følelsen av å være verdsatt og «bli sett» i forhold til den ansattes behov for anerkjennelse, blir dermed litt komplisert, som informant F beskriver videre:

... within my “enhet” and by my boss, yes I do feel appreciated. It’s the upper leadership and the politicians that maybe, not so much. I don’t feel appreciated at all by the “avdelingsdirektør” and “avdelingssjefs”. I don’t think they really think that my job is relevant at all. But in my “enhet” and by my direct line manager, yep, super appreciated.

Informant G snakker også om kommunens økonomi som påvirker stillinger der han jobber. Han mener at det er behov for ham og andre i midlertidige stillinger, men forstår at disse ikke kan fastsettes i budsjettet på forhånd:

So Nittedal “kommune” is in, I think it’s fair to say, it’s in a little bit of financial trouble. ... From that perspective I can see that they want to minimize the number of employees they have and only employ people on a year-to-year basis when the work is uncertain. But then equally, there is always enough work to cover at least I would say two full-time positions, um, for us that are employed on a temporary basis. But, like I said the flip side of that is, sort of being, responsible to the taxpayers. And so I can understand the conditions there, the conflict there.

Arbeidsgiver B har følgende å si om de økonomiske begrensningene som han møter. Det er en pragmatisk, nesten resignert holdning til forhold utenfor hans kontroll:

Så kan du si at arbeidsmengden gjenspeiler ikke ressursene. Ah, det gjenspeiler i utgangspunktet et budsjett eller en ramme. ... For det er bare sånn lovverket er. Det får ikke vi styrt. Det er kravene som settes til oss. Ja. Og det er, det er jo utfordrende.

Tidligere i analysen har vi sett at arbeidsgiver A forteller om tre av sine midlertidig ansatte som oppnådde stillingsvern etter treårsreglen. Han forteller om dette som bevisst handling fra sin side:

Ah, jeg var veldig kjent med lovverket her fordi at det var presisert at jeg ikke kunne ansette mer enn disse tre årene (ler). Ah, så, veldig godt kjent med, med dette her. Ah, men jeg prøvde å komme meg rundt den, flere ganger. Og i en av de tre casene som gikk videre og ble fast ansatt, så fikk jeg det til da. De andre to ble ansatt fast etter jeg var ferdig som seksjonssjef. Men de brukte samme grunnlag, at de hadde vært gjennom midlertidig stilling i mer enn tre år, derfor fast ansettelse.

Dette støtter Nesheims (2017) funn om at noen av arbeidsgiverne bruker midlertidighet som en del av rekrutteringen og i dette tilfellet, gjennom en litt lur eller trassig måte i møte med økonomiske rammer og en oppfattelse av at HR avdelingen bare er vanskelig og ikke forstår lederens vurdering av organisasjonens behov.

### **Springbretteffekt**

Ved tidspunktet for intervjuene har alle informantene opplevd å få kontraktene sine fornyet minst én gang, og tre av syv av undersøkelsens informanter er fast ansatt. Informant C skal mest sannsynlig gå over til fast stilling i løpet av kort tid etter treårsregelen. Man kan dermed si at springbretteffekten gjelder for flertallet av arbeidstakerne i denne undersøkelsen, og at de andre informantene har opplevd et visst nivå av suksess med sine midlertidige stillinger ettersom ingen av informantene har blitt arbeidsledige, men derimot har fått kontraktsfornyelser. Ved spørsmål om effekten den midlertidige ansettelsen vil ha for en fast stilling i fremtiden, er alle enten optimistiske, eller oppgir at den midlertidige stillingen i stor grad har ført til at de fikk den faste stillingen de har i dag.

Informant A og E forteller om at deres arbeidsgivere hadde stilt som referanse i jobbsøkerprosessen, som førte til en fast stilling i informant As tilfelle, og til en ny midlertidig stilling som senere ble fast i informant Es tilfelle. Informant D ble oppfordret av arbeidsgiveren til å søke på en av to faste stillinger internt i organisasjonen, og ble ansatt fast i denne. Informant C har fått en muntlig beskjed om at en fast kontrakt er rett rundt hjørnet når treårsregelen slår inn etter aml. § 14-9 syvende ledd om noen uker. Informant C har følgende å si om springbrettteorien i forhold til sin situasjon etter nesten tre år i organisasjonen:

... altså mine erfaringer er kanskje ikke at det er en teori, at det er et springbrett som fungerer på en måte ... men det er et ganske langt springbrett, for å si det sånn. Det er ikke sånn at, jeg føler ikke at det er så ofte at du bare er midlertidig i ett år og så får du fast. Ikke i de to arbeidsplassene jeg har vært på i hvert fall.

Informant B var ikke helt sikker på at det ville ende med en fast ansettelse med nåværende arbeidsgiver:

... mitt hovedpoeng med å gå til en midlertidig stilling var å få en fast jobb via det, faktisk. Og jeg har jo alltid trodd at hvis jeg går til et sted og viser meg, så får jeg jobb. Det er bare å komme inn. Men jeg føler at det stemmer liksom ikke helt da. De må ha



behov for deg, de må være, det må klikke mellom flere ledd om det er ok. Ellers så er det ikke noe om du bare er flink, det er ikke nok.

Likevel er informant B optimistisk om en fast stilling på et eller annet tidspunkt i fremtiden:

Jeg føler at jeg har utviklet meg. Jeg har fått flere kontakter og fått de erfaringer som jeg tror kommer til å hjelpe meg å få en fast jobb. Jeg er faktisk fornøyd. Men altså, jeg føler at hvis man går med et åpent sinn og sånn, så kommer det til å løsne en eller annen gang.

Informant F og Gs situasjoner er litt mer uavklarte. Informant F håper på en ny forlengelse av sin midlertidige kontrakt allerede dagen etter intervjuet fant sted, men er usikker på om det på lang sikt er midler til å beholde stillingen hennes. Informant G vet ikke hva som vil skje etter at hans nåværende kontrakt går ut, men er optimistisk i forhold til etterutdanning og en fast stilling i en annen rolle så snart de formelle kvalifikasjonene er på plass:

I know that even if I only take temporary positions, I'll be able to work up to a point where I'll be able to apply and get a "fast" job. And if the stepping-stones along the way need to be temporary, that's fine.

Arbeidsgiver A opplever å se flere av sine midlertidig ansatte gå videre til faste ansettelse andre steder, noe han gleder seg over:

Begge deler, fordi de som da, de ansatte var ganske unge på mange måter, så de kom inn og gjorde den jobben, men de fikk erfaring og, og når dem da fikk fast ansettelse andre, i andre institusjoner – det var fint å se (ler).

Arbeidsgiver B er positiv til å beholde en midlertidig ansatt som skiller seg ut:

Ah, hvis det var en person som var veldig ivrig og veldig initiativrik og veldig utviklingsrettet og hvis de viste at de var ganske raske, så, fra min side så ville jeg prøvd alt mulig for å få dem til å være der. Fordi, hvis de kan være unge, uten erfaring, men kan ha mye gode ideer og ha en fremtid som er ganske bra, så ville det vært fint å ha dem på plass fast uten å tenke at jeg måtte rekruttere andre folk etterpå.

## **Oppsummering fra numerisk til funksjonell – konversjon til fast eller «fastere» midlertidig**

Denne siste delen av analysen har fokusert på overgangen fra midlertidig til fast stilling fra arbeidstakernes perspektiv i tillegg til arbeidsgivernes holdninger til faste ansettelse for sine midlertidige. Det har blitt identifisert av Karlsen (2018) at det norske arbeidsmarkedet er best tjent med et høyt nivå av fast ansatte med stillingsvern, ettersom det fører til at arbeidsgivere investerer i sine arbeidstakere, noe som sikrer høy kvalitet og konkurransevne på sikt. Utsagn fra både arbeidstakere og arbeidsgivere viser at begge parter er aktive i forsøk på å konvertere midlertidige stillinger til faste der de kan. De midlertidig ansatte i denne undersøkelsen kan også være unike i forhold til hvor proaktive de er, ettersom funnene i denne oppgaven avviker litt fra Nergaards (2018) forskning som viser at midlertidig ansatte i mindre grad deltar i uformell opplæring enn sine faste kollegaer. I denne undersøkelsen gir de fleste informantene, bortsett fra informant A, inntrykk av å være nokså fremoverlente og ivrige etter å delta på kurs og andre utviklingsmuligheter som er tilgjengelig. I tillegg ønsker de fleste informantene å legge inn ekstra innsats for å bli sosialt integrert i arbeidsplassene, både for å ha det bra på arbeidsplassen så vel som at noen av de håper på å få en kontraktsfornyelse. To av informantene oppgir i tillegg å være interessert i å oppfylle faglige krav knyttet til stillingene de ønsker seg i fremtiden, og tar ekstra utdanning for å imøtekomme arbeidsgivernes behov på lengre sikt.

Arbeidsgivere er heller ikke utelukkende ute etter numerisk fleksibilitet når de ansetter midlertidig. Denne undersøkelsen viser at de er åpne for og faktisk *har* rekruttert noen av sine midlertidig ansatte til faste stillinger når de har hatt anledning til det. De arbeidsgiverne jeg har intervjuet og utsagn arbeidstakerne har delt om sine arbeidsgivere, tyder på at arbeidsgiverne i offentlig sektor ønsker å se at sine midlertidig ansatte har det bra og at de får seg en fast stilling, enten om det er hos seg selv eller om det er i en annen organisasjon. Dette kan også tyde på at arbeidsgivere indirekte anser midlertidige stillinger som utilfredsstillende for den ansatte og derfor gleder seg over at arbeidsformen endrer seg til fast eller at den ansatte finner seg en bedre jobb. Uansett er realiteten slik at det ikke alltid er gunstig for arbeidsgiveren å tilby fast ansettelse. Det kan være en syk arbeidstaker som på sikt vil returnere til stillingen sin, eller at organisasjonen kun trenger sommerhjelp, eller at økonomiske eller politiske avgjørelser fører til at stillinger forsvinner på grunn av endringer i satsingsområder.

Springbrett-teorien, som bekreftes i denne undersøkelsen og i flere undersøkelser av Engebretsen et al. (2012), Svalund & Nielsen (2017) og von Simson (2009), referert til i litteraturgjennomgangen, indikerer at i dagens arbeidsmarked i Norge er det gode sjanser for å få en fast stilling til slutt hvis man bruker en midlertidig stilling til å skaffe seg mer erfaring, flere ferdigheter og utvidet nettverk. Det kan hende at man må gjennom flere såkalte «stepping-stones» på veien uten at dette nødvendigvis betyr at man har havnet i prekariatet. Prekariatet kan ikke utelukkes å eksistere i Norge, men ingen av arbeidstakerne i denne undersøkelsen identifiserer seg med prekariatet, selv om de har hatt noen erfaringer av prekær karakter som har skapt både engstelse og usikkerhet. Hvor stor andel av arbeidstakere i Norge som kan sies å tilhøre prekariatet foreslås som et tema for videre forskning.

## 5. Sammenfatninger

Formålet med denne oppgaven har vært å undersøke hvilke utfordringer midlertidig ansatte og deres arbeidsgivere møter i offentlig sektor i Norge, og avdekke hvordan et midlertidig arbeidsforhold kan bli best mulig for begge parter. Jeg har valgt å benytte en kvalitativ forskningsmetode som innebar ni dybdeintervjuer med syv arbeidstakere og to arbeidsgivere fra offentlig sektor. Disse har delt sine erfaringer og opplevelser rundt midlertidige ansettelsesforhold i løpet av de siste ti årene.

Analysen avdekker at både arbeidstakere og arbeidsgivere i offentlig sektor møter på diverse utfordringer når arbeidsforholdet er midlertidig. I denne undersøkelsen er det tydelig at arbeidstakere foretrekker faste arbeidsforhold og at de inngår i midlertidige ansettelsesforhold stort sett kun når de må. Unntaket fra dette er hvis tilbudet om fast stilling innebærer lavere lønn, lavere status eller kjedeligere arbeidsoppgaver enn den midlertidige stillingen de allerede har. Arbeidsgivere i denne undersøkelsen gir også uttrykk for at de foretrekker faste ansettelsesforhold, men at dette ikke alltid er så enkelt på grunn av finansiering og/eller overordnede avgjørelser i organisasjonen. Flere informanter, både arbeidstakere og arbeidsgivere, oppgir at både tre- og fireårsregelen ofte er benyttet helt til grensen, spesielt de som jobber i universitets- og høyskolesektoren. Praksisen med å avslutte kontrakter rett før noen har oppnådd stillingsvern i undervisnings- eller forskningsstillinger er heller ikke uvanlig, noe som ofte er uheldig for begge parter. Det stilles derfor spørsmål om hvorvidt den ulovfestede grunnbemanningslæren følges.

Undersøkelsen viser i tillegg at både arbeidstakere og arbeidsgivere mangler kunnskap i forhold til lovverket og retningslinjene som regulerer den midlertidige stillingen de er part i. Dette kan føre til utilsiktede feil fra arbeidsgiveren som arbeidstakeren ikke fanger opp, og i verste fall kan arbeidstaker gå glipp av en fast stilling på grunn av dette. Lønn er et område som er mindre problematisk ettersom de fleste arbeidstakerne gir uttrykk for at de har fått en rettferdig lønn etter samtale med arbeidsgiveren. Ferieavvikling og konflikthåndtering eller ytringer er mer omstridte temaer for arbeidstakerne som føler at de ikke kan gi uttrykk for sine ønsker, behov eller opplevelser. Dette er fordi de ikke ønsker å bli sett på som vanskelige og dermed risikere at arbeidsgiveren ikke fornyer kontrakten deres. Dette gjelder også for noen av arbeidstakerne i forbindelse med å benytte lovfestet rett til egenmelding eller permisjon ved syke barn.

Undersøkelsens kanskje mest spennende funn er at utviklingsmuligheter finnes i mange midlertidig arbeidsforhold i offentlig sektor, som denne studien fokuserer på. Disse utviklingsmulighetene bidrar til at midlertidig ansettelse ikke bare anses som et springbrett eller «stepping-stone» til fast ansettelse for arbeidstakere, men også som en mulighet for arbeidsgivere til å utvikle og investere i kandidater til ledige faste stillinger i fremtiden. I de fleste arbeidsforhold i denne undersøkelsen var både arbeidstaker og arbeidsgiver fremoverlente og positive, enten til å benytte eller tilby utviklingsmuligheter, noe som mest sannsynlig påvirker hvor vellykket et midlertidig arbeidsforhold oppleves å være for begge parter – spesielt med tanke på at den midlertidig ansatte kan være en kandidat for en fast stilling i organisasjonen i fremtiden.

### **Sjekkliste for midlertidig arbeidstakere**

Dersom man befinner seg i en midlertidig stilling, men helst ønsker seg en fast stilling, kan følgende sjekkliste bidra til at den midlertidige stillingen kan bli en «stepping-stone» eller springbrett til en fast stilling:

- Les og forstå relevante lovverk og retningslinjer. Stol ikke på at arbeidsgiveren kjenner alle lover og regler.
- Vær proaktiv i forhold til de formelle og uformelle utviklingsmulighetene som dukker opp – finn og delta på relevante kurs, be om å få prøve deg på nye oppgaver etter at man har mestret de man allerede har fått.
- Be tidlig om avklaring på hvordan lønnen din fastsettes i forhold til stillingen, dine kvalifikasjoner og tidligere arbeidserfaring.
- Dersom du ønsker en kontraktsfornyelse, gi uttrykk for dette.
- Vurder videreutdanning eller fagopplæring dersom du oppdager at du mangler formelle kvalifikasjoner som er relevant for den stillingen du kunne ønske deg en fast jobb innen. Drøft gjerne dette med arbeidsgiveren for å høre om mulig støtte og/eller tilrettelegging.
- Arbeid og skap relasjoner som om du er fast ansatt, og vis at du tenker langsiktig på arbeidsforholdet og på organisasjonens virke. Ikke bruk midlertidigheten som unnskyldning for ikke å ta initiativ.

## Sjekkliste for arbeidsgivere med midlertidig ansatte

For arbeidsgivere som ønsker en lovmessig midlertidig ansettelse hvor de også får mest mulig ut av sine midlertidig ansatte, kan følgende sjekkliste være nyttig:

- Sørg selv for at ansettelsen er lovlig. Les og forstå de relevante lovverk og retningslinjer. Stol ikke blindt på organisasjonens HR-avdeling.
- Foreslå og tilrettelegg for relevante kurs og andre utviklingsmuligheter for den midlertidig ansatte.
- Oppfordre dine midlertidig ansatte til å delta på relevante møter og sosiale sammenkomster i organisasjonen.
- Sørg for riktig lønn i forhold til den ansattes formelle kvalifikasjoner, erfaring og tariff, og kommuniser til arbeidstakeren at de får en rettferdig lønn i forhold til dette.
- Avklar rollen, mandater og gjensidige forventninger gjennom oppstarts- og regelmessige utviklingssamtaler.
- Mange midlertidige ansettelser ender opp som faste arbeidsforhold. Invester derfor i midlertidige arbeidstakere med organisasjonens langsiktige behov i minne. Det er kanskje bedre å bruke ressurser på å utvikle personer som plutselig forsvinner, enn å *ikke* utvikle personer som ender opp med å bli værende i organisasjonen.

## Litteraturliste

- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.*
- Atkinson, J. (1985). *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. (Report 89). The Institute for Employment Studies. Hentet fra <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/89.pdf>
- Bjørnevik, B. (2018, March 9). Ti ting du bør gjøre når du er arbeidsledig. *Karrierestart.no*. <https://karrierestart.no/jus-og-rettigheter/arbeidsledig/2073-ti-ting-du-bor-gjore-nar-du-er-arbeidsledig>
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th Edition). New York: Oxford University Press.
- Eldring, L., & Ørjasæter, E. (2018). *Løsarbeidersamfunnet* (1. utg.). Oslo: Cappelen Damm.
- Eliassen, I. (2014). *Harde tider. Det nye arbeidslivet i Europa* (1. utg.). Oslo: Spartacus Forlag.
- Engebretsen, L. S., Salvanes, K. G., & Vassengen, J. F. (2012). Midlertidige stillinger - et springbrett til permanente stillinger? *Økonomisk Analyser*. [https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/oa\\_201205/engebretsen.pdf](https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/oa_201205/engebretsen.pdf)
- Engelsrud, G. (2016). Tidsbegrenset midlertidig ansettelse på generelt grunnlag. *Arbeidsrett*, 13(1), 91–103. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3088-2016-01-02>
- Engelsrud, G. (2017). *Styring og vern: arbeidsrett i offentlig sektor* (6. utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Folketryktdloven. (1997). *Lov om folketrygd*.
- Fortsatt høy andel midlertidig universitetsansatte. (2021, January 6). *Akademikerne*. <https://akademikerne.no/2021/fortsatt-hoy-andel-midlertidig-universitetsansatte>
- Gilje, N., & Grimen, H. (1993). *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger: Innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi* (3. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Grimsrud, S. A. (2017, December 8). Morgan (41) har jobbet tusenvis av timer som vikar i tre år, men får ikke fast jobb. *Fagbladet*. <https://fagbladet.no/nyheter/morgan-41-har-jobbet-tusenvis-av-timer-som-vikar-i-tre-ar-men-far-ikke-fast-jobb-6.91.508497.8c0a184fa6>
- Gustavsén, Ø., & Mikalsen, K. S. (2019, November 19). Nesten halvparten av Oslo kommunes registrerte ansettelser er midlertidige. *NRK*. <https://www.nrk.no/osloogviken/nesten-halvparten-av-oslo-kommunes-registrerte-ansettelser-er-midlertidige-1.14786351>
- Hoddevik, K. S., & Brohjem, O. S. (2018). *Hvilken betydning har midlertidig ansettelse for*

- arbeidslivsrelasjoner? En studie av unge vikarer i finansbransjen* [Masteroppgave] Universitet i Oslo.  
<https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/65705/Masteroppgave-Hoddevik-og-Brohjem.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hur, Y. (2018). Testing Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Public Sector: Is it Applicable to Public Managers? *Public Organization Review*, 18, 329-343. <https://link-springer-com.ezproxy.inn.no/content/pdf/10.1007/s11115-017-0379-1.pdf>
- Hølland, T. (2020, April 29). Vikariater kan være veien inn i arbeidslivet. *Karrierestart.no*. <https://karrierestart.no/karrieretips/2760-vikariater-kan-vaere-veien-inn-i-arbeidslivet>
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2016). *Hvordan organisasjoner fungerer* (4. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Jensen, I. (2019). *Ansettelse i kommunen*. (Oslo kommune kommunerevisjonen 14:2019). Hentet fra <https://www.oslo.kommune.no/getfile.php/13348920-1574427165/Tjenester%20og%20tilbud/Politikk%20og%20administrasjon/Budsjett%20%20regnskap%20og%20rapportering/Rapporter%20fra%20Kommunerevisjonen/Rapporter%20fra%20Kommunerevisjonen%202019/14-2019%20Ansettelse%20i%20kommunen.pdf>
- Karlsen, J. E. (2018). *Visjoner for det gode arbeidsliv: arbeidsmiljøloven i samfunnsvitenskapelig lys* (1. utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2013). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (4. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Køber, T., & Sandvik, O. (2021, January 28). *Befolkningens tilknytning til arbeidsmarkedet 2020*. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/befolkningens-tilknytning-til-arbeidsmarkedet-2020>
- Lahn, Å. L. (2016, July 29). 9 av 10 unge vil ha fast jobb. *Klassekampen*. <https://arkiv.klassekampen.no/article/20160729/ARTICLE/160729813>
- Ljosland, S. A. (2013, February 3). Mobil viktigere enn mat og sex. *Fædrelandsvennen*. <https://www.fvn.no/nyheter/okonomi/i/kPa0a/mobil-viktigere-enn-mat-og-sex>
- Lydersen, T., Tollersrud, T., & Randen, A. (2018, February 15). Forskningsrapport: Ny vikarregel gir ikke flere jobber. *NRK Norge*. [https://www.nrk.no/norge/forskningsrapport\\_-ny-vikarregel-gir-ikke-flere-jobber-1.13916559](https://www.nrk.no/norge/forskningsrapport_-ny-vikarregel-gir-ikke-flere-jobber-1.13916559)



- Mehmetoglu, M. (2004). *Kvalitativ metode for merkantile fag*. Bergen: Fagbokforlaget.
- NAV. (2019, January 2). *Arbeidsledig - hva nå? Ung.No*.  
[https://www.ung.no/arbeid/3573\\_Arbeidsledig\\_-\\_hva\\_n%E5.html](https://www.ung.no/arbeid/3573_Arbeidsledig_-_hva_n%E5.html)
- Nergaard, K. (2016). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv - nullpunktsanalyse*. Fafo-rapport 2016:07. <https://www.fafo.no/images/pub/2016/20569.pdf>
- Nergaard, K. (2018). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv - sluttrapport*. Fafo-rapport 2018:38. <https://www.fafo.no/images/pub/2018/20687.pdf>
- Nesheim, T. (2002, December). *Ti teser om "den fleksible bedrift"*. SNF Arbeidsnotat Nr. 89/02. [https://openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/bitstream/handle/11250/165426/A89\\_02.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/bitstream/handle/11250/165426/A89_02.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nesheim, T. (2017). *Tilknytningsformer for arbeid: Virksomhetsstudien* (Tilknytningsformer i Arbeidslivet No. 4281). [https://openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/bitstream/handle/11250/2465766/A07\\_17.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/bitstream/handle/11250/2465766/A07_17.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- NOU 1998: 15. (1998). *Arbeidsformidling og arbeidsleie*. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-1998-15/id116456/>
- NOU 2020: 3. (2020). *Ny lov om universiteter og høyskoler*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/65a475004027495a8009b359e253b19e/no/pdfs/s/nou202020200003000dddpdfs.pdf>
- Ot.prp. nr 49. (2004-2005). *Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern*. Arbeids- og sosialdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/e7034eea68914ae88954f70c31cbfe53/no/pdfs/otp200420050049000dddpdfs.pdf>
- Prop. 94 L. (2017). *Lov om statens ansatte mv. (statsansatteloven)*. Kommunale- og moderniseringsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/b19f455b82d44bfdb129f7ff3e48ba1a/no/pdfs/prp201620170094000dddpdfs.pdf>
- Skarning, N. (2013). *Midlertidige ansettelser, innleie og vikarbyrådirektivet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- SSB. (2021, January 28). *Arbeidskraftundersøkelsen*. <https://www.ssb.no/aku>
- Standing, G. (2014). *Prekariatet - den nye farlige klassen*. London: Res publica.
- Statsansatteloven. (2017). *Lov om statens ansatte m.v.*
- Sterud, T., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., & Nordby, K.C. (2014). *Midlertidig ansettelsesformer og helse - en kunnskapsoversikt*. Stami-rapport 2:15. <https://stami.brage.unit.no/stami-xmlui/bitstream/handle/11250/2411014/STAMI->

- rapport-nr-2-2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Strøm, M., von Simson, K. & Østbakken, K. M. (2018). *Midlertidige ansettelse og grupper med svak tilknytning til arbeidslivet*. Institutt for samfunnsforskning rapport 2018:2. [https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2484817/Rapport\\_2-18\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2484817/Rapport_2-18_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Strøm, M. & von Simson, K. (2020). *Atypisk arbeid i Norge, 1995-2018. Omfang, arbeidstakervelferd og overgangsrater*. Institutt for samfunnsforskning rapport 2020:12. <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2686995/Atypisk%2barbeid%2bi%2bNorge%252C%2b1995-2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Svalund, J., & Nielsen, R. A. (2017). Midlertidig ansettelse i Norge - en vei inn i stabilt arbeid? *Søkelys På Arbeidslivet*, 34(01–02), 44–62. [https://www.idunn.no/spa/2017/01-02/midlertidig\\_ansettelse\\_i\\_norge\\_en\\_vei\\_inn\\_i\\_stabilt\\_arbei](https://www.idunn.no/spa/2017/01-02/midlertidig_ansettelse_i_norge_en_vei_inn_i_stabilt_arbei)
- Svalund, J., Øistad, B.S. & Alsos, K. (2019). *Håndheving av regler for midlertidige ansettelse og innleie*. Fafo-rapport 2019:38. <https://www.faf.no/images/pub/2019/20735.pdf>
- Thorenfeldt, G. (2012, April 12). Trakassering og frykt blant norske hotellansatte. *Dagbladet*. <https://www.dagbladet.no/nyheter/trakassering-og-frykt-blant-norske-hotellansatte/63304291>
- Universitets- og høyskoleloven. (2005). *Lov om universiteter og høyskoler*.
- von Hippel, C., Mangum, S. L., Greenberger, D. B., Heneman, R. L., & Skoglund, J. D. (1997). Temporary employment: Can organizations and employees both win? *Academy of Management Executive*, 11(1), 93–104. <https://doi.org/10.5465/ame.1997.9707100662>
- von Simson, K. (2009). Kan vikarbyråarbeid være et springbrett til arbeidsmarkedet for ikke-vestlige innvandrere? *Søkelys På Arbeidslivet*, 26(3), 341–351.
- von Simson, K. (2016). Effekten av arbeidsmarkedstiltak og vikarbyråarbeid på overgang til jobb og utdanning for arbeidsledig ungdom uten fullført videregående skole. *Søkelys På Arbeidslivet*, 33(3), 247–268. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-03-04>
- Øistad, B. S. (2014). *Foten innenfor - Midlertidige ansettelse i NRK* [Masteroppgave] Universitetet i Oslo. [https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/43193/Oeistad\\_.pdf?sequence=7&isAllowed=y](https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/43193/Oeistad_.pdf?sequence=7&isAllowed=y)
- Øistad, B. S., Svalund, J., Dølvik, J. E & Jesnes, K. (2019) Liberalisering av reglene for

midlertidige ansettelser: Hvorfor har virkningene uteblitt? *Søkelys på arbeidslivet*, 36(3), 120-138. [https://www-idunn-no.ezproxy.inn.no/spa/2019/03/liberalisering\\_av\\_reglene\\_for\\_midlertidige\\_ansettelser\\_hvo](https://www-idunn-no.ezproxy.inn.no/spa/2019/03/liberalisering_av_reglene_for_midlertidige_ansettelser_hvo)

## Vedlegg

### 1. Informasjonsskriv til informanter om prosjektet

#### **Vil du delta i forskningsprosjektet**

«Midlertidige ansettelsesforhold i merkantile stillinger i offentlig sektor»?

**Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se på unntakene i aml. § 14-9 annet ledd, og hva disse betyr for forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.**

#### **Formål**

Masteroppgave offentlig ledelse og styring - erfaringsbasert master. 60-70 sider.

I lys av at hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 14-9 første ledd er faste ansettelser, ønsker jeg å se på unntakene i aml. § 14-9 annet ledd, og hva disse betyr for forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Spesielt er jeg interessert i å se på utfordringer med midlertidige arbeidsforhold, for både arbeidsgiver og arbeidstaker. Er det mulig å finne noe positivt for begge parter i et midlertidig arbeidsforhold, eller er alle fordelene i realiteten forbeholdt arbeidsgiveren? Må arbeidstakeren være usedvanlig heldig for å oppleve at en midlertidig stilling blir et springbrett til et nytt, bedre og kanskje fast arbeidsforhold? I prosessen der jeg identifiserer faktorer som gir positive effekter, må jeg naturligvis også identifisere faktorer som ikke gir positive effekter.

**Problemstilling:** Hvilke utfordringer møter midlertidig ansatte og deres arbeidsgivere

Opplysningene skal ikke brukes til andre formål.

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Høgskolen i Innlandet er ansvarlig for prosjektet.

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Jeg skal snakke med individer som har hatt et midlertidig arbeidsforhold i offentlig sektor i løpet av de siste fem årene. Både arbeidstakere og arbeidsgivere. Jeg skal rekruttere fra eget nettverk.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du delta i et semi-strukturert intervju. Det vil ta deg ca. 1-2 timer. Intervjuspørsmål inkluderer spørsmål blant annet om hvor lenge du var midlertidig ansatt, om du fikk fast stilling etter hvert, og om du fikk utviklingsmuligheter i den midlertidige stillingen.

#### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

#### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Det er kun meg selv og veilederen min, Erik Fjell ved Høgskolen i Innlandet, som vil ha tilgang til forskningsdata.

Lydbåndopptak gjøres på en analog enhet – dvs. opptak og avspilling skal foregå uavhengig PC, mobiltelefon eller andre digitale enheter.

Jeg skal selv foreta transkribering av lydopptak og dette skal være anonymisert. Opptakene slettes umiddelbart etter transkribering.

Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.

Deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjon.

#### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er juni 2021.

#### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:  
innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,  
å få rettet personopplysninger om deg,  
å få slettet personopplysninger om deg, og  
å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

### Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen i Innlandet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Høgskolen i Innlandet ved Erik Fjell, Mob: +47 913 81 284, e-post: erik.fjell@inn.no

Vårt personvernombud: Seniorrådgiver Hans Petter Nyberg er Høgskolen i Innlandet sitt personvernombud, E-post: hans.nyberg@inn.no, Tlf.: 62 43 00 23.

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Erik Fjell  
(Forsker/veileder)

Alice Stoveland

---

### Samtykkeerklæring

Alle som skal intervjues må gi et muntlig samtykke. Det gjøres ved å møte opp til intervjuet, da samtykker man til deltakelse.

## 2. Intervjuguider

**Utvalg 1: Intervju med arbeidstakere** (som har hatt et midlertidig arbeidsforhold i løpet av de siste 5 år), som enten:

- er i en midlertidig stilling nå
- har hatt en midlertidig stilling ila. de siste 5 årene og har nå en fast stilling
- har hatt en midlertidig stilling ila. de siste 5 årene og er ikke i en fast stilling nå

Før intervjuet begynner:

Presentasjon av meg selv og prosjektet mitt, gi og gå gjennom informasjonsskriv. Ber om at respondenten unngår å nevne navn på personer, arbeidsorganisasjoner og steder. Er det spørsmål til samtykkeskjemaet eller informasjonen som er gitt?

Tema	Samtalespørsmål
Innledningsspørsmål/ facesheet:	<ul style="list-style-type: none"><li>- Alder, kjønn, innvandre bakgrunn, bosted (kommune), antall år arbeidserfaring, utdanningsnivå (videregående, universitet, post-grad)</li><li>- Hva er utdanningen din?</li><li>- Kjenner du andre som er i eller nylig har vært i et midlertidige arbeidsforhold? (På jobb, venner, familie, der du bor)</li></ul>
Kan du fortelle meg om det midlertidige arbeidsforholdet ditt?	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hva er din stillingstittel? Hva er dine hovedarbeidsoppgaver?</li><li>- Når startet arbeidsforholdet? Når skal det slutte i forhold til kontrakten din? Årsak?</li><li>- Hva slags relevans hadde din utdanning og tidligere arbeidserfaring for rollen?</li><li>- Hvorfor tror du at <i>du</i> ble ansatt i rollen og ikke en annen kandidat?</li><li>- Snakket arbeidsgiveren din eller noen andre på arbeidsplassen med deg om lovgrunnlaget og rettighetene dine i forbindelse med å være midlertidig ansatt?</li><li>- Vet du hvilket grunnlag/unntak i lovverket du ble ansatt midlertidig på?</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Står det spesifikt i arbeidskontrakten din at du er midlertidig og årsak/lovgrunnlag? For eksempel, stod det navnet på personen du var vikar for?</li> <li>- Står det en sluttdato i arbeidskontrakten?</li> <li>- Har du fått forlengelse på kontrakten på noe tidspunkt? Hvorfor?</li> <li>- Tenker eller håper du på at det er en mulighet til å bli fast ansatt? Hvordan tror du dette kan skje?</li> <li>- Hva synes du om lønnen du får i forhold til stillingen?</li> <li>- Tror du at du ville tjent mer dersom du var fast ansatt i samme stilling?</li> </ul>
Sosiale forhold med kollegaer på jobben:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvordan ville du beskrive de sosiale forholdene mellom deg og dine kollegaer på jobben?</li> <li>- Hvordan blir du behandlet av de faste ansatte på jobben?</li> <li>- Føler du at det er forskjellsbehandling fra ledelse mellom deg som midlertidig ansatt og de andre som er fast ansatte?</li> <li>- Vet du om det er andre på arbeidsplassen din som også er midlertidig ansatt?</li> <li>- Synes du at det er forskjell mellom hvordan de faste behandler deg fra hvordan de andre midlertidige behandler deg? Hva går forskjellen ut på?</li> <li>- Har du brukt tid til å bli kjent med de andre på jobben og etablere gode samarbeidsforhold? Hvorfor? Hvorfor ikke?</li> </ul>
Hva er ditt ideelt arbeidsforhold? Trygghet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hadde du foretrukket å ha fått tilbud om en fast stilling fremfor en midlertidig stilling når du inngikk arbeidsforholdet?</li> <li>- Hva ville en fast stilling kontra den midlertidige stillingen ha betydd for deg?</li> <li>- Hva tenker du om arbeidsledighet? Er du engstelig for å bli arbeidsledig?</li> <li>- Hvordan fikk du denne midlertidige stillingen? Hvis du ønsket deg fast, hvorfor søkte du/takkete du ja til en midlertidig stilling?</li> <li>- Hvorfor tror du at du ikke kunne få din ideelle stilling når du valgte å inngå det midlertidige arbeidsforholdet? Alder, erfaring, utdanning, andre årsaker ...</li> <li>- Håper du at stillingen skal føre til en fast stilling eller til neste stillingen?</li> <li>- Har du noen ønsker eller planer om å konvertere forholdet fra midlertidig til fast? <ul style="list-style-type: none"> <li>o Hvis ja, hva gjør du for å påvirke sjansene til å få en fast stilling?</li> <li>o Hvis nei, hvorfor ikke?</li> </ul> </li> <li>- Har du gjort noe som du synes har skadet sjansene dine for å få en fast stilling?</li> <li>- Er du redd for å gjøre noe som dine kollegaer eller ledelsen ikke liker? Er du redd for at de andre ikke liker deg?</li> <li>- Har du snakket med noen på arbeidsplassen om mulighetene for en fast stilling? Har du blitt lovet noe? Har det blitt implisert at du kan få en fast stilling hvis du oppfører deg på en viss måte?</li> </ul>
Om arbeidsgiveren, utviklingsmuligheter, maktforhold:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Synes du det var riktig at arbeidsgiveren tilbød deg en midlertidig stilling og ikke fast? Hvorfor?</li> <li>- Hva tror du var arbeidsgiverens behov da de ansatte deg i en midlertidig stilling? Tror du det var noe de IKKE ønsket seg? Hva synes du om det? Er arbeidsgiverens mål forenlige med dine?</li> <li>- Hva var dine behov når du takket ja til stillingen?</li> <li>- Ønsker du å bidra til arbeidsgiverens behov? Hvorfor?</li> <li>- Hvordan beskriver du forholdet til ledelsen på arbeidsplassen?</li> <li>- Har arbeidsgiveren din eller noen andre på arbeidsplassen snakket med deg om dine utviklingsmuligheter, utviklingsønsker eller dine karrieremål?</li> <li>- Hva slags faglige utviklingsmuligheter har du fått? Har disse utviklingsmulighetene vært relevante til dine karrieremål?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Føler du deg verdsatt? Er dine ferdigheter verdsatt?</li> <li>- Har du levert egenmelding eller har du hatt en periode med sykefravær? Hva tror du arbeidsgiveren tenkte om det?</li> </ul>
Arbeidsoppgaver, ytringsfrihet, makt:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hva synes du om oppgavene som du har? Ville du beskrive dem som nyttige, utfordrende, repetitive eller relevante for deg og dine mål?</li> <li>- Har du fått den opplæringen, utstyret og støtten du trengte for å gjøre oppgavene på en god måte?</li> <li>- Fortell om hvilket ansvar du har fått for eget arbeid og om du kan bestemme hvordan du jobber med oppgavene dine.</li> <li>- Får du tilbakemelding på din arbeidsinnsats og resultater?</li> <li>- Har du blitt spurt om å gjøre oppgaver som du mener ikke hører til stillingen din? <ul style="list-style-type: none"> <li>o Hvis ja, hva slags oppgaver var det og hva syntes du om dem? Var det gode eller dårlige oppgaver? Gjorde du disse oppgavene da du ble bedt om det?</li> </ul> </li> <li>- Har du blitt spurt om å gjøre noe som er lovstridig eller galt? For eksempel, jobbe overtid uten betaling, jobbe mens du var syk, annet? Gjorde du det?</li> <li>- Var det noen andre på arbeidsplassen som fikk gode oppgaver, utviklingsmuligheter og/eller andre goder? Hva var disse godene? Hvorfor tror du de fikk disse? Hva var deres forhold til deg og de andre på arbeidsplassen?</li> <li>- Har du bedt om å få andre arbeidsoppgaver i din midlertidig stillingen? Hvorfor og hva skjedde?</li> <li>- Har du bedt om lønnsøkning mens du har vært midlertidig ansatt? Hvorfor/hvorfor ikke? Fikk du eventuell lønnsøkning?</li> <li>- Vet du hvem som er din tillitsvalgt eller verneombud? (Her skal det ikke nevnes om vedkommende var organisert eller ikke.)</li> <li>- Føler du at du kan snakke med tillitsvalgt/verneombud dersom det er noe som ikke er bra på arbeidsplassen?</li> <li>- Er det noen forhold på arbeidsplassen som du mente burde varsles om? Har du gjort det? Hvorfor/hvorfor ikke?</li> <li>- Er det noen opplevelser du har hatt i stillingen som har gjort et sterkt inntrykk på deg? Kunne du fortelle meg om det?</li> <li>- Hvordan har Covid-19 påvirket din midlertidig stillingen? Har du hatt en periode hvor du har fått mindre lønn på grunn av Covid-19?</li> <li>- Hva tenker du om fremtidige arbeidskontrakter i lys av Covid-19?</li> <li>- Alt i alt, er du fornøyd med det midlertidige arbeidsforholdet? Hva skal til for at du er fornøyd?</li> <li>- Føler du at du blir utnyttet?</li> <li>- Føler du at du blir gitt en verdifull sjanse?</li> <li>- Er det noe annet du ønsker å fortelle om ditt midlertidige arbeidsforhold?</li> </ul>

**Utvalg 2: Semi-strukturert intervju med arbeidsgivere som har hatt minst én ansatt i et midlertidig arbeidsforhold i løpet av de siste 5 år:**

Før intervjuet begynner:

Presentasjon av meg selv og prosjektet mitt, gi og gå gjennom informasjonsskriv. Ber om at respondenten unngår å nevne navn på personer, arbeidsorganisasjoner og steder. Er det spørsmål til samtykkeskjemaet eller informasjonen som er gitt?

Tema	Samtalespørsmål
Facesheet spørsmål – kan du fortelle meg om organisasjonen og stillingen du hadde der du var ansvarlig for å ansette personal i midlertidige stillinger?	Kan du fortelle meg om hvilken stilling du har hatt hvor du har hatt personalansvar for personer i midlertidige stillinger?
Innledningsspørsmål:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cirka hvor mange midlertidig ansatte har du hatt i løpet av de siste 5 årene?</li> <li>- Hvor lenge har kontraktene vanligvis varte?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Har noen av personene fått forlengelse av kontraktene sine?</li> <li>- Har noen av disse blitt fast ansatt hos dere etter hvert?</li> </ul>
Kan du fortelle meg om unntakene du benyttet?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvilke unntak i aml. § 14-9 andre ledd har du brukt i dine midlertidige ansettelser?</li> <li>- Har dere referert konkret til unntakene i kontraktene?</li> <li>- Vet du hva de forskjellige unntakene går utpå? (Her kan jeg legge frem aml. § 14-9).</li> <li>- Hvordan vurderer du din egen forståelse av lovverket og hvilket unntak du skal bruke når du ansetter midlertidig?</li> <li>- Har du hatt et ansettelsesforhold begrunnet i unntak f? <ul style="list-style-type: none"> <li>o Hvis ja, hva skjedde etter 12 måneder? Ble vedkommende ansatt fast, sluttet de eller fikk de ny kontrakt? Hvilket unntak ble så brukt dersom siste er tilfelle?</li> </ul> </li> </ul>
Arbeidsgivers behov mot arbeidstakers behov	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hva har vært målene dine når du har ansatt en person midlertidig med tanke på organisasjonen din?</li> <li>- Hva var årsakene til at du ikke kunne ansette fast?</li> <li>- Hva tenker du om årsakene til at noen søker på en midlertidig stilling?</li> <li>- Har du hatt noen midlertidig ansatte under Corona-pandemien? Har det blitt endringer i arbeidsforholdet på grunn av krisen? <ul style="list-style-type: none"> <li>o Har dette endret synet ditt om den midlertidig ansatt?</li> </ul> </li> </ul>
Utvikling av den midlertidig ansatte – forutsetninger/livssituasjon	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hva håper du at en midlertidig ansatt får ut av et midlertidig arbeidsforhold hos dere?</li> <li>- Hva slags utviklingssamtaler har du hatt med dine midlertidig ansatte?</li> <li>- Hva slags karriere- og utviklingsønsker har dine midlertidig ansatte gitt uttrykk for?</li> <li>- Hvordan har du håndtert disse ønskene?</li> <li>- Har du investert noe i utvikling av dine midlertidige ansatte?</li> <li>- Har det vært forskjell i antall og type utviklingssamtaler du har hatt med dine midlertidig ansatte kontra dine fast ansatte?</li> <li>- Hva synes du er et godt arbeidsforhold for en midlertidig ansatt?</li> </ul>
Arbeidsoppgaver, ytringsfrihet, makt:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvilke forventninger har du til den midlertidige ansatte på arbeidsplassen?</li> <li>- Hva skulle til for at du kan ansette en midlertidig ansatt fast?</li> <li>- I forhold til arbeidsoppgaver, likestilles de midlertidig ansatte med de som er fast ansatte på arbeidsplassen?</li> <li>- Har du inntrykk av at de midlertidig ansatte har gode relasjoner til de andre ansatte på arbeidsplassen?</li> <li>- Har du inntrykk av at de midlertidig ansatte føler seg usikre eller utrygge?</li> <li>- Kan du fortelle meg om noen tilfeller da dine midlertidig ansatte har skuffet deg eller imponert deg?</li> <li>- Hva slags klager eller negative tilbakemeldinger har dine midlertidig ansatte kommet med om arbeidsmiljøet eller arbeidsoppgaver? <ul style="list-style-type: none"> <li>o Hvordan håndterte du disse tilbakemeldingene?</li> </ul> </li> <li>- Hvordan lønnes midlertidig ansatte kontra fast ansatte i din organisasjon?</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er det noe annet du ønsker å fortelle meg om midlertidige ansettelsesforhold i din organisasjon?</li> <li>- Jeg har ingen flere spørsmål, er det noe annet du ønsker å legge til?</li> </ul>