

Midlertidig ansettelse i Norge – en vei inn i stabilt arbeid?

Temporary employment in Norway – A pathway to stable employment?

Jørgen Svalund

Ph.d. i sosiologi, forsker ved Fafo

jos@fafo.no

Roy A. Nielsen

Cand. Polit. i sosiologi, forsker ved Fafo

roy.nielsen@fafo.no

SAMMENDRAG

Denne artikkelen sammenligner utfall på arbeidsmarkedet for arbeidstakere med ulike typer midlertidige kontrakter med matchede personer som hadde fast ansettelse eller som var arbeidsledige. Vi følger gruppene i fire år og undersøker om de er stabilt sysselsatt; i en usikker posisjon; eller er utenfor arbeidsstyrken. Analysene viser at fast ansatte har høyest sannsynlighet for stabil sysselsetting og lavest sannsynlighet for å ha en usikker tilknytning til arbeidsmarkedet og være utenfor arbeidsstyrken, mens det er motsatt for arbeidsledige. Utfallet for ansatte med midlertidige kontrakter avhenger av type midlertidig stilling og er forskjellig for kvinner og menn.

Nøkkelord

Midlertidige ansettelser, arbeidsledige, arbeidsmarkedsregulering, kjønn, segmentering

ABSTRACT

This article studies outcomes on the labour market for employees with different types of temporary contracts matched with persons holding a permanent contract or being unemployed. We follow these groups in four years, examining whether they achieved stable employment, were in an insecure position, or outside the labour market. The analysis shows that permanent employees have the highest probability of stable employment and lowest probability of being in an insecure position or outside the labour market, while it was the opposite for those unemployed. The outcomes for temporary employees depend on the type of temporary contract, and differ for women and men.

Keywords

Temporary employment, unemployed, labour market regulation, gender, segmentation

INNLEDNING

Arbeidsgiveres muligheter til å tilpasse arbeidsstokken til endringer i etterspørsel, hente inn arbeidskraft til oppgaver som er avgrensede i tid, eller håndtere fravær gjennom å bruke midlertidige kontrakter påvirkes av lover og regler.¹ Stortinget vedtok i 2015 endringer i arbeidsmiljøloven som øker arbeidsgiveres muligheter til å bruke midlertidige ansettelser uavhengig av midlertidige behov ved å innføre *generelle* ettårige midlertidige kontrakter. Disse skulle bidra til at personer som sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet, i større grad «får prøve seg i arbeid» og redusere arbeidsgiveres opplevde risiko når det gjelder ansettelser av personer med usikker produktivitet (Prop. 39 L (2014–2015)). I debatten forut for liberaliseringen i juni 2015, og i forskningsdebatten de siste tiårene, blir det på den ene siden antatt at midlertidige stillinger kan fungere som en bro inn i arbeidsmarkedet, spesielt for personer og grupper som ellers ikke kommer seg i arbeid, hvor disse over tid kan integreres i mer stabile, faste stillinger. På den andre siden antas det også at (økt bruk av) midlertidige kontrakter kan lede flere inn på et blindspor til marginale eller usikre arbeidsmarkedssposisjoner, preget av ledighet eller veksling mellom kortvarige jobber og ledighet.

Midlertidige ansettelser har vært tillatt og brukt lenge før endringene i Arbeidsmiljøloven 2015, og i artikkelen ser vi nærmere på i hvilken grad midlertidig arbeid fungerte som en bro inn i en fast, stabil sysselsetting *før* endringene i Arbeidsmiljøloven, og i hvilken grad de ledet inn i en usikker tilknytning, eller ut av arbeidsmarkedet. Det norske arbeidsmarkedet er kjønnsdelt, i gjennomsnitt arbeider kvinner i større grad enn menn deltid, de er i større grad midlertidig ansatt, og de tjener mindre. Har ulike typer midlertidige stillinger betydning, og er betydningen den samme for kvinner og menn? Og er midlertidige stillinger mer fordelaktige for unge og lavt utdannede? Når virkningen av midlertidige stillinger

1. Studien er en del av forskningsprosjektet *Temporary employment: Dead end or gateway to permanent labour market establishment? A comparative study of Norway and Sweden*. Prosjektet er finansiert av Norges forskningsråds VAM-program. Takk til Jon Erik Dølvik og Søkelys på arbeidslivets redaksjon og konsulenter for gode innspill i arbeidet med artikkelen.

på senere arbeidsmarkedstilknytning analyseres, er vi videre opptatt av om personer som har en midlertidig kontrakt i større eller mindre grad enn arbeidsledige eller fast ansatte, er i stabilt arbeid fire år senere.

Det finnes etterhvert en del studier som, ved hjelp av de *to år* lange panelene i arbeidskraftsundersøkelsene (AKU), studerer strømmer fra arbeidsledighet og midlertidige stillinger til faste stillinger i løpet av ett til syv kvartal i Norge (Engebretsen mfl. 2012; Folkvord 2015; Longva 2002; Nergaard 2004a; Nergaard 2016; Rasmussen 2010). I denne studien benyttes AKU for perioden 2000 til 2009 til å identifisere personer som har vært arbeidsledige, fast eller midlertidig ansatt. I tidligere studier av hvorvidt midlertidige stillinger fungerer som en bro, har faste stillinger gjerne vært brukt som en indikator på om vedkommende har kommet over i en normal, typisk, og stabil tilknytningsform til arbeidslivet (Bosch 2004; Gash 2008; Vosko 2010). Vi ønsker imidlertid å studere slike overganger over et lengre tidsspenn. Siden opplysninger om type arbeidskontrakt (fast eller midlertidig) ikke finnes i registre, bruker vi, inspirert av Håkansson (2001), isteden graden av stabilitet i sysselsettingsrelasjonen til å undersøke langsiktig arbeidsmarkedintegrasjon. Vi bruker registerbaserte opplysninger om sysselsettingsstatus, arbeidssøkerstatus og utdanningsstatus *fire år etter* at personene var fast eller midlertidig ansatt, eller arbeidsledige, til å undersøke om de er i en stabil eller usikker arbeidsmarkedssituasjon, eller faller ut av arbeidsmarkedet, og hvilke forhold som påvirker sannsynligheten for det.

Når midlertidig ansatte sammenlignes med arbeidsledige og fast ansatte, er det viktig å ha in mente at det ikke nødvendigvis er tilfeldig at noen er midlertidig ansatt mens andre er arbeidsledige eller fast ansatt. Tidligere norske studier bygd på AKU har kontrollert for forskjeller i alder, kjønn og utdanning mellom arbeidsledige, midlertidige og fast ansatte, men har ikke tatt hensyn til at utdanningsnivå, alders og kjønnsfordeling blant arbeidsledige, midlertidig og fast ansatte er relativt ulike. Det har i disse studiene heller ikke vært mulig å ta høyde for betydningen av sosial bakgrunn og forutgående former for marginalisering, som arbeidsledighetserfaring og mottak av sosialhjelp. Slike seleksjonseffekter kan påvirke hvem som er arbeidsledige, eller befinner seg i en fast eller midlertidig jobb i utgangspunktet, og hvilke muligheter de respektive gruppene har i arbeidsmarkedet over tid. I kontrast til tidligere studier benytter vi oss av et matchet utvalg, hvor vi sammenligner identiske personer (med hensyn på år for deltakelse i AKU, kjønn, alder og utdanningsnivå) som er fast ansatt, midlertidig ansatt og arbeidsledige. I tillegg kontrollerer vi for forskjeller i sosial bakgrunn og arbeidsmarkedshistorikk mellom gruppene to år *før* de beveget seg inn i disse posisjonene. Dataene i artikkelen, inkludert registerbaserte opplysninger før og etter, strekker seg dermed fra 1998 til 2013.

MIDLERTIDIGE ANSETTELSE I NORGE FØR JUNI 2015

Faste og midlertidige ansettelser reguleres i staten gjennom Tjenestemannsloven §9, og i resten av arbeidslivet gjennom Arbeidsmiljøloven §14-9. I begge lover presiseres det at faste ansettelser er hovedregelen, og at midlertidige ansettelser bare kan brukes når arbeidet på ulike vis kan oppfattes som tidsavgrenset. I den nye Arbeidsmiljøloven er det åpnet opp for generelle midlertidige ansettelser, som er tidsavgrenset, men ikke knyttet opp mot tid-

savgrensede behov i virksomheten. Tjenestemannsloven gir litt videre adgang til å ansette midlertidig enn Arbeidsmiljøloven, og stillingsvernet for fast ansatte er sterkere i staten.

I 2006 ble det innført en regel som sier at de som hadde vært sammenhengende midlertidig ansatt i mer enn fire år, fordi arbeidets karakter tilsa det og arbeidet atskilte seg fra det som ordinært utføres i virksomheten (§14-9 (1a)), eller fordi de arbeidet i stedet for andre i et vikariat (§14-9 (1b)), skulle anses som fast ansatt. Bortsett fra dette ble reguleringen av midlertidige ansettelser ikke endret i perioden 2000–2013.

I 2000 var om lag 9 prosent av norske arbeidstakere midlertidig ansatt, sammenlignet med 8 prosent i 2015. I følge AKU er de fleste midlertidig ansatte, rundt 40 prosent, vikarer, og utfører oppgavene til noen som er fraværende på grunn av sykefravær, foreldrepermisjon og lignende. I underkant av 20 prosent er ekstrahjelp, og kalles inn når det er ekstra mye å gjøre, som ved kortere sykefravær eller for å fylle vaktlister i ferier og helger, mens en nesten like stor andel er ansatt på engasjement eller prosjektbasis. Det er gjerne unge personer, flere kvinner enn menn, som er midlertidig ansatt, en del ved siden av skolegang eller studier, andre tidlig i yrkeskarrieren (Nergaard 2004b; Nergaard 2016). Videre er det en høyere andel midlertidig ansatte blant arbeidstakere som ikke har utdanning ut over grunnskolen, noe som dels skyldes at en del av disse er for unge til å ha fullført videregående. Det er og en høyere andel midlertidig ansatte i offentlig enn i privat sektor, og innenfor privat og offentlig tjenesteyting enn i industri, bygg og anlegg.

TEORI OG TIDLIGERE FORSKNING

Vi er opptatt av om midlertidige ansettelser sammenliknet med arbeidsledighet og faste ansettelser virker *integrerende*, som en bro til stabil etablering i arbeidsmarkedet, eller virker *segmenterende*, og oftere leder over i en usikker arbeidsmarkedstilknytning eller utstøting fra arbeidsmarkedet.

Ut fra et *integreringsperspektiv* kan det forventes at midlertidige ansettelser øker den enkeltes sannsynlighet for en stabil, fast jobb. Når arbeidsgivere ansetter er det krevende å få full kunnskap om arbeidsøkernes motivasjon, lærings- og arbeidsevne. Ansettelsesbeslutninger fattes videre under tidspress, fordi det kan haste å få ansatt noen, eller fordi grundige intervjuer med en rekke søkere i flere runder er ressurskrevende. En antagelse er derfor at midlertidige ansettelser i noen tilfeller brukes istedenfor faste til – som en form for prøvetid- å *sile* jobbkandidater som arbeidsgiveren er usikre på (Gash 2008:652; Houseman 2001). Ifølge humankapital-teori (Becker 1975) vil arbeidstakeren ved å ha en (midlertidig) jobb *heller enn å være arbeidsledig* få økt sin jobbrelevante kompetanse. Vedkommende vil også få jobbreferanser, noe som kan bidra til å redusere den potensielle usikkerheten fremtidige arbeidsgivere opplever ved senere jobbsøknader. Arbeidserfaring i form av midlertidig jobb kan også bygge nettverk, som kan gi tilgang til flere (også uutlyste) jobber (Granovetter 1995; McVicar mfl. 2016). Arbeidsledige risikerer på sin side å få arbeidsledighetsarr dersom ledigheten vedvarer (Gangl 2006).

Komparativ forskning kan tyde at marginaliserte grupper, som enkelte unge med lav utdanning, i mindre grad blir sysselsatt i arbeidsmarkeder med et sterkt stillingsvern (Bertola mfl. 2007). Stillingsvernet for fast ansatte i Norge er middels sterkt i en interna-

sjonal sammenligning. Det kan dermed antas at midlertidige stillinger vil bidra til å integrere grupper som i utgangspunktet har lavere sysselsettingsgrad enn andre, slik som unge og personer med lavere utdanning. Noen studier tyder på at midlertidige stillinger har en integrerende virkning. Mobiliteten fra midlertidige til faste stillinger er relativt høy i en nordisk sammenheng (Svalund 2013), og de fleste midlertidig ansatte i Norge ender med en fast arbeidskontrakt i løpet av en toårsperiode (Nergaard 2004a; 2016). Engebretsen m.fl. (2012) har sammenlignet sannsynligheten for å bevege seg over i en fast jobb for midlertidige og arbeidsledige, og fant at midlertidig ansatte, spesielt personer med grunnskole som høyeste utdanning, og eldre personer (over 30 år), raskere enn arbeidsledige kom over i fast jobb. Effekten av midlertidige stillinger kan i noen tilfeller også spille sammen med kjønn. Kvinners potensielt løsere forhold til arbeidsmarkedet på grunn av barn og familie og kjønne forskjeller i normer knyttet til heltidsarbeid kan bidra til at midlertidige kontrakter brukes ulikt av kvinner og menn (Booth mfl. 2002:192; Folkvord 2015:91). Det er og mulig at midlertidige kontrakter, uansett type, i mindre grad virker stigmatiserende for kvinner fordi de i større grad arbeider i sektorer hvor midlertidige kontrakter av alle typer er relativt normalisert. Gash og McGinnity (2007) fant at midlertidige kontrakter i Frankrike medfører en større risiko for at kvinner blir arbeidsledige sammenlignet med menn. En slik sammenheng finner de ikke i Vest-Tyskland. I Norge finner Folkvord (2015:99) at menn med høy utdanning har klart lavere sannsynlighet for å bevege seg over i fast stilling i løpet av to år, sammenlignet med sammenlignbare kvinner. Ellers har tidligere forskning i liten grad funnet kjønnsforskjeller i sannsynlighet for overganger fra midlertidige til faste stillinger i Norge.

I Sverige har Håkansson (2001) vist at enkelte typer midlertidige kontrakter, vikaria-ter og prosjektstillinger i større grad enn andre midlertidige stillinger fører over i en fast arbeidskontrakt i løpet av ett år. Det er derfor mulig at virkningen av en midlertidig kontrakt varierer mellom *ulike typer* midlertidige stillinger. Imidlertid har ikke tidligere norsk forskning funnet at dette betyr noe for sannsynligheten for en overgang til fast ansettelse innenfor et tidsspenn på 7 kvartaler i Norge.

I et *segmenteringsperspektiv* inngår midlertidige ansettelser som et viktig element i lagdeling av arbeidsmarkedet, med et primærarbeidsmarked med trygge, stabile jobber, og et sekundærarbeidsmarked hvor det er ustabile jobber, dårligere lønns- og avtalevilkår, små karrieremuligheter og begrensede muligheter for mobilitet til primærarbeidsmarkedet (Doeringer & Piore 1971). Teorier om segmentering basert på kontraktstype peker på at midlertidige kontrakter i større grad brukes i sekundærarbeidsmarkedet og til perifere arbeidsoppgaver i virksomhetene, slik at de er mer usikre og i større grad vil lede over i arbeidsledighet (Giesecke & Groß 2003). Arbeidsgivere bruker midlertidige kontrakter blant annet for å oppnå numerisk fleksibilitet og stabilitet, for å fylle huller på grunn av sykefravær, fødselspermisjoner og for å møte etterspørselssvingninger (Houseman 2001; Olsen & Kalleberg 2004). Siden slike ansettelser er kortsiktige, kan de i mindre grad forventes å lede direkte over i en fast, stabil arbeidsmarkedstilknytning. I denne sammenhengen kan det antas at sannsynligheten for overgang til stabil sysselsetting varierer mellom ulike typer midlertidige kontrakter. Mens ekstrahjelpere i stor grad hentes inn for å dekke kortsiktige behov, dekker prosjektansatte og vikarer noe mer langsiktige behov hvor kompetansekravene i noen grad kan antas å være høyere. Endelig, ettersom midlertidige kontrakter

er tidsavgrensede, er arbeidsgivers risiko ved slike ansettelser som nevnt lavere. Det kan medføre at arbeidsgiverne ansetter flere hurtigere ved behov, men også at risikoen øker for at flere ansatte sies opp raskere i nedgangstider, og det kan forventes at midlertidig ansatte som ikke har kjerneoppgaver, sies opp heller enn fast ansatte (Giesecke & Groß 2003:164).

Forskningslitteraturen gir indikasjoner på at midlertidige ansettelser og segmentering henger sammen. Håkansson (2001) og Levin (1998), som begge studerte Sverige på 1990-tallet, fant at midlertidig ansatte hadde en høyere risiko for å være arbeidsledige to år senere enn de som hadde fast ansettelse, men lavere risiko enn de som var arbeidsledige. Studier fra Tyskland (Giesecke & Groß 2003), og Vest Tyskland, Storbritannia og Italia (Scherer 2004), har vist at midlertidig ansatte hadde høyere sannsynlighet for å bli arbeidsledige enn fast ansatte. Mooi-Reci og Dekker (2015) fant at midlertidige ansatte i Nederland, sammenlignet med fast ansatte, opplevde en høyere risiko for fremtidig arbeidsledighet. Studien tyder heller ikke på at midlertidige ansettelser reduserer lengden på ledighetsperioden(e). Videre kan midlertidige jobber virke stigmatiserende, og gi arr på den enkeltes yrkeskarriere. Yu (2012) sammenlignet mannlige arbeidsledige og midlertidig ansatte i det sterkt todelt arbeidsmarkedet i Japan, og fant at det der er bedre å være arbeidsledig enn å ta en midlertidig jobb når målet er en fast jobb.

Ut fra diskusjonen så langt kan vi formulere noen hypoteser om hvorvidt midlertidige ansettelser virker integrerende eller segmenterende:

- Sannsynligheten for en stabil arbeidsmarkedstilknytning er høyere for midlertidige ansatte enn for arbeidsledige, og
- høyere enn for å være utenfor arbeidsmarkedet eller ha en usikker arbeidsmarkedstilknytning.
- Vikariater og prosjektstillinger kan forventes å fungere som en bro over i stabil sysselsetting i større grad enn stillinger som ekstrahjelp.
- Sannsynligheten for stabil sysselsetting er høyere for midlertidige ansatte menn enn kvinner.
- Forskjellen i overgang til stabil sysselsetting mellom de som er arbeidsledige og midlertidige, er størst blant grupper som generelt har lavere sysselsettingsgrad, deriblant unge og lavt utdannede.

DATA OG METODE

Vi har brukt AKU per 4. kvartal hvert år i perioden 2000–2009 til å plukke ut arbeidsledige og arbeidstakere på faste og midlertidige kontrakter på samme tidspunkt. Dette er koblet med registerstatistikk som også er fra 4. kvartal. Vi bruker registeropplysninger til å lage indikatorer på om personene oppnår en stabil eller usikker etablering i arbeidsmarkedet, eller faller helt ut av arbeidslivet, i løpet av fire år. I tillegg har vi registeropplysninger om arbeidstakeres og lediges bakgrunn, slik at vi kan kontrollere for betydningen av slike kjennetegn, og redusere betydningen av seleksjon på disse bakgrunnsvariablene.

Det er mange skoleelever og studenter som har en midlertidig (bi) jobb ved siden av studier. De har ikke nødvendigvis noe ønske om å få en fast og stabil tilknytning til arbeidsmarkedet (Nergaard 2004a; Nergaard 2016). Siden vi er opptatt av hvilken arbeidsmarkeds-

tilknytning midlertidig ansatte som har arbeid som hovedaktivitet oppnår, inkluderes bare midlertidig ansatte som er heltidsansatt eller som arbeider deltid og som i AKU definerer seg selv som *hovedsakelig yrkesaktive*. Videre inkluderes bare de som er i en ordinær midlertidig jobb, det vil si at vi *ikke* inkluderer personer på arbeidsmarkedstiltak eller i opplæringsstillinger (lærlinger, praktikanter, stipendiater etc) i begrepet midlertidig ansatt. Endelig begrenser vi oss til personer i alderen 20 til 57 år ved tidspunkt t_0 .

For å undersøke arbeidsmarkedstilknytningen til arbeidsledige, fast og midlertidig ansatte etter fire år, konstruerer vi en variabel som fanger opp i hvilken grad den enkelte har en stabil tilknytning til arbeidsmarkedet eller ikke. Inspirert av Håkansson (2001) kategoriseres *arbeidsmarkedstilknytning* etter fire år (t_4) i følgende inndeling:

- *Stabil sysselsetting*, det vil si de som har vært sysselsatt hele året (minst 304 dager/10 måneder), og som ikke har vært arbeidssøkere² og i utdanning i løpet av året.
- *Sysselsatt deler av året* defineres på samme måte som stabilt sysselsatt, men fanger opp de som har vært sysselsatt mindre enn ti måneder.
- *Usikker*, de som kun har vært arbeidssøkere i løpet av året, eller som har kombinert arbeidsøking med sysselsetting og eller utdanning.
- *I utdanning*, de som var i utdanning, og som eventuelt også har vært sysselsatt hele eller deler av året, men som ikke har vært arbeidssøkere i løpet av året.
- *Utenfor arbeidsstyrken og utdanningssystemet*, de som verken har vært sysselsatt, i utdanning, eller arbeidssøkere i løpet av t_4 .

I regresjonsanalysene (tabell 3, 4 og 5) er vi opptatt av midlertidige, fast ansattes og arbeidslediges sannsynlighet for å ha en *stabil* og en *usikker* arbeidsmarkedstilknytning, eller for å være *utenfor arbeidsstyrken og utdanningssystemet*, etter fire år. I analysene gis de som fyller kriteriene for slike tilknytninger verdien 1, mens resten får verdien 0.

Den sentrale uavhengige variabelen i analysene er arbeidsmarkedsstatus ved tidspunkt t_0 . Vi er opptatt av betydningen av å ha ulike former for midlertidige stillinger (ekstrahjelp, prosjektansatt, vikar, prøvetid og AKU's restkategori «annen midlertidig»), og dette sammenlignes med fast ansatte og arbeidsledige ved t_0 . Videre er kjønn, alder (20–24, 25–29, 30–34, 35–39, 40–49, 50–57 ved t_0) og utdanningsnivå ved t_0 sentrale variable.

I tillegg kontrolleres det for sosial bakgrunn ved hjelp av foreldres utdanning, og om individene har vært arbeidssøkere eller mottatt sosialhjelp i løpet av de to årene før de deltok i AKU. Tilknytningen til arbeidsmarkedet over tid avhenger også av konjunkturer og arbeidsledighetsnivå (Holmlund & Storrie 2002). For å kontrollere for nivå og svingninger i etterspørsel etter arbeidskraft i perioden, inkluderer vi ledighetsnivå på fylkesnivå ved t_0 , og endring i fylkesvis ledighet fra t_0 til t_4 .

Når vi sammenligner hvordan det går med de ulike gruppene over tid, vil forskjeller mellom personene i disse gruppene etter forhold som kjønn, alders- og utdanningsfordeling kunne spille inn. I randomiserte eksperimenter er det kun tilfeldigheter som avgjør hvilken gruppe en havner i, og eventuelle forskjeller i kjennetegn (observerte eller uobserverte) mellom gruppene vil derfor også være tilfeldig. Det er imidlertid liten grunn til å tro

2. Med «arbeidssøker» inngår også de som har deltatt på arbeidsmarkedstiltak.

at det er tilfeldig hvem som er arbeidsledig, midlertidig ansatt og fast ansatt, så dersom en ønsker å si noe om betydningen av å tilhøre disse gruppene, er det også problematisk å sammenligne gruppene direkte fordi de estimerte koeffisientene da vil være forventningsskjeve. For å minimere denne skjevheten og kontrollere bort disse «uønskede» sammenhengene og til slutt sitte igjen med den «rene» betydningen av utgangspunkt i arbeidsmarkedet (arbeidsledig, fast eller midlertidig ansatt), har vi gjort analyser av et matchet utvalg. Denne fremgangsmåten er tidligere benyttet i enkelte studier av midlertidige ansettelse internasjonalt (Fuller & Stecy-Hildebrandt 2014; Gash & McGinnity 2007). Gjennom en matchingprosedyre har vi sørget for at de tre gruppene er helt like med hensyn til tidspunkt de ble intervjuet, ettårig alder, kjønn og kategorisert utdanningsnivå³ på tidspunkt $t=t_0$. Siden vi har gode nok data til å gjøre det, har vi gjennomført en direkte matching. I de tilfeller hvor det eksisterer flere respondenter med samme kjennetegn blant fast ansatte, er en valgt ut tilfeldig. Det vi i praksis har gjort, er at vi for hver person som er fast ansatt ved t_0 , har valgt to «tvillinger» (i praksis «trillinger»), som har de samme bakgrunnskjenningene, hvor en er midlertidig ansatt og en er arbeidsledig ved tidspunkt t_0 .

De avhengige variablene beskrives først deskriptivt, før vi gjennomfører tre lineære sannsynlighetsmodeller med robuste standardfeil på det matchede utvalget hvor vi analyserer gruppenes sannsynlighet for å bevege seg inn i en stabil og en usikker arbeidsmarkedsposisjon, og å befinne seg utenfor arbeidsmarkedet og utdanningssystemet. En stor fordel med en lineær sannsynlighetsmodell er at koeffisientene (multiplisert med 100) viser den prosentvise betydningen av de ulike forklaringsvariablene, og den er derfor mer intuitiv enn for eksempel logistisk regresjon. Vi har også analysert alle modellene under i en logistisk regresjonsmodell, og en slik tilnærming gir substansielt sett like resultater.

HVA SKILLER ARBEIDSLEDIGE, MIDLERTIDIG OG FAST ANSATTE?

I tabell 1 beskrives trekk ved arbeidsledige, fast ansatte og midlertidig ansatte. Nergaard (2004: 191) peker på at når man ser bort fra skoleelever er ikke gruppen midlertidig ansatte i noen vesentlig grad rekruttert fra grupper på vei inn i arbeidsstyrken. Dette viser også tabell 1. Midlertidig ansatte i alderen 20 til 57 år som hovedsakelig er yrkesaktive, er i gjennomsnitt omlag syv år yngre enn fast ansatte, og rundt to år yngre enn arbeidsledige. Det er en klart høyere andel med høyskole- og universitetsutdanning blant fast og midlertidig ansatte enn blant arbeidsledige, og andelen som har mottatt sosialhjelp er klart høyere blant arbeidsledige enn blant fast og midlertidig ansatte. Videre, andelen som har vært registrert som arbeidsøkere (inkludert yrkeshemmede og personer på tiltak), er høyere blant midlertidig enn blant fast ansatte, samtidig som andelen naturlig nok er klart høyest blant personer som er registrert AKU-arbeidsledige samme år.

3. Vi har også matchet etter første siffer i utdanningskoden (ikke vist). Dette gir færre like individer i de tre gruppene, men uavhengig av hvilken inndeling av utdanning som benyttes i matchingen er fordelingen etter øvrige uavhengige variable forholdsvis like og resultatene i regresjonsanalysene er substansielt de samme. Vi valgte derfor å benytte matchingen som ga flest observasjoner. Videre, grunnskole og ukjent utdanning er slått sammen i artikkelen, og det er noe høyere andel med ukjent utdanning blant arbeidsledige enn blant midlertidige og fast ansatte også etter matchingen.

Blant arbeidsledige er andelen som har foreldre med grunnskole eller ukjent utdanning høyere enn for fast ansatte. Forskjellen er noe mindre når vi sammenligner med midlertidige. Det er jo også veldig tydelig at en stor andel av alle tre gruppene har foreldre med høyere utdanning (tabell 1).

Det er også forskjell på arbeidsledige, fast og midlertidig ansattes arbeidsmarkedsbakgrunn før tidspunkt t_0 . Andelen sysselsatte var klart lavere blant arbeidsledige (53,8 prosent) enn blant midlertidig ansatte (70,7 prosent) og fast ansatte (92,1) ett år før tidspunkt t_0 . Endelig, andelen som har mottatt sosialhjelp, eller som har vært arbeidssøkere ett eller begge årene før tidspunkt t_0 , er klart lavere blant midlertidige enn arbeidsledige, samtidig som andelen var klart høyere enn blant fast ansatte (tabell 1).

Tabell 1. Trekk ved fast og midlertidige ansatte, og arbeidsledige. Prosent. Alder 20-57 år ved t i årene 2000–2009

	Arbeidsledige	Fast ansatte	Midlertidig ansatte*
Alder (Standardavvik)	34,3 (10,3)	39,6 (10,3)	32,2 (9,9)
Andel kvinner	41,9	46,5	63,4
Utdanning			
Grunnskole (+ukjent utdanning)	43,8	18,5	20,5
Videregående	37,1	48,3	39,6
U&H lavere grad	14,5	25,8	31,2
U&H høyere grad	4,6	7,4	8,7
Andel med sosialhjelp	24,1	1,1	5,1
Andel arbeidssøkere	84,5	10,6	47,4
Foreldres høyeste utdanning da personen var 16 år			
Grunnskole (+ukjent utdanning)	22,7	13,4	17,1
Videregående	10,8	13,3	21,0
U&H lavere grad	42,9	49,3	44,3
U&H høyere grad	23,6	24,0	17,6
Arbeidsmarkedshistorikk			
Andel sysselsatte året før t ($t-1$)	53,8	92,1	70,7
Andel som har vært arbeidssøker i løpet av de to årene før t	38,2	5,6	18,1
Andel som har mottatt sosialhjelp i løpet av de to årene før t	13,4	0,7	3,5
N	1 838	55 315	5 739

Note: * Kun midlertidige som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, ikke studenter mv.

I vårt AKU-utvalg arbeider omtrent syv av ti midlertidig ansatte heltid. Det er noen forskjeller etter hva slags type midlertidig stilling personene har: En høyere andel kvinner enn menn er midlertidig ansatt i en prosjektstilling, og de yngste og eldste aldersgruppene er i større grad ekstrahjelpere. Andelen midlertidig ansatte som er vikarer øker med alder, og blant de som har lav utdanning arbeider en høyere andel som ekstrahjelpere eller vikarer, mens blant de med høy utdanning arbeider en betydelig andel i et prosjekt eller som vikarer.

HVORDAN GÅR DET MED ARBEIDSLEDIGE, MIDLERTIDIG OG FAST ANSATTE OVER TID?

Tabell 2 viser til fast ansatte, arbeidsledige og midlertidig ansatte sin arbeidsmarkedstilknnytning etter fire år. Midlertidig ansatte er i klart større grad enn arbeidsledige, og i klart mindre grad enn fast ansatte, stabilt sysselsatt etter fire år. Imidlertid er også en høyere andel av de midlertidig ansatte, både sammenlignet med arbeidsledige og fast ansatte, kun sysselsatt deler av året, uten at de samtidig er i utdanning. En klart større andel av midlertidig og fast ansatte, sammenlignet med arbeidsledige, er i utdanning etter fire år (eventuelt i kombinasjon med arbeid). Andelen som har en usikker tilknytning til arbeidsmarkedet, hvor de kun er arbeidsledige eller veksler mellom jobb og arbeidsledighet, er derimot klart større for tidligere arbeidsledige enn for midlertidig ansatte, og andelen blant midlertidige er igjen klart større enn blant fast ansatte. Endelig, mens nesten tre av ti arbeidsledige verken er i utdanning eller i arbeidsmarkedet (sysselsatt eller arbeidssøker/tiltak) etter fire år, gjelder dette en av ti midlertidig ansatte og enda færre fast ansatte.

Tabell 2. Hvordan går det over tid? Tilknytning til arbeidsmarkedet etter 4 år (2004–2013)

	Arbeidsledig ved t_0	Fast ansatt ved t_0	Midlertidig* ansatt ved t_0
Stabilt sysselsatt	36,8	77,2	54,5
Sysselsatt deler av året	5,7	5,2	13,3
I utdanning	11,0	4,8	9,9
Usikker tilknytning til arbeidsmarkedet	17,8	5,6	11,2
Ikke i arbeidsmarkedet eller utdanningssystemet	28,6	7,2	10,9
N	1 838	55 315	5 739

Note: * Kun midlertidige som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, ikke studenter mv.

I tabell 3 brukes lineær regresjon til å analysere sannsynligheten for å bevege seg fra ulike statuser i arbeidsmarkedet på spørretidspunktet (i AKU) til en stabil arbeidsmarkedstilknnytning fire år etterpå, gitt at alle andre forhold er like. Er det noen forskjeller på våre matchede trillinggrupper etter fire år, og henger dette sammen med arbeidsmarkedsstatus ved t_0 , kjønn, alder eller egen utdanning? Vi viser to modeller, en hvor vi kontrol-

lerer for kjønn og antar at de øvrige koeffisientene, inkludert arbeidsmarkedsstatus ved t_0 , har samme betydning for kvinner og menn (Modell 1), og en mer fleksibel spesifisering (modell 2) hvor et samspillsledd mellom kjønn og arbeidsmarkedsstatus er inkludert. Dette tillater at arbeidsmarkedsstatus har ulik betydning for menn og kvinner.

Konstantleddet i modell 1 i tabell 3 viser at 62,5 prosent av de som inngår i referansegruppen er stabilt sysselsatt fire år etter t_0 . Referansegruppen består av alle fast ansatte menn i alderen 50-57 år med grunnskoleutdanning/ukjent utdanning, med foreldre med grunnskoleutdanning/ukjent utdanning som høyeste utdanning, og som verken har vært arbeidsøkere eller mottatt sosialstøtte de siste to årene.

Sammenlignet med denne referanse kategorien er det en lavere andel midlertidig ansatte som er stabilt sysselsatt. Blant ellers like vikarer er det 10,6 prosent færre enn i referansegruppen, det vil si totalt 51,9 prosent, som er stabilt sysselsatt etter fire år. En nesten like stor andel, 49,8 prosent, av de som var prosjektansatt er stabilt sysselsatt. En klart lavere andel av de som var ekstrahjelpere eller i «annen midlertidig stilling» er det samme. Endelig viser tabellen at andelen som er stabilt sysselsatt er lavest blant de som var arbeidsledige ved tidspunkt t_0 . Sammenlignet med referansegruppen er andelen blant de ledige nesten halvert, til 32,4 prosent.

Det er ikke en signifikant forskjell på andelen kvinner og menn som er stabilt sysselsatt i modell 1, hvor vi som nevnt over antar at de øvrige koeffisientene, inkludert arbeidsmarkedsstatus ved t_0 , har samme betydning for kvinner og menn. I modell 2, hvor vi har inkludert et samspillsledd mellom arbeidsmarkedsstatus og kjønn, og tillatter arbeidsmarkedsstatus å ha ulik betydning for menn og kvinner, finner vi at kvinner samlet sett har en signifikant lavere sannsynlighet enn menn for å være stabilt sysselsatt. Den negative betydningen av midlertidige stillinger forsterkes også, samlet sett. Særlig blant menn er det liten forskjell mellom å være arbeidsledig og midlertidig ansatt med tanke på stabil sysselsetting fire år etter. Vi finner videre at vikarstillinger og ekstrahjelpstillinger har en mer positiv betydning for kvinner enn for menn. Dette betyr at kvinnelige vikarer og ekstrahjelpere har en høyere sannsynlighet for stabil tilknytning til arbeidsmarkedet sammenlignet med menn i tilsvarende midlertidige stillinger, og at kvinnelige vikarer nesten har like høy sannsynlighet for stabil etablering som fast ansatte kvinner. Separate analyser av kvinner og menn gir tilsvarende resultater (ikke vist).

Vi finner at de yngste (20–24 år) har lavest sannsynlighet for stabil etablering og de mellom 40 og 49 år har høyest. Ellers er det ingen forskjell etter alder, og det er heller ikke slik at betydning av alder avhenger av arbeidsmarkedsstatus ved tidspunkt t_0 (ikke vist).

Videre, jo høyere utdanning ved tidspunkt t_0 , jo større andel er stabilt sysselsatt etter fire år. Betydningen av utdanningsnivå er heller ikke avhengig av status i arbeidsmarkedet ved tidspunkt t_0 (ikke vist).

Tabell 3. Sannsynlighet for å ha en stabil arbeidsmarkedstilknytning (1) eller ikke (0) etter 4 år. Matchet på AKU-år, kjønn, alder og utdanning. Lineær sannsynlighetsmodell, robuste standardfeil

	Modell 1		Modell 2	
	Koeffisient	Standardfeil	Koeffisient	Standardfeil
Status i arbeidsmarkedet ved t_0 (Ref=fast ansatt)				
Prøvetid	-0,151*	0,074	-0,125	0,088
Vikar	-0,106***	0,024	-0,183***	0,037
Prosjektansatt	-0,128***	0,032	-0,155***	0,041
Ekstrahjelp	-0,215***	0,033	-0,282***	0,044
Annen midlertidig stilling	-0,243***	0,051	-0,281***	0,063
Arbeidsledig	-0,301***	0,019	-0,310***	0,026
Status i arbeidsmarkedet ved t_0 (Differanse for kvinner)				
Prøvetid			-0,104	0,156
Vikar			0,130**	0,048
Prosjektansatt			0,059	0,067
Ekstrahjelp			0,146**	0,066
Annen midlertidig stilling			0,098	0,108
Arbeidsledig			0,018	0,036
Kjønn (Ref=Mann)	-0,027	0,016	-0,067**	0,025
Alder (Ref=50-57 år)				
20-24 år	-0,064*	0,033	-0,063	0,033
25-29 år	0,033	0,033	0,035	0,033
30-34 år	0,050	0,034	0,051	0,034
35-39 år	0,029	0,034	0,030	0,034
40-49 år	0,096**	0,032	0,096**	0,032
Utdanning (Ref: Grunnskole/ukjent utd.)				
Videregående	0,089***	0,018	0,089***	0,018
U&H lavere grad	0,146***	0,024	0,146***	0,024
U&H høyere grad	0,155**	0,045	0,154**	0,045
Konstantledd	0,625***	0,046	0,641***	0,047
Justert R ²	13,6			13,9
N	3 777			3 777

Note: I analysen er det i tillegg kontrollert for foreldres utdanningsnivå, om de var registrert som arbeidsøkere i løpet av siste to år før t_0 , og mottakere av sosialstøtte i løpet av siste to år før t_0 , og ledighetsnivå og endring i ledighetsnivå. Signifikansnivåer: *5 prosent, **1 prosent, ***0,1 prosent. Kun midlertidige som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, ikke studenter mv., er inkludert.

I tabell 4 analyseres sannsynligheten for å ha en usikker arbeidsmarkedstilknytning, og modell 1 viser at 10,1 prosent av referansegruppen har det etter fire år.

Tidligere status i arbeidsmarkedet ved t_0 har betydning. Andelen som har en usikker tilknytning, skiller seg signifikant fra fast ansatte for vikarer, prosjektansatte, ekstrahjelpere og arbeidsledige. Det er om lag ti prosentpoeng høyere andel prosjektansatte og arbeidsledige som har en usikker arbeidsmarkedstilknytning fire år senere, alt annet likt. Det er også en klart høyere andel ekstrahjelpere, totalt 17 prosent, og vikarer, 16 prosent, som har en usikker arbeidsmarkedstilknytning.

Også i tabell 4 (modell 2) er det undersøkt om betydningen av ulike typer midlertidige stillinger er forskjellig for kvinner og menn (samspill) gjennom å la arbeidsmarkedsstatus ved t_0 ha ulik betydning for menn og kvinner. Også her er det samspill, men i mindre grad enn i tabell 3. Tabell 4 modell 2 viser at sannsynligheten for å ha en usikker

arbeidsmarkedstilknytning er like høy blant mannlige ekstrahjelpere og prosjektansatte som blant arbeidsledige, mens den predikerte sannsynligheten er litt mindre for menn som var vikarer. Blant kvinner er koeffisientene for vikarer, prosjektansatte, ekstrahjelpere og ledige negative, mens det er en tendens til at kvinners status i arbeidsmarkedet betyr mindre enn tilfellet er for menn. Det er bare kvinnelige ekstrahjelpere som er signifikant forskjellige fra menn. Altså har kvinnelige ekstrahjelpere en lavere sannsynlighet enn tilsvarende menn for å ha en usikker tilknytning til arbeidsmarkedet. Faktisk har kvinnelige ekstrahjelpere omtrent samme sannsynlighet for å ha en usikker arbeidsmarkedstilknytning som fast ansatte kvinner. Separate analyser av kvinner og menn gir tilsvarende resultater (ikke vist).

Tabell 4 viser videre at det er ingen eller små forskjeller i sannsynlighet for en usikker tilknytning etter alder, mens vi finner at en lavere andel av de som hadde videregående som høyeste utdanning ved t_0 , har en usikker tilknytning til arbeidsmarkedet, sammenlignet med referansegruppen (grunnskole/ukjent utdanning).

Tabell 4. Sannsynlighet for å ha en usikker arbeidsmarkedstilknytning (1), eller ikke (0) etter 4 år. Matchet på år, kjønn, alder og utdanning. Lineær sannsynlighetsmodell, robuste standardfeil

	Modell 1		Modell 2	
	Koeffisient	Standardfeil	Koeffisient	Standardfeil
Status i arbeidsmarkedet ved t_0 (Ref=fast ansatt)				
Prøvetid	0,102	0,054	0,065	0,058
Vikar	0,055***	0,016	0,086**	0,026
Prosjektansatt	0,104***	0,024	0,137***	0,032
Ekstrahjelp	0,072**	0,024	0,124**	0,035
Annen midlertidig stilling	0,007	0,028	0,001	0,032
Arbeidsledig	0,094***	0,014	0,120	0,02
Status i arbeidsmarkedet ved t_0 (Differanse for kvinner)				
Prøvetid			0,136	0,127
Vikar			-0,056	0,033
Prosjektansatt			-0,079	0,049
Ekstrahjelp			-0,112*	0,046
Annen midlertidig stilling			0,035	0,063
Arbeidsledig			-0,051	0,026
Kjønn (Ref=Mann)	-0,016	0,011	0,020	0,015
Alder (Ref=50-57 år)				
20-24 år	-0,011	0,011	-0,014	0,025
25-29 år	-0,017	0,025	-0,019	0,026
30-34 år	-0,032	0,026	-0,033	0,026
35-39 år	-0,023	0,026	-0,026	0,027
40-49 år	-0,059*	0,027	-0,061*	0,025
Utdanning (Ref: Grunnskole/ukjent utd.)				
Videregående	-0,034**	0,013	-0,034**	0,013
U&H lavere grad	-0,031	0,017	-0,031	0,017
U&H høyere grad	-0,035	0,032	-0,034	0,032
Konstantledd	0,101**	0,046	0,088*	0,036
Justert R2	4,1		4,4	
N	3 777		3 777	

Note: I analysen er det i tillegg kontrollert for foreldres utdanningsnivå, om de var registrert som arbeidsøkere i løpet av siste to år før t_0 , og mottakere av sosialstøtte i løpet av siste to år før t_0 , og ledighetsnivå og endring i ledighetsnivå. Signifikansnivåer: *5 prosent, **1 prosent, ***0,1 prosent. Kun midlertidige som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, ikke studenter mv., er inkludert.

Personene som har en usikker tilknytning, er en del av arbeidsmarkedet. Å falle helt ut av arbeidsmarkedet (og utdanning) er, gitt arbeidets økonomiske og sosiale betydning for den enkelte og den norske velferdsstatens behov for en høy sysselsettingsgrad, det verste mulige utfallet. I tabell 5 ser vi nærmere på sannsynligheten for å befinne seg utenfor arbeidsmarkedet og utdanning etter 4 år. Resultatene i modell 1 viser for det første at 18,6 prosent av referansegruppen, det vil si fast ansatte menn i alderen 50-57 år med kun grunnskole/ukjent utdanning og foreldre med grunnskole/ukjent utdanning, og som verken har vært arbeidsøkere eller mottatt sosialstøtte i løpet av de to årene før, er utenfor både arbeidsmarkedet og utdanning. I de øvrige gruppene er det ingen signifikant forskjell mellom fast ansatte og prøvetidsansatte, vikarer eller prosjektansatte. Det er klart større andel av de som var ekstrahjelpere som er utenfor arbeidsmarkedet og utdanning, sammenlignet med fast ansatte, alt annet likt. Videre er det en klart høyere andel blant de ledige ved t_0 , nesten dobbelt så høyt som den fast ansatte referansepersonen, som er utenfor arbeidsmarkedet og utdanning etter fire år.

I modell 2 i tabell 5 har vi igjen tatt hensyn til at betydningen av type midlertidig stilling kan være ulik for kvinner og menn (samspill). Tabellen viser at det er en høyere sannsynlighet for at mannlige vikarer og ekstrahjelpere er helt utenfor arbeidslivet og utdanning enn at fast ansatte menn er det. Samtidig er det en klart høyere andel tidligere arbeidsledige menn, sammenlignet med mannlige midlertidig ansatte (med unntak av annen midlertidig stilling) som er utenfor arbeidslivet. Kvinner i ulike midlertidige stillinger har samme sannsynlighet for å være utenfor arbeid og utdanning som menn i tilsvarende stillinger, mens kvinner som er arbeidsledige har høyere sannsynlighet for å havne utenfor arbeid og utdanning enn arbeidsledige menn.

Endelig viser tabell 5 at andelen som er utenfor arbeidsmarkedet eller utdanning etter fire år, er klart lavere i yngre aldersgrupper, og at utdanning har stor betydning. Jo kortere utdanning den enkelte har, jo høyere er andelen som faller ut av arbeidsmarkedet, uansett arbeidsmarkedsstatus ved t_0 .

Tabell 5. Sannsynlighet for å være helt utenfor arbeidsmarked og utdanningssystem (1), eller ikke (0) etter 4 år. Matchet på år, kjønn, alder og utdanning. Lineær sannsynlighetsmodell, robuste standardfeil

	Modell 1		Modell 2	
	Koeffisient	Standardfeil	Koeffisient	Standardfeil
Status i arbeidsmarkedet ved t_0 (Ref=fast ansatt)				
Prøvetid	0,082	0,056	0,046	0,063
Vikar	0,03	0,016	0,060*	0,026
Prosjektansatt	0,037	0,021	0,032	0,026
Ekstrahjelp	0,065**	0,024	0,087*	0,034
Annen midlertidig stilling	0,167***	0,041	0,189***	0,051
Arbeidsledig	0,172***	0,015	0,144***	0,02
Status i arbeidsmarkedet ved t_0 (Differanse for kvinner)				
Prøvetid			0,106	0,126
Vikar			-0,046	0,032
Prosjektansatt			0,013	0,044
Ekstrahjelp			-0,050	0,047
Annen midlertidig stilling			-0,070	0,085
Arbeidsledig			0,058*	0,029
Kjønn (Ref=Mann)	0,007	0,012	-0,003	0,015
Alder (Ref=50-57 år)				
20-24 år	-0,113***	0,028	-0,114***	0,028
25-29 år	-0,096**	0,028	-0,096**	0,028
30-34 år	-0,071*	0,029	-0,072*	0,029
35-39 år	-0,047	0,03	-0,046	0,03
40-49 år	-0,049	0,029	-0,049	0,029
Utdanning (Ref: Grunnskole/ukjent utd.)				
Videregående	-0,063***	0,014	-0,063***	0,014
U&H lavere grad	-0,115***	0,017	-0,115***	0,017
U&H høyere grad	-0,152***	0,026	-0,152***	0,026
Konstantledd	0,186***	0,037	0,192***	0,037
Justert R2	8,6		9	
N	3 777		3 777	

Note: I analysen er det i tillegg kontrollert for foreldres utdanningsnivå, om de var registrert som arbeidsøkere i løpet av siste to år før t_0 , og mottakere av sosialstøtte i løpet av siste to år før t_0 , og ledighetsnivå og endring i ledighetsnivå. Signifikansnivåer: *5 prosent, **1 prosent, ***0,1 prosent. Kun midlertidige som regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, ikke studenter mv., er inkludert.

DISKUSJON OG KONKLUSJON

I artikkelen har vi stilt spørsmålsteget ved om midlertidig arbeid fungerer som en bro inn i stabil sysselsetting, eller som et blindspor som leder mange inn i en usikker arbeidsmarkedsposisjon, eller helt ut av arbeidsmarkedet? For å unngå seleksjonseffekter som kan oppstå når arbeidsledige, midlertidig og fast ansatte sammenlignes, har vi matchet identiske personer med henblikk på året de var med i AKU, alder, kjønn og utdanningsnivå med disse tre statusene. Selv om vi ikke har data som åpner for å se på den kausale effekten av midlertidighet på fremtidig arbeidsmarkedstilknytning, gir designet mulighet for å se på virkninger og sammenhenger mellom sammenlignbare grupper. Våre analyser bidrar til mer kunnskap om virkningen av midlertidig ansettelse på sannsynligheten for å *inte*

greres inn i stabil sysselsetting, i en usikker tilknytning til arbeidsmarkedet, og falle helt ut av arbeidsmarked og utdanningssystem etter fire år, sammenliknet med sannsynligheten blant fast ansatte og arbeidsledige.

Vi hadde en hypotese om at sannsynligheten for en stabil arbeidsmarkedstilknytning er høyere for midlertidige ansatte enn for arbeidsledige (H1), og at sannsynligheten er høyere for å være utenfor arbeidsmarkedet eller i en usikker arbeidsmarkedssituasjon for arbeidsledige sammenliknet med midlertidig ansatte (H2). Giesecke og Groß (2003:163) mener at dersom midlertidige ansettelser skal kunne sies å virke integrerende, bør sannsynligheten for å finne en ny (midlertidig eller fast) jobb etter en midlertidig kontrakt være høyere enn sannsynligheten for å være arbeidsledig. Denne studien viser at langt fra alle midlertidig ansatte er *stabilt* sysselsatt, 45,5 prosent er ikke det etter fire år, sammenliknet med 23 prosent blant de fast ansatte og 63 prosent blant arbeidsledige ved t_0 . Midlertidige ansettelser har derfor en viss integrerende virkning sammenliknet med arbeidsledighet, men selv etter fire år er forskjellen mellom fast og midlertidig ansatte relativt stor. Regresjonsanalysene viste og at en klart høyere andel midlertidig ansatte enn arbeidsledige er stabilt sysselsatt etter fire år, og en noe høyere andel arbeidsledige har en usikker tilknytning (arbeidsøker, eventuelt kombinert med arbeid eller utdanning). Personer som er i arbeid – slik som midlertidig ansatte er – kan forventes å opparbeide seg kompetanse, jobbnettverk og referanser. Slik sett er det ikke overraskende at vikarer og prosjektansatte i noe større grad enn arbeidsledige har en stabil arbeidsmarkedstilknytning etter fire år. Dette er resultater i tråd med tidligere forskning.

Vi forventet videre at vikariater og prosjektstillinger i større grad enn å være ekstrahjelp fungerer som en bro over i en stabil arbeidsmarkedstilknytning (H3). Analysene viser at hvilken *type* midlertidig stilling den enkelte har, spiller en rolle for sannsynligheten for arbeidsmarkedintegrering etter fire år. Mens sannsynligheten for å ha en stabil tilknytning til arbeidslivet er klart høyere blant fast ansatte enn blant alle typer midlertidig ansatte, er sannsynligheten høyere for vikarer og prosjektansatte enn for ekstrahjelpere og arbeidsledige. Analysene av sannsynligheten for å ha en usikker tilknytning, og å falle helt ut av arbeidsmarkedet, peker i samme retning.

Vi hadde en hypotese om at midlertidige stillinger i større grad fører til stabil sysselsetting for kvinner enn for menn (H4), og resultatene viser at virkningen av ulike typer statuser ved t_0 (fast ansatt, ulike typer midlertidige stillinger og arbeidsledig) er ulik blant kvinner og menn. Betydningen av å ha en jobb som ekstrahjelp sammenliknet med å være arbeidsledig på sannsynligheten for å være stabilt sysselsatt fire år senere, er neglisjerbar for menn, mens den er høyere for mannlige vikarer og prosjektansatte enn for mannlige arbeidsledige. Også for kvinner er det klart bedre å være midlertidig ansatt enn arbeidsledig, men for kvinner spiller typen midlertidig kontrakt mindre rolle. Videre, det er mindre forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder ulike midlertidige stillingers virkning på sannsynligheten for å ha en usikker arbeidsmarkedstilknytning, eller være helt utenfor arbeidsmarkedet fire år senere. Vi finner altså at det å være ekstrahjelp er negativt for menn, sammenliknet med å være vikar eller prosjektansatt, mens det ikke spiller noen særlig rolle for kvinner.

Hva kan så kjønnsforskjellene skyldes? Kan det skyldes det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, og at kvinner og menn arbeider i ulike næringer eller virksomheter av ulike størrelser? I en analyse som inkluderer arbeidsledige ved t_0 er det krevende å kontrollere for

forskjeller knyttet til fast og midlertidig ansattes arbeid, da arbeidsledige ikke har en verdi på slike variable. Vi har imidlertid gjennomført separate analyser av midlertidige for seg, og betydningen av type midlertidig stilling (referansegruppe= vikar) for sannsynligheten for å være i en stabil og en usikker posisjon, eller være helt utenfor arbeidsmarkedet fire år etter. Sannsynlighetene endres ikke når vi kontrollerer for næring, og senere også for virksomhetsstørrelse og arbeidstid (analyse ikke vist her). Vi har også gjennomført analysene på det matchede utvalget ved å la arbeidsledige være en egen næringsgruppe (ikke vist). Også i disse analysene gjenfinner vi de kjønns spesifikke resultatene knyttet til betydningen av type midlertidig stilling. Å kontrollere for trekk ved virksomhetene (næring, størrelse, heltid/deltid) har neglisjerbar betydning.

Som nevnt har slike kjønnsforskjeller dukket opp også i tidligere studier. Gash og McGinnity (2007) antok at forskjellen mellom kvinner og menn i Frankrike skyldes en norm om kontinuerlig heltidsarbeid blant både kvinner og menn i Frankrike, og at kvinner bruker midlertidige kontrakter for å få et mer fleksibelt (løst) forhold til arbeidsmarkedet. Imidlertid ligner det norske arbeidsmarkedet i større grad på det tyske, med et større innslag av deltid blant kvinner, noe som gjør kombinasjon av arbeid og familie enklere, og der fant de ingen slik sammenheng. Booth mfl. (2002:192) antar på lignende vis at kvinner rett og slett velger løsninger som sikrer dem større fleksibilitet når det gjelder kombinerings av arbeid og familie, og på en annen måte enn menn, og det er mulig at dette dels også gjelder i Norge, og slik forklarer forskjellene vi finner. En annen forklaring på kjønnsforskjellene kan være at vi ikke fanger opp kjønns spesifikke forskjeller i *typer jobber* innenfor næringer og virksomheter av ulike størrelser. Innenfor for eksempel helse og omsorg (samme næring) kan kvinner og menn jobbe med svært ulike oppgaver, for eksempel at kvinner i større grad arbeider med pleie og menn med vaktmestertjenester eller kontorjobber. Finnes det slike forskjeller, vil mannlige og kvinnelige arbeidstakere delvis forholde seg til ulike arbeidsmarkeder, noe som kan påvirke mobilitetsmønstrene (Folkvord 2015:91). Endelig kan det skyldes en kombinasjon av kvinner og menns ulike valg, og tilbudet av faste og midlertidige jobber kvinner og menn møter. Dersom kvinner i større grad ønsker midlertidige jobber, og lettere kan kombinere midlertidige jobber og livet for øvrig, kan de også lettere enn menn, som tradisjonelt er hovedforsørgerne, gå inn og ut av arbeidsmarkedet i perioder.

Til slutt forventet vi at forskjellen mellom arbeidsledige, fast og midlertidig ansatte er størst blant grupper i arbeidsmarkedet som generelt har lavere sysselsettingsgrad, lavt utdannede og unge (H5). Vi finner videre, i motsetning til Engebretsen mfl. (2012), at personer med lav utdanning i mindre grad har en stabil tilknytning og i større grad har en usikker arbeidsmarkedstilknytning, eller er utenfor arbeidsmarked og utdanningsystem. Og videre, som Engebretsen mfl. (2012), finner vi at unge, hvor en skulle anta at sannsynligheten for arbeidsmarkedintegrering var høyest, ikke drar nytte av midlertidige ansettelser i samme grad som andre. Det indikerer at midlertidige ansettelser er en usikker bro inn i arbeidslivet for unge og lavt utdannede. Regjeringen Solberg argumenterte for at økt bruk av midlertidige stillinger spesielt skal kunne hjelpe sårbare grupper, som unge med lav utdanning, som ønsker å tre inn i arbeidsmarkedet. Denne studien tyder ikke på at det hjelper i særlig grad, og at slike grupper har klart lavere overgangsrater fra midlertidige stillinger til stabil sysselsetting enn andre grupper. På den andre siden finner vi at midlertidige ansettelser også for slike grupper er noe bedre enn arbeidsledighet.

REFERANSER

- Becker, G. S. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: NBER.
- Bertola, G., Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2007). Labor market institutions and demographic employment patterns. *Journal of Population Economics*, 20, 833–867. DOI: 10.1007/s00148-007-0137-8
- Booth, A. L., Francesconi, M. & Frank, J. (2002). Temporary jobs: Stepping stones or dead ends? *Economic Journal*, 112, F189–F213.
- Bosch, G. (2004). Towards a new standard employment relationship in Western Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 42, 617–636. DOI: 10.1111/j.1467-8543.2004.00333.x
- Doeringer, P. B. & Piore, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass.: Heath Lexington Books.
- Engebretsen, L. S., Salvanes, K. G. & Vassenge, J. F. (2012). *Midlertidige stillinger – et springbrett til permanente stillinger?* Oslo: Statistics Norway.
- Folkvord, M. K. S. (2015). *Verdt å vente på? En kvantitativ studie av midlertidig ansatte med høyere grads utdanning og deres mobilitet inn i faste stillinger*. Masteroppgave. Universitet i Oslo, Oslo.
- Fuller, S. & Stecy-Hildebrandt, N. (2014). Lasting disadvantage? Comparing career trajectories of matched temporary and permanent workers in Canada. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 51, 293–324. DOI: 10.1111/cars.12049
- Gangl, M. (2006). Scar effects of unemployment: An assessment of institutional complementarities. *American Sociological Review*, 71, 986–1013. DOI: 10.1177/000312240607100606
- Gash, V. (2008). Bridge or trap? Temporary workers transitions to unemployment and to the standard employment contract. *European Sociological Review*, 24, 651–668. DOI: 10.1093/esr/jcn027
- Gash, V. & McGinnity, F. (2007). Fixed-term contracts—the new European inequality? Comparing men and women in West Germany and France. *Socio-Economic Review*, 5, 467–496. DOI: 10.1093/ser/mwl020
- Giesecke, J. & Groß, M. (2003). Temporary employment: Chance or risk? *European Sociological Review*, 19, 161–177.
- Granovetter, M. S. (1995). *Getting a Job : A Study of Contacts and Careers* (2nd ed.). Chicago, Ill: University of Chicago Press.
- Holmlund, B. & Storrie, D. (2002). Temporary work in turbulent times: The Swedish experience. *Economic Journal*, 112, F245–F269.
- Houseman, S. N. (2001). Why employers use flexible staffing arrangements: Evidence from an establishment survey. *Industrial and Labor Relations Review*, 55, 149–170.
- Håkansson, K. (2001). *Språngbräda eller segmentering? Et longitudinell studie av tidsbegränsat anställda* (bind Rapport 2001:1). Uppsala: IFAU.
- Levin, H. (1998). *Arbetslöshet, tidsbegränsade anställningar och rörlighet på arbetsmarknaden i 1990-talets Sverige* (bind Licentiatserien 10/1998). Stockholm: Institutet för Social Forskning.
- Longva, F. (2002). Midlertidig ansettelse – karrierestige eller jobbfelle? *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 19, 221–232.
- McVicar, D., Wooden, M., Leung, F. & Li, N. (2016). Work-related training and the probability of transitioning from non-permanent to permanent employment. *British Journal of Industrial Relations*, 54, 623–646. DOI: 10.1111/bjir.12182

- Mooi-Reci, I. & Dekker, R. (2015). Fixed-term contracts: Short-term blessings or long-term scars? Empirical findings from the Netherlands 1980–2000. *British Journal of Industrial Relations*, 53, 112–135. DOI: 10.1111/bjir.12024
- Nergaard, K. (2004a). *Atypisk arbeid. Midlertidige ansettelses og deltidsarbeid i Norge*. Oslo: FAFO: Rapport 430
- Nergaard, K. (2004b). Midlertidig ansatte i norsk arbeidsliv. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 21, 187–195.
- Nergaard, K. (2016). *Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv: Nullpunktsanalyse*. Oslo: Fafo-rapport 2016:07
- Olsen, K. M. & Kalleberg, A. L. (2004). Non-standard work in two different employment regimes. *Work, Employment & Society*, 18, 321–348. DOI: 10.1177/09500172004042772
- Rasmussen, S. (2010). Transitions into and out of temporary employment. I T. Berglund, S. Aho, B. Furåker, P. K. Madsen, K. Nergaard, S. Rasmussen & I. Virjo (red.) *Labour Market Mobility in the Nordic Welfare State* (s. 109–139). TemaNord 2010:515. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Scherer, S. (2004). Stepping-stones or traps? *Work, Employment & Society*, 18, 369–394. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/09500172004042774>.
- Svalund, J. (2013). Labour market institutions, mobility and dualization in the Nordic countries. *Nordic Journal of working life studies*, 3, 123–144.
- Vosko, L. F. (2010). *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford: Oxford University Press.
- Yu, W.-h. (2012). Better off jobless? Scarring effects of contingent employment in Japan. *Social Forces*, 90, 735–768. DOI: 10.1093/sf/sor031