

Organisatorisk omstilling og trygghet på arbeidsmarkedet

En statistisk analyse av norske arbeidstakers subjektive jobbsikkerhet og ansettbarhet i lys av organisatorisk omstilling



Elin Moen Dahl

Vår 2020

Masterprogrammet i sosiologi

Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Universitetet i Oslo

Forord

Det er flere som fortjener en takk nå som denne oppgaven er ferdig. Først og fremst ønsker jeg å rette en stor takk til min hovedveileder, Ida Drange, for grundige gjennomlesninger og gode tilbakemeldinger gjennom hele arbeidsprosessen. Jeg ønsker også å takke min biveileder, Fredrik Engelstad, for innspill underveis og gjennomlesning av oppgaven. Videre fortjener min søster og far en stor takk for korrekturlesing og tilbakemeldinger i slutten av prosessen.

Elin Moen Dahl, Oslo 2020.

Sammendrag

Organisatoriske omstillinger assosieres ofte med negative konsekvenser for arbeidstakernes opplevelse av trygghet og forutsigbarhet på arbeidsmarkedet. Omstillinger drives som regel frem av et ønske om fleksibilitet eller for å besvare endringer i omgivelsene, og kan omfatte både interne omstruktureringer, nedbemanning og fusjoner. Omveltninger på arbeidsplassen kan føre til bekymringer tilknyttet arbeidssituasjonen, men de kan også representere nye muligheter som øker arbeidstakerens attraktivitet på arbeidsmarkedet. De siste årene har det oppstått et økt fokus på hvordan virksomhetene skal få den fleksibiliteten de trenger, samtidig som arbeidstakernes opplevelse av sikkerhet skal bli ivaretatt.

Det som skal undersøkes i denne studien er hvilken betydning organisatoriske omstillinger har for norske arbeidstakeres opplevelse av jobbsikkerhet og ansettbarhet, og hva slags betydning individuelle og virksomhetsrelaterte faktorer har for disse sammenhengene. Mens jobbsikkerhet viser til tryggheten i det nåværende arbeidsforholdet, gjenspeiler ansettbarhet den sikkerheten man får gjennom å ha andre jobbmuligheter på arbeidsmarkedet. Det finnes få norske studier av hvordan omstillinger påvirker opplevd jobbsikkerhet, men studier fra andre land viser at omstilling gjennomgående er negativt korrelert med opplevelse av trygghet i arbeidsforholdet. Selv om ansettbarhet har fått økt oppmerksomhet av arbeidslivsforskere de siste årene, finnes det hittil ingen kvantitative studier av sammenhengen mellom omstilling og ansettbarhet. Det er derfor behov for mer forskning på hvordan omstilling relaterer seg til jobbsikkerhet og ansettbarhet, og formålet med denne studien er å si noe om hvor trygge norske arbeidstakere føler seg i det moderne arbeidsmarkedet.

Hvorvidt en arbeidstaker får beholde jobben eller klarer å finne seg en ny, vil avhenge av individuelle egenskaper, trekk ved virksomheten og forhold på arbeidsmarkedet. Opplevd jobbsikkerhet og ansettbarhet kan derfor forventes å variere mellom ulike arbeidstakergrupper. Siden verken arbeidstakerne eller virksomheten er tjent med høy grad av utrygghet, er det viktig å identifisere hvilke egenskaper som styrker og svekker opplevelsen av jobbsikkerhet og ansettbarhet. De faktorene som har blitt undersøkt i flest studier er utdanningsnivå, muligheter for kompetanseutvikling, fagforeningsmedlemskap, bransjetilhørighet og om man jobber i offentlig eller privat sektor. Som en videreføring, vil fokuset i denne studien hovedsakelig være på betydningen av disse faktorene i forbindelse med organisatorisk

omstilling. Det finnes kun et fåtall studier som har sett på dette tidligere, og ingen av dem har vært utført i en norsk arbeidsmarkedskontekst.

Dataene som benyttes i analysene er hentet fra spørreundersøkelsen *Medbestemmelsesbarometeret 2018*, og består av et utvalg på 2028 respondenter fra den norske arbeidsstyrken mellom 18 og 67 år. Det benyttes logistiske regresjonsanalyser for å undersøke studiens problemstilling empirisk. Som forventet viste resultatene en negativ korrelasjon mellom omstilling og opplevd jobbsikkerhet, noe som kan forklares med at ulike elementer ved situasjonen truer kontinuiteten i arbeidssituasjonen. Det ble ikke funnet noen signifikant betydning av omstilling for arbeidstakernes opplevde ansettbarhet. Dette resultatet kan tilskrives ulikhet i ressurser hos arbeidstakerne. Generelt viste analysene at individuelle egenskaper var viktigst for arbeidstakernes opplevelse av sjansen til å få en annen jobb, mens virksomhetsrelaterte faktorer var av størst betydning for tryggheten i det nåværende arbeidsforholdet.

Det ble videre estimert åtte logistiske interaksjonsmodeller for å undersøke betydningen av fem utvalgte faktorer for sammenhengen mellom omstilling og trygghet på arbeidsmarkedet. Disse viste generelt få signifikante resultater. Den eneste forskjellen som ble funnet i analysene av jobbsikkerhet, var at de som jobbet med IT eller finans sjeldnere følte seg trygge i jobben enn bygnings- og industriarbeidere. Utkontrakteringer av oppgaver og digitalisering er viktige stikkord i forklaringen av dette resultatet. Når det gjaldt opplevelsen av ansettbarhet, viste resultatene en signifikant interaksjon mellom omstilling og utviklingsmuligheter. Analysen viste at arbeidstakere med utviklingsmuligheter forventes å oftere oppleve ansettbarhet i forbindelse med omstilling enn arbeidstakere uten disse mulighetene. Arbeidstakernes tilpasningsdyktighet og mengde ressurser spiller en viktig rolle i forklaringen av dette resultatet. Studien bidrar med dette funnet til en bevisstgjøring av arbeidsgivers rolle når det kommer til å tilrettelegge for opplevelse av ansettbarhet.

Innhold

1. Innledning	1
1. 1. Problemstilling	1
1. 2. Utrygghetens konsekvenser	3
1. 3. Det moderne arbeidsmarkedet	4
1. 4. Det norske arbeidslivet	5
1. 5. Sentrale begreper	7
1. 5. 1. <i>Jobbsikkerhet</i>	7
1. 5. 2. <i>Ansettbarhet</i>	8
1. 5. 3. <i>Omstilling</i>	9
1. 6. Studiens avgrensning	10
1. 7. Oppbygning	10
2. Tidligere forskning	12
2. 1. Hva vet vi om organisatoriske omstillinger?	12
2. 2. Hvem føler seg trygge i sin nåværende jobb?	15
2. 3. Hvem føler seg ansettbare?	18
2. 4. Sammenhengen mellom jobbsikkerhet og ansettbarhet	22
2. 5. Oppsummering av tidligere forskning	23
3. Teoretiske perspektiver	24
3. 1. Omstilling og ressurskonservering	24
3. 2. Betydningen av utdanning og kompetanseutvikling	27
3. 3. Sosial kapital og fagforeningenes rolle	30
3. 4. Variasjoner på tvers av bransjer og sektorer	33
3. 5. Empiriske forventninger og hypoteser	34
4. Data og metode	39
4. 1. Datamateriale	39
4. 2. Utvalg og manglende data	40
4. 3. Variabler	41
4. 3. 1. <i>Avhengige variabel: Jobbsikkerhet</i>	41
4. 3. 2. <i>Avhengig variabel: Ansettbarhet</i>	42
4. 3. 3. <i>Forklaringsvariabel: Omstilling</i>	43
4. 3. 4. <i>Uavhengige variabler: Individuelle faktorer</i>	44
4. 3. 5. <i>Uavhengige variabler: Virksomhetsrelaterte faktorer</i>	46
4. 4. Regresjon med kategorisk avhengig variabel	48
4. 5. Logistisk regresjonsanalyse	49

4. 6. Logistisk interaksjonsanalyse.....	51
4. 7. Robusthetssjekk.....	52
5. Resultater	55
5. 1. Betydningen av omstilling og andre faktorer	55
5. 2. Betydningen av utvalgte faktorer i en omstillingskontekst	60
5. 2. 1 Utdanning og kompetanseutvikling	60
5. 2. 2 Fagforeningsmedlemskap.....	63
5. 2. 3 Bransje.....	64
5. 2. 4 Sektor.....	66
5. 3. Oppsummering av resultater	67
6. Hvorfor opplever noen oftere jobbsikkerhet?	69
6. 1 Omstilling og jobbsikkerhet	69
6. 2 Utdanning, kompetanseutvikling og jobbsikkerhet.....	71
6. 3 Fagforeningsmedlemskap og jobbsikkerhet.....	74
6. 4 Jobbsikkerhet i ulike bransjer.....	75
6. 5 Jobbsikkerhet i offentlig og privat sektor.....	77
6. 6 Oppsummering	78
7. Hvorfor opplever noen oftere ansettbarhet?	80
7. 1. Omstilling og ansettbarhet.....	80
7. 2. Utdanning, kompetanseutvikling og ansettbarhet	83
7. 3. Fagforeningsmedlemskap og ansettbarhet	87
7. 4. Ansettbarhet i ulike bransjer.....	88
7. 5. Ansettbarhet i offentlig og privat sektor.....	91
7. 6. Oppsummering	92
8. Avsluttende betraktninger og konklusjon.....	94
8. 1. To former for trygghet på arbeidsmarkedet	94
8. 2. Studiens begrensninger.....	95
8. 3. Konklusjon	97
Referanseliste	99
Vedlegg 1	111

1. Innledning

Globalisering, omstilling og konkurranse er stikkord som ofte benyttes for å beskrive utviklingen på det norske arbeidsmarkedet de siste tiårene (Dale-Olsen, 2015c, s. 15). Økt globalisering intensiverer konkurransen mellom virksomhetene, og gjør det nødvendig for deres overlevelse å øke effektiviteten og omstille seg raskt. Dette krever fleksibilitet, blant annet gjennom mulighetene til å redusere arbeidsstokkens størrelse og endre arbeidstakernes oppgaver etter behov. For mange arbeidstakere vil dette oppleves lite forenlig med deres ønske om stabilitet og forutsigbarhet i arbeidssituasjonen. Utbredt bekymring for å miste jobben har vist seg å gå hardt utover de ansattes helse og trivsel, noe som igjen vil få konsekvenser for virksomhetene og den norske arbeidslinjen. Siden omstillinger er uunngåelige på det moderne arbeidsmarkedet, blir det desto viktigere å identifisere hvilke faktorer som øker arbeidstakeres opplevelse av trygghet.

Siden jobbsikkerhet i mange tilfeller vil være vanskelig å kombinere med fleksibilitet, har ansettbarhet blitt fremsatt som en alternativ form for sikkerhet, tilpasset de raske skiftene på det moderne arbeidsmarkedet (Kluytmans og Ott, 1999; Pruijt og Dérogée, 2010). Ansettbarhet viser til sjansen en arbeidstaker har for å forbli i arbeid, uavhengig av om det er hos nåværende arbeidsgiveren eller en annen. Det økte fokuset på ansettbarhet representerer skiftet til en ny psykologisk kontrakt hvor arbeidsgiver og arbeidstaker har et felles ansvar for arbeidstakerens fremtid i arbeidsmarkedet (Bagshaw, 1997, s. 188). Ansettbarhet handler ikke bare om arbeidstakerens egenskaper og evne til å få seg en jobb, men også om hvilke muligheter som finnes i omgivelsene (Forrier og Sels, 2003, s. 106). På tross av dette har de fleste tidligere studier fokusert på individuelle faktorer. Denne studien utgjør derfor et viktig bidrag til forskningslitteraturen ved å fokusere på betydningen av omstilling og andre virksomhetsrelaterte faktorer. Undersøkelsen av ansettbarhet i tillegg til jobbsikkerhet gjør det antakelig mulig å danne et mer positivt bilde av omstillinger i forbindelse med trygghet på arbeidsmarkedet.

1. 1. Problemstilling

Det første som skal undersøkes i denne studien er sammenhengen mellom organisatorisk omstilling og de ansattes opplevelse av trygghet på arbeidsmarkedet. Omstilling er en

samlebetegnelse som omfatter alt fra interne omstrukturering, nedbemanning og permitteringer, til fusjoner og oppkjøp (Probst, 2003, s. 418). Både under og etter en omstilling må arbeidstakerne tilpasse seg en ny arbeidssituasjon, påta seg andre oppgaver og tilegne seg nye ferdigheter (Witterkind, Raeder og Grote, 2010, s. 569). For mange vil dette oppleves stressende, og bekymringer for egen fremtid i virksomheten vil kunne melde seg. Tradisjonelt sett har jobbsikkerhet, som innebærer tryggheten man har i det nåværende arbeidsforholdet, vært den primære formen for arbeidsmarkedssikkerhet.

Som en følge av at mange arbeidsgivere ikke lenger kan garantere de ansatte langsiktig jobbsikkerhet, har en annen beskyttelsesmekanisme fått oppmerksomhet de siste årene. Ansettbarhet viser til den generelle sikkerheten man har i form av andre jobbmuligheter i arbeidsmarkedet. Når det gjelder sjansen for å få en annen jobb, vil erfaringene og utfordringene en omstilling byr på kunne komme arbeidstakeren til gode, ettersom tilpasningsdyktighet og endringsvilje er ettertraktede egenskaper. Både for arbeidstakere og arbeidsgivere vil det være viktig med kunnskap om hvordan jobbsikkerhet og ansettbarhet påvirkes av organisatoriske omstillinger. Denne studiens problemstilling lyder som følger:

Hvilken betydning har organisatoriske omstillinger for opplevelsen av jobbsikkerhet og ansettbarhet hos norske arbeidstakere? Hva slags innvirkning har individuelle og virksomhetsrelaterte faktorer på disse sammenhengene?

Siden omstillingssituasjoner betraktes som kritiske for arbeidstakernes opplevelse av jobbsikkerhet, vil det være spesielt viktig å undersøke hvilke arbeidstakergrupper som føler seg mest utsatt. Det vil samtidig være nyttig å vite hvilke arbeidstakere som klarer seg best, slik at det er mulig å overføre noen av disse egenskapene til andre. De individuelle og virksomhetsrelaterte faktorene som vil være aktuelle i denne studien er utdanning, mulighet for kompetanseutvikling, fagforeningsmedlemskap, bransje og sektor. Dette er faktorer som i tidligere forskning har vist seg å være av betydning for arbeidstakeres generelle opplevelse av jobbsikkerhet og ansettbarhet. Som en videreføring av denne forskningen vil fokuset i denne studien være på å avdekke betydningen av disse faktorene for sammenhengen mellom omstilling og trygghet på arbeidsmarkedet.

1. 2. Utrygghetens konsekvenser

Arbeidstakeres opplevelse av jobbsikkerhet og ansettbarhet vil kunne ha konsekvenser både for dem selv, virksomhetene og arbeidsmarkedet. Studier har vist at arbeidstakere som er bekymret for å miste jobben oftere sliter med mentale helseproblemer (De Witte, 1999; Green, 2011; László m.fl., 2010; McDonough, 2000; Vulkan, m.fl., 2015), mistriivsel på arbeidsplassen (Ashford, Lee og Bobko, 1989) og redusert livsglede (Green, 2011; Silla, m.fl., 2009). Tilsvarende har man funnet at arbeidstakere som føler seg lite ansettbare rapporterer dårligere helse (Berntson og Markerud, 2007) og mindre tilfredshet enn andre arbeidstakere (Berntson og Marklund, 2007; De Cuyper m.fl., 2008). En italiensk studie (Scherer, 2009) har i tillegg vist at redusert jobbsikkerhet kan ha sosiale konsekvenser, som mindre sannsynlighet for familieetablering, mindre tid til familien og flere samlivskonflikter. Selv om de ovenfornevnte funnene taler for at jobbsikkerhet generelt er viktig for arbeidstakere, vil innvirkningen på tilværelsen være avhenge av verdien man tillegger jobben, preferansen for sikkerhet (Greenhalgh og Rosenblatt, 1984, s. 444) og mengden andre ressurser (Hobfoll m.fl., 2018).

Opplevelsen av usikkerhet vil også kunne ha konsekvenser på virksomhetsnivå. Studier har vist at lav jobbsikkerhet er negativt korrelert med ansattes tilknytning til virksomheten (Cheng og Chan, 2008; Sverke, Hellgren og Näswall, 2002). Manglende tilknytning vil kunne medføre hyppige utskiftninger i arbeidsstokken, noe som igjen resulterer i at virksomheten stadig må bruke ressurser på nyansettelser og opplæring. Antagelsen om større utskiftning støttes av funn fra en svensk studie, som viser en negativ sammenheng mellom jobbsikkerhet og intensjonen om å slutte i jobben (Berntson, Näswall og Sverke, 2010). I motsetning til Sverke m.fl. (2002), fant Cheng og Chan (2008) også signifikant lavere arbeidsprestasjoner hos utrygge arbeidstakere. Man kan videre tenke seg at de negative konsekvensene på individnivå vil påvirke sykefravær. Gjentatte omstillingsprosesser som omfattet bemanningsreduksjon eller økt ansvar viste en økning i sykefraværet på rundt 20% blant norske arbeidstakere (Mastekaasa, 2015, s. 180). I slike tilfeller må arbeidsgiveren bruke økonomiske midler på sykepengar (i arbeidsgiverperioden), samt tid på å lære opp en vikar.

På arbeidsmarkedsnivå vil reduksjon i faktisk jobbsikkerhet og ansettbarhet medføre at en større del av arbeidsstyrken havner utenfor arbeidslivet i en kortere eller lengre periode. Dette vil for det første ha konsekvenser for opprettholdelsen og utbyggingen av velferdsstaten,

ettersom denne hovedsakelig finansieres av skatt og avgifter. Man har funnet en økning i utgifter til sykepenger og sosialhjelp ved arbeidsløshet de siste fire tiårene, og denne økningen forventes å fortsette i de kommende årene (Cappelen, 2017, s. 67). Når det blir færre skattebetalere og flere som er avhengige av offentlige stønader, vil det bli utfordrende å opprettholde velferdsordningene på samme nivå som i dag. For det andre kan mangelen på arbeidsplasser ha sosiale konsekvenser, som økte spenninger mellom grupper som kjemper om de samme jobbene. Om arbeidsledigheten er stor, kan den også bidra til misnøye med samfunnsforholdene og sosiale omveltninger (Hatland, 2017, s. 112). Dette vil videre kunne resultere i konflikter og uro, slik man så eksempler på med nazismens oppblomstring i mellomkrigstidens Tyskland (Hatland, 2017, s. 112) og den arabiske våren i 2011 (FN, 2019).

1. 3. Det moderne arbeidsmarkedet

Globalisering, fleksibilitet og teknologisk utvikling er noen av fenomenene som har preget det internasjonale arbeidsmarkedet de siste tiårene. Gjennom globalisering har varer, tjenester og arbeidskraft fått større mobilitet på tvers av landegrensar særlig innad i Europa, som nå er et fullt integrert frihandelsområde takket være EU og andre handelsavtaler (Maurin og Postel-Vinay, 2005, s. 229). Økt tilgang på varer og tjenester intensiverer konkurransen, og stiller høyere krav til virksomhetenes effektivitet og tilpasningsdyktighet. For at virksomheter skal overleve i et marked som endrer seg raskt, er det viktig at de er omstillingsdyktige. En norsk studie (Dale-Olsen, 2015b, s. 164) har vist at utenlandskkontrollerte virksomheter og eksportvirksomheter oftere gjennomfører omstillinger som omfatter nedbemanning, som er den omstillingsformen som går hardest utover opplevelsen av jobbsikkerhet (Østhus, 2007, s. 745). Økt globalisering kan derfor bidra til å redusere jobbsikkerheten og ansettbarheten i enkelte bransjer. Den samme studien viste forøvrig at omstillingstakten generelt gikk ned mellom 1997 og 2012, og at den lå langt under det man opplevde på 1990-tallet (Dale-Olsen, 2015b, s. 168).

For ansettbarheten vil arbeidsinnvandring og rekruttering av utenlandsk arbeidskraft kunne utgjøre en større trussel enn det økte tilbudet av varer og tjenester. Økt arbeidsinnvandring fra EU- og EØS-områder som en følge av utvidelsene i 2004 og 2007, omtales ofte som de største endringene i norsk arbeidsliv de siste tiårene. Tilstrømmingen av utenlandsk arbeidskraft har vært størst i bygg- og anleggsbransjen, men utenlandske arbeidere er også

overrepresentert innenfor handel og hotell (Bratsberg, m.fl., 2015, s. 59/60). Med en slik tilbudseksplasjon blir konkurransen om stillingene og oppdragene større, og det blir vanskeligere å få seg en stabil jobb. Saken blir ikke noe bedre av at arbeidsinnvandrere ofte nøyer seg med lavere lønns- og arbeidsvilkår enn norske arbeidstakere. Siden omfanget av arbeidsinnvandring er forskjellig i ulike bransjer, vil forutsetningene for å oppleve jobbsikkerhet og ansettbarhet også variere.

Til slutt vil utbredelsen av fleksible former for arbeidsorganisering kunne utgjøre en trussel for opplevelsen av trygghet på arbeidsmarkedet. Et eksempel på dette er endringen av Arbeidsmiljøloven i 2015, som medførte utvidet tilgang til midlertidig ansettelse og innleie fra bemanningsforetak. Debatten i forkant av lovendringen dreide seg hovedsakelig om hvorvidt den ville føre til mer usikkerhet eller mer fleksibilitet på arbeidsmarkedet, og for hvem (Bergene, Egeland og Hansen, 2018, s. 25). Flexibilitet er som tidligere nevnt viktig for at virksomhetene skal kunne tilpasse seg endringer i markedskonjunktorene, men også for at man enklere skal kunne tilrettelegge arbeidshverdagen etter de ansattes behov (Dale-Olsen, 2015a, s. 35). Man skiller ofte mellom funksjonell og numerisk fleksibilitet (Atkinson, 1984). Mens numerisk fleksibilitet innebærer muligheten til å regulere størrelsen på arbeidsstokken ut ifra behov, handler funksjonell fleksibilitet om muligheten til å flytte ansatte mellom ulike arbeidsoppgaver (Atkinson, 1984). Særlig den numeriske fleksibiliteten kan være utfordrende å kombinere med langsiktig jobbsikkerhet, men stadige forandringer i arbeidshverdagen kan også medføre utrygghet og følelsen av manglende forutsigbarhet for arbeidstakerne. Med tanke på ansettbarhet, kan den funksjonelle fleksibiliteten bidra til at man tilegner seg variert kompetanse, og dermed får flere bein å stå på når man skal søke nye jobber.

1. 4. Det norske arbeidslivet

Den norske arbeidsmarkeds konteksten utgjør et viktig bakteppe når det gjelder å forstå betydningen av omstilling og andre faktorer for norske arbeidstakers opplevelse av trygghet på arbeidsmarkedet. Institusjonelle trekk som arbeidsledighetsnivå, reguleringer, arbeidsmarkedspolitikk og utformingen av utdanningssystemet er fenomener som vil spille en viktig rolle når det kommer til hvor trygge arbeidstakerne føler seg (Olsen, 2012, s. 202). Dette er trekk som varierer mellom ulike land, men også til en viss grad mellom ulike bransjer. Det norske arbeidslivet er generelt preget av et høyt sysselsettingsnivå og lite arbeidsledighet.

Arbeidskraftsundersøkelsen fra 2018 (2. kvartal) viste at 67,6% av befolkningen mellom 15 og 74 år var sysselsatt, mens kun 3,9% var arbeidsledige (SSB, 2018). Man har tidligere funnet indikasjoner på at arbeidstakere i land med lav arbeidsledighet opplever høy grad av ansettbarhet, mens arbeidstakerne føler seg lite ansettbare i land med høy arbeidsledighet (Olsen, 2012, s. 201). Antall arbeidsledige kan være en indikator på hvor lett eller vanskelig det er å beholde eller få en jobb, og man kan derfor forvente at opplevelsen av jobbsikkerhet og ansettbarhet i Norge vil være relativt høy.

Det at norske arbeidstakere er omfattet av et sterkt stillingsvern gjennom lov- og avtaleverk, vil gi føringer for hvilke omstillingsformer virksomhetene tar i bruk. Utstrekningen av nedbemanning som omstillingsform er påvirket av både lovreguleringer, kollektive avtaler og restriktive sosiale normer mot oppsigelser (Dahl og Nesheim, 1998). Som et resultat av dette, vil sammenhengen mellom omstilling og jobbsikkerhet kunne være svakere i Norge enn i andre land. Siden noen av reguleringene er forankret i tariffavtaler, vil det også kunne oppstå bransjeforskjeller i hvor trygge arbeidstakerne føler seg i forbindelse med omstilling.

Sammenliknet med andre land har den norske arbeidsstyrken et generelt høyt utdanningsnivå. Selv om man har funnet en positiv betydning av utdanning for ansettbarheten til norske arbeidstakere (Olsen, 2012), kan et høyt utdanningsnivået i befolkningen bidra til å svekke styrken på sammenhengen mellom omstilling og trygghet på arbeidsmarkedet. Når arbeidsmarkedet er fullt av arbeidstakere med høyskole- og universitetsgrader skiller man seg ikke lenger ut, og utdanningspapirene mister noe av sin verdi. På arbeidsmarkedsnivå kan dette medføre utdanningsinflasjon, som oppstår når tilbudet av arbeidstakere med høyere utdanning overgår etterspørselen. Norske arbeidsgivere er i tillegg generelt flinke til å tilby kompetanseutviklende arbeid og opplæring til sine ansatte, selv om dette i andre land har vist seg å variere ut ifra stillingsnivå (Carbery og Garavan, 2005, s. 502). Betydningen av utdanning og kompetanseutvikling for opplevelse av trygghet kan forventes å variere mellom bransjer og stillinger, ettersom forskjellige jobber har ulike kompetansekrav.

Til slutt spiller den norske velferdsstaten en viktig rolle når det kommer til konsekvensene av det å miste jobben eller å ha problemer med å få seg en ny. Den norske velferdsstaten er svært omfattende og kjennetegnes av universelle velferdsordninger (Hatland, 2017, s. 60). Sosialpolitiske ordninger som trygd og sosialhjelp skal sørge for at man ikke står ubeskyttet overfor de økonomiske konsekvensene av jobbtap (Hatland, 2017, s. 105). Siden penger er en

nødvendighet for overlevelse, vil et økonomisk sikkerhetsnett kunne bidra til mindre bekymring for arbeidsledighet blant norske arbeidstakere. Sosiale tjenester som skal hjelpe en tilbake i arbeid, vil i tillegg redusere bekymringen for at man ikke er ansettbar nok.

1. 5. Sentrale begreper

1. 5. 1. Jobbsikkerhet

Jobbsikkerhet som beskyttelsesmekanisme har sitt opphav i det tradisjonelle karriere-mønsteret, hvor arbeidstakere byttet sin lojalitet mot langsiktig arbeid hos én eller noen få arbeidsgivere gjennom hele livet (Rousseau, 1989, s. 125). I den internasjonale forskningslitteraturen er det vanlig å benytte begrepet «jobbsikkerhet» (*job insecurity*) om grad av sikkerhet i arbeidsforholdet. Dette har blitt definert som «the perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation» (Greenhalgh og Rosenblatt 1984, s. 438). Hva som betraktes som en potensiell trussel for kontinuiteten i arbeidssituasjonen kan innebære alt fra permanent opphør av arbeidsforholdet til tap av verdsette enkeltaspekter ved jobben (Greenhalgh og Rosenblatt 1984, s. 438). Med utgangspunkt i Greenhalgh og Rosenblatt sin konseptualisering, vil jobbsikkerhet defineres som *tryggheten man opplever i det nåværende arbeidsforholdet*. Det som vektlegges her er arbeidstakerens oppfatning av arbeidssituasjonen, og ikke den faktiske risikoen for å miste jobben. Definisjonen tydeliggjør også at konseptet utelukkende viser til tryggheten i det nåværende arbeidsforholdet, noe som er en vanlig avgrensning av jobbsikkerhet.

Når det gjelder hvordan subjektiv jobbsikkerhet har blitt målt i tidligere studier, kan man hovedsakelig skille mellom to typer operasjonalisering. Greenhalgh og Rosenblatt (2010, s. 9) argumenterer for at jobbsikkerhet bør forstås som et multidimensjonalt fenomen, og derfor best fanges opp av interaksjonen mellom flere komponenter. Jobbsikkerhet måles innenfor denne tradisjonen ved hjelp av indekser som består av en rekke ulike aspekter, som for eksempel tilfredshet, maktesløshet og betydning av endringer i jobben (Ashford m.fl., 1989). Det er imidlertid vel så vanlig at jobbsikkerhet måles ved hjelp av kun ett eller to mål (De Bustillo og De Pedraza, 2010; Erlinghagen, 2008; Vulkan m.fl., 2015; Østhus, 2007). Dette betraktes i denne studien som et tilstrekkelig mål for å fange opp fenomenets essens.

1. 5. 2. Ansettbarhet

Ansettbarhet (*employability*) er en del av den nye psykologiske kontrakten hvor arbeidsgivere plikter å tilrettelegge for styrking av arbeidstakernes posisjon på arbeidsmarkedet i bytte mot deres engasjement (Pruijt og Dérogée, 2010, s. 144). Engasjement viser i denne sammenhengen til innovasjon, endringsvilje og høye prestasjoner (Anderson og Schalk, 1998, s. 642). På makronivå brukes begrepet om arbeidsmarkedspolitik i forbindelse med mål om full sysselsetting (McQuaid og Lindsay, 2005), mens på mesonivå betegner det virksomhetens evne til å regulere antallet arbeidstakere og hvilken kompetanse de har (Berntson og Marklund, 2007). Utgangspunktet for definisjonen av ansettbarhet i denne studien er betydningen på mikronivå. Forrier og Sels (2003, s. 106) definerer ansettbarhet som «an individual's chance of a job in the internal and/or external labour market». Det interne arbeidsmarkedet viser til andre stillinger hos samme arbeidsgiver, mens det eksterne arbeidsmarkedet omfatter jobber hos andre arbeidsgivere. Det finnes definisjoner som også vektlegger evnen til å beholde nåværende jobb (Green, 2011, s. 265; Vanhercke m.fl., 2014, s. 594), men dette aspektet vil i denne studien forbeholdes begrepet om jobbsikkerhet.

Ansettbarhet skiller seg fra andre begreper (som for eksempel selvtillit) ved at det integrerer både individuelle og strukturelle faktorer (Vanhercke m.fl., 2014, s. 595). Sjansen for å få en jobb er på den ene siden avhengig av individets evner og vilje, og på den andre siden kan ikke ansettbarhet estimeres ved mindre kontekstuelle faktorer tas med i betraktningen (Forrier og Sels, 2003, s. 107). Dette vil si at en motivert arbeidstaker med mye kunnskap og mange ferdigheter ikke kan betraktes som ansettbar ved mindre det finnes noen relevante stillinger for vedkommende. Ansettbarhet er ikke en statisk karakteristik ved arbeidstakeren, men har en tids- og stedsrelatert karakter som avhenger av den personlige og arbeidsmarkedsmessige konteksten (Forrier og Sels, 2003, s. 107). En arbeidstaker som har vanskeligheter med å få seg en jobb på et gitt tidspunkt kan oppleve høy grad av ansettbarhet uken etter, eller i en annen by, som et resultat av endringer i personlige egenskaper eller endringer i omgivelsene (Forrier og Sels, 2003, s. 107). Ansettbarhet må derfor forstås som både individets evner og muligheter til å gjøre seg selv attraktiv på arbeidsmarkedet (Carbery og Garavan, 2005, s. 493).

Opplevd ansettbarhet har hovedsakelig blitt operasjonalisert på to måter i tidligere forskning. For det første finner man studier hvor ansettbarhet er målt ved hvilke forhold som påvirker sjansen til å få en annen jobb (Fugate og Kinicki, 2008; Van der Heijde og Van der Heijden,

2006). For det andre finnes det operasjonaliseringer som bygger på individers egenvurdering av sjansen til å få en ny jobb (Berntson, Sverke og Marklund, 2006; Green, 2011; Olsen, 2012; Witterkind m.fl., 2010). Hovedargumentet for en subjektiv tilnærming er at menneskers oppfatning har større innvirkning på dem enn objektive realiteter (Vanhercke m.fl., 2014, s. 594). Menneskers oppfatninger betraktes dessuten som gode predikatorer på faktiske forhold (Hobfoll m.fl., 2018, 105). Det er arbeidstakernes subjektive vurdering som legges til grunn i denne studien, og ansettbarhet defineres som *arbeidstakerens vurdering av sjansen til å finne en minst like bra jobb om han eller hun skulle miste sin nåværende*. Definisjonen inkluderer både intern og ekstern ansettbarhet, samt betydningen av jobbmulighetenes kvalitet, ved at det forutsettes at den nye jobben må være minst like bra som den nåværende.

1. 5. 3 Omstilling

Organisatorisk omstilling er et bredt konsept som omfatter ulike former for endringer i virksomheten, alt fra nedbemanning, fusjoner og oppkjøp, til omstrukturering av arbeidsstyrken med eller uten permitteringer (Probst, 2003, s. 418). For at en organisasjon skal overleve og oppnå suksess, er det viktig at den stadig endrer seg. Den må hele tiden tilpasse seg sine dynamiske og ofte fiendtlige omgivelser, som kontinuerlig utgjør en trussel. Det generelle målet med organisatoriske omstillinger er å øke effektiviteten og produktiviteten, slik at organisasjonen kan følge med i konkurransen (Jawaid m.fl., 2010, s. 328).

Siden denne studien benytter et samlet mål på omstilling, er det nødvendig å redegjøre for ulike omstillingsformer som arbeidstakerne potensielt kan ha vært gjennom. Nedbemanning er den formen for omstilling som har blitt mest undersøkt i forbindelse med jobbsikkerhet. Budros (1999, s. 70) definerer nedbemanning som «an organisation's conscious use of permanent personnel reductions in an attempt to improve its efficiency and/or effectiveness». Nedbemanning handler altså om å «slanke» organisasjonen for å gjøre den mer effektiv. Den vanligste strategien for å redusere antall ansatte er oppsigelser, men en nedbemanning kan også involvere ansettelsesstopp eller tidligpensjonsordninger (Carbery og Garavan, 2005, s. 489). Oppmerksomheten i denne studien vil være rettet mot nedbemanning i form av oppsigelser eller permitteringer.

Omstrukturering er også en vanlig form for omstilling, som kan defineres som alle store endringer i organisasjonsstrukturen med mål om å forbedre tilpasningen til omgivelsene (Probst, 2003, s. 419). Disse strukturelle endringene kan involvere nye arbeidsoppgaver,

andre ansvarsområder, jobbrotasjon, og flytting eller sammenslåing av avdelinger. Selv om mange bruker omstrukturering og nedbemanning synonymt, er Budros (1999, s. 70) tydelig på at reorganisering handler om å endre organisasjonsstrukturen fremfor å kreve at færre ansatte skal utføre den samme arbeidsmengden. Omstruktureringer som omfatter at organisasjoner eller avdelinger slår seg sammen, omtales som fusjoner (Appelbaum m.fl., 2000, s. 649). Avslutningsvis er det viktig å nevne at flere omstillinger gjerne gjennomføres samtidig, og at en omstillingsprosess kan involvere elementer fra alle de overnevnte omstillingsformene (Probst, 2003, s. 418).

1. 6. Studiens avgrensning

Av hensyn til studiens omfang, har det vært nødvendig å gjøre noen avgrensninger. For det første er studien avgrenset til kun å omhandle jobbsikkerhet og ansettbarhet blant norske arbeidstakere. En konsekvens av dette er at man ikke uten videre kan generalisere funnene til andre nasjonale kontekster. Den norske arbeidsmarkedskonteksten skiller seg på mange måter fra andre nasjonale arbeidsmarkeder, blant annet på grunn av lav arbeidsledighet, sterkt stillingsvern og en generøs velferdsstat. Sammenliknet med andre land rapporterer norske arbeidstakere høyere grad av opplevd ansettbarhet, noe som mest sannsynlig skyldes trekk ved arbeidsmarkedssituasjonen og ansettelses- og utdanningssystemet i Norge (Olsen, 2012, s. 209). En tverrnasjonal studie av jobbsikkerhet har også vist at norske arbeidstakere er noen av de som føler seg minst bekymret for å miste jobben (Erlinghagen, 2008). Studiens andre avgrensning er at den kun kan si noe om arbeidstakernes opplevelse av jobbsikkerhet og ansettbarhet på ett gitt tidspunkt. Resultatene vil fortsatt kunne være relevante selv om dataene ble samlet inn i 2018, men analysene vil ikke kunne si noe om utviklingen over tid.

1. 7. Oppbygning

Denne studien består av åtte kapitler, medregnet det inneværende. Det andre kapittelet omfatter en gjennomgang av tidligere forskning på jobbsikkerhet, ansettbarhet og omstilling. Dette er alle omfattende forskningstemaer, og det vil derfor fokuseres på de bidragene som betraktes som mest relevante for studiens problemstilling. I det tredje kapittelet presenteres teoretiske perspektiver som kan belyse hvordan omstilling og andre utvalgte faktorer påvirker opplevelsen av jobbsikkerhet og ansettbarhet. Sentrale perspektiver er teorien om ressurs-

konservering, ulike utdanningsteorier og teorien om sosial kapital. De empiriske og teoretiske bidragene benyttes i slutten av kapitlet som utgangspunkt for utledningen av hypoteser.

Det fjerde kapitlet omfatter en presentasjon av studiens datagrunnlag, operasjonalisering av variabler og analysemetode. Datagrunnlaget består av utvalgte variabler fra spørreundersøkelsen *Medbestemmelsesbarometeret 2018*, og analysemetoden som benyttes er logistisk regresjon. Det blir også redegjort for hvilke robusthetssjekker som er foretatt. I det femte kapitlet blir analyseresultatene presentert og forskningshypotesene testet. Disse resultatene blir deretter knyttet til teoretiske perspektiver og tidligere forskning i to separate diskusjonskapitler, hvor jobbsikkerhet blir behandlet i det sjette kapitlet og ansettbarhet i det syvende. Avslutningsvis drøftes forholdet mellom de to formene for trygghet på arbeidsmarkedet og studiens begrensninger, før alle trådene samles i en konklusjon.

2. Tidligere forskning

Formålet med dette kapittelet er å gi en oversikt over de mest relevante forskningsbidragene med tanke på studiens problemstilling. Det første delkapittelet (2.1) inneholder en gjennomgang av tidligere forskning på omstillingsfeltet, hvor hovedfokuset vil være på de bidragene som undersøker jobbsikkerhet og ansettbarhet i forbindelse med omstilling. I det neste delkapittel (2.2) omtales studier hvor man har undersøkt hvilke faktorer som har betydning for arbeidstakeres opplevelse av jobbsikkerhet. Tilsvarende omhandler det neste delkapittelet (2.3) studier av hvilke faktorer som har hatt betydning for opplevelsen av ansettbarhet. Det er videre viktig å ta i betraktning at jobbsikkerhet og ansettbarhet kan være relatert, og det nest siste delkapittelet (2.4) vies derfor til en presentasjon av studier som undersøker forholdet mellom de to formene for trygghet. Til slutt oppsummeres de overordnede funnene i gjennomgangen (2.5).

2. 1. Hva vet vi om organisatoriske omstillinger?

Det finnes en omfattende forskningslitteratur om hvilke konsekvenser organisatoriske omstillinger kan ha for de ansatte og virksomhetene (se Datta m.fl., 2010; Quinlan og Bohle, 2009). Studiene som er mest relevante for min problemstilling er de som omhandler arbeidstakeres opplevelse av jobbsikkerhet og ansettbarhet under eller etter omstilling. Tidligere forskning har hovedsakelig fokusert på de negative konsekvensene av omstillinger for arbeidstakernes opplevelse av trygghet. Om man flytter oppmerksomheten fra jobbsikkerhet til ansettbarhet er det ikke gitt at omstillinger utelukkende representerer noe negativt for arbeidstakerne (Fugate og Kinicki, 2008, s. 515). Som nevnt innledningsvis, finnes det en rekke ulike former for omstilling. Siden denne studien opererer med et samlet mål for omstilling, vil forskning på nedbemanning, fusjon og intern omstrukturering presenteres etter tur. Det forventes at betydningen av disse vil variere noe, og siden det er umulig å vite hva slags omstillinger respondentene har gått gjennom er det viktig å se på flere alternativer. Det er imidlertid viktig å merke seg at flere typer organisasjonsendringer ofte skjer samtidig, og at mye av forskningen derfor vil være overlappende (Probst, 2003, s. 418).

Generelt har tidligere forskning vist at lav jobbsikkerhet er et utbredt fenomen i forbindelse med organisatoriske omstillinger (Bordia m.fl., 2004, s. 348). Østhus (2007) fant i sin studie

at både nedbemanning og intern omstrukturering var negativt korrelert med opplevelsen av jobbsikkerhet blant norske arbeidstakere. Analysene viste at betydningen av nedbemanning var langt sterkere enn betydningen av intern omstrukturering (Østhus, 2007, s. 745). Dette samsvarer med Greenhalgh og Rosenblatts (1984, s. 441) påstand om at trusler mot enkeltaspekter ved jobben oppleves mindre alvorlig enn jobbtap, ettersom man fortsatt beholder tilknytningen til organisasjonen ved førstnevnte. De vektlegger imidlertid at arbeidsoppgaver og kollegaer utgjør en stor del av jobben slik man kjenner den, og at slike aspekter også er viktige selv om de ofte blir oversett i studier av jobbsikkerhet (Greenhalgh og Rosenblatt, 1984, s. 441). Viktigheten av disse aspektene har empirisk blitt demonstrert i en studie av engelske arbeidstakere på 1990-tallet (Burchell, Lapido og Wilkinson, 2002). Selv om arbeidstakerne i studien følte seg skjermet mot en eventuell oppsigelse, fryktet de for å bli omplassert slik at de ikke kunne omgås folk de kjente eller bli tildelt oppgaver de mislikte eller ikke mestret (Skorstad, 2001, s. 66).

Siden de fleste studier av omstilling og jobbsikkerhet bygger på selvrapporterte data, utgjør Probst (2003) sin kvasieksperimentelle studie et unikt bidrag. De amerikanske organisasjonene hvor dataene ble samlet inn gjennomgikk flere endringer i løpet av innsamlingsperioden, hvorav den største var en fusjon mellom fem offentlige etater innenfor helse- og sosialsektoren. Rykter om nedbemanning florerte, men det var i realiteten bare noen få som mistet jobben (Probst, 2003, s. 423). For å unngå oppsigelser ble det i stedet foretatt omfattende reorganisering av organisasjonenes struktur (Probst, 2003, s. 423). Som forventet fant Probst (2003) at arbeidstakere som hadde blitt identifisert (av ledelsen) som påvirket av omstillingen, opplevde lavere grad av jobbsikkerhet enn de som ble betraktet som uaffisert. Resultatene var imidlertid tvetydige når det gjaldt hvorvidt jobbsikkerheten sank i løpet av omstillingsprosessen (Probst, 2003, s. 433). Siden organisasjonen gjennomgikk flere ulike omstillinger i perioden dataene ble samlet inn, er det umulig å identifisere effektene av de ulike omstillingsformene og skille dem fra hverandre.

Angående fusjoner har frykten for å miste jobben blitt identifisert som den vanligste reaksjonen, både blant arbeidstakerne på lavere nivå og hos ledelsen (Marks og Mirvis, 1985 i 1997, s. 22). Frykten for jobbtap inngår i det de omtaler som «The merger syndrome», som

¹ Studien hadde et solomon four-group-design. To av gruppene var kontrollgrupper hvor den ene deltok både før og etter omstilling, mens den andre kun deltok på det siste tidspunktet. Det samme gjaldt for de gruppene som ble identifisert som påvirket av omstillingene.

viser til de ansattes og ledelsens reaksjoner på annonseringen av en fusjon, samt alle negative og positive effekter og konsekvenser som følge av sammenslåingen (Marks og Mirvis, 1985; 1986 i 1997, s. 22). Det er ansatte i den oppkjøpte virksomheten som forventes å påvirkes mest av endringene, og dermed opplever de «fusjonssyndromet» mer intenst enn arbeidstakerne i den overdragende virksomheten (Appelbaum m.fl., 2000, s. 653). Dette kan relateres til Probst (2003) sine funn av at de som ble direkte påvirket av omstillingen opplevde lavere jobbsikkerhet enn resten av de ansatte. Legg også merke til at det ikke bare var de ansatte, men også ledelsen i Marks og Mirvis (1985; 1986 i 1997) sine studier som opplevde at fusjonen reduserte deres opplevelse av jobbsikkerhet. De amerikanske lederne i Turnley og Feldman (1999) sin studie ble heller ikke skånet, og resultatene viste at lav jobbsikkerhet både var hyppigere og mer intens hos ledere i virksomheter som hadde blitt omstrukturert.

Siden det forventes å være gradsforskjeller i betydningen av ulike omstillingsformer for opplevelsen av jobbsikkerhet, er det viktig å vite noe om hvilke typer omstillinger som gjennomføres hvor. Østhus (2007, s. 742) sin studie viste at yrkesgrupper som teknikere, fagpersoner, seniorrådgivere og ledere oftere jobber i virksomheter som nedbemannes enn arbeidstakere med lavere utdanning. Nedbemanning er mest utbredt i produksjonsindustrien, mens omstrukturering er vanligst innfor offentlig administrasjon (Østhus, 2007, s. 742). Dette betyr at omstillinger i én bransje kan ha en annen betydning for jobbsikkerheten enn omstillinger i en annen bransje. Disse funnene er særlig relevante ettersom det i denne studien ikke skiller mellom ulike typer omstillinger, men kontrolleres for bransje og sektor.

Selv om ansettbarhet de siste årene har fått økt oppmerksomhet blant arbeidslivsforskere, er sammenhengen mellom omstilling og ansettbarhet hittil bare undersøkt kvalitativt. Carbery og Garavan (2005) utførte i sin studie kvalitative intervjuer med avdelingsledere i en omstilt IT-organisasjon om deres oppfatning av opplæring, utviklingsmuligheter og ansettbarhet. Gjennom intervjuene kom det frem at tilbudet om formell opplæring og mulighetene til selvutvikling var svært begrenset i omstillingsprosessen. Tidligere opparbeidede ferdigheter og erfaring ble derfor ekstra viktig for å mestre nye oppgaver (Carbery og Garavan, 2005, s. 500). Det ble generelt sett på som arbeidstakernes ansvar å følge opp opplærings- og utviklingsmuligheter for å holde tritt med endringene som skjedde i organisasjonen. De som tok initiativ til egen kompetanseutvikling var de som oppdaget at de manglet kompetanse for å utføre de nye oppgavene, og i tillegg ønsket å utvikle seg slik at de ville være mer ansettbare om de skulle miste jobben (Carbery og Garavan, 2005, s. 503). Det virket som om avdelings-

lederne stilte seg skeptiske til organisasjonens ansvar for å styrke arbeidstakernes eksterne ansettbarhet. Organisasjonen virket mer opptatt av nåtiden, og å tilby opplæring som var spesifikk og jobbrelatert. Siden denne kompetansen er vanskeligere å overføre til andre jobber, vil den ha begrenset verdi for arbeidstakernes ansettbarhet (Carbery og Garavan, 2005, s. 504).

2. 2. Hvem føler seg trygge i sin nåværende jobb?

Tidligere fokuserte forskningen hovedsakelig på konsekvensene av manglende jobbsikkerhet for arbeidstakere og organisasjoner (Ashford m.fl., 1989; Cheng and Chan, 2008; Hellgren, Sverke og Isakson, 1999; Sverke m.fl., 2002). Nyere forskning har derimot flyttet fokuset over på opplevelsen av jobbsikkerhet, og hvilke faktorer som har betydning for hvorvidt man føler seg trygg i jobben eller ikke (De Bustillo og De Pedraza, 2010; Manski og Straub, 2000; Näswall og De Witte, 2003). Det har vært vanlig å inkludere både trekk ved arbeidstakerne, virksomhetene de jobber i, arbeidsmarkedet og markedsconjunkturer som forklaringsfaktorer i disse studiene. Greenhalgh og Rosenblatt (2010, s. 11) har i sin oversiktsartikkel poengtert at det allikevel er nødvendig med mer forskning for å øke forståelsen av de organisatoriske mekanismene som påvirker de ansattes opplevelse av jobbsikkerhet. Ut ifra tidligere analyser er det valgt ut fem faktorer som vil undersøkes nærmere. Disse er utdanning, kompetanseutvikling, fagforeningsmedlemskap, bransje og sektor.

Arbeidstakernes utdanningsnivå er en forklaringsfaktor som ofte dukker opp i studier av jobbsikkerhet. De Bustillo og De Pedraza (2010) fant i sin tverrnasjonale studie en positiv sammenheng mellom utdanning og opplevd jobbsikkerhet i Spania, Tyskland og Belgia, mens utdanningsnivå ikke viste noen signifikant betydning for nederlandske og svenske arbeidstakere opplevelse av jobbsikkerhet. At sammenhengen varierer mellom ulike europeiske land samsvarer med Näswall og De Witte (2003) sine funn, som bare viste en positiv korrelasjon mellom utdanning og opplevd jobbsikkerhet i to (Belgia og Italia) av de fire landene som ble undersøkt. Studien deres viste ingen signifikante resultater i Nederland og Sverige, men Näswall og De Witte (2003, s. 208) anbefalte likevel å inkludere utdanning i fremtidige analyser. Utenfor en europeisk arbeidsmarkeds kontekst har Manski og Straub (2000) funnet en positiv sammenheng mellom utdanning og opplevd jobbsikkerhet blant amerikanske arbeidstakere.

Det finnes i tillegg noen bidrag som eksplisitt har fokusert på sammenhengen mellom utdanning og opplevd jobbsikkerhet i forbindelse med omstilling. Arnold og Staffebach (2012, s. 321) fant blant sveitsiske arbeidstakere at de med fagbrev, yrkesfaglig videreutdanning eller høyere utdanning på bachelor- eller masternivå var mindre bekymret for jobbtap enn de som kun hadde fullført obligatorisk skolegang. Alle respondentene som deltok i studien hadde vært gjennom en omstillingsprosess i løpet av det siste året (Arnold og Staffebach, 2012, s. 318). Blant amerikanske arbeidstakere midt i arbeidskarrieren (35-61 år) viste Elman og O'Rands (2002) resultater ingen signifikant betydning av utdanningsnivå for opplevelsen av jobbsikkerhet tilknyttet omstilling.

En annen kilde til kompetanse er ferdigheter og evner man tilegner seg på arbeidsplassen. Kohlrausch og Rasner (2014) fant i sin studie at kompetanseutvikling både hadde en kortsiktig og langsiktig positiv betydning for tyske arbeidstakers opplevelse av jobbsikkerhet. Sammenhengen var sterkest for de arbeidstakerne med lavest formell utdannelse, på tross av at disse arbeidstakerne ofte har dårlig tilgang til slike muligheter (Kohlrausch og Rasner, 2014, s. 337). At arbeidstakerne får mulighetene til å utvikle sin kompetanse har også vist seg å ha en positiv betydning for norske arbeidstakers opplevelse av jobbsikkerhet i forbindelse med omstilling (Steen, Ellingsen og Nygaard, 2017, s. 62).

Tilknyttet fagforeningsmedlemskap, har jobbsikkerhet blitt vektlagt som en sentral motivasjon for å melde seg inn (De Witte m.fl., 2008, s. 87). De Witte m.fl. (2008) fant i sin studie en positiv sammenheng mellom støtte fra fagforeningen og jobbsikkerhet i Belgia, Italia og Nederland. Når det gjelder betydningen av fagforeningsmedlemskap i seg selv, fant Elman og O'Rand (2002) ingen signifikant betydning av dette for jobbsikkerheten til amerikanske arbeidstakere på slutten av 1990-tallet. Andre forskere har for øvrig funnet en negativ sammenheng mellom fagorganisering og opplevd jobbsikkerhet i Belgia, Nederland og Tyskland (De Bustillo og De Pedraza, 2010). Studien deres viste imidlertid at kollektive avtaler økte jobbsikkerheten i Belgia, Finland og Tyskland, noe som tyder på at den negative korrelasjonen i Belgia og Tyskland skyldes negativ seleksjon inn i fagforeningene (De Bustillo og De Pedraza, 2010, s. 16). Negativ seleksjon innebærer i dette tilfellet at arbeidstakere i usikre jobber organiserer seg for å føle seg tryggere. Näswall og De Witte (2003, s. 209) benyttet en liknende forklaring for sitt funn av en negativ sammenheng i Belgia. Blant norske arbeidstakere har tidligere forskning vist at fagorganisering styrker

opplevelsen av jobbsikkerhet, og at de organiserte mente at fagforeningen bidro til deres opplevelse av trygghet (Steen m.fl., 2017, s. 10).

Angående sammenhengen mellom bransjetilhørighet og opplevd jobbsikkerhet, har De Bustillo og De Pedraza (2010, s. 16) hevdet at hvilke bransjer som oppfattes som trygge og utrygge vil variere på tvers av nasjonale arbeidsmarkeder. Deres studie av fem vest-europeiske land viste at det å jobbe i bygningsbransjen hadde en positiv betydning for opplevelsen av jobbsikkerhet i Belgia og Nederland, mens det hadde en negativ betydning i Finland og Tyskland (De Bustillo og De Pedraza, 2010, s. 16). Erlinghagen (2008, s. 192) fant i sin studie generelt høy jobbsikkerhet i bygningsbransjen, på tross av at bransjen er preget av sesongmessige og sykliske faktorer. Studien viste i tillegg at ansatte i offentlige tjenester hadde større sannsynlighet for å oppleve jobbsikkerhet enn ansatte i produksjonsindustrien. Produksjonsarbeidere i Belgia og Tyskland utviste også lav opplevelse av jobbsikkerhet i De Bustillo og De Pedrazas (2010, s. 16) studie.

Blant norske arbeidstakere har en rapport vist at de som jobber i spesialhelsetjenesten, fylkeskommunen eller kommunen er de som opplever høyest grad av jobbsikkerhet (Steen m.fl., 2017). Statlige ansatte og de som jobber i annen privat tjenesteyting² befinner seg omtrent på gjennomsnittet for norske arbeidstakere. De arbeidstakerne som var mest bekymret fant man innenfor industri og bygg, transport, bank og finans, og servicenæringen. Denne rangeringen samsvarer i stor grad med hvilke arbeidstakergrupper som mottar kompetanseutvikling og hvem som er positive til fagforeningene (Steen m.fl., 2017, s. 62).

I motsetning til betydningen av bransjetilhørighet, som ble ansett som nasjonalt betinget, fant De Bustillo og De Pedraza (2010) at betydningen av sektor kunne generaliseres på tvers av nasjonale kontekster. Funnene deres viste at offentlig ansatte embetsmenn opplevde høyere grad av jobbsikkerhet enn andre arbeidstakere i Tyskland, Spania, Belgia og Finland (De Bustillo og De Pedraza, 2010). Det å være embetsmann og offentlig ansatt er ikke helt det samme, men De Bustillo og De Pedraza (2010, s. 10) påpeker at embetsmenn ofte utgjør majoriteten av mange lands offentlige sektor. Clark og Postel-Vinay (2009) har også gjort en tverrnasjonal undersøkelse av jobbsikkerhet, og fant, etter å ha kontrollert for selvseleksjon, at arbeidstakere på tvers av europeiske land opplevde offentlig sektor som tryggere enn privat.

² Denne kategorien omfatter blant annet rådgivere, forskere, advokater, resepsjonister, kokker og barnehagelærere. Se rapporten for fullstendig oversikt (Steen m.fl. 2017, s. 43).

En tilsvarende sammenheng er i tillegg funnet i USA (Munnell og Frankel, 2013). Erlinghagen (2008) fant derimot ingen signifikante forskjeller mellom sektorene i sin studie av flere europeiske land. Offentlige ansatte i Norge følte seg tidligere tryggere enn arbeidstakere i privat sektor (Nygaard, Ellingsen og Steen, 2016), men rapporter fra de siste årene har ikke vist noen signifikant sektorforskjell i opplevd jobbsikkerhet. *Arbeidslivsbarometeret* fra 2017 viser at statlige ansatte har blitt mer bekymret for å miste jobben som følge av omstillinger og nedskjæringer, noe som sidestiller dem med ansatte i privat sektor (Steen m.fl., 2017, s. 48).

2. 3. Hvem føler seg ansettbar?

Ansettbarhet er ikke et nytt fenomen, men et nytt begrep for noe som alltid har eksistert for frilansere, og som var normen i det før-industrielle arbeidslivet (Bagshaw, 1997, s. 187). Grunnen til at fenomenet har blitt relevant også for andre arbeidstakergrupper er organisasjoners behov for fleksibilitet, hyppigere jobbskifter og økningen i antall frilanskonsulenter (Thijssen, Van der Heijden og Rocco, 2008, s. 166). Tidligere fokuserte forskningen i stor grad på betydningen av individuelle karakteristikk som tilpasningsdyktighet (Fugate og Kinicki, 2008), holdninger (Kluytmans og Ott, 1999), og evner (Silla, Gracia, og Peiró, 2005). De siste årene har man fått øynene opp for at kontekstuelle faktorer også kan påvirke sjansen til å få en annen jobb (Berntson m.fl., 2006; Boll, 2003; Forrier og Sels, 2003). Selv om de fleste vil være enige i dette, har slike faktorer sjeldent blitt inkludert i konseptet om ansettbarhet (Forrier og Sels, 2003, s. 14). Tilsvarende som i delkapittelet om jobbsikkerhet, vil betydningen av de fem faktorene utdanning, kompetanseutvikling, fagforeningsmedlemskap, bransje og sektor vektlegges i den påfølgende gjennomgangen.

En arbeidstakers ansettbarhet avhenger blant annet av vedkommendes evne til å skaffe seg kompetanse som er verdsatt på arbeidsmarkedet (Carbery og Garavan, 2005, s. 493). Å ta en formell utdanning er én av måtene å skaffe seg attraktiv kompetanse på. Det har i flere studier blitt demonstrert en positiv betydning av utdanning for opplevelsen av ansettbarhet (Berntson m.fl., 2006; Drange, Bernstrøm og Mamelund, 2018; Olsen, 2012). Utdanning har videre blitt trukket frem som en egenskap som styrker den faktiske posisjonen på arbeidsmarkedet (Forrier og Sels, 2003; Thijssen m.fl., 2008). Witterkind m.fl. (2010) sin studie av sveitsiske arbeidstakere viser at utdanning også er positivt korrelert med ansettbarhet i forbindelse med omstilling. Studien bygger på data fra fire sveitsiske

virksomheter som nylig hadde gjennomgått omfattende endringer, og er en av få studier hvor betydningen av ulike faktorer for arbeidstakeres opplevde ansettbarhet har blitt undersøkt i en omstillingskontekst.

Tidligere forskning viser imidlertid at det ikke er gitt at flere år med høyere utdanning fører til økt sikkerhet. Utdanning var bare delvis positivt korrelert med opplevelsen av ansettbarhet i Drange m.fl. (2018) sin studie av norske arbeidstakere. Resultatene viste at arbeidstakere med mastergrad hadde signifikant større sannsynlighet for å få en bedre jobb (oppadgående ansettbarhet), men ikke for å beholde stillingen eller få en tilsvarende jobb (generell ansettbarhet). Sistnevnte kunne ifølge Drange m.fl. (2018, s. 402) forklares med at så høyt utdannede arbeidstakere er for spesialiserte, at midlertidige kontrakter er mer utbredt blant disse, eller at det finnes en negativ seleksjon til masterstudiene av de som ikke fikk seg jobb etter bachelorgraden.

Ved siden av utdanning betraktes opplæring i virksomheten som en viktig kilde til jobb-relevante ferdigheter. Olsen (2012) skilte i sin studie mellom generell og spesifikk opplæring, og fant at det var den generelle opplæringen som hadde størst betydning for arbeidstakernes opplevelse av ansettbarhet. De arbeidstakerne med oppdatert kunnskap og ferdigheter, og med kapasitet til å kontinuerlig utvide sin ekspertise, er de med best forutsetninger for å overleve og tilfredsstille de skiftende behovene i en moderne virksomhet (Thijssen m.fl., 2008). Disse egenskapene vil være spesielt viktige i forbindelse med omstilling, ettersom omstruktureringer ofte krever at arbeidstakerne påtar seg nye arbeidsoppgaver og roller (Witterkind m.fl., 2010, s. 569).

Det er ikke bare arbeidstakeres vilje til å skaffe seg kompetanse som er viktig for sjansen til å få en jobb, men også hvilke muligheter de får (Carbery og Garavan, 2005, 493). Den nye psykologiske kontrakten som ansettbarhet er en del av innebærer at arbeidstakere skal ta ansvar for egen karriereutvikling, mens arbeidsgiver forventes å gi støtte og tilbud som skal forsterke deres ansettbarhet (Forrier og Sels, 2003, s. 104). Dette innebærer blant annet utviklingsmuligheter i arbeidet eller støtte til kompetansegivende aktiviteter. De Vos m.fl. (2011) fant at arbeidstakerne i en belgisk finansinstitusjon som opplevde støtte til kompetanseutvikling fra arbeidsgiver følte seg mer ansettbare enn de resterende ansatte. En slik positiv sammenheng har også blitt funnet blant svenske arbeidstakere (Berntson m.fl., 2006). På samme måte som for lengre høyere utdanning, viste Drange m.fl. (2018) sin studie

at støtte til kompetanseutvikling var positivt korrelert med oppadgående ansettbarhet, men ikke generell ansettbarhet. For sveitsiske arbeidstakere viste Witterkind m.fl. (2010) sin studie at støtte til karriere- og utviklingsmuligheter hadde en positiv betydning for opplevelsen av ansettbarhet også i forbindelse med omstilling.

En utfordring er at mulighetene til kompetanseutvikling ikke er jevnt fordelt mellom alle virksomhetens ansatte. En av avdelingslederne i Carbery og Garavan (2005, s. 502) sin studie oppga at støtten til generell kompetanseutvikling var sterkere høyt oppe i organisasjonen, mens det var vanskeligere, nesten umulig, å få arbeidsgivers støtte til dette på lavere nivåer i organisasjonen. Arbeidstakernes stillingsnivå vil blant annet avhenge av utdanningsnivå, ansiennitet og tidligere deltagelse i kompetanseutviklende aktiviteter. Bradley m.fl. (2000 i Carbery og Garavan, 2005, s. 504) har argumentert for at ferdighetspolarisering oppstår når de mest kunnskapsrike arbeidstakerne får flere opplærings- og utviklingsmuligheter enn arbeidstakere med mindre kompetanse. Slik polarisering medfører at de som trenger det mest blir stående igjen med færrest muligheter til å tilegne seg generell og overførbart kompetanse (Keep, 2000 i Carbery og Garavan, 2005, s. 503).

Begrepet ansettbarhet blir ofte kritisert av fagbevegelsen for å være lett å manipulere av arbeidsgivere, og implisitt skyve ansvaret for sikkerhet over på arbeidstakerne (Bourguignon, Noël og Schmidt, 2015, s. 3). Mens fagforeningene søker å forhandle frem kollektive avtaler for alle arbeidstakere, ønsker arbeidsgiverne frihet til å ha en kjerne av faste ansatte og en periferi bestående av arbeidstakere med midlertidige kontrakter (Thijssen m.fl., 2008, s. 170). Det finnes hittil ingen studier som har undersøkt betydningen av fagforeningsmedlemskap for opplevelsen av ansettbarhet, men i en fransk studie har man funnet at ansettbare arbeidstakere hadde mindre sannsynlighet for å melde seg inn i en fagforening (Bourguignon m.fl., 2015, s. 14). Grunnen var at de foretrakk å forhandle med ledelsen direkte, heller enn å benytte seg av fagforeningens kollektive stemme. Dette gjaldt forøvrig bare de arbeidstakerne som opplevde høy grad av intern ansettbarhet. Ekstern ansettbarhet var verken relatert til preferansen for individuelle eller kollektive forhandlinger (Bourguignon m.fl., 2015, s. 14). Selv om sammenhengen i den overnevnte studien er omvendt av hva som fokuseres på i denne studien, vil resultatene fortsatt være relevante med tanke på negativ seleksjon.

Noe som for øvrig har blitt teoretisert og undersøkt empirisk er betydningen av kjennskap til arbeidsmarkedet for arbeidstakeres opplevelse av ansettbarhet (Forrier og Sels, 2003, s. 110).

Dette kan innebære innsikt i hvilke karrieremuligheter som finnes, ledige stillinger, og hvilke kanaler som leder til disse. Olsen (2012) fant i sin studie empirisk støtte for at arbeidstakere som har kjennskap til arbeidsmarkedet oftere opplever ansettbarhet, selv etter å ha kontrollert for bransje og utdanningsnivå. Witterkind m.fl. (2010) fant derimot ingen slik sammenheng i sin studie av sveitsiske arbeidstakere som hadde vært gjennom en omstilling. Dette ble forklart med at de fleste jobber har kvalifikasjonskrav som må oppfylles, og at hvorvidt kjennskap til stillingene vil være positivt eller negativt for opplevelsen av ansettbarhet, vil avhenge av om man oppfyller kvalifikasjonskravene (Witterkind m.fl., 2010, s. 580).

Arbeidstakerens sosiale kapital spiller en avgjørende rolle når det kommer til å skaffe seg kunnskap om arbeidsmarkedet (Forrier og Sels, 2003, s. 110). Allikevel blir sjelden dette tatt med i betraktningen når opplevelsen av ansettbarhet undersøkes. Sosial kapital er heller ikke i denne studien inkludert som en egen variabel, men kan til en viss grad fanges opp av fagforeningsmedlemskap. Det har blitt argumentert for at fagforeninger er utmerkede redskaper for dannelsen av sosial kapital (Johnson og Jarley, 2005), noe som vil bli utdypet senere.

Studier av ansettbarhet hvor man har inkludert bransjetilhørighet og sektor i analysene, viser generelt lite variasjon. Olsen (2012) fant i sin studie at yrke hadde liten betydning for arbeidstakernes opplevelse av ansettbarhet i alle de europeiske landene som ble undersøkt. Bare arbeidstakere innenfor manuelle yrker³ opplevde lavere ansettbarhet enn de som jobbet i serviceyrker (Olsen, 2012, s. 206). Vedrørende sektor viste studien at ansatte i offentlig sektor opplevde lavere ansettbarhet enn de som jobbet i privat sektor (Olsen, 2012). Det må nevnes at det i analysene ble kontrollert for bransje, og at helse- og omsorgssektoren var den bransjen hvor de ansatte opplevde det som enklest å få en annen jobb (Olsen, 2012, s. 206). Om man tar dette med i betraktningen, vil offentlige ansatte være de som opplever høyest ansettbarhet. Skiller man mellom offentlige eide selskap og resten av offentlig sektor, har en norsk rapport vist at arbeidstakere som føler seg lite ansettbare oftere jobber i sistnevnte (Ingelsrud og Steen, 2019, s. 27). Det ble ikke funnet noen signifikant forskjell mellom privat ansatte og den resterende delen av offentlig sektor. Blant danske arbeidstakere har man funnet at den faktiske risikoen for å tilhøre en marginalisert gruppe på arbeidsmarkedet er større for ansatte i privat sektor (Colding, 2003). Det å tilhøre en marginalisert gruppe ble i studien definert som at man hadde større sannsynlighet for å bli arbeidsledig (Colding, 2003, s. 230).

³ Manuelle yrker inkluderer blant annet transportarbeidere, håndverkere og prosess- og maskinoperatører. Se Olsen (2012, s. 205) for fullstendig oversikt.

2. 4. Sammenhengen mellom jobbsikkerhet og ansettbarhet

Som tidligere nevnt har ansettbarhet blitt presentert som et alternativ til jobbsikkerhet, fordi det lettere kan kombineres med virksomhetenes behov for fleksibilitet (Kuytmans og Ott, 1999; Pruijt og Dérogée, 2010). Argumentasjonen bygger på at det viktigste ikke lenger er sikkerhet i det nåværende arbeidsforholdet, men en generell sikkerhet for ansettelse på arbeidsmarkedet (Bergstrøm m.fl., 2019, s. 234). Tidligere studier har for øvrig funnet at det ofte er et sammenfall mellom hvilke arbeidstakere som føler seg trygge i jobben og hvem som opplever ansettbarhet. I en studie av norske arbeidstakere fant Bernstrøm m.fl. (2019) at de med lav jobbsikkerhet hadde høyere sjans for å få en bedre jobb. Dette ble forklart med at utrygghet ofte assosieres med dårlig jobber, og at det derfor skal mindre til å få en bedre jobb for disse arbeidstakerne (Bernstrøm m.fl., 2019, s. 243). Samme studie viste videre at opplevd jobbsikkerhet ikke hadde noen betydning for den generelle opplevelsen av ansettbarhet eller for å motta arbeidsgiverstøttet opplæring. Når det gjelder den motsatte sammenhengen, altså om jobbsikkerhet har noe å si for sjansen til å få en annen jobb, fant Olsen (2012) i sin studie at tryggheten i nåværende jobb økte sjansene for å oppleve ansettbarhet.

Sammenhengen mellom ansettbarhet og jobbsikkerhet har også blitt undersøkt i Belgia. De Cuyper m.fl. (2008) fant i sin studie at arbeidstakere som opplevde høy grad av ansettbarhet hadde større sannsynlighet for å oppleve jobbsikkerhet. Fra et humankapitalperspektiv kan dette forklares med at ansettbare arbeidstakere har flere valgmuligheter med tanke på jobber, og dermed velger den jobben de anser som sikrest (De Cuyper m.fl., 2008, s. 501). Arbeidsgivere kan blant annet bidra til å fremme ansettbarhet gjennom opplæring tilbudt av organisasjonen. Dette er både en strategi for å redusere bekymring for potensielt tap av jobb, og et signal på utmerket entreprenørskap (De Cuyper m.fl., 2008, s. 502). Siden manglende jobbsikkerhet har en rekke negative konsekvenser, vil det gagne virksomheten at de ansatte føler seg trygge i arbeidsforholdet. Når arbeidstakerne blir mer ansettbare er det imidlertid også en risiko for at de utnytter mulighetene til å skaffe seg en ny jobb hos en annen arbeidsgiver (Underthun, Drange og Borg, 2017, s. 52). Dette er gjerne arbeidsgivernes begrunnelse for å tilby jobbspesifikk fremfor generell og overførbare opplæring.

2. 5. Oppsummering av tidligere forskning

Siden den første delen av studiens problemstilling omhandler omstilling og trygghet på arbeidsmarkedet, var det tidligere studier på dette feltet som først ble presentert. Alle studiene viser det samme, nemlig at arbeidstakere som har vært gjennom omstilling er mer bekymret for å miste jobben eller verdsette aspekter ved den enn andre arbeidstakere (Burchell m.fl., 2002; Marks og Mirvis, 1985 og 1986 i 1997; Probst, 2003; Turnley og Feldman, 1999; Østhus, 2007). Vedrørende omstilling og ansettbarhet er forskningslitteraturen svært begrenset. Carbery og Garavan (2005) sin intervjustudie av mellomledere i en omstilt IT-organisasjon utgjør her et viktig bidrag. Studien gir innsikt i hvordan den nye psykologiske kontrakten fungerte i forbindelse med omstilling, samt hvordan arbeidstakerne selv måtte ta initiativ til å styrke egen kompetanse og ansettbarhet.

Tilknyttet den andre delen av studiens problemstilling var det viktig å skape et bilde av hvilke faktorer som tidligere har vist seg å ha betydning for arbeidstakeres opplevelse av jobbsikkerhet og ansettbarhet. Siden det kun finnes noen få studier som har undersøkt dette i forbindelse med omstilling, var det nødvendig å supplere med bidrag som omhandler betydningen av ulike individuelle og virksomhetsrelaterte faktorer generelt. Et fellestrekk ved disse studiene var det store antallet forklaringsvariabler. For å unngå at litteraturgjennomgangen, og studien generelt, skulle bli for omfattende var det nødvendig med en utvelgelse av enkelte variabler det var ønskelig å undersøke nærmere. Ut ifra tidligere analyseresultater var det fem faktorer som utmerket seg som spesielt interessante med hensyn til denne studiens problemstilling; utdanning, kompetanseutvikling, fagforeningsmedlemskap, bransje og sektor. For å skape en bedre forståelse av hvordan de to formene for arbeidsmarkedssikkerhet henger sammen, ble det avslutningsvis presentert noen studier som har undersøkt sammenhengen mellom jobbsikkerhet og ansettbarhet.

3. Teoretiske perspektiver

I dette kapitlet presenteres teoretiske perspektiver som kan belyse sammenhengene mellom omstilling og de to formene for arbeidsmarkedssikkerhet, samt hvordan individuelle og virksomhetsrelaterte faktorer påvirker disse sammenhengene. Det første perspektivet som skal redegjøres for er teorien om ressurskonservering (3.1). På grunn av teoriens brede omfang vil den benyttes som et teoretisk rammeverk for diskusjonene. For å belyse betydningen av de enkelte ressursene anbefales det imidlertid å kombinere den med mer spesifikke teorier utviklet på mikronivå (Hobfoll m.fl., 2018, s. 113). Dette er blitt tatt hensyn til ved utvelgelsen av de resterende teoriene som omhandler betydningen av utdanning, muligheter for kompetanseutvikling og fagforeningsmedlemskap. Utdanningsteoriene om humankapital, sortering og kredentialisering vil bli presentert i delkapittel 3.2. Det neste delkapitlet (3.3) omhandler hvordan fagforeninger kan skape trygghet for sine medlemmer gjennom å forsterke deres sosiale kapital. I det siste delkapitlet (3.4) presenteres de empiriske forventningene og det utledes hypoteser på bakgrunn av de teoretiske og empiriske bidragene som har blitt redegjort for.

3. 1. Omstilling og ressurskonservering

Teorien om ressurskonservering (Conservations of resources (COR) theory) er utviklet av Stevan E. Hobfoll (1989; 2001) som et alternativ til organisasjonspsykologiske teorier som utelukkende vektlegger kognitive prosesser som opphavet til stress. Teorien skiller seg fra andre ved at den inkluderer både subjektive prosesser og miljømessige faktorer i forklaringene om hvordan stress oppstår (Hobfoll, 2001, s. 338). Utgangspunktet for teorien er at mennesker strever etter å tilegne seg, beholde og beskytte ressurser som har stor verdi for dem. Stress oppstår når en eller flere av disse ressursene går tapt, trues med tap eller man mislykkes i å tilegne seg dem. Resursene kan ta form av objekter, personlige egenskaper, tilstander og energier som anses som verdifulle i seg selv, eller fordi de benyttes som midler for å oppnå eller beskytte verdsette ressurser (Hobfoll m.fl., 2018, s. 105). Stabilt arbeid er identifisert som en av de ressursene som har stor betydning for mennesker i den vestlige verden (Hobfoll, 2001, s. 342), og frykten for å miste jobben eller bli arbeidsledig vil utgjøre en betydelig del av stresset som oppstår når denne ressursen trues med tap. Når en arbeidstaker føler at arbeidsforholdet er truet med tap eller at sjansene til å få en annen jobb er dårlige, vil vedkommende oppleve stress som en følge av at fremtiden på arbeidsmarkedet er

uforutsigbar. Ressurskonserveringsteorien har tidligere blitt benyttet for å belyse forholdet mellom jobbsikkerhet og ansettbarhet, og hvordan de to formene for arbeidsmarkedssikkerhet relaterer seg til fenomener som utbrenthet og jobbtilfredshet (Bernstrøm m.fl., 2019; De Cuyper m.fl., 2012; Höge m.fl., 2015; Sender, Arnold og Staffebach, 2017).

Sentralt i ressurskonserveringsteorien står fokuset på situasjonens stressende natur fremfor individers subjektive opplevelse av situasjonen som stressende (Hobfoll m.fl., 2018, s. 104). Organisatoriske omstillinger vil ikke betraktes som stressende fordi arbeidstakerne opplever dem slik, men fordi de består av elementer som truer den fremtidige arbeidssituasjonen. Omstillings-elementer som kan true tryggheten på arbeidsmarkedet er nye og vanskeligere arbeidsoppgaver, oppsigelse av nære kollegaer, eller at oppsagte kollegaene sliter med å få seg en ny jobb. Understrekingen av at omstendighetene faktisk er stressfremkallende, og ikke bare oppleves sånn, er viktig for å styre insentivene mot årsakene til stresset, og ikke mot å endre arbeidstakernes holdninger (Hobfoll m.fl., 2018, s. 104). Dette betyr i denne sammenhengen at løsningen ikke vil være å sende de gjenværende ansatte på stressmestringskurs, men i stedet ta problemet ved roten og iverksette tiltak for å styrke deres faktiske jobbsikkerhet og ansettbarhet.

Arbeidstakernes ressurser anvendes ikke utelukkende for å håndtere stressende omstendigheter i nuet, men også for å bygge opp et reservoar av oppsparte ressurser for fremtiden. Et sentralt prinsipp i ressurskonserveringsteorien er at individer må investere i ulike typer ressurser for å beskytte seg mot tap, veie opp for tap, eller øke sjansen for tilegnelse (Hobfoll m.fl., 2018, s. 105). For å styrke opplevelsen av jobbsikkerhet og ansettbarhet er det viktig at arbeidstakerne skaffer seg ressurser som kan beskytte dem mot jobbtap, eller gjøre dem mer attraktive for andre arbeidsgivere. Gjennom utdanning og kompetanseutvikling på arbeidsplassen tilegner man seg ressurser som både kan hjelpe en å beholde jobben og øker sjansen for at man blir valgt ut i en ansettelsesprosess. Det finnes i tillegg ressurser som ikke direkte øker tryggheten, men reduserer utryggheten ved å indirekte erstatte den tapte ressursen (Hobfoll m.fl., 2018, s. 105). Oppsparte økonomiske midler vil kunne erstatte den frafalte arbeidsinntekten for en periode, mens et fagforeningsmedlemskap til dels kan erstatte det sosiale felleskapet med kollegaene.

Det er videre presisert i teorien at sårbarheten for tap og evnen til å tilegne seg ressurser vil variere mellom ulike arbeidstakere. De som har mange ressurser er mindre sårbare for tap og

vil enklere kunne skaffe seg flere (Hobfoll m.fl., 2018, s. 107). Arbeidstakere med høy utdanning, mye erfaring og lang ansiennitet vil følgelig ha mindre sannsynlighet for å miste jobben og større sannsynlighet for å få en ny sammenliknet med en mindre ressurssterk arbeidstaker. Risikoen for både å miste jobben og å ha problemer med å bli ansatt hos noen andre vil på den andre siden være større for en arbeidstaker med få verdsette ressurser. Som en følge av at mennesker overvurderer betydningen av tap, dannes det negative spiraler hvor mennesker med få ressurser får færre og færre ressurser å beskytte de gjenværende med (Hobfoll m.fl., 2018, s. 107). Det finnes en tilsvarende spiraleffekt for vinning, men siden dette ofte undervurderes, er den svakere og tar lenger tid å bygge opp enn den negative spiralen. Positive spiraler blir for øvrig fremtredende i situasjoner som er preget av mange tap. Når vinningen blir viktigere og får større verdi, øker motivasjonen for å bygge de positive spiralene (Hobfoll m.fl., 2018, s. 107). Som en følge av dette kan omstillingssituasjoner faktisk motivere arbeidstakere til å investere mer i egen ansettbarhet. Siden sjansen for tilegnelse av ressurser i utgangspunktet er forskjellig, kan man forvente at forskjellene mellom de ulike arbeidstakergruppene vil øke ved omstilling.

Ressurskonserveringsteorien har blant annet høstet kritikk fra Lazarus, som er en av stressvurderingsteoriens grunnleggere (stress-appraisal theory) (Lazarus og Folkman, 1984). Som flere andre organisasjonspsykologiske teorier på stressfeltet vektlegger stressvurderingsteorien utelukkende betydningen av kognitive prosesser. Som en kontrast til ressurskonserveringsteorien er det i slike teorier nok at en person opplever noe som stressende for at situasjonen skal betraktes som stressende. Stressvurderingsteorien hevder implisitt på denne måten at stress er en individuell oppfatning, og ikke et resultat av de objektivt stressende elementer ved situasjonen (Hobfoll, 2001, s. 359).

Kritikken til Lazarus går følgelig ut på at ressurstap i seg selv er et produkt av en vurderingsprosess (Hobfoll, 2001, s. 359). Det han mener er at hver enkelt arbeidstaker vil vurdere hva som kan betraktes som et ressurstap, og at individets vurdering derfor spiller en viktig rolle når det kommer til om en stressreaksjon utløses eller ikke. Hobfoll (2001, s. 359) har besvart denne kritikken ved å poengtere at teorien om ressurskonservering aldri har hevdet at individers vurderinger ikke er gode indikatorer på stress. Det har derimot blitt argumentert for at slike vurderinger i stor grad er kollektive, noe som i denne sammenhengen betyr at de deles av alle norske arbeidstakere. Hobfoll (2001, s. 359) anerkjenner at de subjektive forskjellene i vurderingen av stress som vektlegges i stressvurderingsteorien også er av betydning, men han

mener at de har liten forklaringssevne hvis de er blottet for sine objektive og sosiale komponenter. Ressurskonserveringsteorien ignorerer altså ikke individers oppfattelse av hva som er et tap, men fremhever at slike vurderinger først og fremst består av en sentral objektiv komponent, deretter en sekundær sosial komponent som er felles for alle individer som tilhører samme kultur, og til slutt en personlig komponent (Hobfoll, 2001, s. 359).

3. 2. Betydningen av utdanning og kompetanseutvikling

Som nevnt kan utdanning og annen arbeidsrelatert kompetanse betraktes som viktige ressurser når det kommer til å beskytte seg mot jobbtap og gjøre seg attraktiv på arbeidsmarkedet. Det finnes flere ulike teorier som tilbyr forklaringer på hvordan utdanning henger sammen med ansettelse og andre belønninger på arbeidsmarkedet (Bills, 2003, s. 443). De perspektivene som vil fremheves her er teoriene om humankapital, sortering og kredensialisering. Selv om mekanismene i de ulike teoriene er forskjellige, antas det i alle tre at arbeidstakere med høyere utdanning og arbeidsrelatert kompetanse har en fordelaktig posisjon på arbeidsmarkedet, både når det kommer til ansettelse og til hvem arbeidsgivere ønsker å beholde i virksomheten.

Utgangspunktet for humankapitalteorien er at individer tilegner seg jobbrelevante ferdigheter gjennom utdanning, og at disse ferdighetene gjør dem mer produktive enn andre arbeidstakere (Becker, 1993). Becker (1993, s. 20) fremhever utdanning som den viktigste kilden til humankapital, men vektlegger også betydningen av ferdigheter som utvikles etter og utenfor utdanningsinstitusjonene, særlig den formelle og uformelle opplæringen som skjer på arbeidsplassen. De ferdighetene som erverves gjennom utdanning blir vanligvis sett på som generelle, mens ferdigheter man utvikler på arbeidsplassen betraktes som spesifikke (Bills, 2003, s. 444). Generelle ferdigheter er enklere å overføre mellom arbeidsgivere, mens de spesifikke er tettere knyttet til oppgavene som utføres på den enkelte arbeidsplassen. Selv om ferdigheter som tilegnes gjennom opplæring på arbeidsplassen betraktes som mer spesifikke, vil noen av dem også kunne være relevante for andre arbeidsgivere (Olsen, 2012, s. 204). Både antall år i utdanningssystemet og deltagelse i opplæring på arbeidsplassen antas altså å øke en arbeidstakers produktivitet.

Det sentrale i økonomisk arbeidsmarkedsteori er at produktive arbeidstakere belønnes med høyere lønninger og andre ikke-økonomiske fordeler på arbeidsmarkedet (Røberg og Helland, 2017, s. 385). Redusert sjanse for arbeidsledighet kan betraktes som en ikke-økonomisk avkastning (Hægeland, 2017, s. 197). Det vil derfor være rasjonelt for arbeidstakere som ønsker større trygghet på arbeidsmarkedet å investere i utdanning og delta i kompetanseutviklende opplæring tilbudt av virksomheten. Tilsvarende vil det være rasjonelt for arbeidsgivere å ansette arbeidstakere med høyt kompetansenivå, ettersom produktive ansatte er mer lønnsomme for virksomheten, og viktige for den økonomiske utviklingen på nasjonalt nivå (Nordhaug, 1993, s. 18). Det vil videre være mest rasjonelt av arbeidsgivere å investere i de mest produktive arbeidstakerne etter ansettelsen. Tilbud om kompetanseutviklende opplæring kan følge utdanningsnivå, men også være avhengig av formell og uformell opplæring som er gitt på tidligere arbeidsplasser. Når en arbeidsgiver har valgt å investere i opplæring for en arbeidstaker, vil motivasjonen for å beholde den ansatte i virksomheten øke. Grunnen til dette er at det kun vil være rasjonelt for en arbeidsgiver å investere i en arbeidstakers kompetanse så fremt vedkommende forblir i virksomheten (Bernstrøm m.fl., 2018, s. 238).

En vanlig kritikk av humankapitalteorien er at den bygger på et forenklet bilde av virkeligheten, og at den reelle økonomiske og sosiale verden er langt mer kompleks enn det som fremstilles i teorien (Marginson, 2019, s. 288). Sammenhengen mellom utdanning og arbeid vil i realiteten være avhengig av kontekstuelle faktorer som nasjonal kontekst, yrke og type utdanning (Marginson, 2019, s. 297). Måten belønninger fordeles på i humankapitalteorien tar kun med i beregningen hvor mange år man har utdannet seg, og ikke hva slags utdanningsløp man har fulgt eller hva man faktisk har lært (Bills, 2003, s. 450). Dette stemmer dårlig med de virkelige forholdene på arbeidsmarkedet, der ulike utdanningsløp vil gi tilgang til ulike bransjer med forskjellig sysselsettingsbehov, ulike reguleringer og varierende omstillingsfrekvens. Typen utdanning man har tatt vil derfor være av stor betydning for i hvilken grad man vil oppleve jobbsikkerhet og ansettbarhet.

Det har også blitt stilt spørsmål ved hvordan arbeidsgivere kan måle produktiviteten til hver enkelt arbeidstaker, og dermed observere forskjeller i produktivitet basert på utdanningsnivå (Røberg og Helland, 2017, s. 386). Problematiskeringen av dette har gitt opphav til perspektiver som ser på utdanning som et sorteringsverktøy eller et posisjonelt gode, heller enn en kilde til produktivitet. Signaliseringsteori (Spence, 1973) og filtreringsteori henger uløselig sammen, og omtales ofte samlet som sorteringsteorier (Weiss, 1995, s. 134). Utgangspunktet

for teoriene er at produktivitet og andre arbeidsrelaterte egenskaper ofte er vanskelig å observere for arbeidsgivere, spesielt i forkant av ansettelsen. Siden jobbsøkeres egenskaper er ukjent for arbeidsgiverne, betraktes ansettelser som investeringer under usikre omstendigheter (Spence, 1973, s. 356).

Signaliseringsteorier representerer arbeidstakersiden og fokuserer på arbeidstakeres bruk av utdanningspapirer for å signalisere sin arbeidsevne til arbeidsgiverne. På arbeidsgiversiden beskriver filtreringsteorier hvordan arbeidsgivere bruker de samme papirene til å identifisere og vurdere arbeidstakernes evner (Tan, 2014, s. 144). Basert på generell informasjon og tidligere erfaringer antas det at arbeidsgivere er kjent med den gjennomsnittlige produktiviteten til arbeidstakere fra ulike utdanningsgrupper (Arrow, 1973, s. 194). Der hvor humankapitalteorien hevder at lengre utdanning predikerer høyere produktivitet, gir utdanningspapirer innenfor sorteringsteoriene kun en indikasjon på at arbeidstakeren besitter visse attraktive egenskaper. Utdanningsinstitusjonenes funksjon er ifølge dette perspektivet primært å klassifisere arbeidstakere ut ifra egenskaper som verdsettes på arbeidsmarkedet gjennom opptakskrav og karaktergivning. Det etableres ut ifra disse et hierarki av arbeidstakere basert på akademisk suksess, som i større eller mindre grad predikerer deres arbeidsevne (Tan, 2014, s. 422). Siden arbeidsgiverne mangler annen informasjon om arbeidstakernes potensielle produktivitet, baserer de ansettelser på dette hierarkiet.

Sorteringsteoriene viser at utdanning kan øke sjansen for ansettelse uten å øke arbeidstakerens produktivitet (Tan, 2014, s. 422). Det har derfor blitt argumentert for at den fordelaktige posisjonen til høyt utdannede arbeidstakere heller bør betraktes som et resultat av sosiale lukningsprosesser. Sosial lukning viser til hvordan arbeidsgivere lukker jobbmuligheter for arbeidstakere uten høyere utdanning ved å kreve utdanningspapirer og spesifikk kompetanse (Røberg og Helland, 2017, s. 386). Selv om begrepet sosial lukning ikke eksplisitt har blitt benyttet, har Randall Collins' (1979) kredensialiseringsteori utgjort et viktig bidrag til dette teoretiske perspektivet (Røberg og Helland, 2017, s. 386). *Credentials* kan defineres som dokumentasjon på en persons ferdigheter og erfaring, og teorien har sitt opphav hos Max Weber (1922/1978). For Weber var utdanningspapirer hovedsakelig kulturpolitiske konstruksjoner av kompetanse og organisatorisk lojalitet som hadde lite med de tekniske kravene på det moderne arbeidsmarkedet å gjøre (Brown, 2001, s. 21).

Collins (1979) hevder at arbeidsrelaterte og produktivitetsøkende ferdigheter er noe arbeidstakere tilegner seg gjennom praktisk erfaring på arbeidsplassen, og ikke gjennom utdanning (Røberg og Helland, 2017, s. 386). Utdanningssystemet blir sett på som en formalisert måte å opprettholde ulikhet mellom statusgrupper på, ved at det regulerer tilgangen til ulike ressurser og muligheter (Wildhagen, 2014, s. 19). Det at en arbeidstaker kan vise til utdanningspapirer fungerer som en garanti for at vedkommende har blitt sosialisert inn i en bestemt kultur og har internalisert passende verdier og normer (Røberg og Helland, 2017, s. 386). Arbeidsgivere kan på denne måten forsikre seg om at arbeidstakere har de samme kulturelle disposisjonene som resten av staben, noe som fjerner enkelte usikkerhetsaspekter ved ansettelsesprosessen (Brown, 2001, s. 25).

Fremfor å predikere eller signalisere produktivitet, fungerer utdanning fra et kredensialistisk perspektiv som en historisk legitimering av sosial ekskludering. Gjennom å lukke muligheter for andre arbeidstakergrupper, får arbeidsgivere og profesjonsgrupper kontroll over tilgangen til attraktive posisjoner på arbeidsmarkedet (Røberg og Helland, 2017, s. 386). Murphy (1988 i Brown, 2001, s. 25) har også hevdet at tilgangen til kompetanseutviklende opplæring i virksomheten monopoliseres av arbeidstakere med utdanning. Utdanningspapirer har blitt et så vanlig ekskluderingsgrunnlag at kvalifikasjonskravene betraktes som nødvendige og uunngåelige. For enkelte stillinger er kravene om bestemte typer utdanning eller erfaring blitt institusjonalisert, og for enkelte profesjoner er de til og med pålagt av staten (Røberg og Helland, 2017, s. 386). I det norske arbeidslivet finner man formelle autorisasjonsordninger både innenfor helsesektoren og rettsvesenet. Om man ønsker å jobbe som helsepersonell eller advokat, er man nødt til å kunne dokumentere sin kompetanse og motta en lisens. På denne måten selekteres disse yrkesutøverne inn de aktuelle bransjene, og den sosiale lukningsmekanismen forsterkes. Denne monopoliseringen av yrker opprettholdes ifølge kredensialistiske perspektiver av kulturell dominans som skjuler seg bak den populære oppfatningen om høyt utdannedes individuelle overlegenhet og tekniske ferdigheter (Brown, 2001, s. 24).

3. 3. Sosial kapital og fagforeningenes rolle

Mens humankapital opparbeides gjennom enkeltindividets investeringer i utdanning og kompetanse, genereres sosial kapital av samspillet mellom individene i en gruppe (Burt, 1997, s. 339). Gjennom å investere i opprettelsen av sosiale nettverk får individene tilgang til informasjon, solidaritet og makt (Adler og Kwon, 2002, s. 21). Sosial kapital har blitt definert

på ulike måter, men felles for alle definisjonene er at det betraktes som en ressurs å være med i et nettverk av relasjoner preget av tillit og lojalitet (Colbjørnsen, 2003, s. 184). Bourdieu og Waquant definerer sosial kapital som:

“The sum of the resources, actual or virtual, that accrue to an individual or a group by virtue of possessing a durable network of more or less institutionalized relationships of mutual acquaintance and recognition”
(Bourdieu og Waquant, 1992, s. 119).

Et individs sosiale kapital består altså av de ressursene en tilegner seg gjennom nettverk av formelle og uformelle relasjoner. Ved å dra nytte av den naturlige forekomsten av sosiale nettverk som oppstår mellom arbeidstakere, kan fagforeninger styrke medlemmenes sosiale kapital ved å arrangere møter og sosiale sammenkomster (Johnson og Jarley, 2005, s. 609). Fagforeninger har tidligere blitt omtalt som gode redskaper for dannelse av sosial kapital, basert på fremveksten av sterke nettverk basert på sosiale relasjoner mellom medlemmene (Johnson og Jarley, 2005, s. 606). Ved å delta på møter og sammenkomster vil medlemmene bli kjent med andre i bransjen og delta i informasjonsutveksling. Man kan blant annet få informasjon om ledige stillinger, noe som antas å styrke sjansene til å få en annen jobb (Forrier og Sels, 2003, s. 110). At medlemmene og fagforeningsledelsen er samlet om et kollektivt mål, forventes å øke sannsynligheten for at de vil dele kunnskap og ressurser med hverandre (Tsai og Ghoshal, 1998, s. 465). Siden sosial kapital mobiliseres ved jobbsøking, kan man anta at fagforeningsmedlemmer vil føle seg mer ansettbar enn andre i forbindelse med omstilling.

Sterke sosiale nettverk bidrar videre til sirkulasjon av ressurser i hele foreningen, noe som skaper tillit mellom medlemmene og ledelsen basert på generelle gjensidighetsnormer. Disse normene innebærer at medlemmene er villige til å gjøre noe for fagforeningen den ene dagen, vel vitende om at de vil få returnert tjenesten på et senere tidspunkt (Johnson og Jarley, 2005, s. 609). Et slikt tjenestebytte kan illustreres ved at medlemmene støtter fagforeningen i politiske saker i bytte mot at fagforeningen bruker sin kollektive forhandlingsmakt til å beskytte arbeidstakerne mot jobbtap. Fagforeningens tillitsvalgte vil også kunne ha et ord med i laget når det kommer til hvem som skal få delta i kompetanseutviklende opplæring.

Det har også blitt hevdet at fagforeninger spiller en viktig rolle i forbindelse med organisatoriske omstillinger (Hellgren og Chirumbolo, 2003, s. 274). Fagforeningenes oppgave er

ifølge Greenhalgh og Rosenblatt (1984, s. 442) å redusere følelsen av maktesløshet som oppstår i situasjoner preget av lav jobbsikkerhet. Dette kan de gjøre ved å bruke sin innflytelse og forhandlingsmakt. Selv om det ofte er ledelsen som initierer omstillinger, er fagforeningene langt fra passive tilskuere uten noen form for innflytelse i prosessen. De er snarere sterkt involverte og kommer med innspill for å påvirke beslutningene som blir tatt (Hellgren og Chirumbolo, 2003, s. 274). Det har blant annet blitt fremhevet at fagforeninger kan forhandle med arbeidsgiver for å utvide eller opprettholde jobbmuligheter i saker som omhandler omstillinger (Johnson, Bobko og Hartenian, 1992 i Hellgren og Chirumbolo, 2003, s. 275). Gjennom drøftingsplikten er norske arbeidsgivere pliktig til å konsultere med den tillitsvalgte i forbindelse med store strukturelle endringer som nedbemanning, utkontrakteringer og fusjoner (Østhus, 2007). Fagforeningens evne til å ta opp og fremme medlemmenes interesser er derfor et sentralt aspekt ved arbeidstakernes makt til å kontrollere og motvirke opplevelsen av lav jobbsikkerhet (Hartley m.fl., 1991 i Hellgren og Chirumbolo, 2003, s. 274).

Johnsen og Jarleys (2005) teoretisering av fagforeninger som produsenter av sosial kapital kan imidlertid kritiseres, ettersom argumentasjonen i stor grad bygger på en forutsetning om at medlemmene faktisk deltar på fagforeningens arrangementer. I det virkelige arbeidslivet vil ofte majoriteten av medlemmene i en fagforening være relativt passive og aldri delta i en eneste sammenkomst. Om man tar utgangspunkt i at sosial kapital opparbeides gjennom interaksjon med andre deltagere, vil ikke passive medlemmer ha noe bedre forutsetning for å få styrket sin sosiale kapital enn arbeidstakere som ikke er fagorganiserte. Passive fagforeningsmedlemmer vil allikevel kunne ha bedre kjennskap til arbeidsmarkedet enn sine ikke-organiserte kollegaer, som en følge av at fagforeninger ofte sender ut nyhetsmateriale. En fagorganisert arbeidstaker vil i tillegg ha tilgang på hjelp fra fagforeningens ansatte om vedkommende skulle ha behov for det, ikke fordi han eller hun har vært aktiv og støttet dem i en politisk sak, men fordi kontingenten er betalt.

Noe annet som bør nevnes er at norske arbeidstakere ikke nødvendigvis trenger å være fagorganiserte for å nyte godt av det fagforeningene fremforhandler. Så lenge en virksomhet er bundet av en tariffavtale gjelder nemlig reguleringene i denne for alle de ansatte, uavhengig av medlemskap. Ofte er tariffavtalene landsdekkende, noe som innebærer at alle arbeidstakerne innenfor en bransje har de samme lønns- og arbeidsvilkårene (Stokke, 2002, s. 7). Dette kan bidra til at forskjellene mellom organiserte og uorganiserte arbeidstakeres

jobbsikkerhet og ansettbarhet i forbindelse med omstilling reduseres. Et motargument er at saker angående omstillinger og tilbud om kompetanseutvikling vanligvis diskuteres på virksomhetsnivå (Barth og Nergaard, 2015, s. 99), og derfor ikke reguleres i tariffavtalene.

3. 4. Variasjoner på tvers av bransjer og sektorer

Selv om norske arbeidstakere generelt føler høy grad av sikkerhet på arbeidsmarkedet, er det funnet noen variasjoner mellom bransjene når det kommer til bekymringen for å miste jobben eller for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon (Steen m.fl., 2017, s. 64). Om man utelukker sektortilhørighet, forklares slike forskjeller ofte med hvor eksponert de ulike bransjene er for utenlandsk konkurranse. Økonomer trekker ofte et hovedskille mellom konkurranseutsatte og skjermede bransjer. De skjermede næringene assosieres ofte med tjenesteproduksjon, som for eksempel varehandel, transporttjenester og offentlig sektor, og kjennetegnes av at de ikke konkurrerer med utenlandske virksomheter (NOU, 2014:3, s. 61). Motstykket er konkurranseutsatte næringer som ofte assosieres med industri, og som har fått sin betegnelse fordi de konkurrerer med virksomheter på det globale markedet. Den viktigste konkurranseutsatte næringen i Norge er utvinningen av olje og gass (Eika, Strøm og Cappelen, 2013, s. 4). Økt globalisering, sterkere internasjonal konkurranse, og lavere transportkostnader har imidlertid bidratt til at en stadig større del av norsk næringsliv utsettes for utenlandsk konkurranse (NOU, 2014:3, s. 61). De konkurranseutsatte næringene blir i større grad påvirket av konjunktursvingninger, og arbeidstakerne vil derfor være mer utsatte for å miste jobben eller ha problemer med å få seg en ny i nedgangstider. Stabiliteten og forutsigbarheten forventes å være lavere i disse bransjene.

I stedet for å skille mellom ulike bransjer kan man ta utgangspunkt i en todeling av det norske arbeidsmarkedet mellom offentlig og privat sektor. Sammenliknet med andre land har Norge en omfattende offentlig sektor som står for store deler av landets verdiskaping (NHO, 2018, s. 323). I 2018 var 35% av alle sysselsatte ansatt i offentlig sektor (Ingelsrud og Steen, 2019, s. 8). Det er flere forhold som taler for at det vil være sektorforskjeller i jobbsikkerhet og ansettbarhet blant norske arbeidstakere. For det første varierer sektorene med tanke på yrkessammensetning. Helse- og sosialtjenester utgjør en betydelig større andel av offentlig enn privat sektor, mens varehandel og annet servicearbeid er mer utbredt i privat sektor. Siden det kontrolleres for bransje i denne studiens analyser, vil en del av dette imidlertid fanges opp

av bransjeforskjellene. Den andre faktoren er graden av tariffavtaledekning. Dette vil til en viss grad fanges opp av variabelen for fagforeningsmedlemskap, men det må her nevnes at det er langt flere arbeidstakere som er dekket av en tariffavtale enn de som er medlemmer av en fagforening. Grunnen til at man kan forvente å finne en forskjell i trygghet mellom sektorene tilknyttet tariffavtaledekningen, er at offentlig sektor har en dekningsgrad på 100%, mens dekningsgraden i privat sektor kun er på 70% (Stokke, 2002, s. 8). Den tredje faktoren er ansettelsesbetingelser. Ulike ansettelsesbetingelser kan være årsaken til at oppsigelser er mindre vanlig i forbindelser med driftsinnskrenkelser i offentlig sektor (Mastekaasa, 2016, s. 323), og at tilgangen til å bruke permitteringer som virkemiddel er mer begrenset enn i privat sektor (Basma, 2013).

Det finnes forøvrig en organisasjonsteoretisk tradisjon som hevder at det ikke finnes noen fundamentale forskjeller mellom offentlige og private organisasjoner. Det blir der argumentert for at andre faktorer som størrelse, oppgaver og teknologi har større betydning for organisasjonene enn hvorvidt de er offentlige eller private (Christensen m.fl., 2015, s. 15). Reformbølgen *New Public Management* som har preget norsk offentlig sektor de siste 30 årene kan ses i sammenheng med denne tradisjonen. Reformen tilknyttet denne doktrinen har hatt som mål å effektivisere offentlig sektor gjennom overføring av organisasjonsmodeller og styringsprinsipper fra privat sektor (Christensen m.fl., 2015, s. 15). Privatisering og konkurranseutsetting er blant de virkemidlene som har blitt brukt for å øke samsvaret mellom behov og ressursbruk i offentlige organisasjoner. Man kan ut ifra dette forvente at omstillinger i offentlig sektor som tilhører denne reformbølgen vil bidra til å gjøre sektorene mer like hverandre, også med tanke på jobbsikkerhet og ansettbarhet.

3. 5. Empiriske forventninger og hypoteser

Den første delen av studiens problemstilling etterspør hvilken betydning organisatorisk omstilling har for opplevelsen av jobbsikkerhet og ansettbarhet blant norske arbeidstakere. Med utgangspunkt i ressurskonserveringsteorien kan en omstilling betraktes som en trussel mot kontinuiteten i arbeidsforholdet. Dette kan begrunnes ut ifra at alle typer omstillinger innebærer en faktisk sjans for jobbtap eller for at verdsette aspekter ved arbeidssituasjonen går tapt. Disse potensielle eller faktiske tapene utløser stress hos arbeidstakerne, som i denne sammenhengen manifesterer seg i følelsen av lavere jobbsikkerhet. Det overnevnte teoretiske

resonnementet får støtte av empiriske studier hvor man har funnet at både nedbemanning, interne omstruktureringer og fusjoner er negativt korrelert med opplevelsen av jobbsikkerhet (Marks og Mirvis, 1997; Probst, 2003; Turnley og Feldman, 1999; Østhus, 2007). Ut ifra de ovenfornevnte grunnene forventes det at:

H1: Det er en negativ sammenheng mellom omstilling og opplevd jobbsikkerhet blant norske arbeidstakere.

Selv om omstillinger utgjør en trussel mot den nåværende arbeidssituasjonen, er det få av de objektive truslene som kan forventes å påvirke arbeidstakernes sjanse til å få en annen jobb. Dette demonstreres delvis i en studie som viser at ansettbarhet hadde en positiv betydning for jobbsikkerheten til arbeidstakere som hadde vært gjennom en omstilling (Arnold og Staffebach, 2012). Et sentralt prinsipp i ressurskonserveringsteorien taler videre for at arbeidstakere vil bli mer motiverte til å investere i ressurser når situasjonen er preget av mange tap (Hobfoll m.fl., 2018, s. 107). Dette vil med andre ord si at arbeidstakere som står overfor eller nylig har gjennomgått en omstillingsprosess forventes å investere mer i egen ansettbarhet for å veie opp for (de potensielle) tapene. At virksomheten omstilles, kan også i seg selv betraktes som en gylden mulighet for arbeidstakerne til å vise hvor tilpasningsdyktige de er, og til å påta seg nye roller og arbeidsoppgaver (Witterkind m.fl., 2010, s. 569). Det empiriske bidraget på feltet tyder imidlertid på at arbeidstakerne selv må ta ansvar for egen utvikling om de skal få noe positivt ut av omstillinger (Carbery og Garavan, 2005, s. 501). Siden det antas at utvikling av kompetanse og personlige egenskaper muliggjøres i forbindelse med omstilling, forventes det at:

H2: Det er en positiv sammenheng mellom omstilling og opplevd ansettbarhet blant norske arbeidstakere.

Tilknyttet den andre delen av studiens problemstilling vil det utledes ti interaksjonshypoteser som omhandler betydningen av utdanning, kompetanseutvikling, fagforeningsmedlemskap, bransje og sektor for sammenhengen mellom organisatorisk omstilling og trygghet på arbeidsmarkedet. Det hevdes i teorien om ressurskonservering at utdanning er én av ressursene som kan beskytte mot jobbtap og øke mulighetene for å investere i egen ansettbarhet. Dette får støtte i utdanningsteoriene om humankapital, sortering og kredensialisering, hvor det argumenteres for at høyt utdannede arbeidstakere vil bli belønnet på

arbeidsmarkedet. Selv om det ofte er snakk om økonomiske belønninger, vil teoriene også være aktuelle for å forklare utdanningsforskjeller i jobbsikkerhet og ansettbarhet. Uavhengig av om ulikheten skyldes produktivitetsforskjeller, tilgjengelige måter å signalisere arbeidsevne på eller kulturelle disposisjoner, har flere tidligere studier funnet utdanningsforskjeller både i opplevelsen av jobbsikkerhet (Arnold og Staffelbach, 2012; De Bustillo og De Pedraza; 2010; Näswall og De Witte, 2003) og ansettbarhet (Berntson m.fl., 2006; Drange m.fl., 2018; Olsen, 2012). Det ovenfornevnte har gitt opphav til disse hypotesene:

H_{3a}: Norske arbeidstakere med høyere utdanning opplever oftere jobbsikkerhet i forbindelse med omstilling enn de med lavere utdanning.

H_{3b}: Norske arbeidstakere med høyere utdanning opplever oftere ansettbarhet i forbindelse med omstilling enn de med lavere utdanning.

Kompetanseutvikling vil også kunne investeres i beskyttelse av den nåværende stillingen og i å gjøre seg attraktiv for andre arbeidsgivere. Siden både ansettelses- og arbeidsprosesser er preget av at arbeidsgivere bare har tilgang til begrenset informasjon om arbeidstakerne, er det betydningen av den dokumenterbare kompetanseutviklingen som best kan forklares av de teoretiske perspektivene om humankapital, sortering og kredensialisering. Selv om de ofte omtales som utdanningsteorier, vil en del av de samme mekanismene også være relevante når det gjelder sammenhengen mellom kompetanseutvikling og sikkerhet på arbeidsmarkedet. Støtte til kompetanseutvikling har også empirisk vist seg å være viktig for arbeidstakernes opplevelse av ansettbarhet i forbindelse med omstilling (Carbery og Garavan, 2005; Witterkind m.fl., 2010). Siden det bare er rasjonelt for en arbeidsgiver å investere i arbeidstakere som forblir i organisasjonen, vil dette i tillegg være positivt for arbeidstakerens opplevelse av jobbsikkerhet. Tidligere studier av kompetanseutvikling og jobbsikkerhet støtter dette argumentet (Kohlrausch og Rasner, 2014; Steen m.fl., 2017), og det forventes følgelig at:

H_{4a}: Norske arbeidstakere som har muligheter til kompetanseutvikling i jobben opplever oftere jobbsikkerhet i forbindelse med omstilling enn de som ikke har det.

H_{4b}: Norske arbeidstakere som har muligheter til kompetanseutvikling i jobben opplever oftere ansettbarhet i forbindelse med omstilling enn de som ikke har det.

Samvær med andre arbeidstakere i en fagforening har blitt trukket fram som en enestående mulighet for å styrke sin sosiale kapital (Johnson og Jarley, 2005). Mellom fagforeningsmedlemmene oppstår det et informasjonsnettverk hvor deltakerne kan dele kunnskap, erfaringer og informasjon om ledige stillinger. Det å ha kunnskap om arbeidsmarkedet er noe som empirisk har vist seg å ha en positiv betydning for norske arbeidstakeres opplevelse av ansettbarhet (Olsen, 2012). Videre har det blitt argumentert for at fagforeningene spiller en viktig rolle i forbindelse med organisatoriske omstillinger, blant annet siden de kan bruke sin innflytelse til å påvirke beslutninger som blir tatt (Hellgren og Chirumbolo, 2003, s. 274). Siden fagforeningen alltid vil forhandle til det beste for sine medlemmer, vil fagorganiserte arbeidstakere kunne oppleve større jobbsikkerhet og ansettbarhet enn andre. Det har blitt funnet noe støtte for en slik antagelse i tidligere studier av jobbsikkerhet (De Witte m.fl., 2008; Steen m.fl., 2017), mens andre studier viser det motsatte (De Bustillo og De Pedraza, 2010; Näswall og De Witte, 2003). De sistnevnte resultatene kan imidlertid forklares med negativ seleksjon inn i fagforeningene, og det settes derfor frem hypoteser om at:

H5a: Norske arbeidstakere med fagforeningsmedlemskap opplever oftere jobbsikkerhet i forbindelse med omstilling enn ikke-medlemmer.

H5b: Norske arbeidstakere med fagforeningsmedlemskap opplever oftere ansettbarhet i forbindelse med omstilling enn ikke-medlemmer.

Selv om norske arbeidstakere generelt opplever høy grad av sikkerhet, forventes det å være forskjeller mellom bransjene. For å begrense antallet hypoteser, vil det kun skilles mellom hvorvidt bransjene er eksponert for konkurranse eller ikke. Konkurransutsatte bransjer er mer følsomme for endringer i markedskonjunktorene, og arbeidstakere i disse bransjene vil derfor oppleve mindre stabilitet og forutsigbarhet. På et mer detaljert nivå har tidligere studier av jobbsikkerhet vist at arbeidstakere i offentlige tjenester sitter godt i det (Erlinghagen, 2008), mens produksjonsarbeidere føler seg relativt utrygge (De Bustillo og De Pedraza, 2010; Erlinghagen, 2008). Blant norske arbeidstakere var det kommunale ansatte og ansatte i spesialhelsetjenesten som opplevde høyest grad av jobbsikkerhet, mens bygnings- og industriarbeidere var noen av de som opplevde mest utrygghet (Steen m.fl., 2017). Tidligere forskning har også funnet at norske arbeidstakere innenfor helsesektoren opplever det som enklest å finne en annen jobb, mens arbeidstakere innen manuelle yrker opplever lavest

ansettbarhet (Olsen, 2012). Disse funnene samsvarer i stor grad med hvilke bransjer som betraktes som skjermede og konkurranseutsatte, og man kan derfor forvente at:

H_{6a}: Norske arbeidstakere i skjermede bransjer opplever oftere jobbsikkerhet i forbindelse med omstilling enn ansatte i konkurranseutsatte bransjer.

H_{6b}: Norske arbeidstakere i skjermede bransjer opplever oftere ansettbarhet i forbindelse med omstilling enn ansatte i konkurranseutsatte bransjer.

Det forventes videre at virksomhetens sektortilhørighet vil ha en selvstendig betydning for arbeidstakernes opplevelse av trygghet i forbindelse med omstilling. Tverrnasjonale europeiske studier har vist at arbeidstakere, uavhengig av nasjonalitet, opplever offentlig sektor som tryggere enn privat sektor (De Bustillo og De Pedraza, 2010; Clark og Postel-Vinay, 2009). Blant norske arbeidstakere har man imidlertid ikke funnet noen signifikant forskjell i jobbsikkerhet mellom offentlig og privat sektor de siste årene (Steen m.fl., 2017). Offentlig sektors fulle tariffavtaledekning, den begrensede tilgangen til permitteringer og de skjermede arbeidsoppgavene taler derimot for at jobbsikkerheten vil stå sterkest der, på tross av manglende empirisk støtte. Vedrørende opplevelsen av ansettbarhet, viste en norsk studie at det var privat ansatte som følte seg mest ansettbare (Olsen, 2012). Motsatt var den faktiske ansettbarheten for danske arbeidstakere høyere i offentlig sektor noen år tidligere (Colding, 2003). Siden egenskapene ved offentlig sektor indikerer at det er disse arbeidstakerne som objektivt sett har den tryggeste posisjonen, er hypotesene at:

H_{7a}: Norske arbeidstakere som jobber i offentlig sektor opplever oftere jobbsikkert i forbindelse med omstilling enn de som jobber i privat sektor.

H_{7b}: Norske arbeidstakere som jobber i offentlig sektor opplever oftere ansettbarhet i forbindelse med omstilling enn de som jobber i privat sektor.

4. Data og metode

I dette kapitlet presenteres datamaterialet og analysemetoden som vil benyttes for å teste forskningshypotesene og besvare studiens problemstilling. Dataene som blir brukt er hentet fra spørreundersøkelsen *Medbestemmelsesbarometeret 2018*, og har blitt gjort tilgjengelig for meg gjennom min veileder. Det første delkapitlet (4.1) inneholder informasjon om spørreundersøkelsen og bruk av tverrsnittsdata, samt en vurdering av dataenes reliabilitet og validitet. I det neste delkapitlet (4.2) blir utvalget og problematikken rundt manglende data diskutert. Videre inneholder delkapittel 4.3 en gjennomgang av hvilke variabler som inngår i analysene og hvordan disse er operasjonalisert. Tilknyttet dette vil også deskriptiv statistikk av hvordan respondentene fordeler seg på de ulike variablene bli presentert. Valg av analysemetode og hvordan logistisk regresjon brukes i denne studien blir redegjort for i delkapittel 4.4. Det følger deretter en kort drøfting av dataenes og metodens robusthet i delkapittel 4.5.

4. 1. Datamateriale

Datagrunnlaget for studiens analyser er tverrsnittsdata hentet fra spørreundersøkelsen *Medbestemmelsesbarometeret 2018*. Tverrsnittsdata gir mulighet for statistiske beskrivelser av populasjonen utvalget er trukket fra, men kan ikke benyttes for å trekke slutninger om årsakssammenhenger eller prosesser som utfolder seg over tid (Ringstad, 2007, s. 128). Dette skyldes hovedsakelig at de er samlet inn på kun ett tidspunkt. Denne studien må derfor nøye seg med å si noe om korrelasjonen mellom omstilling og trygghet på arbeidsmarkedet på det tidspunktet dataene ble samlet inn. *Medbestemmelsesbarometeret* eies av et partnerskap bestående av Forbundet for ledelse og teknikk, Forskerforbundet, Lederne, Legeforeningen og Politiets Fellesforbund, i samarbeid med Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved OsloMet (Falkum m.fl., 2019, s. 3). Undersøkelsen inneholder spørsmål om norske arbeidstakeres opplevelse av medbestemmelse, medvirkning og samarbeid i arbeidslivet, samt ansettelsesforhold og trygghet på arbeidsmarkedet i 2018-utgaven. At undersøkelsen dette året hadde et eksplisitt fokus på jobbsikkerhet og ansettbarhet, har bidratt til god tilgang på relevante kontrollvariabler.

En svakhet ved dataene er riktignok at de ikke inneholder noe informasjon om arbeidstakernes helsetilstand, noe som kan tenkes å være relevant for arbeidstakernes opplevelse av

jobbsikkerhet og ansettbarhet. Dataene inneholder også for få respondenter i midlertidige stillinger til at det ble betraktet som hensiktsmessig å inkludere en variabel for ansettelsesforhold i analysene. Dette til tross, er dataene fra *Medbestemmelsesbarometeret 2018* av god kvalitet og ny datering, og egner seg godt for å undersøke den typen problemstillinger som denne studien ønsker å besvare. Dataen har tidligere blitt benyttet i AFI-rapporten *Medbestemmelsesbarometeret 2019*, hvor dataene og analyser på grunnlag av dem ble presentert. Med hensyn til konfidensialitet var dataene allerede anonymisert. Det har også vært sørget for at dataene har blitt oppbevart på en forsvarlig måte.

4. 2. Utvalg og manglende data

Målgruppen for *Medbestemmelsesbarometeret* er den yrkesaktive befolkningen i Norge mellom 18 og 67 år (Falkum m.fl., 2019, s. 67). Dataene ble samlet inn av TNS Kantar ved bruk av elektronisk spørreskjema på deres nettside. Det var 3049 av 7074 arbeidstakere som svarte på undersøkelsen, noe som utgjør en svarprosent på 43% av bruttoutvalget (Falkum m.fl., 2019, s. 67). Dette gir en frafallsprosent på 57%, noe som i utgangspunktet kan påvirke utvalgets representativitet (Ringdal, 2007, s. 198). Bakgrunnsinformasjon om respondentene som ligger fast i TNS Kantar sine spørreundersøkelser bidrar imidlertid til at man kan kontrollere for en del skjevheter i utvalget. Siden noen av respondentene manglet verdier på en eller flere av variablene som inngår i analysene, måtte utvalget begrenses ytterligere. Det endelige utvalget består av 2028 respondenter (N=2028). Om man antar at de manglende verdiene ikke er avhengig av verdier på noen av de andre variablene, bør ikke dette skape et problem for utvalgets representativitet.

Manglende verdier blir i denne studien håndtert ved at de ekskluderes fra analysene. Denne metoden kalles listevise sletting (*listwise deletion*), og innebærer at nettoutvalget kun består av de respondentene som har gyldige verdier på alle variablene. Siden utvalget reduseres, kan manglende data i dette tilfellet føre til svakere statistisk styrke, men et større problem er at det kan føre til skjevheter i resultatene. Ulike typer manglende data kan kategoriseres ut ifra deres alvorlighetsgrad (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017, s. 338). De minst problematiske er de som er *missing completely at random (MCAR)*. Dette vil si at sannsynligheten for manglende data på en variabel er uavhengig av verdiene på den aktuelle variabelen og verdiene på andre variabler i datasettet. En vanligere antagelse er at de manglende dataene er *missing at random*

(MAR). Det antas da at sannsynligheten for manglende data på en variabel er uavhengig av verdiene på den aktuelle variabelen, etter at det er kontrollert for andre variabler i analysemodellen (Allison, 2002, s. 5).

Ved bruk av logistisk regresjon, slik som i denne studien, vil listevise sletting for øvrig gi gyldige estimater selv under større avvik fra antagelsen om MAR (Allison, 2002, s. 7). Listevise sletting i denne typen regresjonsmodeller er kun problematisk hvis sannsynligheten for manglende data er avhengig av både den avhengige og de uavhengige variablene (Allison, 2002, s. 7). Dette betyr at hvis sannsynligheten for manglende data på noen av variablene avhenger av verdien på den avhengige variabelen, men er uavhengig av verdiene på de uavhengige variablene, vil analysene gi konsistente estimater for de uavhengige variablenes koeffisienter og tilhørende standardfeil (Allison, 2002, s. 7). Det estimerte konstantleddet vil imidlertid være påvirket av de manglende dataene. På grunnlag av dette, og at utvalget fortsatt er stort nok til å kunne trekke statistiske slutninger, anses listevise sletting som den beste løsningen på problemet med manglende data i denne studien.

4. 3. Variabler

4. 3. 1 Avhengige variabel: Jobbsikkerhet

Den første av de avhengige variablene er *jobbsikkerhet*. Hensikten med denne variabelen er å måle arbeidstakernes subjektive jobbsikkerhet, altså hvor trygge de føler seg i sin nåværende jobb. For å måle grad av opplevd jobbsikkerhet ble det tatt utgangspunkt i et spørsmål om i hvilken grad respondentene var enige eller uenige i en liste med påstander om sitt nåværende arbeidsforhold. En av påstandene var: «Jeg er bekymret for å miste jobben min». Respondentene ble bedt om å oppgi svaret på en Likert-skala fra 1 til 5, hvor 1 tilsvarte «helt uenig» og 5 «helt enig». Respondentene kunne i tillegg velge et sjette alternativ, «vet ikke», men svarene i denne kategorien ble kodet om til «manglende verdi» og ekskluderes fra analysene. Bakgrunnen for dette er at disse svarene ikke tilfører ytterligere informasjon om respondentenes jobbsikkerhet.

Siden logistiske regresjonsanalyser bare tillater dikotome avhengige variabler, måtte den opprinnelige målevariabelen for jobbsikkerhet kodes om. Det var også nødvendig å snu variabelen ettersom den i utgangspunktet målte grad av usikkerhet, og utfallet ble derfor en

dikotom variabel hvor 0 tilsvarte «enig» og 1 «uenig». Kategorien «enig» består av respondentene som oppga verdiene 4 eller 5 på den opprinnelige skalaen, mens «uenig» består av de som oppga verdiene 1-3. Ettersom den opprinnelige skalaen besto av fem verdier, var det umulig å fordele dem likt i de to kategoriene, og den valgte inndelingsmetoden samler de mest bekymrede i én kategori og resten i den andre. At liknende variabler tidligere har blitt benyttet for å måle subjektiv jobbsikkerhet (Jawaid m.fl., 2010; Vulkan m.fl., 2015), øker variabelens reliabilitet og validitet. Tabell 4.1 viser at det er ca. tre fjerdedeler av respondentene i utvalget som opplever jobben sin som sikker.

Tabell 4. 1: Deskriptiv statistikk. Andelen respondenter oppgitt i prosent. N=2028.

Avhengige variabler		
Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander?	Uenig	Enig
«Jeg er bekymret for å miste jobben min»	72	28
«Jeg kan lett finne en annen jobb som er minst like bra som den jeg har nå»	39	61

4. 3. 2 Avhengig variabel: Ansettbarhet

Den andre avhengige variabelen er *ansettbarhet*. På samme måte som for jobbsikkerhet, er det arbeidstakernes subjektive ansettbarhet som er av interesse. For å måle grad av opplevd ansettbarhet er det tatt utgangspunkt i et spørsmål om hvor enige eller uenige respondentene var i en liste med påstander om sin ansettelse/tilknytning til arbeidslivet. En av påstandene var: «Jeg kan lett finne en annen jobb som er minst like bra som den jeg har nå».

Respondentene ble bedt om å oppgi svaret på en skala fra 1 til 5, hvor 1 tilsvarte «helt uenige» og 5 «helt enige». Svarene fra det sjette alternativet, «vet ikke», ble kodet om til «manglende verdi» og ekskluderes fra analysene. Ansettbarhet var den av de utvalgte variablene med flest manglende verdier. En mulig forklaring på dette er at arbeidstakerne syntes det var vanskelig å skulle predikere sine fremtidige muligheter på arbeidsmarkedet.

Også i dette tilfellet måtte den opprinnelige variabelen kodes om for å oppfylle kravene som stilles ved logistisk regresjon. De respondentene som oppga verdiene 1 eller 2 på den opprinnelige skalaen fikk verdien 0 (uenig), mens de som svarte 3-5 fikk verdien 1 (enig). Tilsvarende som for jobbsikkerhet var det umulig å fordele verdiene fra den opprinnelige

skalaen likt i de to kategoriene. De respondentene som følte seg minst ansettbar ble samlet i én kategori, og resten i den andre. Liknende måter å måle ansettbarhet på har blitt benyttet i andre studier (De Cuyper m.fl., 2008; Green, 2011; Olsen, 2012). Det variabelen måler er sammenfallende med hvordan ansettbarhet ble definert innledningsvis, og den vurderes derfor som egnet for å måle opplevd ansettbarhet blant norske arbeidstakere. Tabell 4.1 viser at litt over halvparten av respondentene opplever seg selv som ansettbar.

4. 3. 3 Forklaringsvariabel: Omstilling

Organisatorisk omstilling måles i denne studien ved følgende spørsmål: «Har virksomheten du jobber i vært i omstilling i løpet av de to siste årene?». Respondentene fikk svaralternativene «ja», «nei» og «vet ikke». Variabelen ble kodet om til en dummyvariabel med verdiene 0 (nei) og 1 (ja), og «vet ikke» som «manglende verdi». Tabell 4.2 viser at fordelingen på variabelen er relativt jevn, men at en svak overvekt av respondentene jobber i virksomheter som nylig har gjennomgått omstilling. Noe det er verdt å merke seg er at man kun får informasjon om hvorvidt virksomheten har vært i omstilling, og ikke om respondentene selv har opplevd denne omstillingen. Dette trenger nødvendigvis ikke å ha noen praktisk betydning, ettersom både det å vite at virksomheten tidligere har vært i omstilling, og det å selv ha vært med på den, kan ha innvirkning på arbeidstakernes opplevelse av jobbsikkerhet og ansettbarhet. Siden det uansett bare er 14% av respondentene i utvalget (se tabell 4.2) som oppgir å ha skiftet jobb de to siste årene, kan man gå ut ifra at de aller fleste som har svart «ja» på spørsmålet om omstilling faktisk har vært gjennom den selv.

Måten omstillingsvariabelen er målt på gjør videre at det ikke er mulig å undersøke betydningen av ulike former for omstilling på de avhengige variablene. Dette er noe Østhus (2007, s. 732) trekker frem som en svakhet ved mye tidligere forskning. Samtidig viser tidligere forskning på omstilling og jobbsikkerhet gjennomgående en negativ sammenheng. Probst (2003, s. 418) argumenterer for at det kan være vanskelig å skille effekter av ulike omstillingsformer fra hverandre, ettersom de ofte implementeres samtidig. Ved å benytte en samlet omstillingsvariabel vil muligens noen av nyansene forsvinne, men tidligere funn tyder ikke på at resultatene vil bli misvisende.

Tabell 4. 2: Deskriptiv statistikk. Andelen respondenter oppgitt i prosent. N=2028.

Forklaringsvariabel	Ja	Nei
<i>Omstilling</i>	58	42

4. 3. 4 Uavhengige variabler: Individuelle faktorer

Av sosioøkonomiske variabler inkluderes *utdanning* og *inntekt*. Variabelen *utdanning* består av seks utdanningskategorier slik det er vist i tabell 4.3. For å måle utdanningsnivå ble respondentene spurt om hva som var deres høyeste fullførte skolegang. Måten variabelen er målt på gjør det mulig å skille mellom de ulike typer utdanningsløp respondentene har fulgt, og ikke utelukkende utdanningslengde. Den største gruppen i utvalget er de som har inntil fire års høyskole- eller universitetsutdannelse. På variabelen *inntekt* er respondentene fordelt i ni ulike inntektsgrupper, samt en gruppe som ikke ønsket å oppgi sin inntekt. Variabelen måler respondentenes bruttoinntekt for 2017, altså deres inntjening før skatt og fradrag året før spørreundersøkelsen ble gjennomført. Arbeidstakeres inntekt kan fortelle noe om deres økonomiske ressurser og jobbkvalitet, og dette er derfor en viktig kontrollvariabel. Tabell 4.3 viser at den største inntektsgruppen tjente mellom 400 000 og 599 000 kroner før skatt.

Som kontrollvariabler inkluderes også de demografiske variablene *alder* og *kjønn*. Variabelen *alder* består av fire aldersgrupperinger slik det er vist i tabell 4.3. De fleste respondentene i utvalget er over 30 år, og de som er mellom 45 og 59 år utgjør den største gruppen. Alder er en viktig kontrollvariabel ettersom den kan si noe om arbeidstakeres ansiennitet og arbeids erfaring i mangel av egne variabler for dette. Alder er i tillegg en indikator på hvor lenge en arbeidstaker forventes å ha igjen av sin arbeidskarriere, noe som vil være spesielt relevant i forbindelse med ansettbarhet. *Kjønn* inngår i analysene som en dummyvariabel med verdiene 0 (mann) og 1 (kvinne). Som en følge av at Norge har et kjønnssegregert arbeidsmarked, er det å kontrollere for kjønn viktig for å få frem den selvstendige betydningen av variabler som bransje og sektor. Tabell 4.3 viser at det er omtrent like mange menn som kvinner i utvalget.

I tillegg til de sosioøkonomiske og demografiske variablene inkluderes *fagforeningsmedlemskap*⁴, *jobbskiftes*⁵ og *lederoppgaver*⁶. Disse egenskapene kjennetegner respondentene

⁴ Spørsmål: Er du medlem i en fagforening?

⁵ Spørsmål: Har du skiftet jobb i løpet av de to siste årene?

som arbeidstakere. Av disse er det *fagforeningsmedlemskap* som vil få mest oppmerksomhet, ettersom det antas at fagorganisering kan styrke arbeidstakernes sosiale kapital, både gjennom kjennskap til arbeidsmarkedet og sosial støtte. Tabell 4.3 viser at nærmere tre fjerdedeler av respondentene er fagorganiserte. *Jobbskifte* og *lederoppgaver* inkluderes som kontrollvariabler på grunn av deres evne til å si noe om arbeidstakerens posisjon i virksomheten. Alle de tre variablene inngår i analysene som dummyvariabler med verdiene 0 (nei) og 1 (ja). Svarene «vet ikke» er kodet om til manglende verdi. Tabell 4.3 viser at det kun er 14% av respondentene som har skiftet jobb de to siste årene, og at det er litt over halvparten av utvalget som har lederoppgaver.

Tabell 4. 3: Deskriptiv statistikk. Andelen respondenter oppgitt i prosent. N=2028.

Individuelle faktorer		
	Ja	Nei
<i>Fagforeningsmedlemskap</i>	69	31
<i>Lederoppgaver</i>	40	60
<i>Jobbskifte</i>	14	86
<hr/>		
<i>Kjønn</i>	Menn	Kvinner
	44	56
<hr/>		
<i>Utdanning</i>	Andeler	
Grunnskole	3	
Videregående (studiespesialiserende)	9	
Videregående (yrkesfag)	13	
Fagskole (yrkesrettet utd. 1,5 – 2 år)	9	
Universitet/høyskole inntil 4 år	37	
Universitet/høyskole mer enn 4 år	29	
<hr/>		
<i>Alder (år)</i>	Andeler	
Under 30	5	
30 - 44	30	
45 - 59	47	
60 +	18	
<hr/>		
<i>Inntekt, brutto (NOK)</i>	Andeler	
Under 200.000	5	
200.000 - 299.999	3	
300.000 - 399.999	10	
400.000 - 499.999	26	
500.000 - 599.999	24	

⁶ Spørsmål: Har du lederoppgaver? /Har du som oppgave å lede, kontrollere eller fordele arbeid for andre?

600.000 - 699.999	12
700.000 - 799.999	7
800.000 - 999.999	8
1000.000 +	5

4. 3. 5 Uavhengige variabler: Virksomhetsrelaterte faktorer

Funksjonen til de fire første variablene er å si noe om egenskapene ved arbeidsforholdet. Av disse vil *utviklingsmuligheter*⁷ og *ny lærings*⁸ få mest oppmerksomhet, siden disse er knyttet til arbeidstakernes kompetansenivå. Begge variablene inngår i analysene som dummyvariabler med verdiene 0 (nei) og 1 (ja). *Utviklingsmuligheter* og *ny læring* ble opprinnelig målt på en skala fra 1-5. For å forenkle modellene ble verdiene 1-3 samlet i kategorien «nei» og verdiene 4 og 5 i «ja». Variablene benyttes samlet for å måle hvilke muligheter arbeidstakerne har for kompetanseutvikling på arbeidsplassen. Siden den interne konsistensen var for svak til at de kunne samles i en indeks ($\alpha=0,48$), inkluderes de separat i analysemodellene. Målet for intern konsistens som ble benyttet var Cronbachs alfa⁹. I tillegg til å måle mulighetene som blir gitt av virksomheten, har variablene en individuell komponent som indirekte kan si noe om arbeidstakernes kompetansenivå. Det er ikke spesifisert hvorvidt utviklingsmulighetene og den nye kunnskapen gis i form av formell eller uformell opplæring på arbeidsplassen.

De to neste variablene inngår i analysene som kontrollvariabler. *Fagkunnskapsbruk*¹⁰ blir inkludert som en dummyvariabel. For at variabelen skulle måle bruk av fagkunnskap, var det nødvendig å snu den, slik at de to laveste verdiene (1 og 2) fikk verdien 1 (ja) og verdiene 3-5 fikk verdien 0 (nei). En tidligere studie har vist at hvorvidt utviklingsmuligheter hadde noen betydning for opplevelsen av ansettbarhet, var avhengig av om de ansatte hadde ferdigheter som var relevant for jobben (Drange m.fl., 2018). *Autonomi* er en indeks som består av fire ulike indikatorer for innflytelse på arbeidsplassen. Boll (2003, s. 208) har argumentert for at frihet og innflytelse i arbeidet øker arbeidstakernes opplevelse av jobbsikkerhet og ansettbarhet. Indikatorene som utgjør indeksen er respondentenes gradering av sin innflytelse på arbeidsoppgaver, utføringen av oppgavene, arbeidstid og arbeidstempo¹¹. Den interne konsistensen ble målt ved Cronbachs alfa, som viste at $\alpha=0,77$. Dette er over den anbefalte

⁷ Påstand: De ansatte har gode utviklingsmuligheter (1-5).

⁸ Påstand: Jeg lærer ofte noe nytt i arbeidet mitt (1-5).

⁹ Cronbachs alfa er en statistisk størrelse som varierer fra 0 til 1. En indeks har en tilfredsstillende reliabilitet hvis alfa (α) har en høy verdi, helst over 0,70 (Ringdal, 2007, s. 87).

¹⁰ Påstand: Jeg får i liten grad brukt fagkunnskapen min i arbeidet (1-5).

¹¹ Spørsmål: Hvor stor innflytelse vil du si at du har på disse områdene? (1-5)

grensen, og variabelens reliabilitet anses derfor som tilstrekkelig. Variabelen ble deretter komprimert til en dummyvariabel med verdiene 0 (nei) og 1 (ja).

De resterende variablene representerer mer objektive kjennetegn ved virksomhetene. De viktigste variablene i denne gruppen er *bransje* og *sektor*. Variabelen *bransje* består av 11 bransjekategorier som vist i tabell 4.4. *Frie yrker* er en samlebetegnelse for yrker innenfor forskning, media, reklame, idrett og kultur. *Sektor* inngår i analysene som en dummyvariabel med verdien 1 (offentlig) og 0 (privat). Både *sektor* og *bransje* er interessante variabler ettersom man kan anta at omstillingstyper, samt den generelle graden av jobbsikkerhet og ansettbarhet, vil variere mellom disse. Tabell 4.4 viser at respondentene fordeler seg relativt likt mellom sektorene, men at det er større forskjeller mellom bransjene. De største bransjene er *industri/bygg*, *undervisning* og *helse og sosial*. Merk at de miste bransjene bare omfatter noen titalls respondenter.

Det kontrolleres i tillegg for *virksomhetenes størrelse* og *antall ansatte* i analysene.

Variabelen *virksomhetens økonomiske situasjon* består av svarene på hvor enige eller uenige respondentene er i om virksomheten de jobber i har god økonomi¹². Variabelen inngår i analysene som en dummyvariabel hvor skalaen er komprimert til verdiene 0 (dårlig) og 1 (god). Virksomhetens økonomiske ressurser vil kunne ha betydning for omstillingsbehovet og den generelle opplevelsen av jobbsikkerhet. Variabelen *virksomhetsstørrelse* ble målt ved at respondentene oppga hvor mange ansatte det var i virksomheten de jobbet i. Slik Tabell 4.4 viser, inngår *virksomhetsstørrelse* som en kategorisk variabel med syv størrelseskategorier, hvor overvekten av respondentene arbeider i en virksomhet med over 500 ansatte.

Tabell 4. 4: Deskriptiv statistikk. Andelen respondenter oppgitt i prosent. N=2028.

Virksomhetsrelaterte faktorer		
	Ja	Nei
<i>Autonomi</i>	84	16
<i>Utviklingsmuligheter</i>	46	54
<i>Ny læring</i>	66	34
<i>Fagkunnskapsbruk</i>	66	34
<i>Sektor</i>	Privat	Offentlig
	54	46

¹² Er du enig eller uenig i disse påstandene om arbeidsplassen din? Virksomheten har god økonomi (1-5)

<i>Virksomhetens økonomiske situasjon</i>	God	Dårlig
	53	47

<i>Virksomhetsstørrelse (antall ansatte)</i>	Andeler
1 - 9	9
10 - 20	10
21 - 50	15
51 - 100	11
101 - 250	11
251 - 500	9
Over 500	35

<i>Bransje</i>	Andeler
Offentlig sentralforvaltning	12
Undervisning	15
Helse og sosial	15
Forsvar/politi/rettsvesen	2
Industri/bygg	16
Varehandel	11
Transport/samferdsel	3
Frie yrker	5
Reiseliv/restaurant	1
IT/finans	9
Olje/gass/energi	9

4. 4. Regresjon med kategorisk avhengig variabel

Det finnes flere statistiske modeller som kan benyttes for å undersøke hvilken betydning organisatoriske omstillinger har for norske arbeidstakers opplevelse av jobbsikkerhet og ansettbarhet. Et godt utgangspunkt for valg av analysemodell er den avhengige variabels målenivå. Opprinnelig var begge de avhengige variabler, *jobbsikkerhet* og *ansettbarhet*, kategoriske variabler på ordinalnivå. Det første som ble undersøkt var derfor om det var mulig å gjøre en ordinal logistisk regresjonsanalyse. For å benytte denne analysemetoden må antagelsen om parallell regresjon være oppfylt. Denne antagelsen innebærer at de uavhengige variablene samlet og hver for seg påvirker de ulike verdiene på den avhengige variabelen i like stor grad (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017, s. 187). Dette kan testes ved en *Brant-test*. Om testen er signifikant betyr det at antagelsen om parallell regresjon er brutt, og man risikerer å få ukorrekte og misledende resultater (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017, s. 189). I dette tilfelle var både den samlede testen og resultatet for én av de uavhengige variablene signifikante, og analysemetoden måtte derfor forkastes. Løsningen ble å kode om de

avhengige variablene til dikotome variabler, slik at det ble mulig å benytte vanlig logistisk regresjon som analysemetode.

4. 5. Logistisk regresjonsanalyse

Om man skal undersøke en dikotom avhengig variabel er det vanlig å benytte logistisk regresjonsanalyse (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017, s. 162). Til forskjell fra lineære regresjonsmodeller estimeres de logistiske modellene ved hjelp av sannsynlighetsmaksimering (*maximum likelihood*). Denne estimeringsteknikken bygger på å finne de verdiene av koeffisientene som med størst sannsynlighet har skapt resultatene i utvalget (Ringdal, 2007, s. 410). En logistisk regresjonsmodell gir den kalkulerte sannsynligheten for at den avhengige variabelen har verdien 1 (og ikke 0) gitt verdien på de uavhengige variablene (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017, s. 163). Kjernen i logistisk regresjon er den logistiske transformasjonen av koeffisientene, og de transformerte sannsynlighetene omtales ofte som *logiter* (Ringdal, 2007, s. 409). Logiter kan på samme måte som en prosentandeler tolkes som mål på hvor ofte noe forekommer. De er imidlertid ikke like intuitivt tolkbare, og vil for de fleste bare gi en indikasjon på sammenhengens retning (Skog, 1998, s. 333). Det er derfor vanlig å regne om koeffisientene og oppgi dem som oddsratere eller endring i sannsynlighet.

Oddsratere anses av mange som vanskelige å tolke, men de er egentlig bare det forventede antallet personer som har verdien 1 på den avhengige variabelen for hver person som har verdien 0 (Buis, 2010, s. 306). Når man skal tolke en oddsrate kan man tenke at 1 tilsvarer en koeffisient på 0, altså ingen sammenheng. Oddsrate på over 1 betyr at det finnes en positiv sammenheng mellom variablene, mens oddsrate på under 1 betyr at sammenhengene er negativ (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017, s. 173). Det er viktig å huske på at en oddsrate er et forholdstall som illustrerer forskjellen mellom oddsen for at noe skjer (1) og at noe ikke skjer (0).

Både logiter og oddsratere kan videre regnes om til endringer i sannsynlighet (Mood, 2010, s. 74). Mood (2010) anbefaler en slik omregning for å unngå problematikken rundt uobservert heterogenitet. Uobservert heterogenitet viser til de utelatte uavhengige variablenes betydning for den avhengige variabelen, og gjør det problematisk å sammenlikne estimater på tvers av

logistiske regresjonsmodeller (Mood, 2010, s. 67). *Average marginal effects (AME)* er den av de sannsynlighetsomregningene som muliggjør sammenlikning. Som navnet tilsier, viser de omregnede estimatene gjennomsnittlig endring i sannsynligheten for at den avhengige variabelen er lik 1 (Mood, 2010, s. 75). Omregningen kan gjøres i Stata ved hjelp av *margins*-kommandoen. Man vil ut ifra AME-estimatene kunne si noe om hvor sannsynlig det er at en arbeidstaker vil oppleve tilstedeværelsen av jobbsikkerhet eller ansettbarhet etter en omstilling.

For å undersøke om resultatene fra regresjonene er statistisk signifikante benyttes en *Wald-test*. Dette er en kjikvadratfordelt test som oppgir sannsynligheten for å få de aktuelle resultatene i utvalget, gitt at det ikke finnes noen sammenheng mellom den avhengige og den uavhengige variabelen i populasjonen utvalget er trukket fra (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017, s. 166). Sannsynligheten for at det ikke finnes noen sammenheng mellom de målte fenomenene i populasjonen blir vist som p-verdier i regresjonstabellene. Jo lavere p-verdien er, desto sikrere kan man være på at man ikke avviser en sann nullhypotese når man aksepterer sin egen alternative hypotese (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017, s. 166). Det er vanlig å kreve at estimatene skal være signifikant forskjellig fra null med et signifikansnivå på 0,05. Om p-verdiene er mindre enn 0,05 betyr det at resultatene man har fått vil oppstå i færre enn 5% av tilfellene om man trekker tilsvarende utvalg, gitt at det ikke finnes noen relasjon mellom fenomenene i populasjonen.

En svakhet ved Wald-testen er at standardfeilen forstørres hvis stigningstallet er høyt, noe som øker sjansen for å begå en type II-feil (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017, s. 166). Dette innebærer at man feilaktig unnlater å forkaste en usann nullhypotese, i motsetning til en type I-feil som betyr at man feilaktig forkaster den (Moore, Notz og Flinger, 2015, s. 429). Et alternativ til Wald-testen er *likelihood-ratio-testen*. Statistisk teori gir ingen entydig anbefaling om hvilken av dem som er den foretrukne testestimatoren i logistiske regresjonsanalyser. Resultatene fra de to testene vil som oftest samsvare, og vil bare variere i mindre utvalg (Long og Freese, 2014, s. 205).

Om man ønsker å si noe om hvor godt en logistisk regresjonsmodell kan predikere den binære responsen på den avhengige variabelen, kan man benytte det statistiske målet *pseudo R₂*. Dette målet finnes i mange ulike varianter, uten at det finnes noen utbredt enighet om hvilken *pseudo R₂* som fungerer best for logistisk regresjon (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017, s. 167).

Den varianten som rapporteres i denne studien er *McFadden's Pseudo R₂*. Det dette målet gjør, er å sammenlikne den estimerte modellen mot en modell uten noen uavhengige variabler. Ved sammenlikning av to modeller estimert ut ifra de samme dataene vil den modellen med høyest pseudo R₂ være den som gir den beste prediksjonen (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017, s. 167). Det er imidlertid viktig å huske på at pseudo R₂ ikke kan tolkes på samme måte som R₂ i en vanlig lineær regresjonsanalyse. Dette innebærer at det blir misvisende å tolke pseudo R₂ som andelen forklart variasjon i den avhengige variabelen.

4. 6. Logistisk interaksjonsanalyse

De additive regresjonsmodellene som hittil har blitt beskrevet bygger på en antagelse om at forklaringsvariabelen har samme effekt på den avhengige variabelen, uavhengig av verdiene på de andre uavhengige variablene i modellen (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017, s. 110). Om man utelukkende er interessert i den direkte effekten av de uavhengige variablene på den avhengige variabelen, vil en slik modell være tilstrekkelig. Utfordringen er at relasjonen mellom to fenomener som oftest er mer kompleks enn som så, og i slike tilfeller vil en analyse som ikke tar hensyn til samvariasjon gi unøyaktige, eller i verste fall feilaktige estimater. Ønsker man å teste hvorvidt enkelte verdier på en tredje uavhengig variabel kan påvirke effekten av forklaringsvariabelen på den avhengige variabelen, trenger man en ikke-additiv modell, også kalt en interaksjonsmodell (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017, s. 110).

Det vil være aktuelt å estimere en interaksjonsmodell om man mistenker at verdiene på en av de andre uavhengige variablene i analysen vil påvirke sammenhengen mellom forklaringsvariabelen og den avhengige variabelen. En interaksjonseffekt demonstreres ved at det skjer en signifikant endring av størrelse og/eller fortegn for regresjonskoeffisienten til forklaringsvariabelen ved forskjellige verdier på interaksjonsvariabelen (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017, s. 110). Den vanligste fremgangsmåten for å teste om det finnes en interaksjon mellom to uavhengige variabler, er ved å inkludere et interaksjonsledd (et produkt av to uavhengige variabler) i analysen (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017, s. 111). Det er denne metoden som benyttes for å undersøke om det finnes noen signifikante forskjeller i hvordan ulike arbeidstakergrupper opplever jobbsikkerhet og ansettbarhet i forbindelse med omstilling.

4. 7. Robusthetssjekk

Ulike metodiske valg vil i større eller mindre grad ha betydning for analyseresultatene. Dette delkapittelet inneholder en redegjørelse av noen av valgene som har blitt tatt, og hvordan disse har påvirket resultatene. Ved å teste hvordan ulike endringer i analysemodellene påvirker resultatene får man kontrollert hvor robuste de er. Et avgjørende valg i denne studien var omkodingen av de to avhengige variablene, *jobbsikkerhet* og *ansettbarhet*, fra kategoriske variabler på ordinalnivå til dikotome variabler. Bakgrunnen for omkodingen og valget av analysemodell er allerede redegjort for. Det som skal diskuteres her er valget av kuttpunkt, altså hvilke verdier på den opprinnelige skalaen som skulle få verdien 0 (nei) og hvilke som skulle få verdien 1 (ja). Valget gikk helt konkret ut på hvor den midterste av de fem verdiene skulle plasseres. Valget falt på å gi den midtre kategorien verdi 0 (nei) for *jobbsikkerhet* og 1 (ja) for *ansettbarhet*.

Modell 1 og 3 i tabell 4.5 viser resultatene for de avhengige variablene med de kuttpunktene som brukes i resten av analysene. Modell 2 og 4 viser resultatene fra en alternativ analyse, hvor den midterste verdien er plassert i den motsatte kategorien. Som tabellen viser, har valget av kuttpunkt større betydning for *ansettbarhet* enn for *jobbsikkerhet*. At koeffisienten i modell 3 er tre ganger så stor som i modell 4 kan virke bekymringsfullt, men i realiteten utgjør forskjellen bare 2 prosentpoeng. Standardfeilen forblir uforandret, og det samme gjør resultatets manglende statistiske signifikans.

Tabell 4. 5: Ulike kuttpunkt for de avhengige variablene. Resultater oppgitt i AME.

	Jobbsikkerhet		Ansettbarhet	
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Omstilling	-0,08*** (0,02)	-0,06*** (0,02)	-0,03 (0,02)	-0,01 (0,02)
N	2028	2028	2028	2028

Flere av de andre uavhengige variablene ble kodet om på tilsvarende måte. Dette ble gjort for at regresjonsmodellene ikke skulle bli unødvendig kompliserte. For alle disse variablene ble den midterste kategorien (3) kodet om til 0 (nei). Det ble også for disse variablene testet betydningen av å endre kuttpunktet, samt å inkludere variablene i sin opprinnelige form.

Resultatene fra disse testene vil ikke bli presentert, men verken endring av kuttpunkt eller det å inkludere alle verdiene på variabelen hadde noen nevneverdig effekt på analyseresultatene.

For å kunne stole på estimatene i en regresjonsmodell er det visse forutsetninger som må være til stede. Den ene typen forutsetninger er de som omhandler riktig modellspesifikasjon (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017, s. 135). Selv om korrekt spesifisering hovedsakelig er et teoretisk spørsmål, tilbyr Stata noen verktøy for å teste dette. En av disse testene er *linktest*, som kontrollerer for om andre uavhengige variabler burde vært lagt til i modellen, og om de inkluderte variablene er lagt inn i riktig format (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017, s. 178). Testen består av de to variablene *_hat* og *_hatsquared*, hvor førstnevnte skal være signifikant og sistnevnte ikke-signifikant hvis modellen er korrekt spesifisert. Begge de logistiske regresjonsmodellene, samt de åtte interaksjonsmodellene, besto *link*-testen.

For å teste om det finnes andre signifikante forklaringsvariabler som kan predikerer den avhengige variabelen, bør man benytte en test for *goodness of fit (GOF)*. Det som testes her er hvorvidt de observerte verdiene av den avhengige variabelen stemmer overens med de predikerte verdiene. Hvis testresultatet er signifikant, må modellen forkastes (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017, s. 179). Det er videre mulig å teste for multikolaritet ved å benytte en *variance inflation factor*-test¹³, som kontrollerer om andelen av en uavhengig variabls selvstendige varians¹⁴, er over toleransgrensen 0,2 (Mehmetoglu og Jakobsen, 2017). Alle modellene som benyttes i denne studien besto GOF-testen, og det var kun i interaksjonsmodellene at enkelte variabler eller interaksjonsledd ikke besto VIF-testen.

Vedrørende valget av analysemodell etter at de avhengige variablene var kodet om til dikotome, ble det vurdert å benytte en lineær sannsynlighetsmodell i stedet for logistisk regresjon. Dette er en vanlig lineær regresjonsmodell, estimert ved hjelp av minste kvadrats metode, men hvor den avhengige variabelen bare har to verdier. Det som er positivt med en slik modell er at de predikerte y-verdiene kan tolkes direkte som sannsynligheter, og koeffisientene som endringer i sannsynlighet for at den avhengige variabelen har verdien 1 (Ringdal, 2007, s. 407). Svakheten er at modellen bryter med forutsetningen om lik varians (homoskedastisitet). Dette medfører at estimeringen av koeffisientenes standardfeil blir

¹³ Det er ikke mulig å benytte *vif*-kommandoen etter en logistisk regresjonsmodell i Stata, og testene er derfor utført for tilsvarende lineære sannsynlighetsmodeller.

¹⁴ Varians som ikke deles med noen andre uavhengige variabler.

upålitelig, og følgelig også de statistiske testene som bygger på disse (Ringdal, 2007, s. 408). De praktiske følgene av dette vil ikke nødvendigvis være så store andre steder enn i små utvalg (Skog, 1998, s. 330).

En mer grunnleggende utfordring er at lineære sannsynlighetsmodeller forutsetter et konstant forhold mellom forklaringsvariabelen og den avhengige variabelen. Restriksjonene om linearitet gjør det mulig å predikere y -verdier som er lavere enn 0 og høyere enn 1, selv om dette strider mot definisjonen av sannsynlighet (Ringdal, 2007, s. 408). Både når det gjelder bruddet på forutsetningen om lik varians og linearitet, er logistisk regresjon løsningen. Det må avslutningsvis nevnes at resultatene fra en lineær sannsynlighetsmodell og en logistisk modell vil være relativt like sentralt i utfallsområdet. Se vedlegg 1 for resultatene fra de lineære sannsynlighetsmodellene tilsvarende de som presenteres i tabell 5.1.

5. Resultater

I dette kapitlet vil resultatene fra de logistiske regresjonsanalysene av jobbsikkerhet og ansettbarhet bli presentert. Formålet med kapitlet er å teste hypotesene som ble utledet i kapittel 3, og belyse studiens problemstilling ved hjelp av empiriske data fra *Medbestemmesbarometeret 2018*. I det første delkapitlet (5.1) presenteres analyseresultatene fra de to vanlige logistiske regresjonsanalysene som viser hvilken direkte betydning ulike faktorer har for norske arbeidstakeres opplevelse av jobbsikkerhet og ansettbarhet. Det er betydningen av omstilling og de fem faktorene tilknyttet interaksjonshypotesene som vil få mest oppmerksomhet i denne gjennomgangen. Andre interessante funn vil kort kommenteres i slutten av delkapitlet. Det neste delkapitlet (5.2) omhandler resultatene fra interaksjonsmodellene som viser hvordan de fem utvalgte faktorene påvirker sammenhengen mellom omstilling og trygghet på arbeidsmarkedet. Til slutt oppsummeres de viktigste resultatene i delkapittel 5.3.

5. 1. Betydningen av omstilling og andre faktorer

Tabell 5.1 rapporterer resultatene fra de to vanlige logistiske regresjonsanalysene av jobbsikkerhet og ansettbarhet. Alle estimatene er oppgitt som gjennomsnittlige endringer i sannsynlighet (*AME*) for at de skal kunne tolkes direkte. For å avgjøre om det er mulig å generalisere resultatene til populasjonen benyttes et signifikansnivå på 5% ($\alpha=0,05$). Det er i utgangspunktet bare sammenhengen mellom omstilling og trygghet på arbeidsmarkedet som er direkte relevant for studiens problemstilling, men av hensyn til interaksjonsanalysene, vil det også være relevant å ha undersøkt den direkte betydningen av de utvalgte faktorene.

Målet med den første delen av denne studiens problemstilling er å avdekke hvilken betydning organisatorisk omstilling har for norske arbeidstakeres opplevelse av jobbsikkerhet og ansettbarhet. På bakgrunn av teoretiske perspektiver og funn fra tidligere forskning (se kapittel 2 og 3) ble disse to hypotesene utledet:

H₁: Det finnes en negativ sammenheng mellom omstilling og opplevd jobbsikkerhet blant norske arbeidstakere.

H₂: Det finnes en positiv sammenheng mellom omstilling og opplevd ansettbarhet blant norske arbeidstakere.

Tabell 5.1, modell 1, viser at sannsynligheten for å oppleve jobbsikkerhet er 8 prosentpoeng mindre for arbeidstakere i virksomheter som nylig har gjennomgått omstilling, kontrollert for individuelle og virksomhetsrelaterte variabler. Wald-testen viser at resultatet er signifikant på et 0,1%-nivå, noe som betyr at sjansen for å få et slikt resultat om det ikke finnes noen sammenheng i populasjonen er svært liten. Dette gir empirisk støtte til den første av hypotesene (*H₁*). Tabell 51, modell 2, viser at også sammenhengen mellom omstilling og ansettbarhet er svakt negativ (-0,03), men at resultatet ikke er statistisk signifikant. Resultatet kan altså bare si noe om forholdet mellom de to fenomenene i utvalget, og kan ikke generaliseres til populasjonen. Som en konsekvens av manglende signifikans, kan man ikke utelukke at sammenhengen i populasjonen er fraværende, og nullhypotesen kan derfor ikke forkastes. Hypotesen (*H₂*) om at det finnes en positiv sammenheng mellom organisatorisk omstilling og opplevd ansettbarhet får ingen støtte av disse dataene.

Tabell 5. 1: Logistiske regresjonsanalyser av jobbsikkerhet og ansettbarhet.

	Modell 1 (Jobbsikkerhet)		Modell 2 (Ansettbarhet)	
	AME	SE	AME	SE
Individuelle variabler				
Omstilling	-0,08***	0,02	-0,03	0,02
Fagforeningsmedlemskap	0,01	0,02	-0,03	0,03
Jobbskifte	-0,04	0,03	0,03	0,03
Lederoppgaver	0,03	0,03	0,07**	0,02
Ansettbarhet	0,05**	0,02	-	-
Kjønn (ref. mann)	-0,01	0,02	-0,06*	0,03
Utdanning				
Grunnskole	-0,00	0,06	-0,08	0,06
Videregående skole (studiespesialiserende)	-0,03	0,04	-0,17***	0,04
Videregående skole (yrkesfag)	0,04	0,03	-0,10**	0,04
Fagskole - yrkesfaglig videreutdanning	-0,05	0,04	-0,03	0,04
Universitet/høyskole inntil 4 år (ref.)	ref.	-	ref.	-
Universitet/høyskole mer enn 4 år	0,03	0,03	-0,02	0,03
Alder				
Under 30	0,07	0,04	0,14**	0,05
30-44	0,06*	0,02	0,12***	0,03

45-59 (ref.)	ref.	-	ref.	-
60+	0,13***	0,03	-0,16***	0,03
Inntekt				
Under 200.000kr	-0,03	0,05	0,02	0,06
200.000 - 299.999kr	0,05	0,06	-0,15*	0,08
300.000 - 399.999kr	-0,02	0,04	-0,04	0,05
400.000 - 499.999kr	ref.	-	ref.	-
500.000 - 599.999kr	0,01	0,03	0,07*	0,03
600.000 - 699.999kr	0,09**	0,03	0,11*	0,04
700.000 - 799.999kr	0,06	0,04	0,17***	0,05
800.000 - 999.999kr	0,09*	0,04	0,12*	0,05
1.000.000kr eller mer	0,00	0,05	0,15*	0,06
Virksomhetsrelaterte variabler				
Jobbsikkerhet	-	-	0,06**	0,02
Autonomi	0,03	0,03	0,05	0,03
Utviklingsmuligheter	0,02	0,02	0,04	0,02
Ny læring	-0,01	0,02	-0,00	0,03
Fagkunnskapsbruk	0,10***	0,02	-0,01	0,02
Virksomhetens økonomiske situasjon (ref. dårlig)	0,05*	0,02	0,03	0,02
Sektor (ref. privat)	0,07*	0,03	0,03	0,04
Virksomhetsstørrelse (antall)				
1-9	-0,12**	0,04	-0,03	0,04
10-20	0,01	0,04	0,02	0,04
21-50	-0,01	0,03	0,07*	0,03
51-100	0,02	0,03	0,02	0,04
101-250	-0,04	0,03	0,00	0,04
251-500	-0,01	0,04	0,07	0,04
Over 500	ref.	-	ref.	-
Bransje				
Offentlig sentralforvaltning	0,06	0,05	-0,03	0,05
Undervisning	0,14**	0,04	0,04	0,05
Helse og sosial	0,10*	0,04	0,12**	0,05
Forsvar/politi/rettsvesen	0,11	0,07	0,06	0,08
Industri/bygg	ref.	-	ref.	-
Varehandel	-0,07	0,04	0,05	0,04
Transport/samferdsel	-0,08	0,06	-0,01	0,07
Frie yrker	-0,02	0,05	-0,26***	0,06
Reiseliv/restaurant	-0,16	0,10	0,09	0,09
IT/finans	-0,07	0,04	-0,01	0,05

Olje/gass/energi	-0,09	0,05	-0,01	0,05
N	2028		2028	
Pseudo R ²	0,11		0,10	

* = $p < 0,05$ ** = $p < 0,01$ *** = $p < 0,001$. Resultatene er oppgitt som gjennomsnittlig endring i sannsynlighet (AME).

Tabell 5.1, modell 1, viser ingen signifikante forskjeller i sannsynligheten for å oppleve jobbsikkerhet mellom de ulike utdanningsgruppene. Resultatene for utvalget viser noe overraskende at respondenter med yrkesfaglig videregående skole som høyeste fullførte utdanning har større sannsynlighet for å oppleve jobbsikkerhet enn referansegruppen, og at det ikke er noen signifikant forskjell mellom de med grunnskoleutdanning og referansegruppen. Når det gjelder ansettbarhet, viser resultatene i tabell 5.1, modell 2, at det er to utdanningsgrupper som skiller seg signifikant fra referansegruppen, kontrollert for individuelle og virksomhetsrelaterte variabler. Både arbeidstakere med studiespesialiserende (-0,17) og yrkesfaglig (-0,10) videregående skole som høyeste fullførte utdanning, har ifølge resultatene mindre sannsynlighet for å oppleve ansettbarhet enn referansegruppen.

Den neste faktoren av interesse er kompetanseutvikling, som måles ved variablene *utviklingsmuligheter* og *ny læring*. De kategoriseres her som virksomhetsrelaterte fordi de først og fremst måler mulighetene til kompetanseutvikling i jobben, men de har også en individuell komponent som forteller noe om arbeidstakerens kompetansenivå. Tabell 5.1, modell 1, viser at verken utviklingsmuligheter eller ny læring er signifikant korrelert med sannsynligheten for å oppleve jobbsikkerhet. Om man flytter oppmerksomheten over til modell 2, ser man at de to variablene heller ikke har noen statistisk signifikant betydning for sjansen til å oppleve ansettbarhet. Tabell 5.1, modell 1, viser videre at det ikke ble funnet noen signifikant sammenheng mellom det å være medlem av en fagforening og sannsynligheten for å oppleve jobbsikkerhet. Resultatene for ansettbarhet i modell 2 viser heller ingen signifikant betydning av fagforeningsmedlemskap. Denne studien kan derfor ikke si noe om hvilken betydning fagforeningsmedlemskap har for jobbsikkerhet og ansettbarhet i populasjonen.

Tabell 5.1, modell 1, rapporterer få signifikante forskjeller mellom bransjene vedrørende sannsynligheten for å oppleve jobbsikkerhet. Det er allikevel to bransjer som skiller seg signifikant fra referansegruppen. Det første signifikante funnet er at arbeidstakere som jobber med helse og sosial har 10 prosentpoeng større sannsynlighet for å oppleve jobbsikkerhet enn

de som jobber i industri og bygg. Bransjen omfatter de som jobber med helsetjenester, sosialtjenester, og i pleie- og omsorgsykker. Referansekategorien, industri og bygg, omfatter bygg- og anleggsarbeidere, industriarbeidere og teknikere. Wald-testen viser at resultatet er signifikant på et 5%-nivå, og at det dermed kan generaliseres til populasjonen. Den andre bransjen som skiller seg signifikant fra industri og bygg, er undervisning. Resultatene viser at undervisere har 14 prosentpoeng større sannsynlighet for å føle sikkerhet i jobben enn de som tilhører referansekategorien. Resultatet er signifikant på et 1%-nivå, som betyr at man kan være enda sikrere på at det også finnes en slik sammenheng i populasjonen.

Man kan videre se i tabell 5.1., modell 2, at det heller ikke er mange bransjer som skiller seg signifikant fra referansekategorien når det kommer til sannsynligheten for å oppleve ansettbarhet. Tilsvarende som for jobbsikkerhet er det to bransjer som skiller seg fra industri og bygg. Dette er for det første helse og sosial, hvor arbeidstakerne har 12 prosentpoeng større sannsynlighet for å oppleve ansettbarhet enn arbeidstakerne i referansekategorien. Wald-testen viser at man med stor sikkerhet ($p < 0,01$) kan forvente å finne denne differansen også i populasjonen. Den andre bransjen som skiller seg signifikant fra bygg og industri er frie yrker. Dette er en bransjekategori som omfatter de som jobber med kultur, idrett, media, og forskning. Resultatene viser at disse arbeidstakerne har 26 prosentpoeng mindre sannsynlighet for å oppleve ansettbarhet enn arbeidstakerne i referansekategorien. Wald-testen viser at man med enda større sikkerhet ($p < 0,001$) kan generalisere dette funnet til populasjonen.

Angående betydningen av sektor, viser tabell 5.1, modell 1, at offentlig ansatte har 7 prosentpoeng større sannsynlighet for å oppleve jobbsikkerhet enn de som jobber i privat sektor. Resultatet er signifikant på et 5%-nivå, noe som er tilstrekkelig for at det kan generaliseres til populasjonen. Tabell 5.1, modell 2, viser derimot ingen signifikant forskjell i sannsynligheten for å oppleve ansettbarhet mellom arbeidstakere i de to sektorene. Det er videre verdt å nevne betydningen av jobbsikkerhet og ansettbarhet for hverandre. Begge analysemodellene viser at de to formene for arbeidsmarkedssikkerhet er positivt korrelert. Resultatene fra Modell 1 viser at norske arbeidstakere som føler seg ansettbare i gjennomsnitt har 5 prosentpoeng større sannsynlighet for å oppleve jobbsikkerhet. Tilsvarende viser analysen av ansettbarhet at de som opplever trygghet i arbeidsforholdet har 6 prosentpoeng større sannsynlighet for å få en tilsvarende jobb. Begge resultatene er signifikante på et 1%-nivå.

Om man skal si noe generelt om resultatene i tabell 5.1, er det at opplevelsen av jobbsikkerhet og ansettbarhet påvirkes av ulike faktorer. Analysen av jobbsikkerhet viser signifikant positiv betydning av *virksomhetens økonomiske situasjon* (0,05) og hvorvidt man føler at man *får brukt fagkunnskapene* sine i jobben (0,10). Dette er i tillegg til de virksomhetsrelaterte faktorene *sektor* og *omstilling* som har blitt omtalt tidligere i kapittelet. Om man ser på resultatene fra analysen av ansettbarhet, vises det ingen signifikant betydning av de overnevnte virksomhetsrelaterte variablene. Analysemodellen viser derimot at individuelle variabler som *lederoppgaver* (0,07), *kjønn* (-0,06), *alder*, *utdanning* og *inntekt* er viktig når det kommer til sannsynligheten for å føle seg ansettbar. Noen aldersgrupper og inntektsgrupper skilte seg også ut når det gjaldt sannsynligheten for å oppleve jobbsikkerhet, men analysen av ansettbarhet viser flere signifikante forskjeller på disse variablene.

5. 2. Betydningen av utvalgte faktorer i en omstillingskontekst

Tilknyttet den andre delen av studiens problemstilling ble det utledet ti interaksjonshypoteser. Målet med denne delen av problemstillingen er å avdekke hvorvidt betydningen av omstilling for opplevelsen av jobbsikkerhet og ansettbarhet, varierer med ulike verdier på de seks utvalgte individuelle og virksomhetsrelaterte variablene. De seks variablene som inngår i interaksjonene er *utdanning*, *utviklingsmuligheter*, *ny læring*, *fagforeningsmedlemskap*, *bransje* og *sektor*. For å teste hypotesene er det blitt estimert åtte logistiske interaksjonsmodeller, fire for jobbsikkerhet og fire for ansettbarhet. Resultatene i tabellene oppgis i oddsrater (*OR*) for en mer intuitiv tolkning, og det benyttes fortsatt et signifikansnivå på 5% for å avgjøre om resultatene kan generaliseres til populasjonen. Det kontrolleres for de samme variablene som i tabell 5.1, selv om disse ikke vises i tabellene.

5. 2. 1 Utdanning og kompetanseutvikling

Det første som vil bli undersøkt er interaksjonseffekten av utdanning. Man får på denne måten undersøkt om det finnes variasjon i betydningen av omstilling for jobbsikkerhet og ansettbarhet i de ulike utdanningsgruppene. Hypotesene som skal testes er:

H_{3a}: Norske arbeidstakere med høyere utdanning opplever oftere jobbsikkerhet i forbindelse med omstilling enn de med lavere utdanning.

H_{3b}: Norske arbeidstakere med høyere utdanning opplever oftere ansettbarhet i forbindelse med omstilling enn de med lavere utdanning.

Tabell 5.2, modell 1, viser ingen signifikante forskjeller mellom utdanningsgruppene når det gjelder opplevelsen av jobbsikkerhet i forbindelse med omstilling. Angående sammenhengene i utvalget, viser resultatene at respondenter med studiespesialiserende (1,05) og yrkesfaglig (1,18) videregående skole forventes å oftere oppleve jobbsikkerhet etter en omstilling, enn de med høyere utdanning inntil fire år. Disse oddsratioene taler mot *H_{3a}*, men siden de ikke er signifikante kan de ikke benyttes for å svekke den. Som en følge av manglende signifikante resultater forblir betydningen av utdanningsnivå for opplevelsen av jobbsikkerhet i forbindelse med omstilling ukjent.

Tabell 5. 2: Logistiske interaksjonsanalyser av betydningen av utdanning og kompetanseutvikling.

	Modell 1 (Jobbsikkerhet)		Modell 2 (Ansettbarhet)	
	OR	SE	OR	SE
Omstilling	0,56*	0,14	0,67	0,15
Utviklingsmuligheter	0,92	0,18	0,92	0,21
Ny læring	1,00	0,20	1,04	0,18
Utdanning				
Grunnskole	1,21	0,52	0,72	0,27
Videregående skole (studiespesialiserende)	0,81	0,23	0,45**	0,12
Videregående skole (yrkesfag)	1,16	0,31	0,55*	0,13
Fagskole - yrkesfaglig videreutdanning	0,96	0,32	0,76	0,23
Universitet/høyskole inntil 4 år (ref.)	ref.	-	ref.	-
Universitet/høyskole mer enn 4 år	0,99	0,24	0,81	0,17
Omstilling*Utviklingsmuligheter				
Omstilling*Utviklingsmuligheter	1,36	0,32	1,57*	0,33
Omstilling*Ny læring				
Omstilling*Ny læring	0,96	0,24	0,94	0,21
Omstilling*Utdanning				
Grunnskole	0,64	0,40	0,83	0,48
Videregående skole (studiespesialiserende)	1,05	0,39	1,00	0,36
Videregående skole (yrkesfag)	1,18	0,4	1,22	0,38
Fagskole - yrkesfaglig videreutdanning	0,69	0,28	1,19	0,44
Universitet/høyskole inntil 4 år (ref.)	ref.	-	ref.	-
Universitet/høyskole mer enn 4 år	1,29	0,38	1,23	0,31
Kontrollvariabler				
Kontrollvariabler	-	-	-	-
Konstantledd	0,94	0,27	0,96	0,31

N	2028	2028
Pseudo R2	0,11	0,10

* = $p < 0,05$ ** = $p < 0,01$ *** = $p < 0,001$. Resultatene er oppgitt i oddsratene. Kontrollvariabler vises ikke i denne tabellen.

Ifølge tabell 5.2, modell 2 forventes det heller ikke å være noen signifikante forskjeller mellom utdanningsgruppene i opplevelse av ansettbarhet tilknyttet omstilling. Blant respondentene er det kun de med grunnskoleutdanning som sjeldnere forventes å oppleve ansettbarhet i forbindelse med omstilling enn referansegruppen. Mangelen på signifikante utdanningsforskjeller gjør at interaksjonseffekten av utdanningsnivå i populasjonen forblir ukjent. H_{3b} får ingen støtte, ettersom resultatene ikke kan benyttes for å forkaste nullhypotesen om at det ikke finnes noen interaksjon mellom omstilling og utdanningsnivå i forbindelse med ansettbarhet.

Den andre faktoren som det vil bli undersøkt om har noen betydning for sammenhengen mellom omstilling og trygghet på arbeidsmarkedet, er *kompetanseutvikling*. Dette måles ved de to variablene *utviklingsmuligheter* og *ny læring*, som inngår i hvert sitt interaksjonsledd sammen med *omstilling*. Hypotesene tilknyttet denne faktoren er:

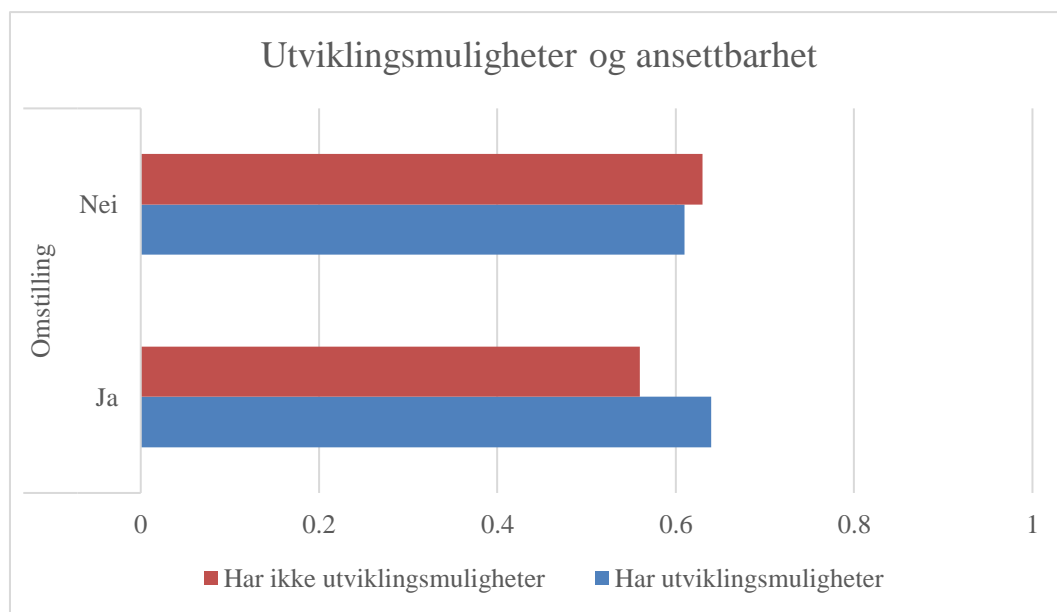
H_{4a}: Norske arbeidstakere som har muligheter til kompetanseutvikling i jobben opplever oftere jobbsikkerhet i forbindelse med omstilling enn de som ikke har det.

H_{4b}: Norske arbeidstakere som har muligheter til kompetanseutvikling i jobben opplever oftere ansettbarhet i forbindelse med omstilling enn de som ikke har det.

Resultatene fra tabell 5.2, modell 1, viser at ingen av de to interaksjonsleddene er statistisk signifikante. I utvalget viser resultatene at det er en positiv sammenheng mellom utviklingsmuligheter og jobbsikkerhet i forbindelse med omstilling (1,36), mens det var en veldig svak negativ sammenheng mellom ny læring og jobbsikkerhet (0,96). Siden ingen av interaksjonsleddene besto signifikantesten, er det umulig å si om utviklingsmuligheter og ny læring har noen betydning for sammenhengen mellom omstillingen og jobbsikkerhet i populasjonen. H_{4a} får ingen støtte av disse dataene.

Tabell 5.2, Modell 2, viser at interaksjonen mellom *omstilling* og *utviklingsmuligheter* (1,57) er signifikant. Dette betyr at arbeidstakere med utviklingsmuligheter forventes å oftere

oppleve ansettbarhet i forbindelse med omstilling enn de som ikke har disse mulighetene. Resultatet er signifikant på et 5%-nivå, og man kan derfor med tilstrekkelig sikkerhet generalisere det til populasjonen. Figur 5.1 gir en grafisk fremstilling av hvordan det å ha utviklingsmuligheter påvirker arbeidstakeres opplevelse av ansettbarhet. Merk at forskjellen bare er signifikant i de virksomhetene som har vært gjennom omstilling. Det ble ikke funnet noen signifikant interaksjon mellom omstilling og ny læring i analysen. Blant respondentene viser resultatene at de som føler de lærer noe nytt i arbeidet noe sjeldnere opplever ansettbarhet i forbindelse med omstilling enn de som ikke lærer noe nytt (0,94). Oppsummert betyr dette at H_{4b} får delvis støtte.



Figur 5. 1: Betydningen av utviklingsmuligheter og omstilling for ansettbarhet vist i sannsynlighet.

5. 2. 2 Fagforeningsmedlemskap

Det neste som undersøkes er hvorvidt fagforeningsmedlemskap har noen innvirkning på hvorvidt arbeidstakerne føler seg trygge på arbeidsmarkedet i forbindelse med omstilling. Hypotesene som skal testes er:

H_{5a}: Norske arbeidstakere med fagforeningsmedlemskap opplever oftere jobbsikkerhet i forbindelse med omstilling enn ikke-medlemmer.

H_{5b}: Norske arbeidstakere med fagforeningsmedlemskap opplever oftere ansettbarhet i forbindelse med omstilling enn ikke-medlemmer.

Resultatene i tabell 5.3, modell 1, viser at interaksjonsleddet har en oddsrate på 0,77, men at det ikke er statistisk signifikant. Tolkningen av resultatet for utvalget er at respondenter med fagforeningsmedlemskap sjeldnere forventes å oppleve jobbsikkerhet i forbindelse med en omstilling. Resultatet kan imidlertid ikke si noe om hvorvidt det finnes en slik sammenheng i populasjonen eller ikke, og H_{5a} blir verken styrket eller svekket.

Tabell 5. 3: Logistiske interaksjonsanalyser av betydningen av fagforeningsmedlemskap.

	Modell 1 (Jobbsikkerhet)		Modell 2 (Ansettbarhet)	
	OR	SE	OR	SE
Omstilling	0,77	0,14	0,80	0,15
Fagforeningsmedlemskap	1,20	0,23	0,79	0,14
Omstilling*Fagforeningsmedlemskap	0,77	0,18	1,13	0,25
Kontrollvariabler	-	-	-	-
Konstantledd	1,47*	0,27	0,85	0,27
N	2028		2028	
Pseudo R2	0,11		0,10	

* = $p < 0,05$ ** = $p < 0,01$ *** = $p < 0,001$. Resultatene er oppgitt i oddsrater. Kontrollvariabler vises ikke i denne tabellen.

I tabell 5.3, modell 2, har interaksjonsleddet en oddsrate på 1,13, noe som betyr at det forventes å være flere fagorganiserte som opplever ansettbarhet i forbindelse med en omstilling enn ikke-fagorganiserte. Resultatet er ikke signifikant, og gjelder derfor bare for respondentene i utvalget. H_{5b} blir verken styrket eller svekket av disse dataene, og interaksjonseffekten av fagforeningsmedlemskap i populasjonen forblir ukjent.

5. 2. 3 Bransje

For å teste om det finnes bransjeforskjeller i hvordan omstillinger påvirker arbeidstakernes opplevelse av trygghet, benyttes et hovedskille mellom bransjer som konkurrerer med utenlandske tilbydere av varer og tjenester, og bransjer som driver med skjermet virksomhet. Hypotesene er som følger:

H_{6a} : Norske arbeidstakere i skjermede bransjer opplever oftere jobbsikkerhet i forbindelse med omstilling enn ansatte i konkurranseutsatte bransjer.

H_{6b}: Norske arbeidstakere i skjermede bransjer opplever oftere ansettbarhet i forbindelse med omstilling enn ansatte i konkurranseutsatte bransjer.

Tabell 5.4, modell 1, viser at det er én bransje som skiller seg signifikant fra referansegruppen vedrørende opplevelsen av jobbsikkerhet i forbindelse med omstilling. Analyseresultatene viser at norske arbeidstakere som jobber med IT eller finans (0,37), sjeldnere opplever jobbsikkerhet i tilknytning til omstilling enn det industri- og bygningsarbeidere gjør.

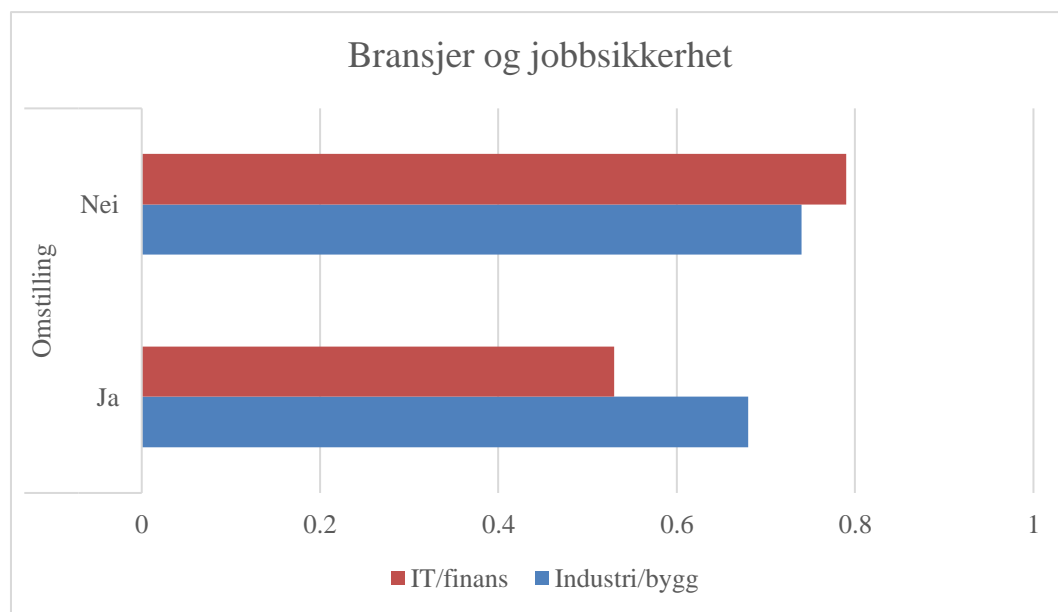
Oddsraten er signifikant på et 5%-nivå, og man kan følgelig med stor sikkerhet generalisere forholdet til populasjonen. Resultatet er grafisk fremstilt ved de to nederste stolpene i Figur 5.2. Om IT og finans vurderes som mer konkurranseutsatt enn industri og bygg, får *H_{6a}* støtte. Uten flere signifikante resultater, er det imidlertid vanskelig å påvise et mønster.

Tabell 5. 4: Logistiske interaksjonsanalyser av betydningen av bransje.

	Jobbsikkerhet		Ansettbarhet	
	OR	SE	OR	SE
Omstilling	0,76	0,19	0,76	0,19
Bransje				
Offentlig sentralforvaltning	1,06	0,45	0,91	0,34
Undervisning	3,87***	1,47	1,16	0,34
Helse og sosial	1,48	0,50	1,55	0,48
Forsvar/politi/rettsvesen	1,90	2,15	0,89	0,80
Industri/bygg	ref.	-	ref.	-
Varehandel	0,76	0,21	1,23	0,34
Transport/samferdsel	0,61	0,27	0,71	0,31
Frie yrker	0,78	0,30	0,30**	0,11
Reiseliv/restaurant	0,91	0,57	1,21	0,75
IT/finans	1,35	0,49	0,79	0,26
Olje/gass/energi	1,24	0,61	1,05	0,46
Omstilling*Bransje				
Offentlig sentralforvaltning	1,44	0,66	1,01	0,41
Undervisning	0,50	0,22	1,14	0,40
Helse og sosial	1,55	0,62	1,39	0,50
Forsvar/politi/rettsvesen	1,04	1,28	1,76	1,75
Industri/bygg	ref.	-	ref.	-
Varehandel	0,93	0,36	1,01	0,38
Transport/samferdsel	1,16	0,68	1,68	0,99
Frie yrker	1,31	0,64	1,09	0,53
Reiseliv/restaurant	0,22	0,20	1,62	1,42
IT/finans	0,37*	0,16	1,39	0,58

Olje/gass/energi	0,44	0,24	0,92	0,45
Kontrollvariabler	-	-		
Konstantledd	0,77	0,26	0,87	0,28
N	2028		2028	
Pseudo R2	0,12		0,10	

* = $p < 0,05$ ** = $p < 0,01$ *** = $p < 0,001$. Resultatene er oppgitt i oddsrater. Kontrollvariabler vises ikke i denne tabellen.



Figur 5. 2: Betydningen av omstilling og bransje for jobbsikkerhet vist i sannsynlighet.

Angående ansettbarhet viser tabell 5.4, modell 2, ingen signifikante forskjeller mellom bransjene i forbindelse med omstilling. Resultatene for utvalget viser at respondenter som jobber med olje, gass eller energi er de eneste som sjeldnere opplever ansettbarhet enn referansegruppen. Variasjonen mellom bransjene er generelt mindre enn i den vanlige regresjonsanalysen, og på grunn av resultatenes manglende signifikans får H_{0b} ingen empirisk støtte.

5. 2. 4 Sektor

Betydningen av sektor er den siste som vil bli undersøkt tilknyttet omstilling og trygghet på arbeidsmarkedet. Grunnen til at denne faktoren undersøkes, er for å finne ut om sektor-tilhørighet har en selvstendig betydning for opplevelsen av ansettbarhet som ikke fanges opp av bransjeforskjellene. Hypotesene for interaksjonen er som følger:

H_{7a}: Norske arbeidstakere som jobber i offentlig sektor opplever oftere jobbsikkert i forbindelse med omstilling enn de som jobber i privat sektor.

H_{7b}: Norske arbeidstakere som jobber i offentlig sektor opplever oftere ansettbarhet i forbindelse med omstilling enn de som jobber i privat sektor.

Resultatene i tabell 5.5, modell 1, viser at det å jobbe i offentlig sektor har en positiv innvirkning på sammenhengen mellom omstilling og jobbsikkerhet (1,21), men at resultatet ikke er statistisk signifikant. Det er ut ifra disse resultatene umulig å vite om det finnes en tilsvarende interaksjon i populasjonen, og *H_{7a}* får ingen støtte. Tabell 5.5, modell 2, viser at interaksjonen mellom omstilling og sektor heller ikke er signifikant i analysen av ansettbarhet. Oddsraten for interaksjonsleddet er 0,77, noe som betyr at det forventes å være færre offentlig ansatte respondentene som opplever ansettbarhet i forbindelse med omstilling sammenliknet med ansatte i privat sektor. Resultatenes manglende signifikans medfører at heller ikke *H_{7b}* får noen støtte av disse dataene.

Tabell 5. 5: Logistiske interaksjonsanalyser av betydningen av sektor.

Sektor	Modell 1(Jobbsikkerhet)		Modell 2 (Ansettbarhet)	
	OR	SE	OR	SE
Omstilling	0,61***	0,90	0,98	0,14
Sektor (offentlig)	1,29	0,31	1,34	0,28
Omstilling*Sektor	1,21	0,29	0,77	0,16
Kontrollvariabler	-	-	-	-
Konstantledd	0,87	0,27	0,76	0,23
N	2028		2028	
Pseudo R2	0,11		0,10	

* = $p < 0,05$ ** = $p < 0,01$ *** = $p < 0,001$. Resultatene er oppgitt i oddsrater. Kontrollvariablene vises ikke i denne tabellen.

5. 3. Oppsummering av resultater

I dette kapittelet har studiens forskningshypoteser blitt testet, og det empiriske grunnlaget er redegjort for. Resultatene tilknyttet den første delen av problemstillingen viste som forventet en negativ sammenheng mellom omstilling og opplevd jobbsikkerhet. Tilsvarende viste analysen av ansettbarhet at sjansen til å få en minst like bra jobb også var negativt korrelert

med omstilling, men at sammenhengen ikke var statistisk signifikant. Dette medførte at forventningen om en positiv sammenheng ikke ble møtt. Vedrørende direkte betydning av andre individuelle og virksomhetsrelaterte faktorer, viste analysen av jobbsikkerhet at det var flest signifikante resultater blant de virksomhetsrelaterte variablene. Motsatt var det flest signifikante resultater blant de individuelle faktorene i analysen av ansettbarhet.

Tilknyttet den andre delen av studiens problemstilling ble det testet ti hypoteser om hvordan verdiene på de fem utvalgte faktorene var forventet å påvirke sammenhengen mellom omstilling og trygghet på arbeidsmarkedet. Det ble estimert åtte logistiske interaksjonsmodeller, som gjennomgående viste få signifikante resultater. Den eneste signifikante forskjellen mellom arbeidstakerne i forbindelse med omstilling og jobbsikkerhet var at ansatte i IT og finans sjeldnere ville oppleve jobbsikkerhet enn industri- og bygningsarbeidere. Når det gjaldt sammenhengen mellom omstilling og ansettbarhet, viste analysen kun signifikant interaksjonseffekt av det å ha utviklingsmuligheter i arbeidet.

6. Hvorfor opplever noen oftere jobbsikkerhet?

I dette kapitlet drøftes resultatene fra analysene av jobbsikkerhet opp mot de teoretiske perspektivene og funnene fra tidligere forskning. Formålet med kapitlet er å finne mulige forklaringer på sammenhengene som ble avdekket i analysene. Det ble i analysene benyttet et subjektivt mål på jobbsikkerhet, hvor respondentene ble bedt om å oppgi grad av bekymring for å miste jobben. Som forklaringsvariabel benyttet et samlet mål på omstilling som kan omfatte både interne omstruktureringer, fusjoner og nedbemanning. Det første delkapitlet (6.1) omhandler sammenhengen mellom omstilling og opplevd jobbsikkerhet. I de neste fire delkapitlene (6.2, 6.3, 6.4 og 6.5) drøftes betydningen av de utvalgte faktorene for arbeidstakers opplevelse av jobbsikkerhet, både generelt og i forbindelse med omstilling. De utvalgte faktorene er utdanning, kompetanseutvikling, fagforeningsmedlemskap, bransje og sektor. Avslutningsvis oppsummeres de viktigste punktene fra diskusjonene (6.6).

6.1 Omstilling og jobbsikkerhet

Sentralt for denne studiens problemstilling er hvilken betydning organisatorisk omstilling har for norske arbeidstakers opplevelse av jobbsikkerhet. Antagelsen om en negativ sammenheng mellom disse fenomenene ble underbygget av ressurskonserveringsteoriens oppfatning om at stress oppstår når verdsette ressurser trues med tap (Hobfoll, 2001, s. 342). Gjennomgangen av tidligere forskning viste videre at reduksjon i jobbsikkerhet har vært et utbredt fenomen i forbindelse med flere omstillingstyper (Marks og Mirvis, 1985 og 1986 i 1997; Probst, 2003; Turnley og Feldman, 1999; Østhus, 2007). Analyseresultatene viste som forventet at sannsynligheten for å oppleve jobbsikkerhet var lavere blant arbeidstakere i omstilte virksomheter. Siden det ble benyttet et samlet mål for omstilling i analysene, er det imidlertid umulig å vite hva slags omstillinger arbeidstakerne har vært igjennom. Ulike forklaringer tilpasset de forskjellige omstillingsformene vil derfor drøftes.

Den mest intuitive forklaringen på at organisatorisk omstilling reduserer opplevelsen av jobbsikkerhet er at endringene utløser frykt for å miste jobben. Denne forklaringen vil imidlertid bare være relevant i forbindelse med omstillinger som omfatter nedbemanning eller permitteringer. Om man skal forstå betydningen av omstillinger uten oppsigelser, er det nødvendig å se til andre aspekter ved jobbsikkerhet enn bekymringen for arbeidsledighet. Sentralt for en slik utvidet konseptualisering av jobbsikkerhet er Greenhalgh og Rosenblatts

(1984, s. 441) vektlegging av verdsatte enkeltaspekter ved arbeidstilværelsen. Arbeidstakeres frykt for tapet av verdifulle egenskaper ved jobbhverdagen er ifølge dem et viktig, men ofte oversett, aspekt ved jobbsikkerhet. Dette har blitt demonstrert i en engelsk studie, hvor selv de arbeidstakerne som følte seg skjermet mot en eventuell oppsigelse, fryktet for strukturelle endringer som ville medføre at de ikke kunne omgås folk de kjente og utføre det arbeidet de følte de mestret (Burchell m.fl., 2002). De kvalitative aspektene ved jobbsikkerhet vil være av spesielt stor betydning når det kommer til å forstå hvorfor fusjoner og omstruktureringer virker negativt inn på arbeidstakeres opplevelse av jobbsikkerhet.

Selv om ikke arbeidstakerne selv står i fare for å miste jobben, vil tapet av kollegaer være en objektiv trussel mot arbeidstakernes opplevelse av jobbsikkerhet som både vil være tilstede ved omstrukturering og nedbemanning. Gode kollegaer vil for mange utgjøre en viktig del av arbeidssituasjonen, og tapet av dem vil derfor være en uønsket endring. Ved nedbemanning vil i tillegg reduksjonen i arbeidsstokken som oftest medføre en større arbeidsmengde for de gjenværende arbeidstakerne. Blant de arbeidstakerne som er igjen i virksomheten vil det også kunne oppstå frykt for at omstillingen ikke er over eller at det er flere på vei (Arnold og Staffebach, 2012, s. 308).

Andre reelle trusler som vil være relevante tilknyttet omstruktureringer og fusjoner, er tap av arbeidsoppgaver man trives med og endring av arbeidslokasjon. Det har tidligere blitt argumentert for at trusler mot enkeltaspekter ved jobben oppleves mindre alvorlig enn trusler mot et fullstendig jobbtap, ettersom man ved førstnevnte fortsatt beholder sin tilknytning til virksomheten (Greenhalgh og Rosenblatt, 1984, s. 441). Om man potensielt kan bli flyttet til en avdeling som holder til i en annen by, er det for øvrig ikke sikkert at dette oppleves som mindre truende enn et jobbtap. Angående omstruktureringer som hovedsakelig har som mål å effektivisere arbeidsprosessen, vil den største trusselen for opplevelsen av jobbsikkerhet være at arbeidstakerne ikke vet hvordan endringene vil påvirke dem (Arnold og Staffebach, 2012, s. 308).

Selv om Hobfoll (2001, s. 359) fremhever at de objektive og sosiale komponentene ved en situasjon er viktigere enn de subjektive vurderingene, betyr ikke dette at alle arbeidstakere vil være like bekymret i forbindelse med omstilling. Siden ressurssterke arbeidstakere kan forventes å ha mindre sjanse for å miste jobben (Hobfoll m.fl., 2018, s. 107), vil det være naturlig å tenke at disse også er mindre bekymret for jobbtap. Dette vil både gjelde de

arbeidstakerne som har ressurser som beskytter mot jobbtap, og de som har ressurser som kan veie opp for tap av arbeidet. Arbeidstakere som har en unik kompetanse eller et verdifullt sosialt nettverk vil for eksempel stå tryggere under en omstilling, ettersom dette er ressurser en arbeidsgiver vil ønske å beholde i virksomheten. Siden de sitter med noe arbeidsgiver vil ha, stiller de også sterkere i forhandlinger med virksomheten angående utfall av strukturelle endringer. Arbeidstakere som i stedet er ressurssterke i form av oppsparte økonomiske midler eller en stor vennekrets vil ikke ha større sjans til å beholde jobben, men konsekvensene av et jobbtap vil være mindre enn for en ressurs svak arbeidstaker. Derav kan man trekke den slutning at også disse arbeidstakerne vil være mindre bekymret for å miste jobben. Mye penger og gode venner vil for øvrig ikke veie opp for tapet av verdsette arbeidsrelaterte aspekter. Siden forklaringene i dette avsnittet har vært ganske generelle, vil betydningen av spesifikke egenskaper ved arbeidstakerne og virksomhetene utdypes ytterligere i de påfølgende delkapitlene.

6. 2 Utdanning, kompetanseutvikling og jobbsikkerhet

Utdanning og kompetanseutvikling i arbeidslivet betraktes som to av ressursene man kan investeres i for å øke jobbsikkerheten i forbindelse med omstilling. Sistnevnte er både avhengig av arbeidstakerens evne til å følge opp opplæringsmulighetene som blir gitt, og hvilke muligheter som finnes i virksomheten. Målene på kompetanseutvikling har i denne studien vært hvorvidt arbeidstakerne føler de har utviklingsmuligheter i jobben og om de opplever at de lærer noe nytt i arbeidet. På bakgrunn av de teoretiske perspektivene om humankapital, sortering og kredentialisering, var forventningen at jobbsikkerhet oftere ville forekomme hos arbeidstakere med høyere utdanning og god tilgang til kompetanseutvikling. Den positive betydningen av utdanningsnivå har fått empirisk støtte i enkelte land, mens det ikke lot til å være noen sammenheng i andre (De Bustillo og De Pedraza, 2010; Manski og Straub, 2000; Näswall og De Witte 2003). Dette var også tilfellet for arbeidstakere som nylig hadde gjennomgått omstilling (Arnold og Staffebach, 2010; Elman og O’Rand, 2002). Når det gjelder kompetanseutvikling generelt, har det blitt funnet støtte for en positiv sammenheng både i Tyskland og Norge (Kohlrausch og Rasner, 2014; Steen m.fl., 2017).

Selv om både de teoretiske og empiriske bidragene på feltet talte for en positiv sammenheng, ble det i denne studien ikke funnet noen signifikante utdanningsforskjeller i opplevd jobb-

sikkerhet, verken generelt eller i forbindelse med omstilling. Dette avviker fra den positive sammenhengen som ble funnet i Tyskland, Belgia, Spania, Italia, Sveits og USA (Arnold og Staffebach, 2012; De Bustillo og De Pedraza, 2010; Manski og Straub, 2000; Näswall og De Witte 2003). Sett bort ifra resultatene for disse landene, viste studiene ingen signifikante resultater for Nederland, Finland og Sverige (De Bustillo og De Pedraza, 2010; Näswall og De Witte 2003). Dette tyder på at nasjonal kontekst er avgjørende for hvorvidt utdanningsnivå har betydning for arbeidstakeres opplevelse av jobbsikkerhet eller ikke.

Siden Norge ikke inkluderes i noen av de overnevnte studiene, er det vanskelig å sammenlikne denne studiens resultater direkte med tidligere forskning. Det studiene derimot sier noe om er hvilke sammenhenger som er funnet i Norges naboland, Sverige og Finland. I motsetning til mange europeiske land har de nordiske landene en regulert arbeidsmarkeds-kontekst, hvor sentrale reguleringsystemer er nedfelt i nasjonal lovgivning, regler og sanksjoner (Børve og Kvande, s. 2015, s. 109). Selv om omstillingsbehovet i en virksomhet i seg selv er en saklig grunn for oppsigelse eller permittering, er det vanlig praksis på norske arbeidsplasser at utvelgelsen av ansatte skjer på bakgrunn av en helhetsvurdering. Dette kan tolkes som at sosial lukning og kredensialisering står svakt på det norske arbeidsmarkedet. Under en omstillingsprosess vil den sosiale lukningen være tilknyttet tilgangen til andre roller og ansvarsområder i virksomheten, eller muligheten til å beholde de nåværende. Ut ifra et kredensialistisk perspektiv burde avgjørelsene om hvilke arbeidstakere som skulle fått disse mulighetene utelukkende blitt tatt på bakgrunn av antatte kulturelle verdier (Brown, 2001, s. 19). De empiriske funnene i denne studien tyder på at dette ikke er tilfellet i norske virksomheter.

Et annet sentralt samfunnstrekk er at både Norge og resten av de nordiske landene har et generelt høyt utdanningsnivå (OECD, 2020). Dette medfører at norske arbeidsgivere har god tilgang på utdannet arbeidskraft. Når en slik ressurs ikke lenger er begrenset, men tilgjengelig for alle, vil dens beskyttende rolle svekkes. Dette vil i praksis si at hvis alle arbeidstakerne i en avdeling under omstilling har høyere utdanning, vil det bli det samme som om ingen hadde hatt det. Dette er noe teorien om ressurskonservering ikke tar hensyn til, ettersom verdien av en ressurs hovedsakelig betraktes som uavhengig av andre. Siden høyskole- og universitetsgrader er utbredt, er det derfor ikke gitt at man vil ha en tryggere posisjon på arbeidsmarkedet, verken generelt eller i forbindelse med omstilling. Særlig humankapitalteoriens antagelse om at flere år i utdanningssystemet gir høyere jobbsikkerhet uavhengig av type utdanning, vil bli

totalt irrelevant når store deler av befolkningen enten har en bachelor- eller mastergrad. Selv om type utdanning blir tatt hensyn til i sorteringsteoriens forklaringer, vil også et generelt høyt utdanningsnivå føre til at arbeidsgivere er nødt til å bruke andre signalbærere enn utdanningspapirer som grunnlag for filtrering. Andre utvalgsriterier som ofte benyttes i forbindelse med omstilling på norske arbeidsplasser er ansiennitet, annen realkompetanse og hvordan arbeidstakeren passer inn sosialt (Tekna, 2019).

Tilsvarende som for utdanning, viste ingen av analysene noen signifikant betydning av det å ha muligheter til kompetanseutvikling i virksomheten. Dette står i kontrast til de norske og tyske funnene av en positiv sammenheng mellom muligheter for kompetanseutvikling og jobbsikkerhet (Kohlrausch og Rasner, 2014; Steen m.fl., 2017). Dette kan for det første forklares med at kompetanseutvikling kan måles på mange forskjellige måter. Målene som benyttes i denne studien fokuserer på arbeidstakernes subjektive opplevelse av hvilke muligheter de har til kompetanseutvikling, noe som kan avvike noe fra de reelle omstendighetene. Om man i tillegg antar at respondentene som har svart «ja» på disse variablene stort sett har mottatt kompetanseutvikling gjennom nye oppgaver og andre ansvarsområder, vil dette være vanskeligere å signalisere til en arbeidsgiver enn formell kompetanseutvikling i form av kurs eller videreutdanning.

Det er videre slik at de fleste omstillinger blir foretatt i virksomhetenes kjerne. Mulighetene til kompetanseutvikling i denne delen av norske virksomheter er generelt gode, og hvem som blir omplassert eller sagt opp vil derfor oftere være avhengig av hva slags kompetanse arbeidstakerne sitter på fremfor mengden. Om virksomheten har tilstrekkelig med økonomer, men bare akkurat nok analytikere til å få jobben gjort, vil sjansen være større for at det er en økonom som blir omplassert eller sagt opp. Avgjørelsen blir da ikke tatt på bakgrunn av arbeidstakerens egenskaper og ferdigheter, men vedkommendes funksjon i virksomheten. Den generelt gode tilgangen på kompetanseutviklende tilbud vil dessuten bidra til å jevne ut forskjellene mellom arbeidstakerne innad i samme avdeling. Noe av dette tilbudet kan man takke fagforeningene for, ettersom de ofte forhandler om kollektive avtaler der arbeidsgivere ønsker å gjøre forskjeller (Thijssen m.fl., 2008, s. 170). Dette vil spesielt ha betydning for midlertidige ansatte og innleide som da får utviklingsmuligheter de ellers kanskje ikke hadde fått.

6.3 Fagforeningsmedlemskap og jobbsikkerhet

Beskyttelse mot jobbtap har blitt oppgitt som en av de viktigste motivasjonene for å bli medlem i en fagforening (De Witte m.fl., 2008, s. 82). En utdypende forklaring på dette finner man i Johnson og Jarleys (2005) artikkel, hvor de omtaler fagforeninger som utmerkede verktøy for å styrke medlemmenes sosiale kapital. Gjennom å arrangere sosiale sammenkomster tilrettelegges det for utviklingen av sterke nettverk av sosiale relasjoner og informasjonsdeling mellom de organiserte arbeidstakerne (Johnson og Jarley, 2005, s. 606). Medlemmene får i tillegg tilgang til juridisk hjelp i bytte mot medlemsavgiften, og det forventes at fagforeningen vil ha et ord med i laget når det kommer til omstillingsprosesser. De forventede resultatene var derfor at fagforeningsmedlemskap ville ha en positiv betydning for norske arbeidstakers opplevelse av jobbsikkerhet i forbindelse med omstilling. Tidligere studier gir ingen entydig indikasjon på hvorvidt det er en positiv eller negativ korrelasjon mellom fagforeningsmedlemskap og jobbsikkerhet, eller om det finnes noen sammenheng i det hele tatt. Resultatene fra en norsk rapport viser imidlertid en positiv korrelasjon, og at de organiserte mener at fagforeningen bidrar til deres opplevelse av trygghet i arbeidsforholdet (Steen m.fl., 2017).

Når det gjelder analyseresultatene i denne studien, viste verken den vanlige analysen eller interaksjonsanalysen noen signifikant betydning av fagforeningsmedlemskap for opplevelsen av jobbsikkerhet. Den mest intuitive forklaringen på dette er negativ seleksjon, som innebærer at utrygge arbeidstakere søker seg til fagforeningene for å øke egen opplevelse av jobbsikkerhet. Denne forklaringen ble benyttet i to av de tidligere studiene hvor man fant en negativ sammenheng mellom fagforeningsmedlemskap og opplevd jobbsikkerhet (De Bustillo og De Pedraza, 2010; Näswall og De Witte, 2003). Seleksjonsforklaringen vil være relevant selv om den første analysen viste en svak positiv korrelasjon i utvalget, fordi seleksjonen kan ha bidratt til å svekke den. Til videre forskning anbefales det å inkludere en variabel for kollektive avtaler for å unngå problemet med negativ seleksjon, slik De Bustillo og De Pedraza (2010) gjorde i sin studie. Resultatene deres viste at kollektive avtaler hadde en positiv og signifikant betydning for opplevelsen av jobbsikkerhet i flere av landene som ble undersøkt.

Selv om en variabel for kollektive avtaler løser problemet med negativ seleksjon, må det presiseres at antallet arbeidstakere som dekkes av en tariffavtale og hvor mange som faktisk

er fagforeningsmedlemmer, vil avvike fra hverandre. Dette er fordi virksomheter vanligvis er bundet av landsdekkende tariffavtaler som gjelder for hele bransjen (Stokke, 2002, s. 7). Som en følge av dette vil reguleringene gjelde for alle arbeidstakere i bransjen, ikke kun for medlemmene av fagforeningen avtalen er inngått med. En konsekvens av dette kan være at mange velger å ikke melde seg inn i fagforeningen, nettopp fordi de føler seg like beskyttet uten dette medlemskapet. Når omstillinger diskuteres på virksomhetsnivå vil den tillitsvalgte ofte være en talsperson for alle de ansatte, og forsøke å fremforhandle omstillingsløsninger som innebærer at ingen minster jobben eller blir permittert. Det vil i en slik situasjon være vanskelig for en tillitsvalgt å argumentere for at bare fagforeningsmedlemmene skal skånes. Om fagforeningen får til å fremforhandle gode løsninger for samtlige ansatte, kan det dessuten hende at de greier å rekruttere flere medlemmer.

6. 4 Jobbsikkerhet i ulike bransjer

Utenlandsk konkurranse, arbeidsinnvandring og sysselsettingsbehov er noen av de faktorene som kan bidra til at arbeidstakere i ulike bransjer opplever ulik grad av jobbsikkerhet. Hvilke omstillingsformer som benyttes, og hvor ofte det er behov for å gjennomføre endringer, vil også variere mellom bransjene. Det har i denne studien blitt trukket et hovedskille mellom skjermede og konkurranseutsatte bransjer, hvor sistnevnte kjennetegnes av at virksomhetene konkurrerer med utenlandske tjenestetilbydere. Disse virksomhetene blir følgelig sterkere påvirket av endringer i markedskonjunkturer og vil kunne ha et varierende sysselsettingsbehov. Det er derfor å forvente at norske arbeidstakere i skjermede bransjer oftere vil oppleve jobbsikkerhet i forbindelse med omstilling enn arbeidstakere i konkurranseutsatte bransjer. Tidligere forskning har funnet at hvorvidt en bransje opplevdes som trygg eller utrygg vil variere mellom ulike land (De Bustillo og De Pedraza, 2010). Blant norske arbeidstakere har man funnet at ansatte i spesialhelsetjenesten, fylkeskommunen og kommunen er de som opplever høyest grad av jobbsikkerhet, mens de arbeidstakerne som er mest bekymret, jobber i industri/bygg, transport, bank/finans og servicenæringen (Steen m.fl., 2017). Andre studier har vist høy grad av jobbsikkerhet blant de som jobber med offentlige tjenester og mer utrygghet blant produksjonsarbeidere (Erlinghagen, 2008).

Den vanlige analysen viste at kun to av bransjene skilte seg signifikant fra referanse-kategorien med hensyn til opplevd jobbsikkerhet. Både arbeidstakere med jobber innen

undervisning og helse- og sosialtjenester forventes ifølge analysene å oftere oppleve jobbsikkerhet enn bygnings- og industriarbeidere. Dette samsvarer med forventningene om at arbeidstakere føler seg tryggere i skjermede bransjer, også når man tar hensyn til de mer detaljerte funnene fra tidligere forskning (Erlinghagen, 2008; Steen m.fl., 2017). Både undervisning og helse- og sosialtjenester er samfunnskritiske arbeidsområder som subsidieres av den norske staten. Selv om det også finnes noen private tjenestetilbydere, er de i stor grad skjermet fra konkurranse og konjunktursvingninger. Virksomheter som driver med bygg og industri opplever i større grad konkurranse fra andre tilbudsgivere, og er mer utsatt for endringer i markedskonjunktorene. Arbeidet er videre mer oppdragsbasert, og styres derfor av sesong og sykluser (Erlinghagen, 2008, s. 192). Både helse- og sosialtjenester og undervisning er bransjer med et konstant stort sysselsettingsbehov, og det er sjeldent man hører om permitteringer eller oppsigelser blant lærere og helsepersonell. Omstillingene som blir foretatt på disse områdene handler i større grad om å effektivisere organiseringen, fremfor at færre arbeidstakere skal utføre den samme arbeidsmengden.

Blant arbeidstakerne som nylig hadde vært gjennom omstilling, viste interaksjonsanalysen bare én signifikant bransjeforskjell i opplevd jobbsikkerhet. Resultatene tydet på at arbeidstakere med jobber innenfor IT og finans sjeldnere ville oppleve jobbsikkerhet enn bygnings- og industriarbeidere. Det er vanskelig å kategorisere disse bransjene som enten skjermede eller konkurranseutsatte, ettersom deler av begge kan være eksponert for utenlandsk konkurranse. Mange industriarbeidere jobber med produksjon av eksportvarer, mens byggebransjen er sterkt påvirket av arbeidsinnvandring (Friberg og Haakestad, 2015, s. 183). Blant IT-virksomheter fra forskjellige land kan man forvente stor konkurranse, mens finansnæringen regnes som skjermet. Tidligere forskning har allikevel vist at ansatte innen bank og finans er noen av de som føler seg minst trygge i arbeidsforholdet (Steen m.fl., 2017). En mulig forklaring på den økte forskjellen i forbindelse med omstilling, kan tilskrives digitalisering og nedleggelse av bankfilialer (Steen m.fl., 2017, s. 56). Disse prosessene vil i mange tilfeller medføre at arbeidstakere mister jobbene fordi maskiner tar over arbeidsoppgavene deres, eller de blir omplassert og tildelt nye funksjoner i virksomheten. På tross av global konkurranse kunne man i utgangspunktet forvente at arbeidstakere i IT-bransjen ville oppleve høy grad av jobbsikkerhet på grunn av deres etterspurte kompetanse i dagens samfunn. Man har for øvrig sett at IT-oppgaver ofte blir utkontraktert til utenlandske virksomheter, noe som forklarer hvorfor jobbsikkerheten synker i forbindelse med omstilling.

6. 5 Jobbsikkerhet i offentlig og privat sektor

Hvilken sektor virksomhetene tilhørte var også forventet å påvirke hvor trygge arbeidstakerne føler seg i arbeidsforholdet. Variasjon i jobbsikkerhet mellom sektorene kan forklares ut ifra hvilke yrkesgrupper som inngår i dem, tariffavtaledekning og ansettelsesbetingelser. Siden flere av kjennetegnene ved offentlig sektor indikerer at arbeidstakerne har grunn til å føle seg tryggere der enn i privat sektor, var min forventning at offentlige ansatte oftere ville oppleve jobbsikkerhet i forbindelse med omstilling enn de i privat sektor. Denne antagelsen underbygges av forskning fra flere europeiske land og USA (De Bustillo og De Pedraza, 2010; Clark og Postel-Vinay, 2009; Munnell og Frankel, 2013). Tidligere var dette også tilfellet blant norske arbeidstakere (Nygaard m.fl., 2016), men i den nyeste versjonen av *Arbeidslivsbarometeret* fant man ingen signifikant forskjell mellom sektorene (Ingelsrud og Steen, 2019). Rapporten (Ingelsrud og Steen, 2019) viste imidlertid at ansatte i offentlig eide selskap sjeldnere opplevde jobbsikkerhet. Offentlig eide selskap er der skilt ut som en egen sektor, mens det i denne studien inngår som en del av offentlig sektor.

Den vanlige analysen viste at ansatte i offentlig sektor hadde større sannsynlighet for å føle seg trygg i sitt nåværende arbeidsforhold enn arbeidstakere i privat sektor. Dette var som forventet, ut ifra kjennetegnene ved sektoren og funnene fra tidligere internasjonal og norsk forskning (De Bustillo og De Pedraza, 2010; Clark og Postel-Vinay, 2009; Munnell og Frankel, 2013; Nygaard m.fl., 2016). Det første kjennetegnet ved offentlig sektor som kan forklare funnene er at bransjer som spesialhelsetjenesten, staten og kommunen inngår i sektoren. Som tidligere nevnt er dette bransjer som norske arbeidstakere føler seg trygge i (Steen m.fl., 2017). Samtidig finansieres alle offentlige tjenestene av staten, noe som gjør dem mindre påvirket av den globale markedsøkonomien. Videre er alle arbeidstakere som jobber i offentlig sektor dekket av en tariffavtale, noe som kan bidra til strengere reguleringer. Både oppsigelser og permitteringer i forbindelse med omstillinger forekommer sjeldnere i offentlig sektor enn privat sektor (Mastekaasa, 2016, s. 323; Basma, 2013).

Når det gjelder betydningen av sektor for sammenhengen mellom omstilling og jobbsikkerhet, viste interaksjonsanalysen ingen signifikante forskjeller mellom offentlig og privat ansatte. Dette samsvarer med funnene av at den statlige delen av offentlig sektor (uten helse) er omtrent like bekymret som ansatte i diverse privat tjenesteyting for å miste jobben, som følge

av omstillinger eller nedbemanninger (Steen m.fl., 2017). Det har videre blitt funnet at forskjellene mellom sektorene er forholdsvis små når det kommer til frykten for å få en mindre tilfredsstillende arbeidssituasjon på grunn av omstillinger eller nedbemanninger (Nygaard m.fl., 2016, s. 50). Det at det ikke ble funnet noen samvariasjon mellom omstilling og sektor kan også knyttes til reformbølgen *New Public Management*. Siden disse reformene har som mål å nedtone skillene mellom offentlig og privat sektor, er det rimelig å anta at opplevelsen av jobbsikkerhet vil jevnes ut i forbindelse med disse omstillingene. Dette vil særlig være relevant ved omstillinger som innebærer konkurranseutsetting eller privatisering.

6. 6 Oppsummering

I dette kapittelet har resultatene fra analysene av jobbsikkerhet blitt diskutert i lys av de teoretiske perspektivene og den tidligere forskningen som ble presentert tidligere i studien. Det første som ble drøftet var mulige forklaringer på den negative sammenhengen mellom omstilling og opplevd jobbsikkerhet blant norske arbeidstakere. Siden det ikke er mulig å vite hva slags omstillinger arbeidstakerne har vært gjennom, ble det forsøkt å gi forklaringer tilpasset flere type scenarioer. Uavhengig av type omstilling kan funnet forklares med at objektive elementer ved endringsprosessen truer enkeltaspekter ved arbeidssituasjonen eller jobben i sin helhet. Om trusselen innebærer jobbtap, omplassering eller det å miste gode kollegaer, vil avhenge av om virksomheten gjennomgår en nedbemanning, fusjon eller intern omstrukturering.

Det som videre ble diskutert var den direkte betydningen av de fem utvalgte faktorene, samt deres påvirkning på sammenhengen mellom omstilling og jobbsikkerhet. Den første av disse var utdanning, hvor ingen av analysene viste noen signifikante forskjeller mellom utdanningsgruppene. De mulige forklaringene som ble diskutert var betydningen av andre utvalgs-kriterier ved oppsigelser og det høye utdanningsnivået blant norske arbeidstakere. Videre kan den manglende betydningen av kompetanseutvikling forklares med at studier benytter forskjellige målevariabler, generelt god tilgang i delene av virksomhetene som omstilles, og at fagforeningene bidrar til en jevnere fordeling av mulighetene. Det å være fagforenings-medlem i seg selv utgjorde for øvrig ingen forskjell i opplevelsen av jobbsikkerhet, verken generelt eller i forbindelse med omstilling. Mulige forklaringer som ble trukket fram i denne forbindelse var negativ seleksjon inn i foreningene og tariffavtaler med høy dekningsgrad.

Den neste av de virksomhetsrelaterte faktorene som ble diskutert var bransje. Det at arbeidstakere innen undervisning og helse- og sosialtjenester hadde større sannsynlighet for å oppleve jobbsikkerhet enn referansegruppen, ble forklart med at disse bransjene har et stabilt og stort sysselsettingsbehov, og i større grad er skjermet for endringer i markedskonjunkturer. Blant de arbeidstakerne som hadde vært gjennom omstilling, var den eneste bransjeforskjellen at arbeidstakere innen IT og finans følte seg mindre trygge i nåværende jobb enn industri- og bygningsarbeidere. Bakgrunnen for dette kan være nedleggelse av bankfilialer og utkontraktering i IT-bransjen. På sektornivå viste den første analysen at arbeidstakere i offentlig sektor hadde større sannsynlighet for å oppleve jobbsikkerhet enn arbeidstakere i privat sektor. Det ble imidlertid ikke funnet noen samvariasjon mellom sektor og omstilling, noe som kan tilskrives reformbølgen *New Public Management*. Generelt viser dette diskusjonskapitlet at trekk ved det norske arbeidsmarkedet gjør at ulike arbeidstakergrupper er omtrent like bekymret for å miste jobben eller verdsatte aspekter ved den i forbindelse med omstilling. Det blir videre interessant å se om enkelte av forklaringene også vil være relevante i forbindelse med ansettbarhet, eller om resultatene må belyses på andre måter.

7. Hvorfor opplever noen oftere ansettbarhet?

Dette kapitlet tar for seg hvordan resultatene fra analysene av ansettbarhet forholder seg til de omtalte teoretiske perspektivene og tidligere forskning. Opplevd ansettbarhet har i denne studien blitt målt ved respondentenes vurdering av hvor lett de føler at det er å finne en ny jobb som er minst like bra som den de har nå. Den uavhengige variabelen omstilling er målt på samme måte som i analysene av jobbsikkerhet, altså ved et spørsmål om virksomheten hadde vært i omstilling i løpet av de to siste årene. I det første delkapitlet (7.1) diskuteres sammenhengen mellom omstilling og opplevd ansettbarhet. De neste fire delkapitlene (7.2, 7.3, 7.4, 7.5) omhandler hvilken betydning utdanning, kompetanseutvikling, fagforeningsmedlemskap, bransjetilhørighet og sektor har for arbeidstakernes opplevelse av ansettbarhet, både generelt og i forbindelse med omstilling. Til slutt oppsummeres diskusjonenes hovedpoenger (7.6).

7. 1. Omstilling og ansettbarhet

Organisatoriske omstillinger assosieres ofte med negative konsekvenser som redusert jobbsikkerhet hos de ansatte. Om man heller fokuserer på de ansattes sjanse til å få en annen jobb, er det derimot ingen selvfølge at opplevelsen av ansettbarhet vil svekkes i forbindelse med en omstillingsprosess. Det ble i forrige kapittel argumentert for at den negative sammenhengen mellom omstilling og jobbsikkerhet kan tilskrives objektive elementer ved omstillingene som truer hele eller deler av arbeidssituasjonen. Disse elementene kan være jobbtap, endrede arbeidsoppgaver eller at man mister gode kollegaer. Ved nærmere ettertanke, er det ingen av disse hendelsene som vil ha en tilsvarende reell innvirkning på arbeidstakernes ansettbarhet. Tvert imot vil det i stedet vært mulig å tenke seg et scenario hvor erfaringen med omstilling og de forandringene de representere vil gjøre arbeidstakerne mer attraktive på arbeidsmarkedet. For å belyse sammenhengen mellom omstilling og ansettbarhet kan man ta utgangspunkt i et annet av ressurskonserveringsteoriens prinsipper. Påstanden om at det blir viktigere å skaffe seg nye ressurser i situasjoner preget av tap gir grunnlag for å hevde at arbeidstakernes motivasjon for å investere i ansettbarhet vil være større i forbindelse med en omstillingssituasjon. Derav var forventningen at det ville være en positiv sammenheng mellom omstilling og opplevelsen av ansettbarhet.

Selv om analyseresultatene i denne studien ikke viste noen signifikant sammenheng mellom organisatoriske omstillinger og opplevd ansettbarhet, er det likevel mulig å si noe om hvordan ansettbarhet fungerer som beskyttelsesmekanisme. Om man tolker resultatet som at sannsynligheten for å oppleve ansettbarhet forblir uforandret gjennom en omstilling, indikerer dette at denne formen for arbeidsmarkedssikkerhet er mer robust enn det jobbsikkerhet er. Siden resultatene fra den første analysen viste at omstillinger bidrar til å redusere opplevelse av jobbsikkerhet, vil det bedre omstendighetene for arbeidstakerne å vite at sjansene deres til å skaffe seg en annen jobb ved behov ikke forventes å påvirkes av omstillingen. Ut ifra dette ståstedet vil ansettbarhet også kunne oppfattes som enklere å forene med de hyppige endringene på det moderne arbeidsmarkedet. Dette betyr for øvrig ikke det samme som at ansettbarhet uten videre kan erstatte jobbsikkerhet som den foretrukne formen for sikkerhet, ettersom det i tillegg vil avhenge av arbeidstakernes preferanse for jobbsikkerhet (Bernstrøm m.fl., 2018, s. 236). Til slutt må det nevnes at det manglende signifikante resultatet ikke slår fast at omstilling i virksomhet er ubetydelig for arbeidstakernes opplevelse av ansettbarhet, bare at usikkerheten tilknyttet estimatet er for stor til at dette kan avvises.

Analyseresultatene kan videre forklares ved å påpeke visse svakheter ved det teoretiske argumentet for forventningen om en positiv sammenheng. Som tidligere nevnt har det blitt hevdet at tilegnelse av ressurser blir viktigere og får større verdi i situasjoner preget av ressurstap (Hobfoll m.fl., 2018, s. 105). Dette ble oversatt til at arbeidstakere som står i fare for å miste jobben eller enkeltaspekter ved den på grunn av omstilling vil få større utbytte av å investere i egen ansettbarhet i en slik situasjon enn under normale omstendigheter. Grunnen til dette er at arbeidstakere undervurderer verdien av vinning når de ikke står i fare for å miste noe (Hobfoll m.fl., 2018, s. 105). I etterkant av en omstilling hvor arbeidstakerne muligens sørger eller er stresset over tapet av vante arbeidsoppgaver eller gode kollegaer vil hver ny ressurs arbeidstakeren tilegner seg øke motivasjonen til å fortsette investeringene (Hobfoll m.fl., 2018, s. 106). Siden ansettbarhet er noe arbeidstakerne vil gjøre lurt i å investere i, burde motivasjonen til å investere i denne bli forsterket i forbindelse med omstilling. Om man tar med i betraktningen to av de andre prinsippene i ressurskonserveringsteorien, vil man på den andre siden få en økt forståelse av hvorfor ikke alle arbeidstakere benytter sjansen til å investere i egen ansettbarhet i forbindelse med omstilling.

Det første prinsippet er at arbeidstakere med få ressurser er mer utsatt for ressurstap og har vanskeligere for å tilegne seg nye (Hobfoll m.fl., 2018, s. 107). Dette kan omformuleres til at evnen til å investere i ansettbarhet vil variere mellom arbeidstakerne, noe som igjen kan antas å påvirke deres motivasjon. Carbery og Garavans (2005, s. 503) studie er en god illustrasjon på at det hovedsakelig var de arbeidstakerne som selv tok ansvar for egen ansettbarhet som fikk den kompetansen de trengte for å mestre de nye arbeidsoppgavene etter omstillingen. At ansvaret for å tilegne seg kompetanse som styrker fremtidig ansettbarhet blir overlatt til arbeidstakerne selv, vil ofte føre til at de som trenger dette mest blir stående igjen uten. Det andre prinsippet er at arbeidstakers investering av ressurser må fordeles mellom beskyttelse mot tap, gjenoppretting etter tap og anskaffelse av nye ressurser (Hobfoll m.fl., 2018, s. 106). Dette vil skape et scenario hvor arbeidstakere med få ressurser må velge hvordan de ønsker å distribuere ressursene. Siden de ikke har nok ressurser til å påse at alle oppgavene blir ivare tatt, er sjansen større for at de velger å investere i beskyttelse av den nåværende jobben i stedet for å forsterke egen ansettbarhet. Dette vil være den sikreste investeringen, ettersom sjansen for å få en ny jobb ikke bare er avhengig av arbeidstakerens egenskaper og evner, men også forhold i omgivelsene som arbeidstakeren ikke har kontroll over (Forrier og Sels, 2003, s. 107).

Noe det også er verdt å drøfte er hvorfor den negative sammenhengen som ble funnet i utvalget ikke besto signifikantesten. Det ble tidligere nevnt at de objektive omstillings-elementene som utgjorde en trussel mot arbeidstakernes jobbsikkerhet, ikke vil ha den samme betydningen for ansettbarheten deres. Selv om det da ble argumentert for at aspekter ved omstillingene i stedet ville bidra til å gjøre dem mer attraktive for andre arbeidsgivere, vil dette i realiteten være avhengig av hva slags omstilling det er snakk om. Den statistiske usikkerheten tilknyttet analyseresultatet vil derfor kunne ha sammenheng med at studien benytter et udifferensiert mål på omstilling. Argumentet om at det å miste jobben ikke vanskeliggjør det å få en ny jobb, vil være gjeldende for arbeidstakere som har vært gjennom en nedbemanningsprosess. Siden det antas at de fleste respondentene som oppa at virksomheten hadde vært i omstilling er «overlevende», vil ikke de negative følgene av arbeidsledighet og tap av arbeidserfaring være relevante.

Om de objektive elementene i stedet omfatter mindre ansvar og mer rutinemessige arbeidsoppgaver, vil omstillingen kunne ha en negativ betydning for arbeidstakernes ansettbarhet. Når mulighetene for kreativ utfoldelse og kontinuerlig utvikling begrenses, vil arbeidstakeren

stille svakere mot andre jobbsøkere i en ansettelsesprosess. I motsetning til opplevelsen av jobbsikkerhet som reduseres mest ved nedbemanning, vil opplevelsen av ansettbarhet følgelig være mest truet i forbindelse med omstruktureringer og fusjoner. Som Carbery og Garavans (2005) studie viste, vil en omstilling også kunne bidra til at tilbudet og oppfølgingen av kompetanseutvikling blir midlertidig nedprioritert. Det denne argumentasjonen antyder er altså at om man hadde skilt ut betydningen av omstrukturering og fusjoner, så ville sjansen vært større for å få et signifikant resultat. Alternativt er det mulig å tenke seg at sammenhengen mellom omstilling og opplevd ansettbarhet varierer mellom ulike arbeidstakergrupper, noe som vil drøftes ytterligere i de neste delkapitlene.

7. 2. Utdanning, kompetanseutvikling og ansettbarhet

Ut ifra utdanningsteoriene om humankapital, sortering og kredentialisering som tidligere ble redegjort for, vil man kunne forvente at arbeidstakere med et høyt kompetansenivå oftere vil oppleve ansettbarhet i forbindelse med omstilling. Disse teoriene har fått empirisk støtte av flere tidligere studier som viser at utdanningsnivå har en positiv betydning for opplevelsen av ansettbarhet (Berntson m.fl., 2006; Drange m.fl., 2018; Olsen, 2012; Witterkind m.fl., 2010). Videre er det viktig å ta med i betraktningen at også muligheter for kompetanseutvikling i virksomheten kan påvirke en arbeidstakers sjanse til å få en annen jobb. Betydningen av virksomhetsrelaterte variabler blir sjeldent undersøkt i forbindelse med ansettbarhet, men Witterkind m.fl. (2010) fant en positiv sammenheng mellom muligheter for kompetanseutvikling og opplevd ansettbarhet blant sveitsiske arbeidstakere i omstilte virksomheter.

Den første analysen, uten interaksjonsledd, viste at arbeidstakere med videregående skole (både studiespesialiserende og yrkesfaglig) som høyeste fullførte utdanning forventes å sjeldnere oppleve ansettbarhet enn de som hadde høyskole- eller universitetsutdanning på inntil fire år. Dette samsvarer med tidligere empiriske funn (Berntson m.fl., 2006; Drange m.fl., 2018; Olsen, 2012) og argumentasjonen i de teoretiske perspektivene. Ut ifra et humankapitalperspektiv kan funnene forklares med at arbeidstakere som har gått videre på høyskole eller universitet forventes å være mer produktive enn de som bare har fullført videregående skole. Det tas utelukkende hensyn til hvor mange år arbeidstakeren har gått på skole, og ikke hva slags utdanningsløp de har fulgt. Siden det antas at arbeidsgivere handler

rasjonelt, vil de derfor ønske å ansette arbeidstakere som har studert videre etter uteksamineringen fra videregående skole.

Det kan videre argumenteres for at høyere utdanning gir sterkere signaler til arbeidsgivere om dedikasjon og evnen til å tilegne seg kunnskap enn det vitnemålet eller fagbrevet fra videregående utdanning gjør. Av disse er det de som har vitnemål fra en studiespesialiserende retning som har det svakeste signalet. Grunnen til dette kan være at mange sitter på den samme generelle kompetansen, mens de med fagbrev har spesialisert seg i et spesifikt yrke. Ut ifra et sorteringsperspektiv vil det ikke bare være antall år som er relevant i utvelgelsesprosessen, men også hvilke ferdigheter som blir signalisert, og hvordan disse passer med arbeidskravene til den aktuelle stillingen. Mange stillinger har likevel et krav om utdanning på bachelornivå eller tilsvarende, noe som gjør at et slikt vitnemål vil være en viktig inngangsport for å bli vurdert for stillingen. Slike generelle kompetansekrav kan ikke nødvendigvis begrunnes ut ifra tekniske ferdigheter og meritokratiske prosesser (Brown, 2001, s. 21). Det hevdes at utdanningspapirer i disse situasjonene utelukkende benyttes for å ekskludere andre arbeidstakergrupper og for å kontrollere tilgangen til attraktive stillinger (Røberg og Helland, 2017, s. 386). Det viktigste for arbeidsgivere er ifølge dette perspektivet ikke å finne den dyktigste arbeidstakeren, men en som utdanningspapirene kan garantert for at har internalisert de «riktige» normene og verdiene (Røberg og Helland, 2017, s. 386).

Noe som er vanskeligere å forklare ut ifra utdanningsteoriene er hvorfor høyere utdanning på mer enn fire år ikke hadde noen signifikant betydning for opplevelsen av ansettbarhet. Et tilsvarende resultat har imidlertid tidligere blitt funnet i Norge. Drange m.fl. (2018) fant i sin studie en positiv sammenheng mellom mastergrad og sjansen for å få en bedre jobb, men ingen betydning for den generelle ansettbarheten. Den manglende betydningen av lengre høyere utdanning kan for det første forklares med at den kompetansen man tilegner seg på høyere nivåer er mer spesialisert (Drange m.fl., 2018, s. 402). Siden disse ferdighetene bare vil være verdifulle for et knippe arbeidsgivere, vil denne utdanningsgruppen kunne ha vanskelig for å få seg andre jobber. Denne forklaringen forutsetter imidlertid at arbeidstakerne har tatt høyere og ikke bare lengre utdanning. Den andre forklaringen bygger på antagelsen om en negativ seleksjonsprosess, hvor de studentene som ikke får seg jobb etter bachelorgraden har større sjanse for å gå tilbake til skolebenken og ta en mastergrad (Drange m.fl., 2018, s. 402). Disse arbeidstakerne forventes av ulike grunner å ha mindre sjanse til å få en jobb, også etter masterstudiet.

Overraskende nok ble det ikke funnet noen større betydning av utdanningsnivå for den opplevde ansettbarheten til arbeidstakerne som hadde gjennomgått omstilling. For utvalget viser interaksjonsanalysen samme tendenser som resultatene i den vanlige analysen. Siden ressurssterke arbeidstakere potensielt vil utvikle positive vinningsspiraler, mens ressursvake arbeidstakere har større sjanse for å havne i negative spiraler (Hobfoll m.fl., 2010, s. 106), var forventningen at forskjellene mellom utdanningsgruppene ville øke i forbindelse med omstilling. Det kan være flere grunner til at analysen viser noe annet. Den første forklaringen tar utgangspunkt i at organisatoriske omstillinger som oftest foretas i organisasjonens kjerne. Denne delen av organisasjonen består fortrinnsvis av arbeidstakere med høyere utdanning, noe som betyr at de arbeidstakerne som oppgir å ha vært gjennom omstilling generelt opplever høyere ansettbarhet enn andre. Noe annet som vil resultere i få utdanningsforskjeller etter en omstilling er hvis arbeidstakere med lavere utdanning systematisk har blitt sagt opp eller flyttet til andre avdelinger.

Videre viste den vanlige analysen heller ingen signifikant betydning av utviklingsmuligheter eller ny læring for arbeidstakernes opplevelse av ansettbarhet. Dette skiller seg fra de positive sammenhengene som tidligere har blitt funnet i Sverige (Berntson m.fl., 2006) og Belgia (De Vos m.fl., 2011). Drange m.fl. (2018) sine funn viste for øvrig at muligheter for kompetanseutvikling bare hadde en signifikant betydning for norske arbeidstakers sjanse til å få en bedre jobb, og ikke for deres generelle ansettbarhet. Ut ifra hvordan spørsmålet er stilt til respondentene, defineres ansettbarhet i denne studien som sjansen til å få en annen jobb som er *minst* like bra som den nåværende. Dette betyr at opplevd ansettbarhet i denne studien både omfatter sjansen til å få en tilsvarende jobb og en bedre jobb, og at definisjonen befinner seg et sted mellom Drange m.fl. (2018) sin distinksjon mellom generell og oppadgående ansettbarhet. Dette, samt ulike måter å måle kompetanseutvikling på, kan ha bidratt til at resultatene i denne studien skiller seg fra tidligere forskning.

Det å lære noe nytt i arbeidet bidro heller ikke til ytterligere forskjeller i opplevd ansettbarhet for de som hadde vært gjennom omstilling. Analysen viste imidlertid at det var en signifikant interaksjon mellom omstilling og utviklingsmuligheter. Tilsvarende som i Witterkind m.fl. (2010) sin studie, viste analysen at utviklingsmuligheter virker positivt inn på norske arbeidstakers opplevelse av ansettbarhet i forbindelse med omstilling. Samvariasjonen kan forklares med at arbeidstakere som opplever utviklingsmuligheter i jobben er mer fortrolige

med endringer på arbeidsplassen enn arbeidstakere i en statisk arbeidssituasjon. Det vil derfor være enklere for disse arbeidstakerne å forsterke egen ansettbarhet gjennom å påta seg nye ansvarsområder og arbeidsoppgaver. Arbeidstakernes initiativ til utvikling vil være essensielt i omstillingsprosesser hvor virksomheten overlater ansvaret for å styrke ansettbarheten til arbeidstakerne selv (Carbery og Garavan, 2005, s. 503).

Noe annet som kan bidra til at arbeidstakere med utviklingsmuligheter opplever høyere ansettbarhet tilknyttet omstilling, er at de er mer tilpasningsdyktige. Tilpasningsdyktighet betraktes ikke bare som en faktor som bidrar til økt ansettbarhet, men har også blitt omtalt som en dimensjon ved selve konseptet (Fugate m.fl., 2004, s. 19). Arbeidstakere som anses som tilpasningsdyktige er både villige og har evnen til å endre personlige egenskaper for å møte det situasjonen krever, noe som vil være avgjørende for å overleve i virksomheter som stadig endrer seg (Fugate m.fl., 2004, s. 21). Som den første analysen viste, vil det ikke generelt være noen forskjell i den opplevde ansettbarheten til arbeidstakere som har fått utviklingsmuligheter og de som ikke har det. Betydningen av utviklingsmuligheter blir først synlig når det kreves at alle arbeidstakerne må tilpasse seg nye arbeidsoppgaver, kollegaer og nytt kontorlandskap. De som gjennom utviklingsmuligheter har erfaring med å tilpasse seg vil føle mestring og kontroll, mens arbeidstakere uten denne erfaringen vil ha større sannsynlighet for å føle seg utilstrekkelige og mislykket. Tilpasningsdyktighet vil fungere som en mestringsressurs, både under og etter omstillingen (Fugate m.fl., 2004, s. 31).

Den positive interaksjonen kan videre knyttes til et av ressurskonserveringsperspektivets prinsipper. Det ble tidligere argumentert for at selv om verdien av det å tilegne seg ressurser øker i situasjoner preget av tap, vil mulighetene til å investere i ansettbarhet være forbeholdt ressurssterke arbeidstakere. Resultatet fra interaksjonsanalysen styrker denne forklaringen, ettersom arbeidstakere med utviklingsmuligheter ofte er ressurssterke. De kan antas å være ressurssterke fordi utviklingsmulighetene gir dem verdifull kompetanse, men det finnes også indikasjoner på at hvem som får disse mulighetene ikke er tilfeldig. Det har blitt hevdet at arbeidsgivere foretrekker å investere i de arbeidstakerne med høyest utdanning (Murphy, 1988 i Brown, 2001, s. 25). Disse mulighetene kan for det første ses på som en belønning for de ansattes produktivitet (Becker, 1993), men man kan heller ikke utelukke at det bare er enda en måte å forfordel¹⁵ arbeidstakere som ikke har de foretrukne kulturelle verdiene (Brown,

¹⁵ I sin tradisjonelle betydning.

2001, s. 24). Arbeidstakere med utviklingsmuligheter kan derfor forventes å ha ressurser nok til å både beskytte seg mot jobbtap og investere i ansettbarhet i forbindelse med omstilling. Siden investeringene får økt verdi, vil også forskjellen i opplevd ansettbarhet øke mellom arbeidstakere med og uten utviklingsmuligheter.

7. 3. Fagforeningsmedlemskap og ansettbarhet

Begrepet ansettbarhet har tidligere blitt kritisert av fagbevegelsen for å være lett å manipulere av arbeidsgivere (Bourguignon m.fl., 2015, s. 3). Blant franske arbeidstakere har man funnet at ansettbare arbeidstakere ikke ser behov for å melde seg inn i en fagforening fordi de foretrekker å forhandle med ledelsen direkte (Bourguignon m.fl., 2015). Man har også i en norsk rapport funnet at arbeidstakere med lav ansettbarhet ofte er fagforeningsmedlemmer (Ingelsrud og Steen, 2019). Det har på den andre siden blitt argumentert for at fagforeninger utgjør en viktig rolle når det kommer til å styrke arbeidstakeres sosiale kapital (Johnson og Jarley, 2005). Samvær med andre fagforeningsmedlemmer kan øke kjennskapen til arbeidsmarkedet, noe som har blitt hevdet å være viktig for ansettbarhet (Forrier og Sels, 2003, s. 110). Olsen (2010) fant i sin studie en positiv korrelasjon mellom kunnskap om arbeidsmarkedet og ansettbarhet generelt, mens Witterkind m.fl. (2010) ikke fant noen betydning av dette blant arbeidstakere som hadde vært gjennom omstilling. På tross av begrenset empirisk støtte, var forventningen at fagforeningsmedlemskap ville være positivt korrelert med opplevd ansettbarhet.

Analyseresultatene viste en svak negativ sammenheng mellom fagforeningsmedlemskap og opplevd ansettbarhet i den første analysen, men denne kunne ikke generaliseres utover utvalget. Siden man i flere studier har funnet at ansettbare arbeidstakere sjeldnere melder seg inn i fagforeninger (Bourguignon m.fl., 2015; Ingelsrud og Steen, 2019), kan resultatet forklares med negativ seleksjon inn i fagforeningene. Seleksjonsprosessen innebærer at det hovedsakelig er de arbeidstakerne som opplever det som vanskelig å få seg en annen jobb som velger å organisere seg. Disse arbeidstakernes formål med å melde seg inn vil være å øke ansettbarheten gjennom informasjon om ledige stillinger, bekjentskaper innenfor andre avdelinger eller organisasjoner, og tilgang til kompetanseutviklende kurs og videreutdanning. De arbeidstakerne som derimot anser det som lett å skaffe seg en annen jobb, vil ikke se behovet for disse godene eller vil være i stand til å skaffe seg dem på andre måter.

Den samme seleksjonsmekanismen vil være relevant i forbindelse med omstilling, hvor det forventes at ansettbar arbeidstakere vil foretrekke å fremforhandle individuelle avtaler for å styrke egen arbeidsmarkedsposisjon. Dette samsvarer med Bourguignon m.fl. (2015) sine funn av at arbeidstakere som opplever høy intern ansettbarhet har størst sannsynlighet for å ta opp, diskutere og forhandle saker med ledelsen direkte. Behovet for en fagforening og kollektive forhandlinger blir for denne arbeidstakergruppen følgelig overflødig. Tilsvarende som for jobbsikkerhet, var ikke seleksjonen sterk nok til å resultere i en signifikant negativ sammenheng mellom fagforeningsmedlemskap og opplevd ansettbarhet.

Mangelen på en positiv sammenheng kan videre forklares ut ifra at det teoretiske grunnlaget for hypotesen har visse svakheter. Om en arbeidstaker skal få det fulle utbytte av sitt fagforeningsmedlemskap, forutsetter dette at vedkommende er aktiv og deltar på sosiale arrangementer. Med det fulle utbytte menes økt kjennskap til arbeidsmarkedet gjennom informasjonsdeling og et større sosialt nettverk. Det kan for øvrig antas at det bare er et fåtall av medlemmene som faktisk benytter seg av disse mulighetene. Når det gjelder de inaktive medlemmene, er det ingen grunn til å tro at disse arbeidstakerne har et større sosialt nettverk i bransjen eller mer kjennskap til arbeidsmarkedet enn de arbeidstakerne som ikke har organisert seg. Den eneste fordelen disse medlemmene potensielt kan ha er noe mer informasjon om tilstanden i bransjen gjennom nyhetsbrevene fra fagforeningen.

7. 4. Ansettbarhet i ulike bransjer

Det har tidligere blitt hevdet at ansettbarhet ikke er en statisk egenskap ved en arbeidstaker, men at tid og sted vil være avgjørende for hvor lett det er å finne en jobb (Forrier og Sels, 2003, s. 107). Siden ansettbarhet er avhengig av mulighetene på arbeidsmarkedet, er det å forvente at den opplevde ansettbarheten vil variere mellom ulike bransjer. Videre kan det være bransjeforskjeller i hvilke omstillingsformer som vanligvis blir benyttet, hvor ofte virksomhetene omstilles og hvilke konsekvenser dette har for de ansatte. Østhus (2007) fant i sin studie at nedbemanning og interne omstruktureringer er vanligere i noen bransjer enn andre. Av hensyn til antall hypoteser, trekkes det i denne studien et hovedskille mellom konkurranseutsatte og skjermede bransjer. Hypotesen var at arbeidstakere i skjermede bransjer oftere ville oppleve ansettbarhet i forbindelse med omstilling enn arbeidstakere i

konkurransen utsatte bransjer. Olsen (2012) har tidligere funnet at norske arbeidstakere i helse- og omsorgssektoren følte seg mer ansettbar enn de som jobbet i servicebransjen. Arbeidstakere i manuelle yrker var de eneste som opplevde mindre ansettbarhet enn de som jobbet i servicebransjen (Olsen, 2012, s. 206).

Den vanlige logistiske regresjonsanalysen viste få signifikante bransjeforskjeller i sannsynligheten for å oppleve ansettbarhet. To bransjer skilte seg likevel ut. Den første av disse var helse og sosial, som omfatter arbeidstakerne som jobber med helsetjenester, omsorgsarbeid og sosialhjelp. Analysen viste at disse arbeidstakerne hadde 12 prosentpoeng høyere sannsynlighet for å oppleve ansettbarhet enn industri- og bygningsarbeidere. Helse og sosial er en av de mest skjermede norske bransjene, mens bygg og industri i noe større grad kan oppleve konkurranse fra utenlandske selskaper. Dette gjelder i hovedsak de industriarbeiderne som jobber med produksjon av eksportvarer. Det har tidligere blitt hevdet at industri- og bygningsbransjen merker økonomiske nedgangstider bedre enn andre bransjer (Verick, 2009, s. 32), og at arbeidstakerne opplever større konkurranse fra utenlandsk arbeidskraft (Friberg og Haakestad, 2015). Arbeidsinnvandring fra Sentral- og Øst-Europa har økt de siste tiårene, og gitt arbeidsgivere innenfor bygningsbransjen større tilgang på billig arbeidskraft (Friberg og Haakestad, 2015, s. 183). Dette bidrar til større konkurranse om arbeidsplassene og oppdragene, samt større urettferdighet i konkurransevilkårene.

De fleste helse- og sosialtjenester er samfunnskritiske og finansieres av det offentlige. De kan derfor ikke betraktes å være i noen konkurranseutsatt posisjon. Som en følge av befolkningsvekst og at befolkningen stadig blir eldre, er det et konstant behov for flere arbeidstakere til denne typen arbeid. Mange av de ansatte innenfor denne bransjen sitter dessuten på generell kompetanse som kan benyttes i flere ulike jobber. Sykepleiere kan for eksempel jobbe både på sykehus, i eldreomsorgen og innenfor psykiatrien. På samme måte vil en sosionom ha et bredt spekter av ulike jobbmuligheter. Helsepersonell har i tillegg til generalistkompetanse også monopol på visse typer jobber. For å jobbe som helsepersonell i Norge kreves det lisens som viser at arbeidstakeren oppfyller de formelle utdanningskravene og innehar annen pålagt kompetanse eller erfaring. Ut ifra et kredensialiseringsperspektiv kan dette betraktes som en institusjonalisert sosial lukningsmekanisme (Røberg og Helland, 2017, s. 386).

Den andre bransjen som skilte seg ut var frie yrker. Denne kategorien omfatter blant annet forskere, ansatte innenfor kultur og idrett, og de som jobber med reklame og media. Det er

altså en heterogen gruppe arbeidstakere som tilsynelatende ikke ser ut til å ha noe særlig til felles. Analyseresultatene viste at disse arbeidstakerne hadde 26 prosentpoeng mindre sannsynlighet for å oppleve ansettbarhet enn industri- og bygningsarbeidere. En årsak til dette kan være at mange av yrkene krever en form for spesialistkompetanse. Om man har spesialisert seg innenfor et snevert forskningsfelt, spiller et instrument eller jobber som filmregissør, er det opplagt at man ikke vil ha like mange relevante jobbmuligheter som en industriarbeider. Det finns relativt få arbeidsplasser for disse frie yrkesgruppene, noe som igjen fører til at slike yrker ofte er preget av stor konkurranse. Det vil være litt utenom det vanlige å kategorisere denne bransjen som konkurranseutsatt, ettersom yrkene ikke direkte påvirkes av utenlandsk eksport. Det må likevel tas med i betraktningen at yrkesutøvere fra andre land enn Norge ofte vil være med i konkurransen om stillinger på det norske arbeidsmarkedet. Om man antar at arbeidstakerne i denne bransjekategorien er bevisst sin snevre kompetanse og at antall stillinger er få, vil dette kaste lys over hvorfor de opplever det som relativt mye vanskeligere å få en annen jobb som er minst like bra som den de har nå.

Det ble ikke funnet noen signifikante bransjeforskjeller i opplevd ansettbarhet i forbindelse med omstilling. Dette tyder på at arbeidstakerne i frie yrker, helse- og sosialtjenester, og industri- og bygningsarbeidere ikke opplever noen forskjell i hvordan omstillinger påvirker deres sjanse til å få en annen jobb. Om man ser på resultatene for utvalget, er det mindre variasjon i opplevd ansettbarhet mellom bransjene i denne analysen, enn i analysen av direkte effekter. Blant respondentene var det kun de som jobbet innenfor olje, gass og energi som hadde mindre sannsynlighet for å oppleve ansettbarhet enn industri- og bygningsarbeidere. Olje, gass og energi er muligens den mest konkurranseutsatte bransjen av alle, og blir i stor grad påvirket av konjunkturedringer (Ingelsrud og Steen, 2019, s. 9). Dette kan igjen virke inn på hyppigheten av omstillinger og nedbemanning, siden dette er virkemidler som benyttes for å spare penger i forbindelse med lavkonjunkturer. Tidligere funn fra en norsk rapport viste også at arbeidstakerne i denne bransjen betraktet det som mest utfordrende å få en ny jobb sammenliknet med arbeidstakere i andre industrielle bransjer (Underthun m.fl., 2017). I samsvarer med resultatene fra en nyere norsk rapport (Ingelsrud og Steen, 2019), viste analyseresultatene for respondentene i utvalget at de som jobbet i offentlig sentralforvaltning og varehandel opplevde omtrent samme grad av ansettbarhet som industri- og bygningsarbeidere.

7. 5. Ansettbarhet i offentlig og privat sektor

Det finnes både teoretiske tradisjoner hvor det hevdes at offentlige og private virksomheter skiller seg fra hverandre på flere områder og de som argumenterer for at dette bare er et kunstig skille. Siden sektor er en virksomhetsrelatert faktor, finnes det få studier hvor variasjonen i ansettbarhet mellom offentlig og private ansatte har blitt undersøkt. Blant de empiriske funnene som finnes er det heller ingen utbredt konsensus. Olsen (2010) fant i sin studie at ansatte i offentlig sektor opplevde mindre ansettbarhet enn de som jobbet i privat sektor. Dette var imidlertid etter at det var blitt kontrollert for bransje, hvor resultatene viste at helse- og omsorgssektoren var den bransjen med høyest opplevd ansettbarhet. Motsatt har man i en dansk studie av arbeidstakers faktiske ansettbarhet funnet at denne er høyere i offentlig sektor (Colding, 2003). Som en kontrast til dette igjen viste Arbeidslivsbarometeret 2019 at de som opplever lav ansettbarhet oftere jobber i offentlig eide selskap (Ingelsrud og Steen, 2019), som i denne studien inngår som en del av offentlig sektor. Det ble for øvrig ikke funnet noen signifikant forskjell mellom privat sektor og resten av offentlig sektor i deres analyser. Ut ifra en samlet vurdering, var forventningen at opplevd ansettbarhet ville forekomme oftere i offentlig enn privat sektor i forbindelse med omstilling.

Verken resultatene fra den vanlige analysen eller interaksjonsanalysen viste noen signifikant betydning av sektor for norske arbeidstakers opplevelse av ansettbarhet. Disse resultatene samsvarer med Ingelsrud og Steen (2019) sine funn, hvis man ser bort ifra forskjellen mellom privat sektor og offentlig eide selskap. Det er mulig å forklare resultatet ved å ta utgangspunkt i den organisasjonsteoretiske tradisjonen som hevder at virksomheter i offentlig og privat sektor ikke er mer forskjellige enn virksomhetene innad i sektorene (Christensen m.fl., 2015, s. 15). Dette betyr i praksis at man antar at sektorforskjellene vil forsvinne når det kontrolleres for andre virksomhetsrelaterte kjennetegn, slik som det gjøres i denne studien. Når det gjelder omstilling, kan samtlige reformer i offentlig sektor de siste 30 årene knyttes til reformbølgen *New Public Management* (Christensen m.fl., 2015, s. 15). Siden målet med denne doktrinen er å gjøre sektorene mer like gjennom å overføre organisasjonsmodeller fra privat til offentlig sektor, kan man forestille seg at disse omstillingene vil føre sektorene enda nærmere hverandre. Organiseringen av virksomheten vil kunne ha betydning for hvorvidt arbeidstakerne utvikler en smal eller bred kompetanse, noe som igjen vil ha innvirkning på deres sjanse til å få en annen jobb.

7. 6. Oppsummering

I dette kapittelet har resultatene fra analysene av opplevd ansettbarhet blitt diskutert i lys av de teoretiske perspektivene og tidligere forskning som ble presentert tidligere i studien. Den første sammenhengen som ble diskutert, var den mellom omstilling og ansettbarhet. Det var i utgangspunktet forventet at det ville finnes en positiv sammenheng ettersom omstillinger muliggjøre nye roller, andre arbeidsoppgaver og gjør arbeidstakerne mer tilpasningsdyktige. Siden analyseresultatene ikke viste noen signifikant betydning av omstilling for norske arbeidstakers opplevelse av ansettbarhet, måtte andre forklaringer benyttes. Disse bygget hovedsakelig på kritikk av omstillingsvariabelen og ulikhet i ressurser.

De påfølgende diskusjonene dreide seg om betydningen av de fem utvalgte faktorene for opplevelsen av ansettbarhet, både generelt og i forbindelse med omstilling. Som forventet viste den første analysen at arbeidstakere med høyere utdanning (inntil fire år) hadde større sannsynlighet for å oppleve ansettbarhet enn de som bare hadde fullført videregående skole (både studiespesialiserende og yrkesfaglig). Dette kan enten forklares med at disse arbeidstakerne anses som mer produktive enn andre, at utdanningspapirene deres signaliserer mer attraktive egenskaper eller at de tilhører et eksklusivt kulturelt fellesskap. Det ble imidlertid ikke funnet noen utdanningsforskjeller i opplevd ansettbarhet for arbeidstakere under eller etter omstilling. Dette var overaskende med tanke på funn i tidligere forskning, men kan forklares med et generelt høyt utdanningsnivå blant arbeidstakerne som var igjen i virksomheten etter omstillingene. Muligheten for kompetanseutvikling hadde ingen direkte betydning for arbeidstakernes opplevelse av ansettbarhet, men i interaksjonsanalysen hadde utviklingsmuligheter en signifikant interaksjonseffekt. Dette kan forklares med sterk motivasjon for å investere i nye ressurser og tilpasningsdyktighet.

Det ble videre argumentert for at fagforeninger kan være utmerkede redskaper for å styrke arbeidstakernes sosiale kapital og kunnskap og arbeidsmarkedet, noe som i tidligere studier har vært positivt korrelert med ansettbarhet. Det ble likevel ikke funnet noen signifikant betydning av fagforeningsmedlemskap for opplevd ansettbarhet i noen av analysene. Dette kan forklares av negativ seleksjon inn i fagforeningene og inaktive fagforeningsmedlemmer. Blant bransjene, var helse- og sosial og frie yrker de eneste som skilte seg signifikant fra referansegruppen når det gjaldt opplevd ansettbarhet. Helse- og sosialarbeidernes opplevelse

av gode sjanser til å få en annen jobb kan forklares med det kontinuerlige sysselsettingsbehovet og at de ansattes kompetanse er generell og til dels lovbeskyttet. Videre karakteriseres flere av de frie yrkene av at de krever en form for spesialistkompetanse. Begge bransjeforskjellene forsvinner imidlertid i interaksjonsanalysen. Det ble ikke funnet noen signifikant forskjell mellom sektorene, verken i den vanlige analysen eller i den med interaksjonsledd. Dette ble forklart med at det er andre kjennetegn enn sektor som har større betydning for forskjeller mellom virksomhetene, og at omstillinger tilknyttet reformbølgen *New Public Management* bidrar til å føre sektorene tettere sammen.

8. Avsluttende betraktninger og konklusjon

Dette siste kapittelet inneholder noen avsluttende betraktninger angående trygghet på arbeidsmarkedet, studiens begrensninger og til slutt en konklusjon. Siden jobbsikkerhet og ansettbarhet i de to foregående kapitelene har blitt diskutert hver for seg, vil det første delkapittelet vies til å sammenfatte disse diskusjonene og drøfte sammenhengen mellom de to formene for arbeidsmarkedssikkerhet (8.1). Til felles med andre studier har også denne noen begrensninger og svakheter. Disse vil bli diskutert i delkapittel 8.2. Det siste delkapittelet (8.3) vil omfatte en konklusjon hvor de empiriske funnene og teoretiske diskusjonene benyttes for å besvare studiens problemstilling.

8. 1. To former for trygghet på arbeidsmarkedet

Som en følge av at det moderne arbeidsmarkedet er i stadig endring, har det vært behov for å utvide begrepet om trygghet på arbeidsmarkedet. Dette har gitt opphav til to former for arbeidsmarkedssikkerhet som begge har blitt undersøkt i denne studien. Den første formen, jobbsikkerhet, bygger på det tradisjonelle karrieremønsteret hvor arbeidstakere bytter sin lojalitet mot langsiktig arbeid hos én eller flere arbeidsgivere (Rousseau, 1989, s. 124). Ansettbarhet derimot, er del av den nye psykologiske kontrakten hvor arbeidstakere viser engasjement og endringsvilje i bytte mot at arbeidsgivere legger til rette for å styrke deres posisjon på arbeidsmarkedet (Pruijt og Dérogée, 2010, s. 441). Diskusjonene i de to foregående kapitlene har vist at det er ulike faktorer som har betydning for hvilke arbeidstakere som opplever trygghet i jobben og hvem som føler seg sikre på at de vil greie å få en ny jobb. Det var ikke overraskende flere av de virksomhetsrelaterte faktorene som hadde betydning for opplevelsen av jobbsikkerhet, mens det var flest av de individuelle variablene som påvirket arbeidstakernes sannsynlighet for å føle seg ansettbare. Dette har en ganske naturlig forklaring, ettersom egenskaper ved virksomheten har mer å si for en arbeidstakers fremtid som ansatt der, enn generelt på arbeidsmarkedet. Unntaket var imidlertid mulighetene for kompetanseutvikling på arbeidsplassen, som viste seg å være relevant for arbeidstakernes opplevelse av ansettbarhet i virksomheter som hadde gjennomgått omstilling.

Selv om det er ulike forutsetninger for å oppleve jobbsikkerhet og ansettbarhet, har tidligere studier vist at det ofte er et sammenfall mellom hvilke arbeidstakere som opplever trygghet i

arbeidsforholdet og hvem som føler at de har gode sjanser til å få en annen jobb (De Cuyper m.fl., 2008; Bernstrøm m.fl. 2019; Arnold og Staffelbach, 2012). En slik korrelasjon er også funnet i denne studien, hvor jobbsikkerhet hadde en positiv betydning for sjansen til å føle seg ansettbar, og ansettbarhet økte sjansen for å oppleve trygghet i arbeidsforholdet. Dette vil resultere i at noen arbeidstakere føle seg trygge både i og utenfor virksomheten, mens andre blir stående igjen uten noen form for beskyttelse mot arbeidsledighet. Arbeidstakere som trolig vil være i en spesielt utsatt posisjon er midlertidig ansatte og innleide fra bemannings-selskap. Siden antallet slike arbeidstakere forventes å øke som et resultat av oppmykningen av reguleringene tilknyttet arbeidsgivers tilgang til slike ansettelsesformer, er det desto viktigere at den nye psykologiske kontrakten blir oppfylt av begge parter. Om ansettbarhet skal fungere som en beskyttelsesmekanisme for alle, må arbeidsgivere være villig til å investere i arbeidstakere som bare er i virksomheten for en periode i bytte mot fleksibiliteten temporær arbeidskraft gir dem. Samtidig er det viktig at arbeidstakerne på sin side selv tar ansvar for å styrke egen ansettbarhet, og viser engasjement for arbeidet i virksomheten. Det som har blitt argumentert for i denne studien er at hvorvidt partene oppfyller sine respektive deler av den psykologiske kontrakten, vil kunne komme ekstra tydelig frem i forbindelse med omstilling. Selv om det i dette tilfellet ikke kunne påvises empirisk, vil både jobbtap og nye arbeidsoppgaver kunne sette opplevelsen av ansettbarhet på prøve.

8. 2. Studiens begrensninger

Som enhver annen studie har også denne sine begrensninger og svakheter. Den første begrensningen er at studien bygger på tverrsnittsdata, noe som påvirker mulighetene til å trekke slutninger. Siden det ikke er mulig å trekke kausale slutninger eller finne årsaks-sammenhenger på bakgrunn av slike data, må man nøye seg med å avdekke korrelasjoner og korrelasjonsmønstre. Det største problemet når man skal teste kausale hypoteser ved hjelp av tverrsnittsdata er begrenset sammenliknbarhet (Skog, 1998, s. 69). Dette omfatter ulike problemer tilknyttet bakenforliggende eller mellomliggende variabler, hvor sammenhengen mellom den uavhengige og avhengige variabelen er påvirket av en tredje variabel. Man kan begrense risikoen for konfunderte sammenhenger ved hjelp av kontrollvariabelmetoden, men spesielt i samfunnsvitenskapelige studier vil det være tilnærmet umulig å inkludere alle variablene som påvirker den avhengige variabelen (Witterkind m.fl., 2010, s. 573). Den andre utfordringen med tverrsnittsdata er at man ikke kan utelukke negativ seleksjon, ettersom det

er umulig å vite om det er den avhengige eller uavhengige variabelen som påvirker den andre. Dette skyldes at tverrsnittsdata bare er et øyeblikksbilde, og denne problematikken kan løses ved hjelp av longitudinelle studiedesign som bygger på målinger på flere tidspunkter (Skog, 1998, s. 70). Selv om et tverrsnittsdesign har sine svakheter, betyr det ikke at resultatene er uten verdi, bare at man må være nøye med hvilke konklusjoner man trekker.

Det at studien bygger på selvrapporterte data er også en potensiell svakhet. Siden formålet med studien hovedsakelig er å si noe om arbeidstakernes opplevelse av jobbsikkerhet og ansettbarhet, og ikke de faktiske forholdene, var det nødvendig at disse variablene ble målt ved hjelp av selvrapportering. Målingen av andre variabler som inngår i studien ville derimot muligens blitt mer nøyaktig hvis den hadde blitt foretatt på en annen måte. Dette gjelder for eksempel virksomhetens økonomiske situasjon, muligheten for kompetanseutvikling og omstilling. Grunnen til dette er at ulike arbeidstakere kan ha ulike oppfatninger om hva som regnes som en god eller dårlig økonomisk situasjon, hva som betraktes som kompetanseutvikling, og hvor store endringene må være for at man skal kunne kalle det en omstilling. Angående bruken av samlede mål for komplekse fenomener, vil et liknende problem kunne oppstå. Utfordringen er da at ulike respondenter benytter den samme responsen for å referere til svært ulike aspekter ved fenomenene (Greenhalg og Rosenblatt, 1984, s. 440). Dette er særlig relevant i forbindelse med jobbsikkerhet og ansettbarhet, hvor man blant annet kan skille mellom intern og ekstern ansettbarhet og hvorvidt jobbsikkerheten omfatter hele eller deler av jobben.

Til slutt må det påpekes at utvalget som benyttes i denne studien bare består av 2028 respondenter. Dette vil i teorien være tilstrekkelig for å få signifikante resultater, og det skal svært skjeve fordelinger til for at man skal få alvorlige problemer med beregningen av konfidensintervall i utvalg med mer enn 100 respondenter (Skog, 1998, s. 169). Det er likevel ikke til å stikke under en stol at utvalget bare utgjør en liten del av den norske arbeidsstyrken. Noe som kan by på utfordringer med tanke på signifikans, er antallet respondenter med en gitt verdi på variablene. For enkelte av de kategoriske variablene med mange mulige verdier er antallet respondenter under 100 for gitte verdier. Dette gjelder blant annet enkelte utdanningsgrupper, inntektsgrupper og bransjer. Problematikken vil særlig være relevant i interaksjonsanalysene, hvor det differensieres mellom dem som har gjennomgått omstilling og de som ikke har det. I tillegg til at det kan være vanskeligere å avdekke små effekter i mindre utvalg, vil resultatenes presisjon også påvirkes av utvalgsstørrelsen.

8. 3. Konklusjon

Organisatoriske omstillinger er nødvendig for at virksomheter skal kunne tilpasse seg endringer på arbeidsmarkedet, samtidig som det er viktig at de ansatte opplever trygghet. For å sikre både virksomhetenes behov for fleksibilitet og arbeidstakernes behov for sikkerhet, har ansettbarhet blitt foreslått som et alternativ til jobbsikkerhet (Kluytmans og Ott, 1999; Pruijt og Dérogée, 2010). Denne studiens formål har vært å si noe om hvilken betydning organisatorisk omstilling har for norske arbeidstakeres opplevelse av jobbsikkerhet og ansettbarhet. Som forventet viste analyseresultatene at norske arbeidstakere, på tross av et strengt regulert arbeidsmarked og en omfattende velferdsstat, føler seg mindre trygge etter at virksomheten har vært i omstilling. Om virksomheten har vært gjennom en nedbemanningsprosess, vil dette antagelig skyldes frykten for å miste jobben eller gode kollegaer. Det er imidlertid viktig å huske på at jobbsikkerhet også innebærer sikkerhet for verdsette enkeltaspekter, noe som blir spesielt relevant i forbindelse med fusjon og interne omstruktureringer. I disse tilfellene er det tap av arbeidsoppgaver, kontorplassen eller ansvarsområder som vil være utløsende for reduksjon i arbeidstakernes opplevelse av jobbsikkerhet. Siden ulike typer omstillinger forventes å påvirke forskjellige aspekter ved arbeidstakernes jobbsikkerhet, vil det for videre forskning anbefales å benytte et omstillingsmål som skiller mellom ulike omstillingsformer for å få et mer nyansert bilde av sammenhengen.

Når det gjelder ansettbarhet utgjør denne studien et viktig bidrag ved å være den første studien til å undersøke hvordan omstilling relaterer seg til denne formen for arbeidsmarkeds-sikkerhet ved hjelp av en kvantitativ tilnærming. Argumentet for den forventede positive sammenheng bygget på at omstillinger kan forsterke ansettbarheten gjennom tilpasning til nye omgivelser, roller og andre arbeidsoppgaver. Analyseresultatene ga ikke noe generaliserbart svar på hvordan omstilling og opplevd ansettbarhet henger sammen. Om man antar at omstillinger faktisk ikke har noen betydning for opplevelsen av ansettbarhet, er dette gode nyheter for arbeidstakere. Det vil bety at ansettbarhet er en bedre tilpasset beskyttelsesmekanisme på det moderne arbeidsmarkedet enn jobbsikkerhet. Siden resultatene i denne studien er usikre, er det fortsatt et behov for flere studier av ansettbarhet og organisatorisk omstilling.

Studiens andre formål var å avdekke hva slags innvirkning ulike individuelle og virksomhetsrelaterte faktorer hadde på sammenhengen mellom omstilling og trygghet på arbeidsmarkedet. Interaksjonsanalysene av jobbsikkerhet og ansettbarhet viste få generaliserbare variasjoner i opplevelsen av trygghet på arbeidsmarkedet mellom ulike arbeidstakergrupper i forbindelse med omstilling. Dette indikerer at det er lite arbeidstakere og virksomhetene kan gjøre for å påvirke opplevelsen av trygghet etter en omstilling. Det må nevnes at det i denne studien bare har vært mulig å undersøke betydningen av noen utvalgte faktorer, og at analysene har blitt gjort basert på et begrenset utvalg. Det oppfordres fremtidige forskere til å undersøke betydningen av andre faktorer, både ved hjelp av norske og utenlandske data. Når det er sagt, var ikke analysene helt uten generaliserbare resultater. Analysen av jobbsikkerhet viste at ansatte i IT og finans sjeldnere forventes å oppleve jobbsikkerhet i forbindelse med omstilling sammenliknet med industri- og bygningsarbeidere. Dette tyder på at omstillinger går ekstra hardt utover denne arbeidstakergruppens opplevelse av trygghet i arbeidsforholdet, og at slike virksomheter bør ha et ekstra fokus på hvordan de kan forbedre implementeringen av endringer. Slike tiltak kan innebære å sørge for en god informasjonsflyt og å inkludere de ansatte i endringsprosessen så langt det lar seg gjøre.

Selv om det ikke ble funnet noen generell positiv betydning av omstilling for opplevelsen av ansettbarhet, viste en av interaksjonsanalysene en signifikant samvariasjon mellom omstilling og utviklingsmuligheter. Analysen viste at de arbeidstakerne med utviklingsmuligheter i jobben oftere vil oppleve ansettbarhet i forbindelse med omstilling enn de som ikke har disse mulighetene. Dette tyder på at det er de arbeidstakerne som til vanlig blir utfordret i arbeidsdagen, enten i form av nye og vanskeligere arbeidsoppgaver eller økt arbeidsmengde, som får det mest positive utbyttet av omstilling. Grunnen til dette kan være at disse arbeidstakerne generelt er mer tilpasningsdyktige og rutinerte på endringer i omgivelsene enn andre. Studien har med dette vist at det ikke bare er egenskaper ved arbeidstakerne som spiller en rolle for opplevelsen av ansettbarhet i etterkant av en omstilling, men også hvilke muligheter arbeidsgivere legger til rette for. Bevisstgjøringen rundt arbeidsgiversidens del av den nye psykologiske kontrakten utgjør et viktig bidrag for det videre arbeidet med å etablere ansettbarhet som den nye formen for sikkerhet på arbeidsmarkedet.

Antall ord: 34 182

Referanseliste

- Adler, P., og Kwon, S. W. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. *The Academy of Management Review*, 27(1), s. 17-40. Hentet fra: www.jstor.org/stable/4134367
- Allison, P. D. (2002). *Quantitative Applications in the Social Sciences: Missing data*. Thousand Oaks: Sage Publications
- Anderson, N., og Schalk, R. (1998). The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behavior*, 19(spesialutgave), s. 637-647. Hentet fra: www.jstor.org/stable/3100280
- Appelbaum, S. H., Gandell, J., Yortis, H., Proper, S., og Jobin, F. (2000). Anatomy of a merger: Behavior of organizational factors and processes throughout the pre- during- post-stages (part 2). *Management Decision*, 38(10), s. 674-684. Hentet fra: <https://doi.org/10.1108/00251740010360579>
- Arnold, A., og Staffelbach, B. (2012). Perceived post-restructuring job insecurity: The impact of employees' trust in one's employer and perceived employability. *German Journal of Human Resource Management*, 26(4), s. 307-330. Hentet fra: <https://doi.org/10.1177/239700221202600405>
- Arrow, K. J. (1973). Higher educationa sa filter. *Journal of Public Economics* 2(3). s. 193-216. Hentet fra: [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(73\)90013-3](https://doi.org/10.1016/0047-2727(73)90013-3)
- Ashford, S. J., Lee, C. og Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *The Academy of Management Journal*, 32(4), s. 803-829. Hentet fra: <https://www.jstor.org/stable/256569>
- Atkinson, J. (1984) Manpower Strategies for Flexible Organisations. *Personnel Management*, 16, s. 28-31.
- Bagshaw, M. (1997), "Employability - creating a contract of mutual investment", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 29 No. 6, s. 187-189. <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1108/00197859710177468>
- Barth, E. og Nergaard, K. (2015). Kollektive partsforhold: Status quo eller endringer? I Dale-Olsen, H. (Red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider* (Utg. 1, s. 153-169). Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Basma, B. A. (2013). Permittering – hva og hvordan? *Magma – Ekonas tidsskrift for økonomi og ledelse*, 15(8), s. 74-75. Hentet fra: <https://www.magma.no/permittering-hva-og-hvordan>

- Becker, G. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special references to education*, 3. utgave. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bergene, A. C., Egeland, C. og Hansen, P. B. (2018). Regelen som bekrefter unntaket. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 2(04), s. 25-41. Hentet fra: <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2018-04-02>
- Bernstrøm, V. H., Drange, I., Mamelund, S-E. (2019). Employability as an alternative to job security. *Personnel Review*, 48(1), s. 234-248. Hentet fra: <https://www.emeraldinsight.com/doi/10.1108/PR-09-2017-0279>
- Berntson, E., Sverke, M. og Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy* 27(2), s. 223–244. Hentet fra: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1177/0143831X06063098>
- Berntson, E. og Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), s. 279-292. Hentet fra: <https://doi.org/10.1080/02678370701659215>
- Berntson, E., Näswall, K. og Marklund, S. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy* 31(2), s. 215-230. Hentet fra: <https://doi.org/10.1177/0143831X09358374>
- Bills, D. B. (2003). Credentials, signals, and screens: Explaining the relationship between schooling and job assignment. *Review of Educational Research* 73(4), s. 441–469. Hentet fra: <https://doi.org/10.3102/00346543073004441>
- Boll, J. (2003). Det fleksible arbejde, ophør og marginalisering. I Socialforskningsinstituttet (Red.), *Menneskelige ressourcer i arbejdslivet: en antologi om samspil mellem organisation, arbejde og arbejdsmiljø* (s. 206-227). København: Socialforskningsinstituttet
- Bordia, P., Hunt, E., Paulsen, N., Tourish, D., og Di Fonzo, N. (2004). Uncertainty during organizational change: Is it all about control? *European Journal of Work og Organizational Psychology*, 13(3), s. 345-365. Hentet fra: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1080/13594320444000128>
- Burchell, B., Lapido, D. og Wilkinson, F. (2000). The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification. I Burchell, B., Lapido, D. og Wilkinson, F. (Red.), *Job insecurity and intensification*, s. 39-60. London: Routledge.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. I Richardson, J. G. (Red.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*, s. 241-258. New York: Greenwood Press.

- Bourguignon, R. Noël, F. og Schmidt, G. (2015). Is employability detrimental to unions? An empirical assessment of the relation between self-perceived employability and voice behaviours. *Revue de gestion des ressources humaines*, 98(4), s. 3-17. Hentet fra: <https://www.cairn.info/revue-de-gestion-des-ressources-humaines-2015-4-page-3.htm>
- Bratsberg, B., Dølvik, J. E., Nergaard, K. og Raaum, O. Arbeidsinnvarndring, rekruttering og fleksibilitet. I Dale-Olsen, H. (Red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider* (Utg. 1, s. 153-169). Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Brown, D. K. (2001). The social sources of educational credentialism: Status culturs, labour markets, and organizations. *Sociology of Education*, 74(ekstrautgave), s. 19-34. Hentet fra: <http://www.jstor.org/stable/2673251>
- Budros, A. (1999). A conceptual framework for analyzing why organizations downsize. *Organization Science*, 10(1), s. 69-82. Hentet fra: www.jstor.org/stable/2640388
- Buis, M. L. (2010). Stata tip 87: Interpretation of interactions in nonlinear models. I Newton, H. J. og Cox, N. J. (Red.), *The Stata Journal*, 10(2), s. 305-308. Hentet fra: <https://www.stata-journal.com/sjpdf.html?articlenum=st0194>
- Burt, R. (1997). The contingent value of social capital. *Administrative Science Quarterly*, 42, s. 339-365. Hentet fra: <https://www.jstor.org/stable/2393923>
- Børve, H. E. og Kvande, E. (2015). Internasjonalisering av arbeidslivet. I Bungum, B. Forseth, U. og Kvande, E. (Red.), *Den norske modellen – Internasjonalisering som utfordring og vitalisering*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Cappelen, Å. (2017). Velferdsstatens økonomiske grunnlag. I Hatland, A., Kuhnle, S. og Romøren, T. I. (Red.), *Den norske velferdsstaten* (Utg. 4, s. 67-101). Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Carbery, R., og Garavan, T.N. (2005). Organisational Restructuring and Downsizing: Issues Related to Learning, Training and Employability of Survivors. *Journal of European Industrial Training*, 29(6), s. 488-508. Hentet fra: <https://doi.org/10.1108/03090590510610272>
- Cheng, H.-L. and Chan, K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), s. 272–303. Hentet fra: <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Christensen, T., Egeberg, M., Lægreid, P., Roness, P. G. og Røvik, K. A. (2015). *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Clark, A. og Postel-Vinay, F. (2005). Job security and job protection. *Oxford Economic Papers*, 61(2), s. 207–239. Hentet fra: <https://doi.org/10.1093/oeq/gpn017>

- Colbjørnsen, T. (2003). *Fleksibilitet og forutsigbarhet: arbeid og organisasjoner i endring*. Oslo: Universitetsforlaget
- Colding, B. (2003). Marginalisering på arbeidsmarkedet – Er risikoen den samme for ansatte i den offentlige og den private sektor? I Socialforskningsinstituttet (Red.), *Menneskelige ressurser i arbeidslivet: en antologi om samspill mellom organisation arbejde og arbejdsmiljø* (s. 228-257). København: Socialforskningsinstituttet
- Collins, R. (1979). *The credential society: An historical sociology of education and stratification*. New York: Academic Press.
- Dahl, S., og Nesheim, T. (1998). Downsizing strategies and institutional environments. *Scandinavian Journal of Management* 14(3), s. 239–57. Hentet fra: [https://doi.org/10.1016/S0956-5221\(97\)00040-7](https://doi.org/10.1016/S0956-5221(97)00040-7)
- Dale-Olsen, H. (2015a). Fleksibilitet over tid. I Dale-Olsen, H. (Red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider* (Utg. 1, s. 35-55). Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Dale-Olsen, H. (2015b). Norsk arbeidsliv i turbulente tider. I Dale-Olsen, H. (Red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider* (Utg. 1, s. 13-34). Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Dale-Olsen, H. (2015c). Omstillinger og omorganiseringer. I Dale-Olsen, H. (Red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider* (Utg. 1, s. 153-169). Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Datta, D. K., Guthrie, J. P., Basuil, D., & Pandey, A. (2010). Causes and effects of employee downsizing: A review and synthesis. *Journal of Management*, 36(1), s. 281–348. Hentet fra: <https://doi.org/10.1177/0149206309346735>
- De Bustillo, R. M. og De Pedraza, P. (2010). Determinants of job insecurity in five European countries. *European Journal of Industrial Relations*, 16(1), s. 5-20. Hentet fra: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1177/0959680109355306>
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H. og Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology*, 57(3), s. 488-509. Hentet fra: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x>
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., og De Witte, H. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the Conservation of Resources Theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), s. 770-788. Hentet fra: www.jstor.org/stable/23250932
- De Grip, A., van Loo, J. B., og Sanders, J. M. A. F. (2004). The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour*

- Review*, 143(3), s. 211-233. Hentet fra: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2004.tb00269.x>
- De Vos, A., De Hauw, S., og Van der Heijden, B. I. J. M. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), s. 438-447. Hentet fra: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.010>
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), s. 155-177. Hentet fra: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1080/135943299398302>
- De Witte, H., Sverke, M., Van Ruysseveldt, J., Goslinga, S., Chirumbolo, A., Hellgren, J., og Näswall, K. (2008). Job insecurity, union support and intentions to resign membership: A psychological contract perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 14(1), s. 85–103. Hentet fra: <https://doi.org/10.1177/0959680107086113>
- Drange, I., Bergstrøm, V. H., Mamelund, S-E. (2018). Are you moving up or falling short? An inquiry of skills-based variation in self-perceived employability among Norwegian employees. *Work, Employment and Society*, 32(2), s. 387-406. Hentet fra: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1177/0950017017749720>
- Eika, T., Strøm, B. og Cappelen, Å. (2013). *Konkurransetsatte næringer i Norge* (SSB rapport 58/2013). <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/konkurransetsatte-naeringer-i-norge>
- Elman, C. og O'Rand, A. M. (2002). Perceived job insecurity and entry into work-related education and training among adult workers. *Social Science Research*, 31(1), s. 49-76. Hentet fra: <https://doi.org/10.1006/ssre.2001.0718>
- Erlinghagen, M. (2008). Social context: A multi-level analysis of 17 European countries. *European Sociological Review*, 24(2), s. 183–197. Hentet fra: <https://doi.org/10.1093/esr/jcm042>
- Falkum, E., Hansen, P. B., Ingelsrud, M. H., Wathne, C. T., Nordrik, B. og Drange, I. (2019). *Medbestemmelsesbarometeret 2019* (FOU-resultat 03/2019). Hentet fra: <http://hdl.handle.net/20.500.12199/1313>
- FN. (2019, 28. mars). Den arabiske våren. Hentet fra: <https://www.fn.no/Konflikter/Den-arabiske-vaaren>
- Forrier, A., og Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), s. 102-124. Hentet fra: <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414>

- Friberg, J. H. og Haakestad, H. (2015). Arbeidsmigrasjon, makt og styringsideologier: Norsk byggenæring i en brytningstid. *Søkelys på arbeidslivet* 32(3), s. 182-205. Hentet fra: https://www.idunn.no/spa/2015/03/arbeidsmigrasjon_makt_og_styringsideologier_norsk_byggen
- Fugate, M., Kinicki, A. J., og Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), s. 14-38. Hentet fra: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Fugate, M. og Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 81(3), s. 503-527. Hentet fra: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1348/096317907X241579>
- Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30(2), s. 265-276. Hentet fra: <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2010.12.005>
- Greenhalgh, L., og Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), s. 438-448. Hentet fra: <https://www.jstor.org/stable/258284>
- Greenhalgh, L., og Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), s. 6-19. Hentet fra: <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400101>
- Hatland, A. (2017). Arbeid og trygd. I Hatland, A., Kuhnle, S. og Romøren, T. I. (Red.), *Den norske velferdsstaten* (Utg. 4, s. 102-147). Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Hellgren, J., Sverke, M. and Isakson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), s. 179-95. Hentet fra: <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Hellgren, J., og Chirumbolo, A. (2003). Can union support reduce the negative effects of job insecurity on well-being? *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), s. 271-289. Hentet fra: <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002006>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), s. 513-524. Hentet fra: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>

- Hobfoll, S.E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology* 50(3), s. 337-421. Hentet fra: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J-P. og Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), s. 103-128. Hentet fra: <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Höge, T., Sora, B., Weber, W. G., Peiró, J. M., og Caballer, A. (2015). Job insecurity, worries about the future, and somatic complaints in two economic and cultural contexts: A study in Spain and Austria. *International Journal of Stress Management*, 22(3), s. 223–242. Hentet fra: <https://doi.org/10.1037/a0039164>
- Hægeland, A. (2003). Økonomisk avkastning av utdanning. I Raabe, M. (Red.), *Utdanning 2003 – ressurser, rekruttering og resultater* (s. 197-216). Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå: Hentet fra: <https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/sa60/sa-60.pdf>
- Ingelsrud, M. H. og Steen, A. H. (2019). *Norsk arbeidsliv 2019: Kompetanse i det digitale arbeidslivet* (YS-rapport: Arbeidslivsbarometeret 2019). Hentet fra: https://s32603.pcdn.co/wp-content/uploads/2019/08/Rapport-Arbeidslivsbarometer_2019.pdf
- Jawaid, H., Berntson, E., Baraldi, S., Näswall, K., og Sverke, M. (2010). The moderating role of employability on the relationship between job insecurity and commitment to change. *Economic and Industrial Democracy*, 31(3), 327–344. Hentet fra: <https://doi.org/10.1177/0143831X09351214>
- Johnson, N. B. og Jarley, P. (2005). Unions as social capital: the impact of trade union youth programmes on young workers' political and community engagement. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 11(4), s. 605–616. Hentet fra: <https://doi.org/10.1177/102425890501100409>
- Kluytmans, F. og Ott, M. (1999). Management of employability in the Netherlands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), s. 261-272. Hentet fra: <https://doi.org/10.1080/135943299398357>
- Kohlrausch, B., og Rasner, A. (2014). Workplace training in Germany and its impact on subjective job security: Short- or long-term returns? *Journal of European Social Policy*, 24(4), s. 337–350. Hentet fra: <https://doi.org/10.1177/0958928714538216>

- Lazarus, R. S., Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Co Inc.
- László, K. D., Pikhart, H., Kopp, M. S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Salavec, G., og Marmot, M. (2010). Job insecurity and health: A study of 16 European countries. *Social Science & Medicine*, 70(6), 867–874. Hentet fra: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.11.022>
- Long, J. S. og Freese, J. (2014). *Regression models for categorical dependent variables using Stata*. Texas: Stata Press.
- Manski, C. F., og Straub, J. D. (2000). Worker Perceptions of Job Insecurity in the Mid-1990s: Evidence from the Survey of Economic Expectations. *The Journal of Human Resources*, 35(3), s. 447-479. Hentet fra: <https://www.jstor.org/stable/146388>
- Marks, M. L. og Mirvis, P. H. (1997). Revisiting the merger syndrome: Dealing with stress. *Mergers and Acquisitions*, 31(6), s. 21-27. Hentet fra: https://www.researchgate.net/publication/286630960_Merger_syndrome_Stress_and_uncertainty
- Mastekaasa, A. (2015). Organisasjonsendringer og sykefravær. I Dale-Olsen, H. (Red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider* (Utg. 1, s. 170-183). Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Mastekaasa, A. (2016). Sykefravær i offentlig og privat sektor. *Søkelys på arbeidslivet*, 33(4), s. 311-326. Hentet fra: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2016-04-02>
- Maurin, E., og Postel-Vinay, F. (2005). The european job security gap. *Work and Occupations*, 32(2), s. 229–252. Hentet fra: <https://doi.org/10.1177/0730888405274603>
- McDonough, P. (2000). Job insecurity and health. *International Journal of Health Services*, 30(3), s. 453-476. Hentet fra: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.2190/BPEFG-X3ME-LHTA-6RPV>
- McQuaid, R. W., og Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), s. 197–219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Mehmetoglu, M. og Jakobsen, T.G. (2017). *Applied statistics using stata*. London: SAGA.
- Meshcheriakova, O., og Vermeulen, S. (2017). *On-the-job-training as a signal: Why low-educated workers invest less in further training*. Maastricht University, Graduate School of Business and Economics. GSBE Research Memoranda, No. 21. Hentet fra: <https://cris.maastrichtuniversity.nl/en/publications/on-the-job-training-as-a-signal-why-low-educated-workers-invest-l>

- Mood, C. (2010). Logistic regression: Why we cannot do what we think we can do, and what we can do about it. *European Sociological Review*, 26(1), 67-82. Retrieved from <http://www.jstor.org.ezproxy.uio.no/stable/40602478>
- Moore, D. S., Notz, W. I. og Flinger, M. A. (2015). *The basic practice of statistics* (utg. 7). New York: W. H. Freeman and Company.
- Munnell, A. H. og Fraenkel, R. C. (2013). Public sector workers and job security. *State and Local Pension Plans 31*. Center for Retirement Research at Boston College. Hentet fra: <http://hdl.handle.net/2345/bc-ir:103848>.
- Näswall, K. og De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), s. 189-215. Hentet fra: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1177/0143831X03024002003>
- NHO. (2018). *Verden og oss - Næringslivets perspektivmelding 2018* (utg. 1). Hentet fra: https://www.nho.no/siteassets/publikasjoner/naringslivets-perspektivmelding/pdf-er/nho_perspektivmeldingen_hele_web_lowres.pdf
- Nordhaug, O. (1993). *Human capital in organizations: Competance, training and learning*. Oslo: Scandinavian University Press.
- NOU, 2014: 3. (2014). *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2014*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/146a625553974b28a1facfc6b59ade73/no/pdfs/nou201420140003000dddpdfs.pdf>
- Nygaard, M. O., Ellingsen, D. og Steen, A. H. (2016). *Norsk arbeidsliv 2016 – Vilje til omstilling*. YS Arbeidslivsbarometer. Hentet fra: <https://ys.no/nyheter/ys-arbeidslivsbarometer/arlige-rapporter-fra-ys-arbeidslivsbarometer/>
- OECD. (2020). *Adult education level (indicator)*. Hentet fra: <https://data.oecd.org/eduatt/adult-education-level.htm#indicator-chart>
- Olsen, K. M. (2012). Opplevelsen av ansettbarhet – en sammenlikning av Skandinavia, Storbritannia og Tyskland. *Søkelys på arbeidslivet*, 29(3), s. 198-212. Hentet fra: https://www.idunn.no/spa/2012/03/opplevelse_av_ansettbarhet_-_en_sammenlikning_mellom_skandi
- Probst, T. M. (2003). Exploring employee outcomes of organizational restructuring: A solomon four-group study. *Group & Organization Management*, 28(3), s. 416–439. <https://doi.org/10.1177/1059601102250825>
- Pruijt, H. D. og Dérogée, P. (2010). Employability and job security, friends or foes? The paradoxical reception of employacurity in the Netherlands. *Socio-Economic Review*, 8(3), s. 437–460. Hentet fra: <https://doi.org/10.1093/ser/mwq006>

- Quinlan, M., og Bohle, P. (2009). Overstretched and unreciprocated commitment: Reviewing research on the occupational health and safety effects of downsizing and job insecurity. *International Journal of Health Services*, 39(1), s. 1–44. Hentet fra: <https://doi.org/10.2190/HS.39.1.a>
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold* (2. utg.). Oslo: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Rousseau, D. M. 1989. Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, s. 121-139. Hentet fra: <https://doi.org/10.1007/BF01384942>
- Røberg, K. I. K., og Helland, H. (2017). Do grades in higher education matter for labour market rewards? A multilevel analysis of all Norwegian graduates in the period 1990–2006. *Journal of Education and Work*, 30(4), s. 383-402. Hentet fra: <https://doi.org/10.1080/13639080.2016.1187265>
- Salajegheh, S. og Pirmoradi, N. (2013). Social Capital of the Organization. *International Journal of Engineering Research and Development*, 7(12), s. 40-52. Hentet fra: <http://www.ijerd.com/paper/vol7-issue12/F07124052.pdf>
- Scherer, S. (2009). The social consequences of insecure jobs. *Social Indicators Research*, 93(3), s. 527-547. Hentet fra: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1007/s11205-008-9431-4>
- Sender, A., Arnold, A. og Staffelbach, B. (2017) Job security as a threatened resource: reactions to job insecurity in culturally distinct regions. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(17), s. 2403-2429. Hentet fra: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137615>
- Silla, I., Gracia, F. J., og Peiró, J. M. (2005). Job insecurity and health-related outcomes among different types of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), s. 89-117. Hentet fra: <https://doi.org/10.1177/0143831X05049404>
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M. og De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: moderation by employability, *Journal of Happiness Studies*, 10(6), s. 739-751. Hentet fra: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1007/s10902-008-9119-0>
- Skog, O-J. (1998). *Å forklare sosiale fenomener: En regresjonsbasert tilnærming*. Oslo: Ad Notam Gyldendal AS
- Skorstad, E. J. (2011). *Omstillinger i arbeidslivet: Importerte moter og nasjonale tradisjoner*. Oslo: Gyldendal Akademiske.

- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), s. 355-374. Hentet fra: www.jstor.org/stable/1882010
- SSB. (26. juli 2018). Arbeidskraftundersøkelsen, 2. kvartal 2018. Hentet fra: <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/aku/kvartal/2018-07-26>
- Steen, A. H., Ellingsen, D. og Nygaard, M. O. (2017). Norsk arbeidsliv 2017 – Bransjer i søkelyset. YS Arbeidslivsbarometer. Hentet fra: <https://ys.no/nyheter/ys-arbeidslivsbarometer/arlige-rapporter-fra-ys-arbeidslivsbarometer/>
- Stokke, T. A. (2002). *Arbeidsmiljøloven og tariffavtaleregulering* (Fafo-notat 2002:20). Hentet fra: https://www.faf.no/media/com_netsukii/694.pdf
- Sverke, M., Hellgren, J. and Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), s. 242–64. Hentet fra: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.1080/135943299398311>
- Tan, E. (2014). Human capital theory: A holistic criticism. *Review of educational research*, 84(2), s. 411-445, Hentet fra: <https://doi-org.ezproxy.uio.no/10.3102/0034654314532696>
- Tekna. (2019, 13. mars). Omorganisering og nedbemanning. <https://www.tekna.no/lonn-og-arbeidsvilkar/rettigheter/omorganisering-og-nedbemanning/>
- Thijssen, J. G. L., Van der Heijden, B. I. J. M., og Rocco, T. S. (2008). Toward the Employability—Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), s. 165–183. Hentet fra: <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Tsai, W., og Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *The Academy of Management Journal*, 41(4), s. 464-476. Hentet fra: www.jstor.org/stable/257085
- Turnley, W. H., og Feldman, D. C. (1999). The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect. *Human Relations*, 52(7), s. 895–922. Hentet fra: <https://doi.org/10.1177/001872679905200703>
- Underthun, A., Drange, I. og Borg, E. (2017). *Partssamarbeidets kompetanseeffekter: En analyse av Forbundet for Ledelse og Teknikks støtteordning for etter- og videreutdanning og utdanningsselskapet Addisco* (AFI-rapport 3/2017). Hentet fra: <http://www.hioa.no/Om-OsloMet/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Publikasjoner-AFI/Partssamarbeidets-kompetanseeffekter>
- Van der Heijde, C.M. og Van der Heijden, B.I.J.M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human*

- Resource Management*, 45(3), s. 449-476. Hentet fra:
<https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E. and De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), s. 592-605.
<https://doi.org/10.1108/PR-07-2012-0110>
- Verick, S. (2009). Who is hit hardest during a financial crisis? The vulnerability of young men and women to unemployment in an economic downturn. *IZA Discussion Paper*, No. 4359. Hentet fra: <https://www.iza.org/publications/dp/4359/who-is-hit-hardest-during-a-financial-crisis-the-vulnerability-of-young-men-and-women-to-unemployment-in-an-economic-downturn>
- Vulkan, P., Saloniemi, A., Svalund, J., og Väisänen, A. (2015). Job insecurity and mental well-being in Finland, Norway, and Sweden. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(2), s. 33-53. Hentet fra: <https://doi.org/10.19154/njwls.v5i2.4792>
- Weber, M. (1978). *Economy and Society vol. 3*. Berkely: University og California Press. Original utgave publisert i 1922.
- Weiss, A. (1995). Human capital vs. signalling explanations of wages. *The Journal of Economic Perspectives*, 9(4), s. 133-154. Hentet fra:
<https://www.jstor.org/stable/2138394>
- Wildhagen, T. (2014). Unequal returns to academic credentials as a hidden dimension of race and class inequality in American college enrollments. *Research in Social Stratification and Mobility*, 38, s. 18-31. Hentet fra: <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2014.04.002>
- Witterkind, A., Raeder, S. og Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), s. 566-586. Hentet fra: <https://www.jstor.org/stable/41683929>
- Østhus, S. (2007). For better or worse? Workplace changes and the health and well-being of Norwegian workers. *Work, Employment and Society*, 21(4), s. 731–750. Hentet fra:
<https://doi.org/10.1177/0950017007082881>

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Vedlegg 1

Tabell 1: Lineær sannsynlighetsmodell (OLS).

	Modell 1 (Jobbsikkerhet)		Modell 2 (Ansettbarhet)	
	b	SE	b	SE
Individuelle variabler				
Omstilling	-0,07***	0,02	-0,03	0,02
Fagforeningsmedlemskap	0,01	0,02	-0,03	0,03
Jobbskifte	-0,04	0,03	0,03	0,02
Lederoppgaver	0,03	0,02	0,07**	0,02
Ansettbarhet	0,06**	0,02	-	-
Kjønn (ref. mann)	-0,01	0,02	-0,06*	0,03
Utdanning				
Grunnskole	-0,01	0,06	-0,09	0,06
Videregående skole (studiespesialiserende)	-0,04	0,04	-0,17***	0,04
Videregående skole (yrkesfag)	0,04	0,03	-0,10**	0,04
Fagskole - yrkesfaglig videreutdanning	-0,05	0,04	-0,03	0,04
Universitet/høyskole inntil 4 år (ref.)	ref.	-	ref.	-
Universitet/høyskole mer enn 4 år	0,02	0,03	-0,02	0,03
Alder				
Under 30	0,07	0,05	0,13**	0,05
30-44	0,06*	0,02	0,11***	0,03
45-59 (ref.)	ref.	-	ref.	-
60+	0,12***	0,03	-0,14***	0,03
Inntekt				
Under 200.000kr	-0,03	0,05	0,02	0,05
200.000 - 299.999kr	0,04	0,06	-0,14*	0,07
300.000 - 399.999kr	-0,02	0,04	-0,04	0,04
400.000 - 499.999kr	ref.	-	ref.	-
500.000 - 599.999kr	0,01	0,03	0,07*	0,03
600.000 - 699.999kr	0,09**	0,04	0,10**	0,04
700.000 - 799.999kr	0,06	0,04	0,16***	0,05
800.000 - 999.999kr	0,10*	0,04	0,11*	0,05
1.000.000kr eller mer	0,00	0,05	0,14*	0,06
Virksomhetsrelaterte variabler				
Jobbsikkerhet	-	-	0,07**	0,03
Autonomi	0,03	0,03	0,05	0,03
Utviklingsmuligheter	0,02	0,02	0,04	0,02

Ny læring	-0,01	0,02	-0,00	0,03
Fagkunnskapsbruk	0,10***	0,02	-0,01	0,02
Virksomhetens økonomiske situasjon (ref. dårlig)	0,05*	0,02	0,03	0,02
Sektor (ref. privat)	0,07*	0,03	0,03	0,04
Virksomhetsstørrelse (antall)				
1-9	-0,13**	0,04	-0,03	0,04
10-20	0,01	0,04	0,02	0,04
21-50	-0,01	0,03	0,07*	0,04
51-100	0,02	0,04	0,03	0,04
101-250	-0,04	0,03	0,00	0,04
251-500	-0,01	0,04	0,07	0,04
Over 500	ref.	-	ref.	-
Bransje				
Offentlig sentralforvaltning	0,06	0,05	-0,03	0,05
Undervisning	0,13**	0,05	0,04	0,05
Helse og sosial	0,11*	0,05	0,13**	0,05
Forsvar/politi/rettsvesen	0,12	0,08	0,05	0,08
Industri/bygg	ref.	-	ref.	-
Varehandel	-0,07	0,04	0,05	0,04
Transport/samferdsel	-0,09	0,06	-0,01	0,06
Frie yrker	-0,02	0,05	-0,25***	0,06
Reiseliv/restaurant	-0,18	0,09	0,10	0,10
IT/finans	-0,07	0,04	-0,01	0,05
Olje/gass/energi	-0,09*	0,04	-0,01	0,05
Konstantledd	0,50***	0,06	0,46***	0,6
N	2028		2028	
Adj. R ²	0,10		0,10	

* = p<0,05 ** = p<0,01 *** = p<0,001.