



# NORGE: ET TRYGT ARBEIDSMARKED FOR INSIDERE

Institusjonelle forhold og jobbusikkerhet i de  
skandinaviske arbeidsmarkedene

Masterutredning av Mathias S. Nordtug  
NHH  
Juni 2014

## **Abstrakt**

Denne oppgaven sammenligner arbeidsmarkedene i Norge, Danmark og Sverige med hensyn på institusjonelle forhold og jobbusikkerhet. Bakgrunnen for denne sammenligningen er at de tre landene har mange likheter med tanke på kultur, historie, geografisk beliggenhet, samfunnsform og andre faktorer som kan påvirke arbeidstagernes opplevde jobbusikkerhet. Samtidig er de institusjonelle forholdene i de tre arbeidsmarkedene noe forskjellige, særlig med tanke på arbeidsvern. Jeg finner at norske arbeidstagere opplever høyest jobbtrygghet og har mest tro på sine muligheter i jobbmarkedet i Skandinavia, men at forskjellen i jobbusikkerhet mellom fast og midlertidig ansatte er større i Norge enn i Danmark. Dette forsøker jeg å forklare med hensyn på forskjellene i institusjonelle forhold.

## **Kunngjøringer**

Først og fremst ønsker jeg å takke Karen Modesta Olsen, professor ved SNF på NHH, som har vært en fantastisk god veileder og bidratt svært mye til denne oppgaven. I tillegg vil jeg takke Heidi Giske, min familie og mine venner for nyttig diskusjon og uvurderlig moralsk støtte i forbindelse med arbeidet med denne masterutredningen. Takk også til NHH og FOCUS-programmet som har bidratt med god undervisning, kunnskap og kontorplass. En siste takk går til Università degli studi di Bologna – Alma Mater Studiorum, som har huset meg og bidratt til et utvendig perspektiv på det lille landet Norge, like i utkanten av EUs grenser.

## Innhold

Innledning.....	3
Problemstilling .....	4
Teori .....	6
Jobbusikkerhet.....	6
Firmastrategier .....	8
Numerisk fleksibilitet.....	9
High-Road HRM.....	9
Insider/outsider.....	10
Velferdsregimer og institusjonelle forskjeller .....	11
Arbeidsmarkedene i Skandinavia.....	13
Figur 2.3: Arbeidsmarkedsstatistikk Norge, Danmark og Sverige i 2012 .....	16
Flexicurity .....	17
Hypoteser .....	18
Metode.....	24
Forskningsdesign.....	24
Data og metode.....	24
Analyse.....	31
H1 .....	31
H2 .....	35
H3 .....	39
Konklusjon .....	44
Problemstilling og teoretisk bakgrunn .....	44
Hovedfunn og diskusjon.....	45
Begrensninger, implikasjoner og videre forskning .....	49
Bibliografi .....	52

## Innledning

I denne oppgaven sammenligner jeg arbeidsmarkedene i Skandinavia med hensyn på institusjonelle forhold og jobbusikkerhet. Jobbusikkerhet handler om risikoen for at arbeidstagere kan miste jobben i fremtiden, en risiko som i verste fall kan bidra til nedsatt livskvalitet i befolkningen. Ulike lands institusjonelle forhold, som organisering og regulering av arbeidsmarkedet, har betydning for jobbusikkerheten. Derfor er det interessant å sammenligne land med hensyn på jobbusikkerhet, forskjeller på institusjonelle forhold og andre mulige relevante forskjeller, samt forsøke å finne bevis for kausale sammenhenger. Relaterte sammenligninger av nasjonale arbeidsmarkeder er blitt gjort tidligere. I tillegg til at jeg i denne oppgaven får anledning til å etterprøve enkelte resultater har jeg som mål at den kan bidra med en oppdatert beskrivelse av disse forholdene i Skandinavia.

Institusjonelle forhold i arbeidsmarkedet, også kalt organiseringen av arbeidsmarkedet, er oppe i norske mediers søkelys med jevne mellomrom. Senest (i skrivende stund) i begynnelsen av juni preget temaet norske debattprogrammer (NRK P2, 2014), da regjeringen varslet et forslag til endring av disse institusjonelle forhold; blant annet ønsket regjeringen å diskutere utvidet mulighet til bruk av midlertidig arbeidskraft. Dette bekrefter at temaet jeg har valgt å se på er viktig for det norske samfunnet.

Fra et makroøkonomisk perspektiv har myndighetlige reguleringer av ethvert marked både positive og negative mulige effekter. Denne oppgaven fokuserer på reguleringer om arbeidsgivernes anledning til å bryte arbeidskontrakter, på engelsk kalt *Employment Protection Legislation* (EPL). I Norge inngår såkalt arbeidsvern i Arbeidsmiljøloven (AML). For bedriftene, altså arbeidsgiverne, er enhver regulering som begrenser deres strategiske handlingsrom å anse som en kostnad. I tilfellet med arbeidsvernet pålegges bedriftene begrensninger for hvordan de kan justere arbeidsstokken, og derfor også for deres HRM-strategi. HRM-strategien er en del av firmastrategien og henger sammen med hvordan bedriften kan skape sin firmastruktur, posisjonering og driftsmodell, herunder interne prosesser og flyt av informasjon og ressurser. Fordi andre land har mykere reguleringer enn Norge kan dette også ha negativ betydning for de norske bedriftenes konkurranseevne i konkurranse med internasjonale aktører. Det siste kan i verste fall føre til utflugging og et tap av arbeidsplasser i landet. Samtidig kan reguleringene fungere som en barriere for internasjonale bedrifter og investorer mot å etablere seg eller investere i landet. For arbeidstagerne kan vernet føre til mindre etterspørsel i arbeidsmarkedet, ettersom det medfører økt risiko knyttet til ansettelser for bedriftene.

De positive effektene av arbeidsvern kan deles inn i økt reell forutsigbarhet for arbeidstagerne, altså lavere sannsynlighet for å miste jobben, og økt opplevd forutsigbarhet. Det siste er naturligvis sterkt påvirket av det første, men avhenger også av andre faktorer, noe jeg kommer tilbake til nedenfor. Opplevd forutsigbarhet i befolkningen har betydning for den totale etterspørselen i markedet, både hva angår forbruk og investeringer. Samtidig har det betydning for livskvaliteten til arbeidstagerne, siden høy frykt for å miste jobben kan medføre høyt stressnivå og generelt ubehag, ifølge forskningsresultater jeg kommer tilbake til, på linje med det å faktisk miste jobben.

Opgaven er strukturert som følger: Først presenterer jeg hovedproblemstillingen jeg har jobbet med, og hvilke aspekter av temaet jeg har fokusert på. Deretter presenterer jeg et utvalg av relevant tidligere litteratur, modeller og teorier som mine analyser baserer seg på, i tillegg til noe beskrivende statistikk om de skandinaviske arbeidsmarkedene. Så kommer jeg inn på mine tre hypoteser som jeg har jobbet med for å undersøke problemstillingen, og forklarer hvorfor jeg har valgt disse hypotesene. Videre går jeg inn på metoden jeg har valgt og diskuterer fordeler og ulemper med denne metoden, før jeg kommer til selve analysene av hypotesene. Til slutt diskuterer jeg betydningen av og implikasjoner ved mine resultater, samt kommer med forslag til eventuell videre forskning innenfor temaet jobbusikkerhet og institusjonelle forhold.

## Problemstilling

Jeg har formulert følgende hovedproblemstilling for denne masterutredningen:

*Hvordan kan institusjonelle forhold forklare forskjeller i opplevd jobbusikkerhet mellom tre skandinaviske land?*

For å løse problemstillingen tar jeg i bruk resultater fra European Social Survey fra 2011 (ESS5, 2011). ESS er en stor europeisk spørreundersøkelse som foretas hvert femte år. Et stort representativt antall tilfeldig utvalgte innbyggere i hvert land blir spurt en lang rekke spørsmål som handler om deres livssituasjon, inkludert familie, jobb, utdanning og institusjonelle forhold i landet (Gooderham, Navrbjerg, Olsen, & Steen, 2013).

Jeg vil benytte meg av resultatene til å sammenligne opplevd jobbusikkerhet blant arbeidstagere i Norge, Danmark og Sverige, med spesiell fokus på de to førstnevnte. Denne hovedfokuseringen på Norge og Danmark begrunner jeg med at mitt utgangspunkt er det

norske markedet, og de institusjonelle forholdene i Danmark skiller seg mer fra forholdene i Norge enn de i Sverige gjør. Dette fordi forholdene i Danmark karakteriseres av en svakere beskyttelse av arbeidstagerne mot oppsigelser enn i Norge, mens de svenske institusjonelle forhold til forskjell karakteriseres av en til dels sterkere beskyttelse enn de norske forhold.

I tillegg undersøker jeg tilstedeværelsen av insider/outsider-problemet i landene, som kan være en selvforsterkende effekt på skillet mellom arbeidstager med fast og midlertidig jobbkontrakt. I forbindelse med dette temaet jobber jeg ut fra en hypotese om at skillet er svakere i Danmark enn i Norge, mens jeg har grunner til å tro at det kan være sterkere i Sverige. Jeg vil altså fokusere mine analyser mot Danmark fordi jeg tror de danske institusjonelle forhold i denne sammenhengen kan ha effekter som motvirker insider/outsider-effekten i større grad enn de norske institusjonelle forhold, og på den måten har egenskaper som muligens kunne forbedret det norske arbeidsmarkedet på akkurat dette området. Likevel inkluderer jeg resultater fra Sverige i mine analyser, både for å skape et referansegrunnlag og for også å kunne si noe om de samme effektene av institusjonelle forhold som kan ha delvis motsatt effekt enn de danske, sett fra et norsk standpunkt.

Fordi de institusjonelle forholdene i Danmark innebærer lavere grad av stillingsbeskyttelse for arbeidstager (OECD, 2013), er det rimelig å forvente at danske arbeidstager opplever høyere grad av jobbusikkerhet enn de to andre skandinaviske landene. Det norske arbeidslovverket kan på den annen side bidra til en insider/outsider-situasjon, grunnet ulik beskyttelse av arbeidstagerne basert på typen jobbkontrakt. Videre kan forskjeller i institusjonelle forhold påvirke arbeidstagerne på ulike måter, både direkte i form av reguleringer, tiltak og programmer rettet mot individuelle arbeidskontrakter og situasjonen til de som er eller blir arbeidsledige, og indirekte i form av reguleringer og lovverk som påvirker handlingsrommet og HRM-strategien til arbeidsgiverne. Det er derfor interessant å undersøke hvilken grad av jobbusikkerhet norske arbeidstager rapporterer sammenlignet med de danske. I denne oppgaven fokuserer jeg altså på institusjonelle forhold og type arbeidskontrakt, og jeg sammenligner jobbusikkerhet på tvers av landene og innad mellom grupper av arbeidstager inndelt etter om de har fast eller midlertidig ansettelse.

I den neste delen av denne oppgaven vil jeg komme nærmere inn på tidligere litteratur og faktagrunnlag som forklarer disse sammenhengene, og som legger grunnlag for mine hypoteser om institusjonelle forhold og arbeidstagers jobbusikkerhet i de skandinaviske landene.

## Teori

I denne delen presenterer jeg det eksisterende teorigrunnet for mine hypoteser og analyser. Jeg begynner med å definere jobbusikkerhet og forklare forskjellen på objektiv og subjektiv jobbusikkerhet, samt mulige individuelle konsekvenser av å oppleve jobbusikkerhet. Deretter kommer jeg inn på tidligere sammenligninger av arbeidsmarkedene i Skandinavia. Så beskriver jeg ulike firmastrategier og hvordan de påvirker jobbusikkerheten til ulike arbeidstagere, og her kommer jeg også inn på det omtalte insider/outsider-problemet. Videre presenterer jeg litteratur om ulike statlige velferdsregimer, før jeg går mer spesifikt inn på institusjonelle forhold i de skandinaviske landene. Disse temaene leder til slutt i denne delen til utformingen av mine hypoteser.

## Jobbusikkerhet

Jobbusikkerhet (job insecurity) er i de siste tiår blitt behandlet av forskere innen ulike fagdisipliner, deriblant økonomi, psykologi og sosiologi. Ulike forskere har gitt fenomenet definisjoner i flere varianter. Andre har igjen forsøkt å trekke ut fellesnevnerne i de ulike definisjonene, og blant disse er Ola Sjöberg, som gir følgende samledefinisjon: «frykten, ekte eller oppfattet, folk i arbeidsstyrken har for at de kan miste jobben og bli arbeidsledig» (Sjöberg, 2010).

I følge Sjöberg påvirkes jobbusikkerheten arbeidstagere oppfatter både av hvor sannsynlig arbeidstagerne tror det er at de mister jobben og hvor ille det vil gå ut over dem om det skulle skje. Begge deler kan påvirkes av politiske valg, ettersom staten kan regulere graden av vern mot oppsigelser og tildele støtte til arbeidsløse. Samtidig vil sannsynligheten for å miste jobben også avhenge av HR-strategien til bedriften arbeidstageren jobber for. Dersom bedriftens strategi går ut på å investere mye i sine ansatte vil den også ønske å unngå å måtte si dem opp. En slik strategi kan kalles «High-Road Human Resource Management», og dette kommer jeg tilbake til nedenfor.

Hans DeWitte (2005) har skrevet en artikkel der han forsøker å oppsummere litteraturen omkring emnet jobbusikkerhet. Han legger vekt på at man må operere med ulike former for jobbusikkerhet, og skiller langs to linjer. For det første kan jobbusikkerhet være av kvalitativ eller kvantitativ art. Kvantitativ jobbusikkerhet beskriver arbeidstageres usikkerhet om hvorvidt de vil beholde jobben eller ikke i fremtiden, mens kvalitativ jobbusikkerhet handler om man vil beholde de arbeidsforhold man har og verdsetter, om enn ikke selve ansettelsen på nåværende arbeidsplass. Den første formen innebærer størst grad av stresseffekt for de

arbeidstagerne som opplever det, og er dermed den mest alvorlige typen. Faktisk fant han at tilstrekkelig grad av frykt for å miste jobben kan medføre like sterkt opplevd ubehag som det å faktisk miste jobben. Mye av litteraturen trekker dog ikke opp dette skillet, og mitt datagrunnlag gjør det lite hensiktsmessig å forsøke å skille. Slik jeg velger å tolke uttrykket jobbusikkerhet er derfor begge sider av dette skillet inkludert.

DeWitte (2005) skiller for det andre mellom objektiv og subjektiv jobbusikkerhet, det vil si reell risiko for å miste jobben og oppfattet usikkerhet hos arbeidstageren. På individnivå er det i hovedsak subjektiv sannsynlighet som dekkes av litteraturen, og datasettet som anvendes i denne oppgaven er også best egnet til å undersøke denne typen. Videre er objektiv jobbusikkerhet i Norden godt beskrevet av Svalund (2013), som jeg kommer tilbake til nedenfor. Av disse grunnene vil jeg i hovedsak analysere subjektiv jobbusikkerhet i denne oppgaven.

Svalund (2013) sammenligner de skandinaviske landene samt Finland med tanke på reguleringer og reell sannsynlighet for å bevege seg yrkesmessig mellom arbeidsløshet, midlertidig jobbkontrakt og fast jobbkontrakt. Han deler arbeidsmarkedsmodellene i tre kategorier ut fra reguleringer for faste og midlertidige jobbkontrakter; Danmark har myk regulering for begge typer kontrakter, Sverige og Finland har strenge reguleringer for faste jobber, men myke reguleringer for midlertidige jobber, og Norge har strenge reguleringer for begge typer kontrakter. Forskningsdesignet til Svalund går ut på å registrere okkupasjonsstatus til et representativt utvalg respondenter i alle landene ved første møte ( $t$ ) og ved andre møte ( $t + 1$  år). Undersøkelsen oppnådde sterk respons, med over 300 000 svar i perioden mellom årene 2000-2007. Han finner blant annet at Sverige og Finland i større grad har et mønster for inngang i arbeidsmarkedet via midlertidig jobb, mens relativt flere gikk direkte fra arbeidsløshet til fast jobb i Norge og Danmark. Samtidig var den reelle sannsynligheten for å oppgradere status i løpet av et år best i Norge, etterfulgt av Danmark og deretter den siste kategorien. I tabellen nedenfor er en rangering av landenes score innenfor statusbevegelser fra tid  $t$  til tid  $t+1$ .



Tabell 2.1: Rangeringer av landenes prosentvise scores (Svalund 2013; Table 6, s. 138)

	Fra arbeidsløshet til midlertidig jobb fremfor direkte til fast jobb	Fra midlertidig jobb til arbeidsløshet	Fra fast jobb til arbeidsløshet	Fra midlertidig jobb til fast jobb
Danmark	3	1	1	2
Finland	2	2	2	4
Norge	4	4	4	1
Sverige	1	3	3	3

Subjektiv jobbusikkerhet er ifølge Andersson og Pontusson (2007) «et produkt av menneskers oppfatning av signaler i miljøet». Arbeidsmarkedsstatistikk som tabellen ovenfor og lignende signaler i media er naturligvis viktige faktorer i dette produktet, men miljøet består også av flere signaler. En annen faktor i dette miljøet er nemlig de andre aktørene, altså hvem man sammenligner seg med. Olsen (2006b) peker på forskning som har funnet at man sammenligner seg både med kolleger på samme nivå som seg selv i andre bedrifter, og med kolleger på alle nivåer i egen bedrift, når man vurderer sin egen jobbsituasjon. Dersom ulike ansettelseskontrakter innebærer ulik grad at jobbusikkerhet, kan det derfor medføre at de som får de usikre kontraktene opplever sin jobbusikkerhet som høyere enn de ville gjort om alle fikk like usikre kontrakter som dem. Om denne slutningen stemmer med rapportert opplevelse av jobbusikkerhet blant norske og danske arbeidstagere er et av punktene jeg vil undersøke i denne oppgaven. Denne problematikken kalles insider/outsider-problemet, som jeg også kommer nærmere inn på nedenfor. Før det er det dog naturlig å beskrive noen grunnleggende begreper innenfor temaet HRM.

### Firmastrategier

Som nevnt har HRM en viktig rolle i en bedrifts firmastrategi. HRM-strategien omhandler de strategiske valgene en bedrift tar for å tilpasse humankapitalen til å implementere den generelle strategien. Inkludert i HRM-strategien er derfor planlagt antall ansatte, fast og midlertidig, kontroll-, overvåknings-, og belønningsmekanismer, struktur, samt intern flyt av informasjon og ressurser. Denne strategien har dermed stor betydning for de ansattes rolle, interne påvirkningsevne, kontroll over egen arbeidssituasjon, tilfang av informasjon om bedriftens fremtidsutsikter og visshet om egen fremtid i bedriften. HRM-strategien til en

bedrift kan dermed påvirke jobbusikkerheten til de ansatte. Nedenfor beskriver jeg noen teoretiske begreper og sammenhenger som omhandler HRM-strategier.

### Numerisk fleksibilitet

Numerisk fleksibilitet betegner evnen et firma har til å justere på antallet i arbeidsstokken; det vil si evnen til å si opp (reduere antallet) eller ansette (øke antallet) medarbeidere i takt med endringer i markedet (Bratton & Gold, 2012). Begrepet knyttes til Atkinsons (1984) modell av «den fleksible bedriften», som består av en strategisk kjerne og en periferi. Den strategiske kjernen består av et antall nøkkelpersoner som påvirker strategiske valg, altså toppledelse og nøkkelpersoner innenfor kjerneaktiviteten til bedriften. Periferien inkluderer alle ansatte som ikke tilhører den strategiske kjernen, og som i så måte anses som mindre uerstattelige enn de omtalte nøkkelpersonene. I kjernen er funksjonell fleksibilitet, det vil si evnen til å flytte kompetanse internt etter behov, viktig. Dette for på beste måte å kunne utnytte kunnskap og kompetanse som kan skape konkurransefortrinn for bedriften. Periferien bør derimot preges av numerisk fleksibilitet. Det har spesielt stor betydning for HRM-strategien til firmaer som opererer i markeder med høy elastisitet i etterspørselen og som har et produksjonsnivå som er tett knyttet til størrelsen på arbeidsstokken. Høy numerisk fleksibilitet gjør firmaer bedre rustet til å justere sitt produksjonsnivå etter endringer i etterspørselen, og har spesielt stor betydning i forbindelse med drastiske svingninger, slike som oppstår eksempelvis under økonomiske kriser. Samtidig medfører numerisk fleksibilitet per definisjon høy objektiv jobbusikkerhet for arbeidstagerne som berøres av den fordi sannsynligheten for å miste jobben vil være høy (Bratton & Gold, 2012).

### High-Road HRM

Bratton og Gold (2012) beskriver ulike former for Human Resource Management, og skiller blant annet mellom High-Road og Low-Road HRM-strategier. High-Road HRM-strategi kjennetegnes av høy grad av opplæring av de ansatte i bedriften (*training*), fokus på å involvere de ansatte mest mulig i bedriften og sin egen arbeidssituasjon (*involvement*), rause belønningsordninger som helst er knyttet til resultater og ellers et arbeidssystem som legger opp til at ansatte tar personlig ansvar for å levere arbeid av kvalitet (*quality commitment*). Motstykket er Low-Road HRM som handler om å utøve mye kontroll og standardisering overfor arbeidstagerne for å sikre å få høyest mulig produksjon mot lavest mulige lønns- og

administrasjonskostnader. Målet med High-Road HRM er å øke bedriftens kompetanse gjennom å utvikle de ansatte internt og motvirke at de så ønsker å forlate bedriften. Det følger naturlig av det siste at bedriften må legge opp til at de ansatte opplever mest mulig jobbsikkerhet, fordi det er mindre fristende å forlate en jobb man er trygg på å kunne beholde. Samtidig antas det i teorien at High-Road HRM-praksis på generelt grunnlag medfører jobbsikkerhet (ibid).

High-Road HRM er i tråd med Barneys (1991) modell av bedriften som bestående av et antall ressurser som har ulik strategisk verdi for å vinne konkurransen i markedet gjennom bærekraftige konkurransefortrinn. Barney mener veien til å oppnå bærekraftig konkurransefortrinn for den enkelte bedrift går ut på å definere de strategiske nøkkelressursene bedriften innehar og ikke, for så å gå til anskaffelse av de manglende ressurser samtidig som man hegner om og videreutvikler de man allerede har. I mange moderne bedrifter vil de ansattes erfaring, kunnskap og kompetanse være høyt oppe på listen over de viktigste strategiske ressursene. Siden High-Road HRM handler om å bidra til kompetansebygging, involvering og motivasjon av de ansatte kan det være en god måte nettopp å hegne om og videreutvikle de strategisk viktige menneskelige ressursene bedriften er i besittelse av.

Bratton og Gold (2012) konstaterer at forskning viser en sammenheng mellom bedrifter som anvender High-Road HRM-strategi og gode resultater. De er dog ikke skråsikre på den kausale sammenhengen, altså om gode resultater har kommet som følge av High-Road HRM eller om High-Road HRM har kommet som følge av gode resultater. I følge Battisti et al. (2007) medfører imidlertid High-Road-praksis positive effekter på både organisasjonsresultat og den ansattes psykologiske kontrakt med arbeidsgiveren.

### *Insider/outsider*

I Atkinsons (1984) fleksible firma vil High-Road HRM være naturlig å anvende på de arbeidstagerne som befinner seg i den strategiske kjernen, dersom man antar at de menneskelige nøkkelressursene knyttet til bedriftens oppnåelse av bærekraftig konkurransefortrinn befinner seg i denne kjernen. Bedriften vil nemlig ønske å motvirke at den mister disse menneskelige ressursene. På de ansatte i periferien vil High-Road HRM derimot ikke lønne seg, fordi man her ønsker numerisk fleksibilitet og dermed ikke er like opptatt av lojalitet. I tillegg vil det være uheldig å investere tungt i kompetansen til ansatte

som man likevel planlegger å si opp dersom etterspørselen i markedet fordrer en redusert arbeidsstokk. Dette impliserer at bedriften bør ha to ulike HRM-strategier; en High-Road-strategi for den strategiske kjerne, og en annen, mindre lukrativ strategi for periferien. En slik oppdeling kan imidlertid medføre en insider/outsider-situasjon. Det vil si at arbeidstagerne deles opp i insiders og outsiders, ut fra hvilken del av bedriften de befinner seg i, henholdsvis kjernen eller periferien, og tilbys henholdsvis bedre eller dårligere arbeidsforhold.

Det at man sammenligner seg med sine kolleger internt i bedrifter når man vurderer sin egen jobbsituasjon vil si at outsiders vil sammenligne seg med både andre outsiders og insidere når de vurderer sin egen jobbusikkerhet. Videre mener jeg det er logisk å anta at outsiderne på bakgrunn av den sammenligningen vil anse sin jobbusikkerhet både som høyere enn insidernes jobbusikkerhet, og generelt høyere enn de ville ansett den dersom det ikke fantes et outsider/insider-skille, eller om dette skillet var svakere.

#### Velferdsregimer og institusjonelle forskjeller

I boken «Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe» (Gallie & Paugam, 2000) skriver forfatterne innledningsvis følgende om velferdspolitik (fritt oversatt av kandidaten): «Introduksjonen av moderne sosiale rettigheter i kapitalistiske samfunn har bidratt til å gi mennesker ressurser som er uavhengige av markedet, og slik gjort dem til noe annet enn en [sic] skarve handelsvare. Men graden dette har skjedd varierer tydelig mellom land.» (Gallie & Paugam, 2000, s. 7) Ulike land opererer med ulike velferdsløsninger og dette kan ha mye å si for den individuelle opplevelsen av arbeidsløshet, så vel som sannsynligheten for å bli eller forbli arbeidsløs. De omtalte velferdsregimene inngår i uttrykket institusjonelle forhold, som jeg bruker i mine analyser i denne oppgaven. Som det fremgår av neste avsnitt tar Gallie og Paugam ikke med arbeidsmarkedsreguleringer som omhandler arbeidskontrakter, noe som imidlertid også inngår i den definisjonen av institusjonelle forhold som jeg benytter i denne oppgaven.

I sin bok analyserer Gallie og Paugam (2000) velferdsregimene i 8 EU-land, deriblant Danmark og Sverige, med hensyn på den offentlige forvaltningen av arbeidstagere som er eller havner utenfor arbeidsmarkedet. Basert på de tre faktorene *Coverage*, *Level of Compensation* og *Expenditure on Active Employment Policies* deler de velferdsregimer inn i fire teoretiske kategorier, nemlig *Sub-protektiv*, *Liberal/Minimal*, *Karrieresentrert*

(*Employment-centered*) og *Universalistisk*. Faktorene går henholdsvis ut på dekning av støtte, altså hvor stor andel av den arbeidsløse befolkning som mottar offentlig støtte, grad av kompensasjon, altså hvor mye økonomisk støtte arbeidsløse mottar relativt til generelt lønnsnivå, og forbruk på aktiv arbeidspolitikk, det vil si offentlig pengebruk per capita på programmer og annen aktivitet for å hjelpe flest mulig (tilbake) inn i arbeidsmarkedet. Velferdsregimekategoriene rangeres i den rekkefølgen de er presentert basert på lavest til høyest score i alle faktorene. Ifølge forfatterne har kategoriene betydning både for hvor økonomisk og psykologisk alvorlig det vil være for arbeidstagere å miste jobben, fra svært alvorlig til relativt mindre alvorlig, og i hvilken grad arbeidsledige avhenger av sin familie, fra mye til lite.

Gallie og Paugam (2000) benytter seg av data fra en europeisk arbeidsmarkedsundersøkelse fra de 8 landene og fra den mer generelle undersøkelsen *European Community Household Panel*. De poengterer at ingen av velferdsregimene i virkeligheten kan beskrives nøyaktig som en av kategoriene, men deler likevel inn etter hvilke land som ligner mest på de ulike kategoriene. I denne inndelingen havner Danmark og Sverige (Norge er ikke med i EU, og var ikke med i undersøkelsen) i den høyest rangerte kategorien, nemlig *Universalistisk*. Denne kategorien beskrives som den som inneholder best dekning, klart høyest kompensasjonsgrad og høyest forbruk på aktiv arbeidspolitikk. I tillegg hevder forfatterne at denne kategorien medfører høyest grad av individualisering av rettigheter, med andre ord rettigheter uavhengig av familiesituasjon, og minst grad av diskriminering på bakgrunn av alder og kjønn. I andre kategorier har familiesituasjonen, tidligere jobbstilling og tid i den stillingen varierende, men høyere enn universalistiske regimer, grad av betydning for hvorvidt en arbeidsløs mottar støtte og eventuelt hvor mye.

Gallie og Paugam (2000) konkluderer med at de ulike landene i undersøkelsene har ulike velferdsregimer, og at dette påvirker situasjonen til arbeidsløse både med tanke på livskvalitet i arbeidsløshet og mulighetene til å komme (tilbake) inn i arbeid. Dette sett i sammenheng med faktorer som påvirker subjektiv jobbusikkerhet, og spesielt frykten for hvordan man vil oppleve det å være arbeidsløs, mener jeg gir grunnlag for å hevde at de ulike velferdsregimene også vil medføre ulik grad av subjektiv jobbusikkerhet. Samtidig slår forfatterne fast at familiestruktur og sosiale normer i samfunnet også har stor betydning for opplevelsen av arbeidsløshet. De analyserer et utvalg demografiske størrelser, slik som andelen ekteskap, skilsmisser og antall barn, som blant annet viser at Sverige og Danmark er ganske like med tanke på hva som er vanlige familiestrukturer og den individuelle graden av

uavhengighet av familien. De skandinaviske landene har altså en grad av familiestrukturell likhet som gjør dem mer sammenlignbare enn andre land i Europa.

#### Arbeidsmarkedene i Skandinavia

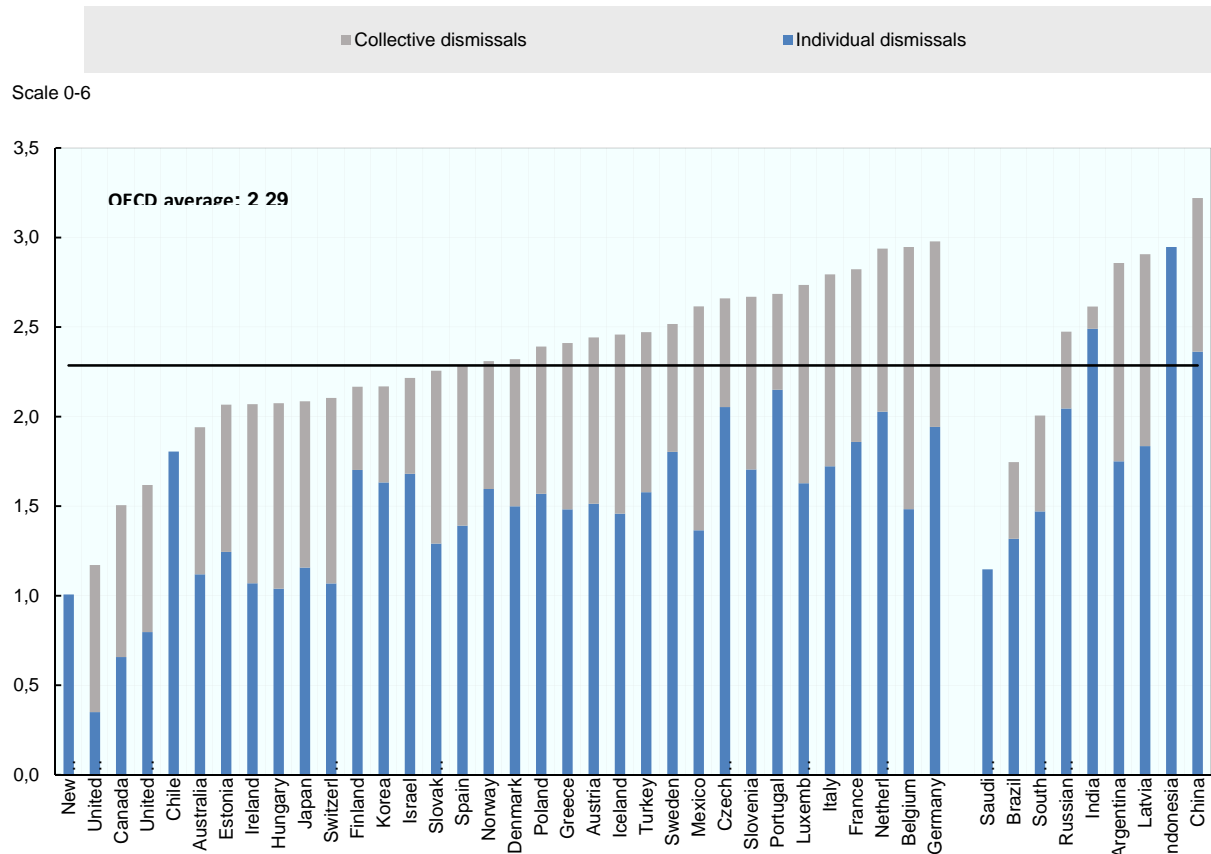
Utviklingen i arbeidsmarkedene i de skandinaviske landene har vært preget av et trepartsforhold mellom staten, arbeidsgiverne og arbeidstagerne. I Norge har dette manifestert seg i årlige forhandlinger i hovedsak mellom staten, arbeidsgiverorganisasjonen NHO og arbeidstagerorganisasjonen LO. Disse forhandlingene har lagt grunnlaget for utviklingen i lovverket som omhandler arbeids- og ansettelsesforhold. Sammenlignet med andre land som USA og Storbritannia har utviklingen blant annet gått i retning av sterkere kollektiv beskyttelse av de arbeidsløse. Ordningene for arbeidsløse i Skandinavia består i en viss erstatning av tapt lønn i tillegg til tilbud om faglig kursing, kursing i jobbmarkedsevner og bistand til jobbsøking. Videre har man relativt sett lagt generelt mer vekt på beskyttelse av arbeidstagerne fremfor arbeidsgiverne i Skandinavia enn i de anglo-saksiske landene (Olsen, *Inside Out. Non-standard work, Employment and Diverse Interests*, 2006b).

I Danmark endret man imidlertid kursen noe vekk fra resten av Skandinavia på midten av 90-tallet (Gooderham, Navrbjerg, Olsen, & Steen, 2013). I forbindelse med arbeidstageres rettigheter er vernet mot oppsigelse sterk i Norge og Sverige. I Danmark er ikke arbeidstagerne lenger beskyttet mot oppsigelse på samme måte. Det jeg vil se på i denne oppgaven er hvordan den danske organiseringen av arbeidsmarkedet kan ha påvirket arbeidstagerens opplevde jobbusikkerhet sammenlignet med den norske organiseringen. Fordi de skandinaviske landene har svært like statlige og rettslige institusjoner i tillegg til å ha en ganske lik kultur og historisk utvikling, er de lettere å sammenligne enn eksempelvis Norge og USA. Altså bør det være enklere å kontrollere for forskjeller i landene med tanke på kultur, historisk utvikling, størrelse og geografisk plassering, og lignende faktorer som kan ha påvirket arbeidsforholdene.

I likhet med de andre skandinaviske landene, har Sverige generøse ordninger for arbeidsløse. Arbeidslovene gir, i likhet med de norske, oppsigelsesvern for fast ansatte. Til forskjell fra Norge, hvor også midlertidig ansatte har et visst arbeidsvern, kombinerer den svenske modellen streng regulering for fast ansatte og mykere reguleringer for midlertidig ansatte (Svalund, 2013). Jeg vil derfor inkludere Sverige i noen av mine undersøkelser for å ha et referanseland. Nedenfor har jeg hentet et utvalg deskriptiv statistikk, først to grafer som viser

OECDs rangering av institusjonelle forhold for henholdsvis fast og midlertidig ansatte. Det er viktig å merke seg at institusjonelle forhold også inkluderer mindre formelle forhold enn lovgivning, slik som opparbeidet praksis mellom de såkalte samarbeidspartnerne i arbeidslivet og fagforeningenes maktposisjon. OECDs oversikt over tendenser i ulike lands lovgivning gir likevel et bilde på viktige forskjeller.

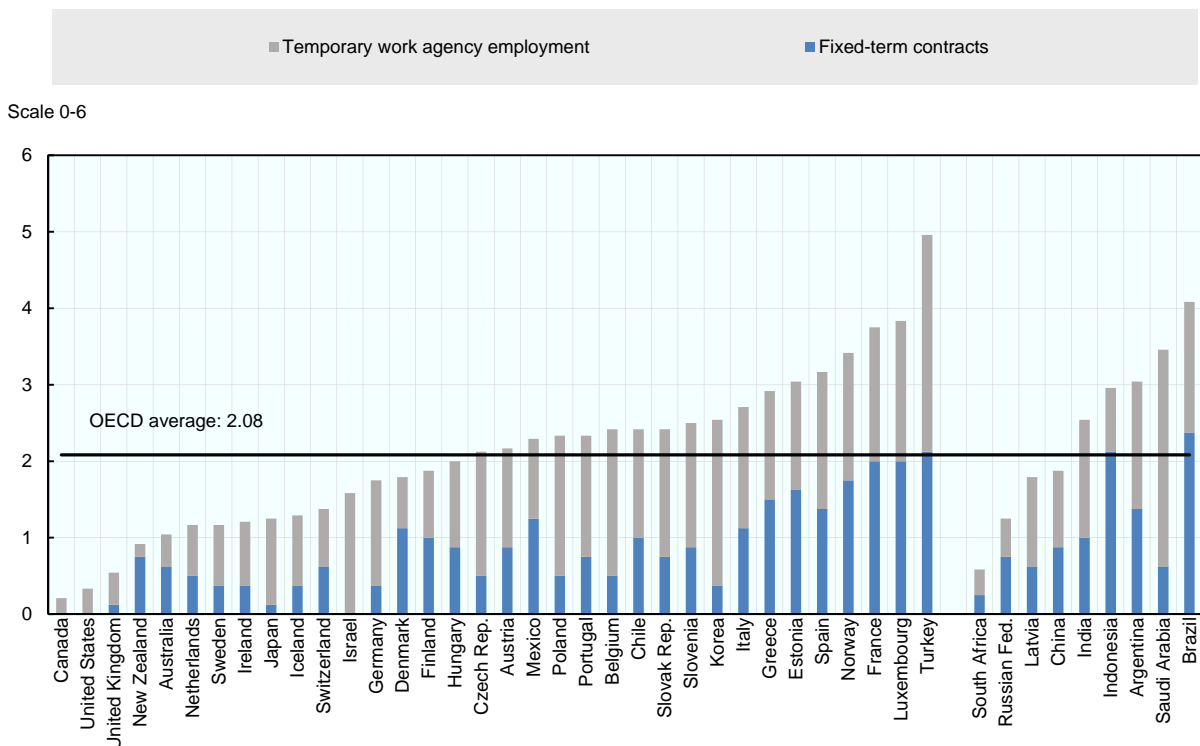
Figur 2.1: Protection of permanent workers against individual and collective dismissals, 2013 (OECD, 2013)



Grafen ovenfor viser OECDs rangering av landenes institusjonelle forhold med hensyn på arbeidsvern for fast ansatte. I tillegg til individuell beskyttelse har OECD inkludert graden av beskyttelse mot kollektive oppsigelser. I denne oppgaven fokuserer jeg på institusjonelle forhold som gjelder på individnivå. I følge OECDs kvalitetsmål scorer de institusjonelle forhold i de skandinaviske landene for individuelle arbeidsvern som følger: Sverige scorer høyest med 1.80, deretter følger Norge med 1.60 og scorer lavest Danmark med 1.50. Dette er i tråd med Svalund (2013), som hevder at arbeidsvernet for fast ansatte i Skandinavia er sterkest i Sverige og svakest i Danmark. Sammenlignet med de andre OECD-landene er det dog verdt å merke seg at de institusjonelle forholdene er ganske like innad i Skandinavia.

Dette gjør at jeg i mine analyser ikke forventer enorme utslag av disse forskjellene, men vil fokusere på hvorvidt det i det hele tatt er forskjeller i jobbusikkerhet som kan skyldes ulike institusjonelle forhold. Jeg forventer likevel at denne forskjellen bidrar til høyere jobbusikkerhet i Danmark, og lavere i Sverige.

Figur 2.2: Regulation on temporary contracts, 2013 (OECD, 2013)

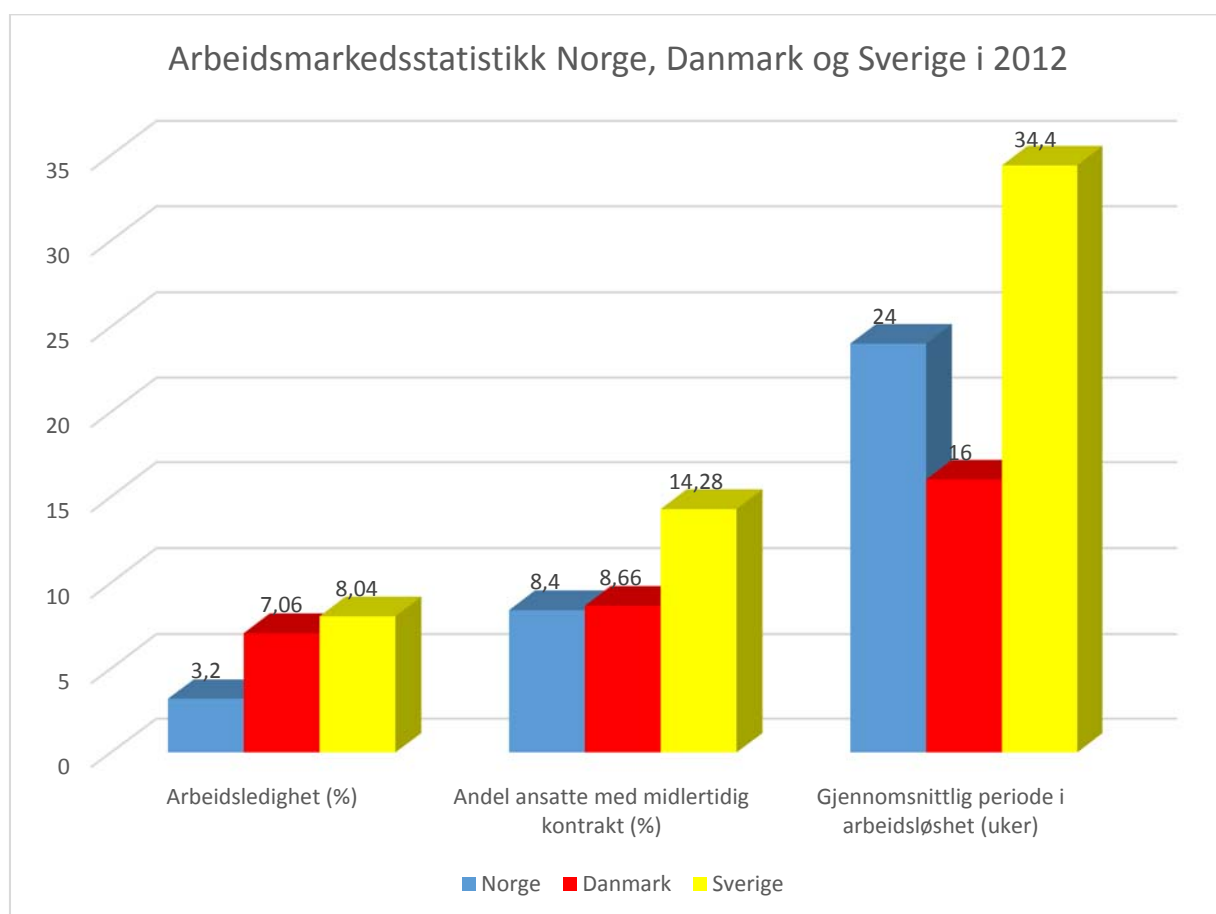


Denne grafen viser OECD-rangeringen av landenes institusjonelle forhold med hensyn på arbeidsvern for midlertidig ansatte. Ettersom det er mulig å ha en fast jobbkontrakt hos et firma som leier ut midlertidig arbeidskraft vil jeg se bort fra beskyttelsen av den gruppen i denne oppgaven. De blå stolpene viser at arbeidsvernet av arbeidstagere med midlertidig kontrakt var klart svakest i Sverige, som scorer 0.38, sterkere i Danmark, som scorer 1.13, og klart sterkest i Norge, som scorer 1.75 i denne målingen. Det er tydelig at skillet mellom de institusjonelle forholdene i Skandinavia er mye større med hensyn på arbeidstagere med



midlertidig jobbkontrakt enn fast ansatte. Jeg forventer å finne at dette trekker subjektiv jobbusikkerhet noe opp i Sverige og Danmark sammenlignet med Norge. Den aggregerte effekten kommer dog an på andelen arbeidstgere med midlertidig jobbkontrakt, som jeg nedenfor viser er ulik i de tre landene.

Figur 2.3: Arbeidsmarkedsstatistikk Norge, Danmark og Sverige i 2012



Kilde: Tall fra SSB, DST og SCB, samt kandidatens egne utregninger basert på disse.

Som tabellen ovenfor viser, hadde både Danmark og Sverige mer enn dobbelt så høy arbeidsledighet som Norge i 2012. I tillegg var gjennomsnittlig periode i arbeidsløshet markert kortere i Danmark enn i Norge, noe som betyr at antallet arbeidstgere som var berørt av arbeidsløshet var enda høyere i Danmark enn det prosentandelen for utnyttede potensielle

årsverk tilsier. Kortere gjennomsnittlig periode i arbeidsløshet underbygger imidlertid Gooderham et al.(2013) påstand om at mobiliteten er høyere i det danske arbeidsmarkedet, og tyder på et mer effektivt arbeidsmarked med mindre friksjon. Hvorvidt dette samtidig medfører høyere subjektiv jobbusikkerhet, vil jeg undersøke i mine analyser. Sverige hadde markert lengre gjennomsnittlig tid i arbeidsløshet enn Norge, noe som tyder på en lavere mobilitet. I hvilken grad dette skyldes organisering av arbeidsmarkedet, lovverk, geografi eller andre faktorer vil jeg ikke gå videre inn på i denne oppgaven. Noe det er verdt å merke seg i sammenheng med denne oppgaven er imidlertid at dette viser, i tråd med Svalunds (2013) funn fra de første 7 årene på 2000-tallet, at den objektive sannsynligheten for å miste jobben var betydelig høyere i Danmark enn i Norge, en betydelig faktor som bidrar til at man burde forvente en høyere jobbusikkerhet blant danske arbeidstagere enn norske.

### Flexicurity

Modellen for organiseringen av det danske arbeidsmarkedet kalles flexicurity (Madsen, 2003). Modellens navn henspeiler de to målene modellen har i hensikt å oppnå, nemlig fleksibilitet og sikkerhet (på engelsk: *flexibility and security*). Det siste gjelder for arbeidstagerne, og sikres gjennom internasjonalt sett rause ordninger for arbeidstagere som faller ut av jobbmarkedet (Gallie & Paugam, 2000). Disse finansieres delvis av arbeidsgiverne, men i hovedsak av det offentlige, gjennom sentrale og lokale myndigheter. Denne delen av modellen er på mange måter lik i de skandinaviske landene (Madsen, 2003), delvis grunnet likhetene i den politiske utviklingen i landene som er nevnt ovenfor.

Fleksibilitet handler i modellen først og fremst om numerisk fleksibilitet for arbeidsgivere i Danmark (Madsen, 2003). Arbeidslovgivningen medfører internasjonalt sett lave oppsigelsesbarrierer, det vil si at bedriftene lettere kan justere på antallet i arbeidsstokken. Denne arbeidsmarkedspolitikken kan ha vært med på bidra til at Danmark hadde lavere arbeidsledighet enn land som Sverige (se figur 2.3). En stor andel av etterspørselssiden i det danske arbeidsmarkedet er små og mellomstore bedrifter (Madsen, 2003). En stor andel av arbeidstagerne som mister jobben, er kun arbeidsløse i få måneder (se figur 2.3), noe som stemmer med den høye mobiliteten som er observert i det danske arbeidsmarkedet (Gooderham et al; TemaNord 2010: 13). Det er imidlertid verdt å merke seg at tallene for total arbeidsløshet regnes i hele årsverk. Derfor kan det argumenteres for at disse tallene gir

inntrykk av at en mindre del av befolkningen rammes av arbeidsløshet årlig enn i virkeligheten. Videre kan man velge å anta at å øke den numeriske fleksibiliteten fører til at antall arbeidsløse kan øke, men at færre av disse går lenge uten jobb.

Samtidig kan det hevdes at arbeidstagere får en større andel av «risikopotten» i økonomiske motgangstider, noe som kommer etterspørselssiden – det vil si arbeidsgiverne – til gode. Fra et makroøkonomisk synspunkt kan det imidlertid ha en positiv effekt på økonomien, og dermed bidra til at negativ vekst begrenses i nedgangstider. Bedrifter som sliter, men som nyter numerisk fleksibilitet, kan nemlig si opp en viss del av arbeidsstokken i nedgangstider i stedet for å gå konkurs og dermed måtte si opp hele stokken.

### Hypoteser

Ifølge Andersson og Pontusson (2007) vil individuell subjektiv jobbusikkerhet komme an på alle signaler arbeidstagerne oppfatter som berører sannsynligheten for å miste jobben, sjansene for å få en tilsvarende tilfredsstillende jobb i arbeidsmarkedet og konsekvensene av å bli arbeidsløs. Disse signalene inkluderer en lang rekke faktorer, blant dem situasjonen i landets økonomi, herunder særlig faktorer som arbeidsløshetstall og konjunkturer, fremtidige utsikter for arbeidsgiveren, og personlige trekk som alder, utdanningsnivå og bransjetilhørighet. I en sammenligning av de skandinaviske landene er det ikke urimelig å forutsette tilnærmet like forhold med tanke på geografisk beliggenhet, kultur, historie og styresett. Med tanke på arbeidsliv og jobbusikkerhet er derfor de to største forskjellene på landene den økonomiske situasjonen i hvert land og sammensetningen av lover, institusjoner og trygdesystem, en sammensetning jeg velger å kalle *institusjonelle forhold*.

Den makroøkonomiske situasjonen i hvert av de skandinaviske landene var ulik i 2012, fire år etter finanskrisen slo inn på verdens markeder. Det viktigste resultatet av ulikheten i sammenheng med denne oppgaven er arbeidsløsheten i hvert av landene. Som jeg beskrev i teoridelen var arbeidsløsheten på 3,2%, 7,1% og 8,0% i henholdsvis Norge, Danmark og Sverige. Skulle jeg laget hypoteser om jobbusikkerhet basert på disse tallene isolert, ville jeg antatt å finne at omtrent en dobbelt så stor andel av respondentene i Danmark og Sverige som i Norge svarte at de var svært usikre på om de fikk beholde jobben i fremtiden. Som jeg poengterte i innledningen av denne oppgaven baseres ikke individuell subjektiv jobbusikkerhet kun på risikoen for å miste jobben, og jeg vil derfor ikke forvente å se en nøyaktig slik sammenheng. Datasettet jeg benytter meg av har ikke arbeidsløshetstall som en

egen variabel, og jeg vil derfor i hovedsak fokusere på den individuelle jobbusikkerheten som observeres. Derimot inneholder datasettet variabler for hvordan respondentene oppfatter den makroøkonomiske situasjonen i landet, noe som derfor til en viss grad egner seg til å kontrollere for effekten av ulike arbeidsmarkedssituasjoner. De reelle aggregerte tallene for arbeidsledighet vil jeg dog benytte til å foreta grove beregninger for å få et hint av hvordan jobbusikkerheten i de ulike landene muligens kunne vært dersom arbeidsledigheten var lik i alle tre landene.

Ser man isolert på statlige institusjoner, så kan disse påvirke jobbusikkerheten på to måter: direkte og indirekte. Den direkte påvirkningen skjer i form av at offentlige trygdeordninger og andre tiltak for å hjelpe arbeidsløse bidrar til å redusere de negative konsekvensene av å miste jobben. Som beskrevet tidligere i oppgaven er dette en viktig del av individuell subjektiv jobbusikkerhet. Den direkte påvirkningen er for øvrig utførlig beskrevet av Gallie og Paugam (2000). Den indirekte påvirkningen til statlige institusjoner skjer i form av lover, regelverk og kontrollmyndigheter som regulerer arbeidsgiverne (bedriftene). De sistnevnte tar utgangspunkt i det handlingsrommet som er tilgjengelig i det landet de opererer i, og utformer strategier innenfor dette. Denne sammenhengen kan beskrives grafisk som i modellen nedenfor.

Figur 2.4: Institusjonelle forholds påvirkning på jobbusikkerhet



Når det gjelder de ulike landenes institusjonelle forholds direkte påvirkning, vil jeg forvente at denne er tilnærmet lik for alle de skandinaviske landene fordi alle tilbyr arbeidsløshetsordninger som er rause i internasjonal sammenheng.

Den indirekte påvirkningen forventer jeg derimot å se resultater for som skiller Danmark, Norge og Sverige, på grunn av ulik tilstedeværelse av oppsigelsesvern i landene. Gooderham et al. (2013) påpeker også at organisasjoner tilpasser seg lover og reguleringer for ikke å miste legitimitet i samfunnet de opererer i. Denne faktoren tror jeg vil påvirke på tre måter. For det første forventer jeg å se at et større antall respondenter i Norge og Sverige opplever svært liten grad av jobbusikkerhet fordi de er fast ansatte og nyter den nevnte beskyttelsen. I tillegg forventer jeg å se et mønster ikke ulikt tallene for arbeidsløshet, fordi det skal være en sterk faktor for subjektiv jobbusikkerhet. For det andre forventer jeg at danske respondenter anser sine muligheter i jobbmarkedet høyere enn sine norske og svenske kolleger, dersom det kontrolleres for arbeidsløshet, fordi bedriftene i Danmark tar en lavere risiko ved enhver nye ansettelse enn bedriftene i Norge og Sverige. Dersom denne faktoren har stor betydning, regner jeg samtidig med å se at svenskene er mer optimistiske enn nordmennene, ettersom den strenge reguleringen gjelder i mindre grad for midlertidig ansatte i Sverige, og flere er midlertidig ansatt i Sverige, en type jobb det teoretisk skal være lettere å finne maken til i jobbmarkedet, ettersom det er en mindre attraktiv type jobbkontrakt enn fast ansettelse. For det tredje forventer jeg å se et tydeligere skille mellom fast og midlertidig ansatte med tanke på subjektiv jobbusikkerhet i Norge (og enda mer i Sverige) enn i Danmark. Dette fordi forskjellen i objektiv jobbusikkerhet er større mellom fast og midlertidig ansatte i Norge og Sverige enn i Danmark, og fordi de midlertidig ansatte i Norge kommer dårligere ut, og Sverige dårligst, når de sammenligner seg med fast ansatte, noe som formodentlig forsterker den subjektive jobbusikkerheten til disse respondentene.

#### *H1:*

*Danske arbeidstagere opplever høyere jobbusikkerhet i nåværende jobb enn norske arbeidstagere.*

Danmark scorer lavere enn Norge for vern mot oppsigelser i landenes institusjonelle forhold (OECD, 2013). I følge Gallie og Paugam (2000) har institusjonelle forhold en påvirkning på situasjonen til de arbeidsløse. I tillegg til hvor alvorlig situasjonen forventes å bli ved å bli arbeidsløs, og andre signaler i arbeidstagerens miljø, har den objektive sannsynligheten for å miste jobben påvirkning på individuell subjektiv jobbusikkerhet. Ettersom arbeidsledigheten var lavere i Norge enn i Danmark i 2012 vil jeg i utgangspunktet gå ut fra at norske

arbeidstagere scorer lavere på subjektiv jobbusikkerhet. I tillegg mistenker jeg at den norske bevisstheten om oljeformuen og generelt god økonomi i landet bidrar til en høyere trygghetsfølelse. Denne vil jeg forsøke å kontrollere for, men den kan påvirke respondentenes svar på måter jeg ikke kjenner eller kan kontrollere for.

Faktorene trekker dog i begge retninger. Begge land har generøse ordninger for erstatning for tap av inntekt, relativt til andre land. Frykt for å miste jobben er dog en variabel som er ment å ta innover seg mange flere effekter ved å miste jobben enn den rene inntektseffekten. Blant disse er tap av medlemskap i sosial arena, mindreverdighetsfølelse og depresjon, og andre ubehagelige individuelle effekter av å bli arbeidsledig. Fordi det danske arbeidsmarkedet har høyere mobilitet og lavere gjennomsnittlig periode i arbeidsledighet, og på grunn av den mulige insider/outsider-effekten blant norske arbeidstagere, kan det trekke i retning av at danskene scorer lavere på subjektiv jobbusikkerhet. Samtidig er antallet outsiders i arbeidsmarkedene i Norge og Sverige muligens for lavt til å påvirke scoren i disse landene sterkt, ettersom midlertidig ansatte kun utgjør andeler på henholdsvis 8,4% og 16%.

## *H2*

Opplevde muligheter på jobbmarkedet, altså hvor lett det vil være å finne en ny jobb, er en faktor som er med å påvirke subjektiv jobbusikkerhet, ifølge blant andre Sjöberg (2010) og Andersson og Pontusson (2007). Jeg vil imidlertid argumentere for at det også kan være et mål i seg selv, fordi vårt økonomiske system fungerer slik at svakere bedrifter må nedskjære eller gå konkurs når de beste bedriftene vinner i konkurransen. Dermed må en viss andel av jobbstyrken gå gjennom perioder med arbeidsløshet fra tid til annen, og det bør være et mål å gjøre de periodene minst mulig traumatiske for ofrene. En av faktorene som påvirker dette er mengden tid i arbeidsløshet. Jeg har tidligere i oppgaven vist til statistikk og litteratur som viste at det er gjennomsnittlig lavere perioder i arbeidsløshet i Danmark enn i Norge (figur 2.3), og at mobiliteten er høyere der enn i Norge (Gooderham, Navrbjerg, Olsen, & Steen, 2013). Dette er dog objektive verdier, og det kan være interessant å se på om norske og danske arbeidstagere har ulik tro på sin egen evne til å skaffe seg ny jobb dersom de mister den de har. Den andre hypotesen jeg vil teste blir dermed:

*H2: Danske arbeidstagere har større tro på sin evne til å få seg ny jobb dersom de mister sin nåværende jobb, enn norske arbeidstagere.*

En av hovedforskjellene mellom det danske og det norske arbeidsmarkedet består i de danske bedriftenes numeriske fleksibilitet som ligger i flexicurity-modellen. Norske bedrifter nyter ikke denne friheten til å justere i arbeidsstokken. Fast ansatte har nemlig betydelig større beskyttelse mot oppsigelse i det norske lovverket. For å oppnå numerisk fleksibilitet er derfor norske arbeidsgivere nødt til å omgå rigiditeten i lovverket ved å tilby et begrenset antall faste stillinger og ansette resten av de ønskede medarbeiderne på midlertidig kontrakt. Midlertidig ansatte arbeidstagere har ikke den samme beskyttelsen som fast ansatte i det norske lovverket, og representerer derfor ikke den samme trusselen mot numerisk fleksibilitet. Dette representerer en kontraktavhengig ulikhet i objektiv jobbsikkerhet mellom norske arbeidstagere. Svenske midlertidig ansatte har ytterligere lavere beskyttelse. I Danmark har ingen arbeidstagere, verken fast eller midlertidig ansatte, tilsvarende beskyttelse mot oppsigelse. Forskjellen i objektiv jobbsikkerhet mellom fast og midlertidig ansatte forventes derfor være mindre i Danmark enn i Norge og Sverige.

### *H3:*

Den danske flexicurity-modellen skaper i realiteten færre trygge jobber, altså generelt høyere objektiv jobbsikkerhet, men subjektiv jobbsikkerhet kommer som nevnt an på flere faktorer. Den norske modellen kan skape et A-lag og et B-lag med såkalte insidere og outsiders, der outsiders sammenligner seg med insiderne og vurderer sin arbeidssituasjon som utrygg. Fordi det er vanlig å sammenligne sin jobbsituasjon med andre arbeidstagere i samme land vil jeg forvente at det bidrar mot at færre danske arbeidstagere opplever så høy jobbsikkerhet som norske outsiders. Olsen (2003) fant i en studie med data fra the International Social Survey Programme (ISSP) at norske og svenske arbeidstagere med atypiske jobber opplever høyere jobbsikkerhet enn sine amerikanske, britiske og danske kolleger. Atypiske jobber inkluderer både midlertidige ansettelser og profesjonelle trepartsforhold, slik som konsulentjobber innebærer. Funnet knyttet Olsen til beskyttelsen av fast ansatte i Norge og Sverige. Jeg vil i denne oppgaven undersøke om det eksisterer en insider/outsider-situasjon i det norske arbeidsmarkedet, som ikke finnes i Danmark, der arbeidstagerne har høyere likhet for loven med tanke på vern mot oppsigelse. Det vil jeg finne ved å teste følgende hypotese:

*H3: Det er større forskjell i jobbsikkerhet mellom fast- og midlertidig ansatte i Norge enn i Danmark.*

Dersom denne hypotesen får støtte, er det et tegn på at den norske arbeidslovgivningen bidrar til uheldige ulikheter blant arbeidstagerne, som går ut over de med midlertidig kontrakt. Det vil i så fall være en bieffekt av en politikk som er ment å skape trygghet for norske arbeidstagere. Et alternativ for å bli kvitt denne bieffekten kan være å gå over til det danske flexicurity-systemet. Spørsmålet blir om det igjen vil gå ut over de fast ansatte, som da vil miste den beskyttelsen som dagens norske system tilbyr dem. Det vil utvilsomt påvirke den objektive jobbsikkerheten blant norske arbeidstagere negativt, og selv om blant andre DeWitte argumenterer for at den subjektive jobbsikkerheten påvirkes av den objektive er effekten ukjent. Hvis alle hypotesene får støtte, kan det tyde på at den norske organiseringen av arbeidsmarkedet er en pareto-optimalt bedre løsning enn den danske organiseringen, men at den bidrar til større ulikheter i samfunnet.



## Metode

I denne metodedelen forklarer jeg forskningsdesignet jeg har brukt og hvordan jeg har gått frem for å utføre mine analyser. I tillegg går jeg inn på hvilke valg jeg har tatt med hensyn på metoden, og diskuterer implikasjoner, styrker og svakheter i resultatene av analysen som konsekvens av disse valgene. I tillegg gir jeg en oversikt over hvilke variabler i datasettet jeg har benyttet i analysene, og hvordan jeg har definert betydningen av disse variablene.

## Forskningsdesign

I denne masteroppgaven anvender jeg eksisterende litteratur om arbeidsmarkeder, jobbusikkerhet og numerisk fleksibilitet til å utforme hypoteser som jeg tester på et sett med data fra virkeligheten, altså har oppgaven en deduktiv tilnærming. Hensikten med oppgaven er å beskrive er ulike oppfatninger om individuelle jobbforhold i Danmark og Norge, og videre forsøker jeg å bruke dette til å si noe om effekten av ulik organisering av arbeidsmarkedet på individuell subjektiv jobbusikkerhet. Jeg har benyttet meg av kvantitative data, nærmere bestemt resultater fra den internasjonale spørreundersøkelsen European Social Survey (ESS5), til å utforme og teste hypoteser som kan bidra til å besvare problemstillingen. Testene går ut på å benytte dataverktøyet IBM SPSS for å utføre ulike statistiske tester som regresjonsanalyse og t-test.

European Social Survey er en stor spørreundersøkelse som utføres i mange europeiske land. Temaene i spørreundersøkelsen inkluderer liv, familie, helse, kriminalitet og rettssystem, verdier, likestilling, utdanning, arbeid og økonomi. Spørsmålene og intervjuguiden er utformet for best mulig å kunne oversettes til kulturen og språket i hvert av landene, slik at man i høyest mulig grad skal kunne sammenligne responsen fra alle landene uten at betydningen av spørsmål og svar blir ulik og uoversettelig. Undersøkelsen er utformet av anerkjente forskere fra ulike fagdisipliner, som selv har studert temaene. Respondentene er plukket ut basert på demografiske egenskaper for å oppnå et representativt utvalg fra hele befolkningen i hvert av landene. Responsraten var høy, med 1027 svar fra Norge, 981 fra Danmark og 906 fra Sverige.

## Data og metode

### *Ekstern validitet*

Resultatene fra ESS består av individuelle besvarelser, derfor er analyseenheten individuelle mennesker. Analysenivået er grupperte besvarelser basert på utvalgte variabler som land, type

jobbkontrakt eller alder. I mine analyser har jeg brukt en filtrert versjon av det offentlig tilgjengelige ESS-datasettet, hvor kun resultater fra respondenter mellom 16 og 64 år i de skandinaviske landene er med. I tillegg er en rekke irrelevante resultater også filtrert bort for å gjøre datasettet mer håndterlig. Likevel inneholder mitt utvalg over 2500 individuelle besvarelser, altså er N såpass stor at resultatene skal være generaliserbare i den forstand. Videre er respondentene i spørreundersøkelsen rimelig representativt fordelt med tanke på alder, kjønn, geografi og andre demografiske faktorer. Dette er også viktig og positivt for generaliserbarheten, eller den eksterne validiteten til resultatene i oppgaven. Den eksterne validiteten vil gjelde for alle norske og danske arbeidstagere, men utenfor disse landenes grenser vil institusjonelle, økonomiske og kulturelle faktorer kunne påvirke resultater annerledes. Målet med oppgaven er dog kun å si noe om disse to landene, og eventuelt generalisere forsiktig rundt generelle trekk og sammenhenger som kan gjelde også for andre lands innbyggere.

### *Reliabilitet*

Hypotesene er tilpasset teorigrunnet og de spørsmålene respondentene har svart på i undersøkelsen, som de er forklart i intervjuguiden (European Social Survey, 2011). Dataanalysen har gått ut på å utføre statistiske tester og utforme regresjoner ved hjelp av dataverktøyet SPSS. Jeg har også brukt Office Excel for å fremstille resultater grafisk i form av diagrammer. Reliabilitet handler om robusthet, det vil si om resultatene kan etterprøves av andre ved å gjennomføre de samme undersøkelsene. Datasettet er offentlig tilgjengelig og testene er redegjort for, noe som hentyder at denne oppgaven har tilstrekkelig reliabilitet gitt forutsetningene i datasettet.

Graden av reliabilitet avhenger også av om resultatene kan etterprøves ved å samle inn tilsvarende data på nytt og utføre de samme testene. Her finnes noen antagelser som fortjener diskusjon. For at mine data skal kunne kalles robuste, må det antas liten forekomst av trusler som deltagerfeil, deltager-bias, forskningsfeil og forsker-bias. Deltagerfeil kan oppstå dersom faktorer ved intervjusituasjonen påvirker respondenten til svare unøyaktig. Intervjuguiden til ESS er en bemerkelsesverdig tykk blekke, og det er ikke umulig å tenke seg at mengden spørsmål kan ha gjort noen respondenter utålmodige, og disse derfor har unngått å tenke tilstrekkelig grundig gjennom noen av spørsmålene før de avga svar. Deltagerfeil kan derfor ikke utelukkes ukritisk i vurderingen av dette datasettet. Deltager-bias er mindre sannsynlig

fordi intet tilsier at anonymiteten til respondentene har vært usikker, og ingen andre faktorer heller bør forventes å ha ført til falsk respons.

Fordi spørsmålene i ESS er gjort grundig rede for i intervjuguiden, og all respons i undersøkelsen er i form av tallverdier, mener jeg det er rimelig å utelukke forskningsfeil og forsker-bias i innsamlingen av datasettet. Spørsmålene er utformet på den måte at minst mulig skal være opp til tolkning fra intervjuerens side, og tallene skal kunne sammenlignes på tvers av landegrenser og kulturer.

På bakgrunn av argumentene ovenfor, og at ESS er en internasjonalt anerkjent spørreundersøkelse, vil jeg konkludere med at antagelsen om reliabilitet er innenfor rimelighetens rammer for undersøkelsene i denne oppgaven.

### *Intern validitet*

En sentral utfordring når man velger en kvantitativ forskningstilnærming er ofte den interne validiteten, og det er derfor interessant å diskutere i forbindelse med denne oppgaven. Grovt definert handler intern validitet om hvorvidt modell, variabler og resultater som forskeren opererer med på abstrakt nivå representerer konkrete forhold, prosesser og sammenhenger fra virkeligheten på en riktig måte. I tillegg handler det om riktig forståelse av kausale forhold, eller kausalitet. Ordet kausalitet kommer fra grunn (engelske *cause*) og har sammenheng med grunn og resultat (engelske *cause and effect*), altså hva er grunnen og hva er resultatet av den grunnen. Tydeligere forklart går det ut på om det jeg tror er den avhengige variabelen virkelig er avhengig av den uavhengige, og dermed sagt at den uavhengige variabelen virkelig er uavhengig av den avhengige variabelen.

I sammenheng med denne oppgaven er det aktuelt å ta opp om spørsmålene og svarene i undersøkelsen har den betydning for respondenten som jeg foreslår. Et eksempel er variabelen «subjektiv jobbsikkerhet» som jeg behandler i hypotesene 1 og 3. Testene jeg utfører for å bekrefte eller avkrefte hypotesen baserer seg på responsverdiene for spørsmålet som lyder omtrent slik: «Hvor sikker er du på å kunne beholde din nåværende jobbstilling i fremtiden?» Spørsmålet kan virke ganske klart, men det vil alltid være rom for «feiltolkning» hos respondenten, det vil si at respondenten oppfatter spørsmålet annerledes enn det er ment å være i henhold til intervjuguiden. I dette tilfellet bes respondenten om å gi sin subjektive vurdering av risikoen for at han kan miste jobben, basert på de signaler han har oppfattet i forkant av intervjuet, både i direkte personlig sammenheng, som kommunikasjonen med

sjefen, og mer indirekte signaler, som arbeidsløshetstall man har hørt på nyhetene. Graden av jobbusikkerhet er videre ment å vurderes på generelt nivå.

En svakhet ved min metode for å måle jobbusikkerhet er at jeg bare forholder meg til responsen fra ett av spørsmålene i undersøkelsen, nemlig det jeg diskuterte i forrige avsnitt. En mer robust måte å måle jobbusikkerhet ville være å stille en rekke spørsmål som handlet om det samme, men som hadde ulik ordlyd. Da ville resultatet av alle disse spørsmålene vært mer sammenlignbart mellom respondenter ettersom det er en sannsynlighet for at ulike respondenter oppfatter spørsmål ulikt, og ved å øke antall spørsmål om samme tema forventer man at ulikheter i forståelsen veies opp. På den måte reduserer man risikoen for å måle «feil». Eksempler på slike alternative spørsmål kunne vært: «Hvor alvorlig ville det vært for deg å miste jobben i løpet av de neste 6 månedene?», «I hvilken grad ville det gått ut over familien din om du mistet jobben i dag?» og «Hvor mange på din arbeidsplass ville mistet jobben før du mistet jobben, ved for eksempel en resesjon?». Jeg valgte å benytte meg av et ferdig datasett, fordi jeg synes det var et stort datasett, med høy responsrate og mulighet til å sammenligne land. Da valgte jeg også bort muligheten til å stille spørsmålene selv, og konsekvensen av det er at det er en risiko for at min avhengige variabel ikke er målt på en optimal måte. Det har også betydning for resultatene av mine analyser, og de bør følgelig tolkes i lys av denne svakheten i metoden.

I sammenheng med problemet jeg diskuterte i forrige avsnitt kunne man tenkt seg at jeg kunne brukt resultatene fra andre spørsmål i datasettet som er relatert til jobbusikkerhet, slik som spørsmålene «Hvor lett ville det vært å finne en ny jobb i arbeidsmarkedet?» og muligens «Hvor lett ville det være for din arbeidsgiver å erstatte din arbeidskraft?». Det første spørsmålet bruker jeg imidlertid som avhengig variabel i hypotese 2, og jeg har derfor ønsket å separere denne variabelen fra jobbusikkerheten i hypotesene 1 og 3. Videre mener jeg at begge de nevnte alternative variablene er for perifere til målvariabelen til at de to kan representere en god samlev variabel, uten at jeg inkluderer andre aspekter som er relatert til målvariabelen i tilsvarende grad, slik som de alternative spørsmålene jeg trakk frem i forrige avsnitt.

En respondent kan tenkes å misoppfatte spørsmålet om hvor trygg han er på å kunne beholde egen stilling i fremtiden på flere måter. Eksempelvis kan han tolke spørsmålet som hvor sikkert det er at han ikke selv vil ønske å bytte jobb, han kan oppfatte spørsmålet som rettet mot alle arbeidstagerne i markedet generelt, og ikke mot ham selv, eller han kan tenke at risikoen skal vurderes relativt til eksempelvis sine nærmeste kolleger, som et spørsmål om hvem som risikerer å få sparken først om det skulle gå nedover med bedriften. Slike

misoppfatninger kan føre til at dataene viser en annen subjektiv jobbsikkerhet enn den reelle, og det vil medføre at resultatene av analysen og den påfølgende konklusjonen baserer seg på uriktige tall. En våken intervjuer kan dog fange opp slike feiltolkninger dersom de resulterer i svar som er overraskende gitt respondentens tidligere svar. Da vil intervjueren forsikre seg om at respondenten forsto spørsmålet korrekt.

En dyktig intervjuer vil for øvrig også gjøre sitt bedre for å sikre at respondenten oppfatter spørsmålet slik det er ment før respondenten avgir et svar. Fordi ESS er en såpass stor og seriøs spørreundersøkelse, mener jeg det er rimelig å anta at feiltolkning hos respondentene er en forholdsvis liten trussel mot internvaliditeten til undersøkelsesmetoden i denne oppgaven.

En relatert trussel mot den interne validiteten kan være at jeg selv har misoppfattet spørsmålene i undersøkelse eller tillagt visse svar mening som ikke er tilstede. Det kan komme av at jeg har ønsket verdier for en variabel som tillegges vekt i teorien, men at fravær av en tilsvarende variabel i datasettet har fått meg til å bruke en variabel som ikke egentlig tilsvarer det teoretiske konseptet. For å tydeliggjøre hvilken mening jeg tillegger de ulike variablene har jeg nedenfor listet opp hver av de jeg har brukt, og hvordan jeg definerer dem i denne oppgaven.

*Current job is secure* defineres som en egenrapportering av hvor trygg respondenten var på å kunne beholde jobben i fremtiden. Lav score betyr altså sterkere uvisshet om profesjonell fremtid, det jeg omtaler som jobbusikkerhet. *How easy/hard to get as good job in the market* tolker jeg som respondentens tro på egne muligheter for å finne en ny jobb som er minst like tilfredsstillende som den han har i markedet, dersom han var nødt til å finne nytt arbeid. Variabelen er økende i takt med økende grad av vanskelighet for å finne ny jobb. *How satisfied with present state of economy in country* definerer jeg direkte som tilfredshet med sitt lands økonomiske situasjon. *Gender* er kjønn, der «mann» gir verdi lik 1 og «kvinne» gir verdi lik 2. *Age of respondent (calculated)* er respondentens alder, kalkulert av intervjuer ut fra respondentens fødselsår. *Highest level of education* er høyeste utdannelsesnivå, standardisert for samtlige land i undersøkelsen. *Establishment size* er en variabel for størrelsen på arbeidsplassen til respondenten, ut fra antall ansatte. *Employment contract unlimited or limited duration* er en av mine målvariabler, og øker i takt med grad av midlertidighet på jobbkontrakten til respondenten. «Fast jobb» gir altså verdi lik 1, «midlertidig jobb» gir 2, og «uten kontrakt» gir verdi lik 3. *Industry, nace rev. 2* er en variabel som skiller respondentenes profesjonelle bransjetilhørighet. Hver av variabelens svaralternativer representerer en bestemt industri, og gjennomsnittresultater for variabelen sier derfor lite. Jeg har brukt den i

regresjoner for å kontrollere for spuriøse effekter. Variablene *Norway*, *Sweden* og *Denmark* er dummyvariabler lik 1 for respondentens landtilhørighet = variabelnavnet, og lik 1 ellers.

Nedenfor har jeg lagt inn en tabell som viser oversikten over variablene jeg har brukt i mine analyser, inkludert responsrate, verdiskala, gjennomsnitt og standardavvik.

Tabell 3.1: Variabler

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
How satisfied with present state of economy in country	2877	0	10	6.43	2.142
Gender	2914	1	2	1.49	.500
Age of respondent, calculated	2914	20	60	41.15	11.507
Highest level of education	2906	0	5555	452.32	262.109
Employment contract unlimited or limited duration	2623	1	3	1.23	.509
Establishment size	2861	1	5	2.74	1.326
Industry, nace rev.2	2864	1	97	61.28	25.462
Current job: job is secure	2025	1	4	3.11	.932
How difficult/easy to get similar or better job if had to leave employer	2001	0	10	5.77	2.572
Norway	2914	.00	1.00	.3523	.47778
Sweden	2914	.00	1.00	.3110	.46296
Denmark	2914	.00	1.00	.3367	.47266
Valid N (listwise)	1958				

Videre i forbindelse med mitt valg av metode foreligger trusselen om at jeg har misforstått de kausale sammenhenger, det vil si at jeg kan ha tatt feil av hvilke variabler som er uavhengige, som påvirker, og hvilke som er avhengige, som blir påvirket av de uavhengige. Rent konkret kan dette tenkes å være tilfelle for eksempel når jeg bruker variabelen «How satisfied with present state of economy in country» som uavhengig variabel i en regresjon med variabelen «How difficult/easy to get a similar or better job if had to leave employer» som avhengig

variabel. Det kan tenkes at respondentens oppfatning av sine muligheter til å finne jobb i markedet påvirker respondentens vurdering av landets økonomiske situasjon, og ikke motsatt, slik jeg antar ved å utforme regresjonen på den måten jeg gjør. I så tilfelle kan min feilaktig klassifiserte uavhengige variabel påvirke og forkludre effekten av de andre uavhengige variablene i regresjonen. Imidlertid mener jeg det er mest riktig å anta at det eksisterer en gjensidig påvirkning av de to navngitte variablene, og at det er riktig å bruke den uavhengige slik jeg har valgt, nemlig som en kontrollvariabel for å kunne isolere de økonomiske faktorene i de ulike landene for å kunne si noe om effekten av de institusjonelle forskjellene. Ved andre av variablene jeg benyttet meg av, som kjønn, alder, land og utdannelsesnivå er dette mindre problematisk.

## Analyse

I den følgende analysedelen av oppgaven vil jeg presentere hvordan jeg har gått frem for å forsøke å finne svar på problemstillingen om hvordan ulike institusjonelle forhold kan forklare ulikhet i subjektiv jobbusikkerhet i Norge, Danmark og Sverige. Jeg har definert to avhengige variabler i analysene, nemlig subjektiv jobbusikkerhet (Current job is secure) og vurdering av egne muligheter i arbeidsmarkedet (How difficult/easy to get similar or better job if had to leave employer). Den første variabelen er definert som avhengig i hypotesene 1 og 3, og den siste er definert som avhengig i hypotese 2. Testene er i hovedsak basert på lineær regresjon og analyse av korrelasjoner. Datagrunnlaget er hentet fra European Social Survey 5 (2011) og filtrert til å representere kun skandinaviske respondenter i arbeidfør alder. Jeg vil presentere resultatene i rekkefølge i henhold til hypotesene, og analysere hva som kan – og ikke kan – slås fast på bakgrunn av testresultatene. Deretter vil jeg diskutere resultatene i sammenheng med hovedproblemstillingen.

### H1

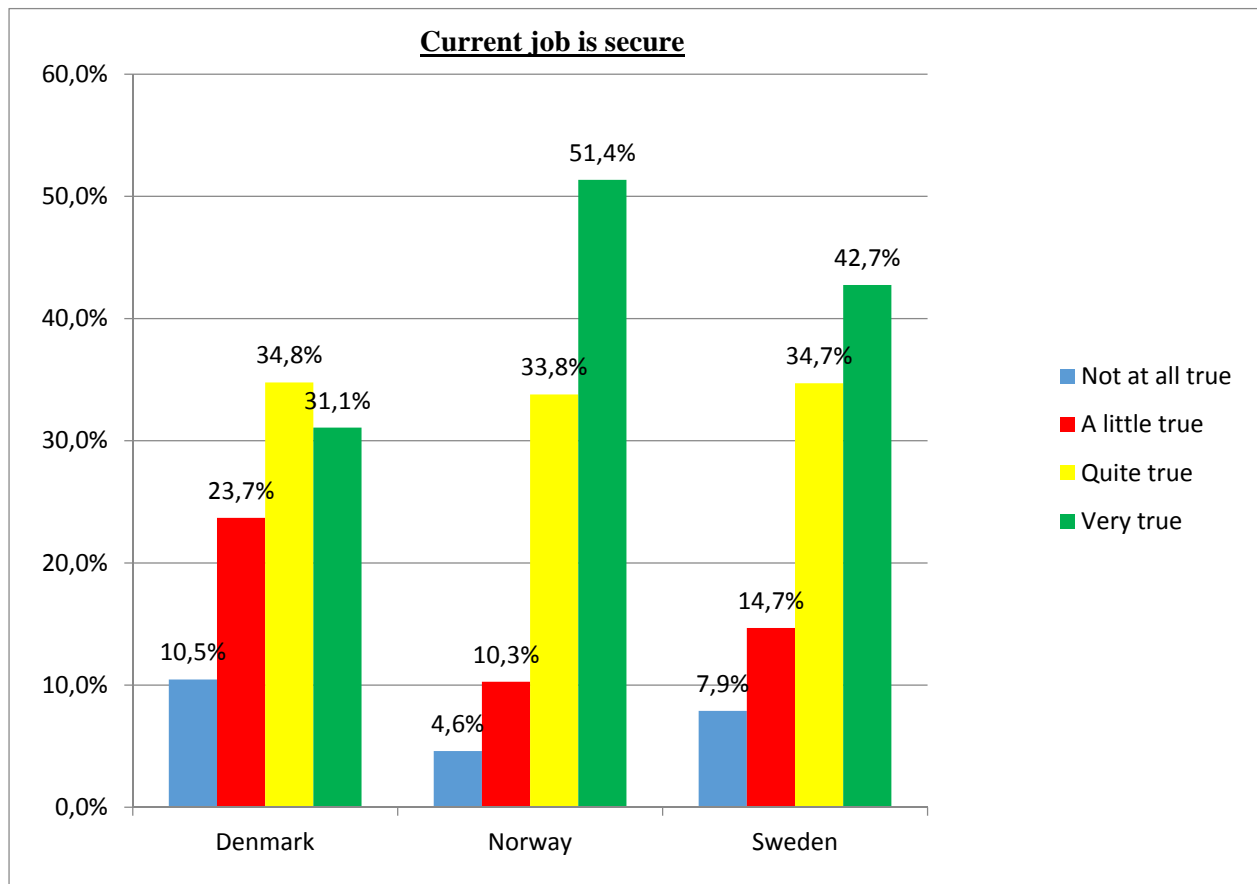
Hypotese 1 lød som følger:

*Danske arbeidstagere opplever høyere jobbusikkerhet i nåværende jobb enn norske arbeidstagere.*

Hypotesen handler om subjektiv jobbusikkerhet fordi jeg undersøker hvordan arbeidstagerne opplever sin grad av jobbusikkerhet. Jeg forventet å finne støtte til hypotesen i hovedsak fordi arbeidsløsheten var høyere i Danmark enn i Norge i 2012, og objektiv jobbusikkerhet har stor betydning for subjektiv jobbusikkerhet ifølge blant andre Sjöberg (2010). For å undersøke dette i datasettet, begynte jeg med en enkel krysstabell som viser gjennomsnittsbesvarelsene til henholdsvis danske, norske og svenske respondenter i undersøkelsen, på spørsmålet om i hvilken grad de var enige i påstanden om at jobben deres var sikker. Med det siste mentes altså «sikker» i form av sikkerhet på at respondenten kunne beholde jobben i fremtiden. Figur 4.1 nedenfor viser fordelingen av svarene for hvert av landene.



Figur 4.1: Fordeling av svar: Current job is secure



Som grafen viser, har alle tre landene omtrent like stor andel respondenter som er ganske enige i at jobben er sikker, omkring 35%. For de andre svaralternativene varierer landenes gjennomsnittsrespons mer. Sverige ligger, ikke overraskende, grovt sett midt mellom Norge og Danmark for alle svaralternativene, og passer derfor godt som et referanseland i sammenligning av Norge og Danmark. Det som utpekes tydeligst, og som er relevant med tanke på hypotesen, er forskjellen mellom Danmark og Norge i andel som svarte at påstanden er «svært sann». I overkant av 50% av de norske respondentene svarte dette, mot like over 30% av de danske. For de to mindre optimistiske svaralternativene scorer Danmark naturligvis noe høyere. Dette tyder på at hypotesen har støtte i datagrunnlaget.

For å undersøke om denne forskjellen i jobbsikkerhet blant danske og norske respondenter holdt på et statistisk signifikant nivå gjennomførte jeg en independent-variables t-test. Denne testen sammenligner gjennomsnittsverdien til to variabler og avgjør i hvilken grad disse er forskjellige.

I t-testen valgte jeg variabelen Current job is secure som avhengig variabel og country (country = Norge eller Danmark) som uavhengig variabel. Testen ga meg en t-verdi som jeg satte inn i formelen for  $\varepsilon^2$  og fant at denne var tilnærmet lik 0,6 (0.58), altså utgjorde forskjellen på land en moderat effekt for den avhengige variabelen. Dette tolket jeg dithen at t-testens nullhypotese om like gjennomsnittsverdier måtte forkastes. Jeg konkluderte derfor med at t-testens alternativhypotese var bekreftet, altså er gjennomsnittsverdiene til norske og danske respondenters svar på spørsmålet om deres jobb er sikker ulik på et statistisk signifikant nivå. Jeg tolker dette dithen at jeg kan bekrefte støtte for hypotese 1; danske arbeidstagere opplever høyere grad av jobbusikkerhet enn norske.

I sammenheng med hovedproblemstillingen i denne oppgaven var jeg interessert i å finne ut av hvor mye av forskjellen mellom subjektiv jobbusikkerhet mellom Norge og Danmark som kan forklares med institusjonelle forskjeller. Den beste fremgangsmåten å undersøke dette på ville vært å utføre en multivariat analyse med kontroll for arbeidsmarkedssituasjon. En slik analyse er dessverre ikke gjennomførbar med bare tre land. Derfor ville jeg kontrollere for arbeidsløsheten i hvert av landene (figur 2.3) og sammenligne med scoren i figur 4.1, for å forsøke å eliminere effekten objektiv jobbusikkerhet hadde på subjektiv jobbusikkerhet. Jeg fant i figuren blant annet at Danmark hadde overkant av dobbelt så høy andel arbeidsløse. Litt forenklet kan man hevde at for at institusjonelle forhold skal ha en mer negativ betydning på individuell subjektiv jobbusikkerhet i Danmark enn i Norge utover effekten skapt av makroøkonomiske resultater, må dermed jobbusikkerheten være mer enn dobbelt så høy i Danmark som i Norge.

En slik forenklet sammenligning utførte jeg ved å se på figuren over (figur 4.1) og sammenslå de to negative og de to positive svaralternativene, så jeg fikk to brede kategorier: *Høy jobbusikkerhet* og *Lav jobbusikkerhet*. Deretter standardiserte jeg scoren for både reell arbeidsløshet og rapportert jobbusikkerhet med Norge som base, slik at Danmark for eksempel fikk en arbeidsløshet på 2,22 ganger norsk arbeidsløshet og Sverige fikk 2,5. Jeg sammenlignet standardiserte resultater og fikk verdiene som vises i tabellen under (tabell 4.1). Den siste kolonnen viser differansen mellom *Høy jobbusikkerhet base Norge* og *Arbeidsledighet base Norge*, og representerer dermed en forenklet sammenligning av subjektiv jobbusikkerhet i landene kontrollert for forskjeller i aggregert arbeidsløshet.

Tabell 4.1: Standardisert differanse mellom landene: Current job is secure

Land	Arbeidsledighet	Arbeidsledighet base Norge	Høy jobbusikkerhet	Høy jobbusikkerhet base Norge	Differanse kontrollert for arbeidsledighet
Norge	3,2	1	14,9	1	0
Danmark	7,1	2,22	34,2	2,3	0,08
Sverige	8	2,5	22,6	1,52	-0,98

Som tabellen viser, virker forskjellen mellom norsk og dansk individuell subjektiv jobbusikkerhet rimelig neglisjerbar når jeg kontrollerer for forskjellen i arbeidsledighet i landene samme år som responsen ble samlet inn. Likevel er det en forskjell i disfavør av danske arbeidstagers subjektive jobbsikkerhet. Mest overraskende er imidlertid Sveriges resultat, som viser at svenskene er markert mer optimistiske til sinns enn sine skandinaviske naboer, tatt den høye arbeidsledigheten i betraktning. Det kunne vært nærliggende å anta at dette skyldes de strengt beskyttende institusjonelle forhold for fast ansatte i Sverige, men det passer ikke med at forskjellen mellom Norge og Danmark er så liten. Her er det viktig å merke seg at dette er en grov og forenklet måte å kontrollere for jobbusikkerhet, og egner seg ikke til å si noe om hvilke faktorer som bidrar til de differansene som gjenstår etter å ha kontrollert for arbeidsledigheten. Jeg bruker også en annen metode i de neste analysene som gir mer beskjedne utslag for de makroøkonomiske faktorene. Denne metoden bidrar dog med å nyansere bildet, og antyder at subjektiv jobbusikkerhet er svært lik i Norge og Danmark, alt annet like.

Konklusjonen til hypotese 1 er at jeg bekrefter hypotesen, og med det slår fast at individuell subjektiv jobbusikkerhet var større i Danmark enn i Norge i 2012. Hvorvidt dette skyldes andre faktorer enn makroøkonomiske faktorer må prøves på nøyaktig vitenskapelig vis, og dette vil jeg forsøke å gjøre i mine videre analyser.

## H2

Danmark har høyere mobilitet enn Norge i arbeidsmarkedet, og lavere gjennomsnittlig periode i individuell arbeidsløshet (se figur 2.3), noe som stemmer med forventningene om effekten av flexicurity sammenlignet med de norske institusjonelle forhold (Gooderham, Navrbjerg, Olsen, & Steen, 2013). Den andre hypotesen handler om en av variablene som virker inn på arbeidstageres individuelle subjektive jobbusikkerhet ifølge teorien, nemlig deres egen vurdering av muligheten til å skaffe en like tilfredsstillende, eller mer enn like tilfredsstillende jobb som den de har, i arbeidsmarkedet. Med tanke på problemstillingen er dette en variabel som har potensiale til å nyansere konklusjonen noe. Jeg konkluderte hypotese 1 med at danske arbeidstagere opplever høyere jobbusikkerhet enn de norske. Dersom dette skyldes oppsigelsesvernet i de institusjonelle forholdene i Norge – og ikke bare makroøkonomiske størrelser som aggregert arbeidsløshet og lønnsnivå – kan det tyde på at den norske modellen er å foretrekke for et flertall av norske arbeidstagere, uavhengig av situasjonen i økonomien. Etersom rapportert subjektiv jobbusikkerhet i teorien påvirkes av den subjektive vurderingen av muligheter i arbeidsmarkedet, vil det å teste for dette kunne bidra til å dekomponere bakenforliggende faktorer som har bidratt til å påvirke resultatene fra H1.

Når antall fast ansatte medfører økte kostnader knyttet til redusert numerisk fleksibilitet, kan man trekkes til å forvente at bedriftene i markedet vil ønske å øke antall midlertidig ansatte for å motvirke de nevnte økte kostnadene. Andelen midlertidig ansatte var ikke nevneverdig forskjellig mellom Norge og Danmark (se figur 2.3). Siden de norske bedriftene ikke ser ut til å velge annerledes enn de danske her, velger jeg å anta at norske bedrifter har generelt lavere numerisk fleksibilitet enn danske, noe som også underbygges av høyere jobb-turnover i Danmark. Det vil si at norske bedrifter må ta høyde for en høyere risiko knyttet til kostnaden av redusert numerisk fleksibilitet når de vurderer en ansettelse, enn danske bedrifter. Denne faktoren forventet jeg ville bidra til at norske arbeidstagere opplever sine muligheter i arbeidsmarkedet mer pessimistisk enn de danske.

Samtidig er det rimelig å anta at makroøkonomiske faktorer som aggregert arbeidsløshet og vekstutsikter har mye å si for hvordan man vurderer sine muligheter i markedet, og dette vil jeg forvente veier tyngre på vektskålen enn faktoren nevnt over. Dette har jeg forsøkt å kontrollere for ved å inkludere variabelen «Hvor fornøyd er du med situasjonen i ditt lands økonomi?» i mine tester. Jeg fant at de norske respondentene i gjennomsnitt var mer fornøyd enn de danske (se tabell 4.2). Derfor forventet jeg at danske arbeidstagere ville score høyere

enn norske på spørsmålet om egne sjanser i arbeidsmarkedet, kontrollert for tilfredshet med situasjonen i landets økonomi.

Tabell 4.2: Gjennomsnittresultater for variabelen «Hvor fornøyd med situasjonen i landets økonomi» fordelt på de skandinaviske landene

**Report**

How satisfied with present state of economy in country

Country	Mean	N	Std. Deviation
Denmark	5.32	969	2.098
Norway	7.49	1021	1.841
Sweden	6.43	887	1.885
Total	6.43	2877	2.142

For å teste hypotesen utførte jeg en lignende t-test som i analysen av H1, men denne gang for variabelen «Hvor lett vil det være for deg å finne en tilsvarende eller bedre jobb enn din nåværende jobb i arbeidsmarkedet?». Selv om forskjellen viste seg å være liten ( $E^2 = 0.03$ ), var det dog en forskjell, og jeg utformet derfor en lineær regresjon med den nevnte variabelen som avhengig, med landene Norge og Danmark som uavhengige variabler. Datasettet som ble brukt var filtrert til kun å inneholde resultater fra Norge, Sverige og Danmark, og Sverige var dermed referanseland i regresjonen. Målet var å finne signifikante korrelasjoner mellom landene og den avhengige variabelen. For å kontrollere for mulige andre faktorer inkluderte jeg i tillegg de uavhengige variablene «Hvor fornøyd er du med den nåværende situasjonen i ditt lands økonomi», kjønn, alder, utdanningsnivå, type jobbkontrakt (dvs fast eller midlertidig) og bransjetilhørighet. Regresjonen så dermed slik ut:

How easy to get as good a job in the market = Constant +  $\beta_1$  How satisfied with present state of economy in country +  $\beta_2$  Gender (Men = 1, Women = 2) +  $\beta_3$  Age of respondent +  $\beta_4$  Highest level of education +  $\beta_5$  Establishment size +  $\beta_6$  Employment contract unlimited or limited duration +  $\beta_7$  Industry +  $\beta_8$  Norway +  $\beta_9$  Denmark

Blant disse forventet jeg å finne en positiv effekt for landets økonomi ettersom en god økonomi gjerne assosieres med jobbmuligheter, for utdanningsnivå siden man vil forvente at økt lengde på utdanningen fører til mulighet for å kunne utføre flere typer jobber, og type jobbkontrakt ettersom midlertidige (=2) jobber har lavere status enn faste (=1), og derfor vil

være lettere å matche i jobbmarkedet. Samtidig forventet jeg å finne en negativ effekt for alder siden yngre arbeidstagere (over et visst minimum) anses som mer attraktive grunnet fysisk form, læreevne og tidsmessig avstand fra pensjonsalder. Jeg hadde ingen spesielle forventninger til variablene bransjetilhørighet eller størrelse på firma, men inkluderte dem som kontrollvariabler for å unngå spuriøse effekter i analysen. Resultatene av regresjonen med variablenes korrelasjonskoeffisienter vises i figur 4.2 nedenfor.

Tabell 4.3: Regresjonsresultater: Muligheter i arbeidsmarkedet

Coefficients Dependent Variable: How difficult/easy to get similar or better job if had to leave employer	B (a)	Std. Error (a)	Sig.
(Constant)	6.976	.449	.000
How satisfied with present state of economy in country	.059*	.031	.060
Gender	-.177	.123	.151
Age of respondent, calculated	-.036***	.005	.000
Highest level of education	.001**	.000	.002
Establishment size	-.006	.046	.902
Employment contract unlimited or limited duration	-.207	.155	.182
Industry, nace rev.2	.003	.002	.261
Norway	.218	.142	.126
Denmark	-.443**	.148	.003

\*Forklaringsvariabel signifikant med sikkerhet  $p = 0.9$

\*\*Forklaringsvariabel signifikant med sikkerhet  $p = 0.99$

\*\*\* Forklaringsvariabel signifikant med sikkerhet  $p = 0.999$

N = 1961

(a) Ustandardiserte koeffisienter

Som man ser i tabellen har kontrollvariablene alder og utdanningsnivå en grad av forklaringssevne, og alder er en mer signifikant variabel enn noen av de andre variablene. Kontrollvariabelen om eget lands økonomi er en signifikant variabel, også som forventet. De signifikante kontrollvariablenes fortegn stemmer med mine forventninger. Det vi ser med tanke på hypotesen er at respondentenes tro på sine sjanser i jobbmarkedet er markert korrelert negativt med danske respondenter. Norske respondenter er ikke signifikant mer eller

mindre optimistiske enn svenske med tanke på egne muligheter i arbeidsmarkedet, men altså signifikant mer optimistiske enn de danske.

Med tanke på den gjennomsnittlig korte tiden danske arbeidstagere var i arbeidsløshet sammenlignet med sine skandinaviske naboer (se figur 2.3) er det overraskende å finne at Danmark scorer signifikant lavere enn Sverige og Norge på respondentenes tro på egne muligheter i arbeidsmarkedet. Sammenlignet med det norske arbeidsmarkedet kunne man bli fristet til å trekke den slutning at det har sin forklaring i den relativt høye arbeidsledigheten i Danmark. Den forklaringen virker imidlertid lite pålitelig når man sammenligner med Sverige, som hadde enda høyere arbeidsledighet enn Danmark i 2012 (figur 2.3).

Jeg vil foreslå ytterligere to alternative forklaringer til disse resultatene. Den første går ut på at svenske respondenter står i særstilling grunnet enten overdreven tro på sine egne muligheter i arbeidsmarkedet, spekulativt som resultat av svenske bedrifters store suksess i verden (som eksempelvis IKEA, Hennes & Mauritz og Volvo), eller en annerledes tolkning av spørsmålet i spørreundersøkelsen. Selv om undersøkelsesguiden (ESS5) legger opp til en universell tolkning av hvert spørsmål, er alternative tolkninger aldri umulig. I så fall kan man holde Sveriges resultater utenfor, og dermed forklare de danske resultatene sammenlignet med de norske med den relativt høye arbeidsledigheten i Danmark.

Den andre forklaringen tar høyde for resultatene fra alle de tre landene, og går ut på at resultatene skyldes de institusjonelle forholdene i Danmark. Disse forholdene kjennetegnes blant annet ved høy mobilitet. Høy mobilitet kan innebære at de arbeidstagerne som mister jobben forventes å godta «første og beste» tilbud, selv om det tilbudet kan være om en jobb som er mindre attraktiv enn deres opprinnelige stilling. I så fall kan dette forklare hvorfor de danske respondentene har mindre tro på sine muligheter til å finne en «like god eller bedre jobb» i arbeidsmarkedet. Denne forklaringen gir dog ingen svar på hvorfor svenske respondenter ikke svarer signifikant forskjellig fra norske respondenter, selv om mobiliteten i det svenske arbeidsmarkedet er lavere enn i det norske og arbeidsledigheten er høyere.

Uansett forklaring viser resultatene av regresjonen (tabell 4.3) tydelig at danske arbeidstagere har markert mindre tro på sine muligheter i jobbmarkedet enn de norske. Dermed konkluderer jeg denne delen av analysen med at jeg ikke finner støtte for hypotese 2.

### H3

Den tredje hypotesen baserte seg på insider/outsider-teorien (Olsen, Inside Out. Non-standard work, Employment and Diverse Interests, 2006b), som beskriver et skille mellom arbeidstagerne med fast ansettelse, kalt insiderne, og arbeidstagerne med midlertidig ansettelse, kalt outsiderne. Teorien gjelder spesielt i land med institusjonelle forhold som innebærer betydelig forskjell i beskyttelsen av fast og midlertidig ansatte, slik som Norge. Dette skillet skapes i utgangspunktet av forskjellsbehandlingen i de institusjonelle forholdene, som fører til at outsiderne har mindre trygge jobber enn insiderne, og følgelig opplever høyere jobbusikkerhet. Olsen (2006b) hevder videre at denne forskjellen i subjektiv jobbusikkerhet forsterkes av at outsiderne sammenligner sin jobbsituasjon med insidernes jobbsituasjon, og dermed opplever sin jobb som enda mindre trygg enn de ville gjort om alle de sammenlignet seg med hadde like usikre fremtidsutsikter. Dersom det er hold i denne teorien kan det bety at outsiderne i Norge har en relativt høyere subjektiv jobbusikkerhet enn outsiderne i Danmark, hvor de institusjonelle forholdene innebærer en mindre grad av forskjellsbehandling av insidere og outsiderne, tatt den objektive jobbusikkerheten i betraktning. Det vil i så fall tyde på at de norske institusjonelle forholdene bidrar til å skape et splittet samfunn bestående av insidere og outsiderne, noe som er lite heldig for de arbeidstagerne som er i den siste gruppen.

For å undersøke dette formulerte jeg følgende hypotese:

*Det er større forskjell i jobbusikkerhet mellom fast- og midlertidig ansatte i Norge enn i Danmark.*

Denne hypotesen testet jeg først ved å utforme en lineær regresjon som viste effekten av variabelen «Varighet av jobbkontrakt» (Employment contract unlimited or limited duration) på jobbusikkerhet (Current job: job is secure), og kjøre den tre ganger, utelukkende for respondenter i henholdsvis Norge, Danmark og Sverige. I regresjonene inkluderte jeg et utvalg kontrollvariabler som kjønn, alder og fullført utdanningsnivå. Regresjonslikningen så slik ut:

Current job is secure = Constant +  $\beta_1$  Gender +  $\beta_2$  Age +  $\beta_3$  Highest level of education +  $\beta_4$  Employment contract unlimited or limited duration +  $\beta_5$  How satisfied with present state of economy in country +  $\beta_6$  Establishment size +  $\beta_7$  Industry, nace rev. 2



Jeg forventet at den uavhengige variabelen «Type kontrakt» (Employment contract unlimited or limited duration) ville ha større effekt for norske respondenter enn danske. Dette fordi de institusjonelle forhold i Norge innebærer en viss beskyttelse av midlertidig ansatte og sterk beskyttelse av fast ansatte arbeidstagere, mens de institusjonelle forhold i Danmark innebærer svak beskyttelse av begge grupper av arbeidstagere (OECD, 2013). Dersom forskjellen i jobbusikkerhet mellom outsiders og insiders var større i Norge ville det representere støtte for hypotesen og jeg ville tolke det som en bekreftelse på insider/outsider-teorien. Resultatene for de svenske respondentene inkluderte jeg i analysen for å nyansere bildet og gi et bedre forklaringsgrunnlag. Siden de institusjonelle forskjellene i Sverige innebærer sterk beskyttelse av insiders og svak beskyttelse av outsiders (OECD, 2013), forventet jeg å se en enda sterkere insider/outsider-effekt blant svenske respondenter. I tabellen nedenfor viser jeg resultatene av regresjonene for hvert av landene, inkludert B-verdier, standardavvik og signifikansnivå for hver av de uavhengige variablene. Jeg forventet altså å se forskjellige grader av negativ effekt av den uavhengige variabelen «Employment contract unlimited or limited duration», svakest i Danmark og sterkest i Sverige. Merk at B-verdier og standardfeil i tabellen er basert på ustandardiserte verdier.

Tabell 4.4: Regresjonskoeffisienter for den avhengige variabelen «Current job is secure» for respondenter i Norge, Danmark og Sverige

Coefficients Dependent Variable: Current job is secure	Norway		
	B	Std. Error	Sig.
Independent variables			
(Constant)	3.076	.239	.000
Gender	.008	.065	.900
Age of respondent, calculated	.002	.003	.534
Highest level of education	5.487E-005	.000	.640
Employment contract unlimited or limited duration	-.363***	.077	.000
How satisfied with present state of economy in country	.053**	.018	.004
Establishment size	.028	.025	.260
Industry, nace rev.2	.001	.001	.433
N		734	

(Tabellen fortsetter på neste side.)

(Fortsettelse av tabell 4.4)			
Coefficients Dependent Variable: Current job is secure		Denmark	
Independent variables	B	Std. Error	Sig.
(Constant)	3.246	.305	.000
Gender	-.210*	.086	.014
Age of respondent, calculated	-.006	.004	.139
Highest level of education	8.941E-005	.000	.543
Employment contract unlimited or limited duration	-.204*	.101	.043
How satisfied with present state of economy in country	.035*	.019	.065
Establishment size	.026	.031	.387
Industry, nace rev.2	.002	.002	.352
N		634	
Coefficients Dependent Variable: Current job is secure		Sweden	
Independent variables	B	Std. Error	Sig.
(Constant)	4.070	.287	.000
Gender	.104	.076	.173
Age of respondent, calculated	-.007*	.003	.045
Highest level of education	.000	.000	.456
Employment contract unlimited or limited duration	-1.050***	.113	.000
How satisfied with present state of economy in country	.028	.020	.176
Establishment size	.019	.029	.514
Industry, nace rev.2	.001	.002	.674
N		614	

\* Uavhengig variabel signifikant med sannsynlighet  $p = 0,9$

\*\* Uavhengig variabel signifikant med sannsynlighet  $p = 0,99$

\*\*\* Uavhengig variabel signifikant med sannsynlighet  $p = 0,999$

Tabellen viser at ulike kontrollvariabler har ulik betydning for resultatene fra de tre landene. I tråd med det jeg kommenterte allerede i innledningen av denne oppgaven viser det seg at den generelle situasjonen i den norske økonomien har en positiv innvirkning på hvordan norske arbeidstagere vurderer sin jobbsikkerhet. Variabelen er signifikant med 99% sikkerhet. Den samme uavhengige variabelen har en noe svakere forklaringsverdi, det vil si på 90% signifikansnivå, i regresjonen for danske respondenter, men den har også her en positiv effekt på den avhengige variabelen. For svenske respondenter har ikke den generelle situasjonen i landets økonomi en signifikant effekt på subjektiv jobbusikkerhet i det hele tatt.

De ulike resultatene nevnt over kan bidra til å forklare de overraskende resultatene i analysen av hypotesene 1 og 2, hvor svenske respondenter tilsynelatende viste seg å ha både for lav

jobbusikkerhet og for høy tro på egne muligheter i arbeidsmarkedet tatt den relativt høye arbeidsledigheten i Sverige i betraktning. Sammenhengen mellom målvariablene i hypotese 3 og 1 er åpenbar, ettersom det er samme avhengige variabel. Som Andersson og Pontusson (2007) fastslår henger subjektiv jobbusikkerhet sammen med de signalene arbeidstageren oppfatter i sitt miljø, og derfor mener jeg det er en sammenheng mellom subjektiv jobbusikkerhet og vurderinger av egne muligheter i arbeidsmarkedet. Det forklarer sammenhengen mellom hypotesene 3 og 2. Når jeg her finner at situasjonen i landets økonomi ikke har en signifikant effekt på subjektiv jobbusikkerhet i Sverige kan det samme også gjelde for vurderingen av egne muligheter i arbeidsmarkedet. På samme måte kan det derimot ha effekt på egen vurdering av muligheter i arbeidsmarkedet for norske og danske respondenter. Dette funnet tyder på at svenske arbeidstagere tar andre faktorer innover seg i vurderingen av både egen jobbusikkerhet og egne muligheter i arbeidsmarkedet enn sine skandinaviske naboer. Det forklarer hvorfor effekten av arbeidsløshet ga ulike utslag mellom landene for jobbusikkerhet og egne muligheter i markedet i et mønster som ikke stemte med forventningene. Det kaster også lys over Sveriges rolle som referanseland, en rolle landet synes å være mindre egnet til enn jeg forventet.

Andre interessante funn er at kjønn har en negativ effekt på subjektiv jobbusikkerhet i Danmark og alder har en negativ effekt på målvariabelen i Sverige, begge på 90% signifikansnivå. Det impliserer at kvinner i Danmark føler seg mindre trygge i jobben enn menn, noe som kan antyde kjønnsdiskriminering i det danske arbeidsmarkedet. Det kan også ha andre forklaringer, som eksempelvis at danske kvinner i gjennomsnitt velger mindre trygge jobber enn danske menn. De svenske resultatene er også overraskende, ettersom jeg som nordmann er vant til at ansiennitetsprinsippet medfører at økt alder skal ha en positiv effekt på jobbusikkerheten. Jeg vil dog ikke gå videre inn på disse to funnene i denne oppgaven, fordi de er på siden av min hovedanalyse, utover å stadfeste at funnene understøtter at ulikheter i institusjonelle forhold kan påvirke jobbusikkerhet på ulike måter.

Mitt hovedfokus i disse regresjonene er effekten av den uavhengige variabelen «Employment contract: Unlimited or limited duration», altså hvorvidt respondenten har en fast eller midlertidig jobbkontrakt. Resultatene viser seg å være i tråd med forventningene; Variabelen har en negativ effekt på den avhengige variabelen subjektiv jobbusikkerhet. Videre er denne effekten signifikant på 99.9% signifikansnivå i Norge og Sverige, hvor jeg forventet at de institusjonelle forhold legger opp til en insider/outsider-situasjon, der outsiderne, det vil si arbeidstagerne med midlertidig jobbkontrakt, opplever en markert høyere jobbusikkerhet enn

insiderne, altså arbeidstagerne med fast jobbkontrakt. I Danmark, der jeg forventet at de institusjonelle forhold legger opp til en mindre markert forskjell på insidere og outsiders, er variabelen kun signifikant på et 90% signifikansnivå, altså ser vi også her et skille mellom insidere og outsiders, men like fullt en markert mindre effekt. Dette resultatet er i tråd med forventningene, og gir støtte til hypotese 3.

Ved å ta B-verdiene til den uavhengige variabelen «Employment contract: Unlimited or limited duration» i betraktning, registrerer jeg også en markert forskjell på norske og svenske respondenter. B-verdien er nemlig lik -0.363 for norske respondenter, mens den var lik -1.050 for de svenske, altså snaut tre ganger så høy B-verdi. Dette tyder på at også forventningene om forskjellen mellom de norske og svenske resultatene stemmer, nemlig at insider/outsider-effekten er enda sterkere i Sverige, hvor de institusjonelle forholdene kan skape et enda større skille mellom insidere og outsiders.

Disse resultatene kombinert med statistikk om såkalt Employment Protection Legislation (OECD, 2013) gir støtte til insider/outsider-teorien (Olsen, Inside Out. Non-standard work, Employment and Diverse Interests, 2006b), og gir samtidig støtte til hypotese 3. Jeg konkluderer denne delen av analysen med at det er større forskjell i jobbusikkerhet mellom fast- og midlertidig ansatte i Norge enn i Danmark.

## Konklusjon

Aller først i denne konklusjonsdelen vil jeg poengtere at målet med denne oppgaven var å undersøke en veldig liten bit av bildet som kan tituleres Arbeidsmarkedet. Mine funn føyer seg følgelig inn i rekken av en stor mengde forskning produsert innen temaer som jobbusikkerhet, arbeidspolitikk, og –lovgivning. Oppgaven endrer ikke fullstendig synet på jobbusikkerhet, men beskriver realiteten i de skandinaviske jobbmarkedene, slik den var i 2012, basert på et detaljert og stort datamateriale. Nedenfor vil jeg summere opp problemstilling, teoretisk bakgrunn, oppgavens begrensninger, implikasjoner og aller sist komme med noen forslag til videre forskning innen temaet jobbusikkerhet og institusjonelle forhold.

### Problemstilling og teoretisk bakgrunn

Problemstillingen jeg har jobbet med handlet om jobbusikkerhet i skandinaviske land, og hvordan dette kan påvirkes av institusjonelle forhold. Mitt teorigrunnlag hadde utgangspunkt i økonomi og ledelse, og spesifikt HRM-faget. Herfra tok jeg tak i subjektiv jobbusikkerhet blant arbeidstagere og hva som kan påvirke dette. Videre gikk jeg nærmere inn på institusjonelle forhold i ulike arbeidsmarkeder, som er blant de påvirkende faktorene ifølge rådende eksisterende litteratur (Gallie & Paugam, 2000). De institusjonelle forholdenes påvirkning forventet jeg ville påvirke subjektiv jobbusikkerhet både direkte og indirekte via påvirkningen på bedrifters strategi, slik som figur 2.4 nedenfor viser. Jeg benyttet meg av arbeidsmarkedsstatistikk fra de tre skandinaviske landene og sammenlignet med resultater fra den store spørreundersøkelsen European Social Survey til å undersøke subjektiv jobbusikkerhet og institusjonelle forhold i de samme landene. Mine tre hypoteser handlet om forskjeller i gjennomsnittlig subjektiv jobbusikkerhet mellom landene og mellom fast og midlertidig ansatte arbeidstagere (kalt henholdsvis insidere og outsiders) internt i landene, samt forskjeller i gjennomsnittlig grad av tro på egne muligheter i arbeidsmarkedet. Det siste er en variabel som kan påvirke den subjektive jobbusikkerheten, og som også sier noe mer om forventningene om hvordan det vil være å bli arbeidsledig.

Figur 2.4: Institusjonelle forholds påvirkning på jobbusikkerhet



### Hovedfunn og diskusjon

Basert på mine analyser vil jeg identifisere 4 hovedfunn. Disse er at (1) norske arbeidstagere rapporterer lavere subjektiv jobbusikkerhet enn danske, (2) danske arbeidstagere har mindre tro på sine muligheter i arbeidsmarkedet enn norske, (3) det er større forskjell i subjektiv jobbusikkerhet mellom fast og midlertidig ansatte i Norge enn i Danmark, og (4) situasjonen i landets økonomi har ikke en signifikant effekt på subjektiv jobbusikkerhet i Sverige, til forskjell fra i Norge og Danmark. Nedenfor vil jeg gå nærmere inn på hver av hovedfunnene og diskutere dem i sammenheng med problemstillingen.

Jeg vil begynne med å kommentere på det sistnevnte funnet, nemlig at svenske respondenters tilfredshet med situasjonen i landets økonomi ikke har en signifikant effekt på den subjektive jobbusikkerheten til disse respondentene, til forskjell fra norske og danske respondenter. Dette bryter mot forventningene jeg hadde i forkant av analysene om hvilke faktorer som ville påvirke den subjektive jobbusikkerheten. Disse forventningene bygget på tidligere litteratur om emnet (Andersson og Pontusson, 2007; Sjöberg, 2010), som slår fast at den objektive jobbusikkerheten har betydning for den subjektive. Ut fra det trakk jeg en slutning om at hvordan respondentene vurderte den makroøkonomiske situasjonen, en vurdering jeg for øvrig antok ville være delvis påvirket av arbeidsledigheten i markedet, ville ha stor betydning for hvordan de vurderte sin egen jobbusikkerhet. Denne slutningen stemte altså for norske og danske respondenter, men åpenbart ikke for de svenske.

Dette funnet bringer opp spørsmål som denne oppgavens hovedfokus forhindrer meg i å følge opp, som hvorfor svenske arbeidstagere vurderer sin jobbusikkerhet basert på andre kriterier enn sine skandinaviske naboer og arbeidstagere generelt ifølge tidligere forskning. I tillegg sår det en grad av tvil i forbindelse med min antagelse om at de skandinaviske landene er såpass like med hensyn på samfunnsform, kultur, historie og arbeidsliv at institusjonelle forhold vil

påvirke arbeidstagernes jobbusikkerhet tilnærmet likt. I denne sammenhengen vil jeg dog bemerke at de skandinaviske landene på mange måter likevel er svært like sammenlignet med resten av verden. Derfor er min komparative analyse likevel interessant, men den har altså potensiale til å bli komplettert av nærmere undersøkelser. Noe som gjør dette funnet spesielt interessant er at det kaster lys over noen gåtefulle aspekter ved de andre delene av min analyse, og dette kommer jeg tilbake til nedenfor, hvor jeg går gjennom og diskuterer de andre tre hovedfunnene i denne oppgaven.

Det første hovedfunnet i mine analyser var at den subjektive jobbusikkerheten var signifikant høyere i Norge enn i Danmark. Dette stemte med forventningene, som var basert på at forskjellen i arbeidsledighet i landene, en viktig faktor for den objektive jobbusikkerheten, var forskjellig i favør av norske arbeidstagere, og at dette ville trekke den subjektive jobbusikkerheten i samme retning. Alt annet like ville dette funnet tydet på at de institusjonelle forholdene i Norge tar mer hensyn til arbeidstagernes livskvalitet enn de institusjonelle forholdene i Danmark. Imidlertid var ikke alle andre forhold like i de to landene, og en av de største forskjellene var den nevnte forskjellen i aggregert arbeidsledighet. Jeg forsøkte på forenklet vis å ta høyde for denne forskjellen, og kom da frem til at forskjellen kontrollert for de reelle tallene for aggregert arbeidsløshet var svært liten, men fortsatt i favør av norske arbeidstagere. Den samme metoden resulterte i bemerkelsesverdig lav relativ jobbusikkerhet blant svenske respondenter, men dette avviket fra «normalen» kan forklares av det siste funnet som jeg kommenterte i forrige avsnitt. Siden makroøkonomiske forhold så ut til ikke å ha effekt for den svenske jobbusikkerheten, egner det seg ikke å sammenligne Sverige med sine naboer basert på forholdet mellom jobbusikkerhet og arbeidsledighet.

Regresjonsresultatene som ga funnet om at svenske respondenters subjektive jobbusikkerhet ikke påvirkes av tilfredsheten med landets økonomi viste samtidig at den sistnevnte variabelen har ulik effekt på norske og danske respondenter, nemlig en tydeligere effekt for de norske respondentene (variabelen var signifikant med sikkerhet på henholdsvis 99% og 90% nivå for Norge og Danmark). Det tyder på at den forenklete måten å kontrollere for arbeidsledighet som jeg nevnte i forrige avsnitt heller ikke egner seg optimalt til å sammenligne Norge og Danmark. Det tyder dog også på at arbeidsledighet alene ikke kan forklare subjektiv jobbusikkerhet, altså kan institusjonelle forskjeller ha en effekt. Jeg står dermed igjen med at hypotese 1 ble bekreftet, noe som er i tråd med forventningene, men at jeg ikke kan si noe sikkert om i hvilken grad dette skyldes ulikhetene i institusjonelle forhold,

makroøkonomiske forholdstall eller andre faktorer. Basert på min teoretiske tilnærming til disse sammenhengene, kommer jeg dog så langt på vei som min metode strekker til å finne støtte for at de institusjonelle forholdene i Norge har en mer positiv effekt på subjektiv jobbusikkerhet i befolkningen enn de danske institusjonelle forhold.

Det andre hovedfunnet i mine analyser var at danske respondenter viste seg å ha signifikant mindre tro på egne muligheter i arbeidsmarkedet enn norske, noe som var motsatt av det resultatet jeg forventet. Min andre hypotese gikk ut på en antagelse om at den relativt høye mobiliteten i det danske jobbmarkedet sammenlignet med det norske medførte at danske arbeidstagere som mistet jobben raskere ville være tilbake i ny jobb enn norske arbeidstagere i samme situasjon. I sammenheng med institusjonelle forhold mente jeg at den relativt svakere beskyttelsen mot oppsigelse av arbeidstagere i det danske flexicurity-systemet enn i de norske institusjonelle forhold medførte en høyere risiko knyttet til nye ansettelser for norske arbeidsgivere enn danske. Dette understøttet hypotesen om at danske arbeidstagere hadde større tro på egne muligheter i arbeidsmarkedet enn norske arbeidstagere. Resultatet av analysen var imidlertid motsatt av forventningene mine.

Det at danske respondenter hadde lavere tro på egne muligheter i arbeidsmarkedet kan forklares av at arbeidsledigheten i Danmark var klart høyere enn i Norge. I analysen så jeg først bort fra denne forklaringen ettersom arbeidsledigheten var enda høyere i Sverige enn i Danmark, og svenske respondenter hadde tilnærmet lik tro på egne muligheter i arbeidsmarkedet som norske. Sett i lys av mitt fjerde hovedfunn, nemlig at svenske respondenter ikke påvirkes av den makroøkonomiske situasjonen når de vurderer sin jobbusikkerhet, og at jobbusikkerhet er tett koblet til vurderingen av egne muligheter i markedet, vil jeg se bort fra de svenske resultatene med tanke på sammenhengen med arbeidsledigheten i landet. Dette fordi den makroøkonomiske situasjonen viste seg å ha en signifikant effekt på jobbusikkerheten til både norske og danske respondenter, dog på forskjellig signifikansnivå (henholdsvis 99% og 90% nivå). Dermed mener jeg det likevel ikke er urimelig å anta at forskjellen i arbeidsledighet mellom Norge og Danmark bidrar til en del av forklaringen på analyseresultatet.

Samtidig poengterte jeg i analysen at spørsmålet jeg brukte som avhengig variabel handlet om muligheten til å finne en like god eller bedre jobb i markedet som den respondenten hadde fra før. I et land med høyere mobilitet kan det tenkes at arbeidstagere som mister jobben i høyere grad forventes å godta det «første og beste» jobbtilbudet de mottar, og dermed i mindre grad forventer å finne en «like god eller bedre» jobb enn den de hadde i utgangspunktet, skulle de



miste jobben. Fordi mobiliteten i arbeidsmarkedet er et resultat av de institusjonelle forhold kan forskjellen i institusjonelle forhold mellom Norge og Danmark dermed være en del av forklaringen på hvorfor danske respondenter vurderer sine muligheter i jobbmarkedet som dårligere enn norske respondenter, med dette datasettets (ESS5) definisjon på muligheter i arbeidsmarkedet. Dette er i likhet med det forrige funnet avhengig av videre forskning for å kunne forklare med rimelig sikkerhet.

Uansett forklaring viser dette funnet at danske arbeidstagere, på tross av å være del av et arbeidsmarked med relativt høyere mobilitet, har mindre tro på sine egne muligheter i arbeidsmarkedet enn norske arbeidstagere. Satt i sammenheng med funnet fra hypotese 1 betyr det at norske arbeidstagere både opplever sine muligheter til å miste jobben som lavere enn danske, og har større tro enn de danske arbeidstagerne på mulighetene til å finne en minst like god jobb i arbeidsmarkedet dersom de skulle miste jobben.

Det tredje funnet, og resultatet av analysen av hypotese 3, er at jeg finner støtte til «Insider/Outsider»-teorien (Olsen, 2006b). Rent konkret viser jeg at forskjellen i opplevd jobbtrygghet mellom fast og midlertidig ansatte, såkalt henholdsvis insidere og outsiders, er større i Norge enn i Danmark. Dette stemmer med forventningene til effekten av ulikhetene mellom de to landenes institusjonelle forhold. Denne ulikheten karakteriseres i insider/outsider-sammenheng av at de institusjonelle forhold i større grad i Norge bidrar til et skille mellom insidere og outsiders med hensyn på objektiv jobbusikkerhet. Dette skillet skapes av at insidere har sterkere beskyttelse mot oppsigelser i Arbeidsmiljøloven (Arbeids- og sosialdepartementet, 2014). Ifølge Olsen (2006b) kan dette skillet i objektiv jobbusikkerhet føre til et enda større skille i subjektiv jobbusikkerhet fordi mennesker vurderer sin egen situasjon delvis ved å sammenligne med andre. Outsidere vil derfor oppleve sin jobbusikkerhet som enda høyere dersom de sammenligner seg med insidere som har en relativt lavere jobbusikkerhet enn dem, enn om de kun sammenlignet seg med andre arbeidstagere som hadde den samme jobbusikkerheten som de selv. På denne måten skaper insider/outsider-situasjonen et selvforsterkende skille mellom deler av arbeidsstokken, og er en kilde til ulikhet i de institusjonelle forholdene i landet. I mine analyser har jeg ikke hatt anledning til å undersøke denne selvforsterkende effekten nærmere, ettersom det ville kreve å utføre kontrollerte eksperimenter hvor enkelte deltagere hadde kunnskap om at andre deltagere kom bedre ut enn dem på grunn av spillereglene. Jeg har imidlertid bevist at forskjellen på insidere og outsiders er større i Norge enn i Danmark med hensyn på subjektiv

jobbusikkerhet, noe som tyder på at de institusjonelle forholdene i Norge kan bidra til å skape ulikhet mellom grupper av arbeidstagere.

For å konkludere mine hovedfunn i henhold til problemstillingen, vil jeg slå fast følgende: Kontrollert for tilfredsheten med landets makroøkonomiske situasjon og en rekke andre kontrollvariabler finner jeg i mine undersøkelser at norske arbeidstagere i gjennomsnitt rapporterer lavere subjektiv jobbusikkerhet og større tro på egne muligheter i arbeidsmarkedet enn danske arbeidstagere. Samtidig er det et større skille mellom insidere og outsiders i det norske arbeidsmarkedet enn i det danske. Mine analyseresultater åpner for at forskjeller i institusjonelle forhold mellom landene kan ha sin del av forklaringen på disse funnene, men jeg kan ikke si noe bastant om hvilken grad av forklaringsevne forskjellen i institusjonelle forhold har. I tillegg finner jeg at svenske respondenter, til forskjell fra norske og danske respondenter, ikke påvirkes i signifikant grad av hvor fornøyd de er med landets økonomiske situasjon når de vurderer sin opplevde jobbusikkerhet. Det siste tyder på at modellene for å forklare subjektiv jobbusikkerhet ennå ikke er ferdig hugget inn i sten.

#### Begrensninger, implikasjoner og videre forskning

I denne siste delen av oppgaven vil jeg kommentere på begrensninger i mine analyser, implikasjoner for funnene og forslag til videre forskning på temaet. Som i enhver utredning av såpass beskjedent omfang som denne, har mine analyser en rekke begrensninger. Disse er i hovedsak knyttet til antallet variabler som representerer min hovedmålvariabel, antall land som sammenlignes og modellenes evne til å besvare problemstillingen. Jeg vil først kommentere på disse svakhetene i den rekkefølgen de er nevnt, før jeg fortsetter med å kommentere på implikasjoner og forslag til videre forskning.

Min hovedmålvariabel var subjektiv jobbusikkerhet (i hypotesene 1 og 3), en variabel som er et produkt av en rekke faktorer og signaler i arbeidstagerens miljø (Andersson & Pontusson, 2007). Likevel hadde jeg kun en variabel i datasettet som tilsvarte dette konseptet. Det kan være en svakhet ettersom det medfører en risiko for at resultatene av spørreundersøkelsen ikke gjenspeiler det samme fenomenet i virkeligheten som det teoretiske konseptet jeg undersøker i oppgaven. Dersom jeg hadde brukt et knippe variabler som til sammen utgjorde konseptet jobbusikkerhet, ville det kunne forbedret den interne validiteten i analysene. Et slikt utvalg av relaterte variabler fant jeg ikke i datasettet, og dermed måler jeg kun endringer i hovedsakelig en avhengig variabel.

Videre sammenligner jeg kun tre land i oppgaven. Dette har jeg valgt å gjøre både på grunnlag av oppgavens begrensede størrelse, og fordi jeg var interessert i å undersøke forskjellene i nettopp disse tre landene, som ligger nære hverandre geografisk, kulturelt, historisk og med hensyn på samfunnsmodell. Ved å ha så få land med i analysene, gikk jeg imidlertid glipp av muligheten til å utføre eksempelvis multivariat analyse, som kunne supplert forklaringsgrunnlaget til mine analyser. Dette begrenset mine muligheter til å gå nærmere inn på for eksempel forskjellene mellom ulike grupper arbeidstagere (hypotese 3). Dette bringer med videre inn på den siste hovedsvakheten jeg har identifisert.

Problemstillingen min handlet om forskjeller i institusjonelle forhold i Norge, Danmark og Sverige, og effekten av disse forskjellene på subjektiv jobbusikkerhet. I innledningen og teoridelen viste jeg til teori og beskrivelser av de institusjonelle forholdene i disse landene, og konstruerte hypoteser ut fra dette. Disse hypotesene gikk ut på at jeg ville måle jobbusikkerhet og troen på egne muligheter i arbeidsmarkedet og kontrollere for andre mulige påvirkende faktorer enn institusjonelle forhold. Det lå da implisitt at den forskjellen som ikke kunne forklares av de spesifiserte faktorene skyldtes forskjeller i institusjonelle forhold. Denne implisitte antagelsen er ikke vitenskapelig holdbar, fordi det kan være andre variabler som jeg ikke har med i analysene som er med å påvirke de uavhengige variablene. Det er grunnen til at jeg er såpass forsiktig med å konkludere med betydningen av de institusjonelle forholdene. Dersom jeg hadde brukt et datasett med enda flere variabler kunne jeg kommet enda nærmere en bastant konklusjon om betydningen av institusjonelle forhold, men jeg har altså måttet nøye meg med å konstatere at resultatene åpner for, altså ikke utelukker, at disse forholdene har påvirket jobbusikkerhet og troen på egne muligheter i arbeidsmarkedet i de tre skandinaviske landene.

Grunnet de svakhetene jeg har gått gjennom ovenfor er det begrenset hvilke implikasjoner mine funn har for litteraturen om temaet jobbusikkerhet og institusjonelle forhold. Jeg har i hovedsak kunnet presentere empiriske analyser som bekrefter antagelser og forventninger man kunne ha om arbeidsmarkedene i Skandinavia. Jeg beviser at norske arbeidstagere opplevde minst grad av jobbusikkerhet i Skandinavia, og at de samme arbeidstagerne hadde mest tro på sine egne muligheter i arbeidsmarkedet, begge funn som i grunnen er lite overraskende med tanke på at arbeidsledigheten var omtrent dobbelt så høy i de to andre landene. Det er dog interessant at jeg finner støtte for insider/outsider-teorien i sammenligningen av Norge og Danmark, og jeg mener dette funnet styrker den teorien. I sammenheng med den offentlige diskusjonen om hvordan de institusjonelle forholdene skal

tilrettelegges i Norge, viser resultatene at landet kommer best ut i Skandinavia med tanke på arbeidstageres jobbusikkerhet med de forholdene som råder i dag. Et samfunn må kontinuerlig utvikles, men skulle jeg gitt råd om veivalg på bakgrunn av disse analysene ville mitt eneste råd til endring vært å forsøke å motvirke den insider/outsider-effekten som jeg har påvist i det norske arbeidsmarkedet.

Når jeg nå har kommet til forslag til videre forskning, vil jeg først peke på det overraskende funnet om at svenske arbeidstageres subjektive jobbusikkerhet ikke var signifikant påvirket av deres tilfredshet med landets økonomiske situasjon. Dette funnet strider med forventningene jeg hadde, basert på den litteraturen jeg gikk gjennom i forkant av oppgaven. Det ville vært veldig interessant å se nærmere på hvorfor denne faktoren har såpass liten effekt på jobbusikkerheten i Sverige, til forskjell fra Norge og Danmark. Videre ville det vært spennende å finne svar på hvilke andre faktorer som i virkeligheten påvirker den subjektive jobbusikkerheten i Sverige og resten av Skandinavia og sammenlignet med de faktorer tidligere forskning har pekt på.

Som jeg nevnte i forbindelse med resultatene av analysen av den første hypotesen, ville det også vært interessant å anvende en vitenskapelig nøyaktig måte å sammenligne den objektive jobbusikkerheten i landene med subjektiv jobbusikkerhet. På den måten kunne man vært sikrere på den reelle effekten av institusjonelle forhold på denne variabelen. Videre ville det også gitt bedre grunnlag for insider/outsider-teorien om man hadde undersøkt den forventet selvforsterkende effekten, altså undersøkt i hvilken grad outsiders opplever en høyere jobbusikkerhet på grunnlag av sammenligning med insidere, isolert sett. Ellers ville jeg også lest med interesse en nærmere analyse av arbeidstageres tro på egne muligheter i arbeidsmarkedet i sammenheng med mobiliteten i markedet. Dette fordi jeg i mine analyser hadde forventet å se en høyere tro på egne muligheter i markedet for danske arbeidstagere, som deltar i et marked med høyere mobilitet enn det norske arbeidsmarkedet. Man kunne også inkludert flere land i lignende analyser som mine, for eksempel inkludert hele Norden, Nord-Europa eller flere land for å se hvordan forskjellene utarter seg i den sammenhengen.

Arbeidsmarkeder, institusjonelle forhold og jobbusikkerhet er et tema jeg har blitt mer og mer fascinert av, og jeg regner med å kunne lese spennende ny forskning på området i de kommende årene.

## Bibliografi

- Andersson, C. J., & Pontusson, J. (2007, 46). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, ss. 211–235.
- Arbeids- og sosialdepartementet. (2014, 1 1). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. Oslo, Oslo, Norge. Hentet Juni 15, 2014 fra <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Atkinson, J. (1984). The Flexible Firm and the shape of Jobs to Come. *Labour Market Issue, The Trade Union Research Center, Ruskin College*.
- Battisti, M., Fraccaroli, F., Fasol, R., & Depolo, M. (2007). Psychological Contract and Quality of Organizational Life: an Empirical Study on Workers at a Rest Home. *Industrial Relations*, 62, ss. 664-688.
- Bratton, J., & Gold, J. (2012). *Human Resource Management - Theory and Practice*. Basingstoke, England: Palgrave Macmillan.
- DeWitte, H. (2005, April). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, ss. 1-6.
- European Social Survey. (2011). Round 5 Module on Work, Family and well-being - Final Question Design Template. London, England: Centre for Comparative Social Surveys, City University London.
- Gallie, D., & Paugam, S. (2000). *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Gooderham, P., Navrbjerg, S. E., Olsen, K. M., & Steen, C. R. (2013). *The Labor Market Regimes of Denmark and Norway – A Parting of the Ways?* Bergen: SNF.
- Madsen, P. K. (2003). "Flexicurity" through Labour Market Policies and Institutions in Denmark. I P. Auer, & S. Cazes, *Employment Stability in an Age of Flexibility*. Geneva: International Labour Office.
- NRK P2. (2014, Juni 11). Dagsnytt Atten. Oslo, Oslo, Norge. Hentet Juni 17, 2014 fra <http://radio.nrk.no/serie/dagsnytt-atten/nmag03011514/11-06-2014#t=13m35s>

- OECD. (2013, Desember 1). *OECD.org*. Hentet fra OECD indicators of employment protection:  
<http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>
- Olsen, K. M. (2006a). Atypiske ansettelse - dårlige jobber? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, ss. 387-412.
- Olsen, K. M. (2006b). *Inside Out. Non-standard work, Employment and Diverse Interests*. Bergen: SNF, Institute for Research in Economics and Business Administration.
- Olsen, K. M. (2013). *The power of workers: 'Knowledge work' and employee power in Scandinavian countries (Work-in-progress)*. Bergen.
- Pallant, J. (2013). *SPSS Survival Manual*. Berkshire, England: McGraw-Hill Education.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). *Research Methods for Business Students*. Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Sjöberg, O. (2010, Mars). Social Insurance as a Collective Resource: Unemployment Benefits, Job Insecurity and Subjective Well-being in a Comparative Perspective. *Social Forces*, ss. 1281-1304.
- Statistiska Centralbyrån (SCB). (2012). *Arbetskraftsundersökningarna (AKU)*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån (SCB).
- Svallfors, S., Halvorsen, K., & Goul, J. (2001). Work Orientations in Scandinavia: Employment Commitment and Organizational Commitment in Denmark, Norway and Sweden. *Acta Sociologica*, ss. 139-156.
- Svalund, J. (2013, Februar). Labor Market Institutions, Mobility, and Dualization in the Nordic Countries. *Nordic journal of working life studies*, ss. 123-144.