

# Har oljen bidratt til å svekke arbeidsmoralen i Norge?

## Have Norwegian Oil Revenues Undermined Work Ethics?

**Knut Halvorsen**

Professor emeritus

OsloMet – storbyuniversitetet

[knut@oslomet.no](mailto:knut@oslomet.no)

**Kjetil A. van der Wel**

Førsteamanuensis

OsloMet – storbyuniversitetet

[kjetil.wel@oslomet.no](mailto:kjetil.wel@oslomet.no)

### SAMMENDRAG

Fra tid til annen fremmes påstander om at oljerikdommen svekker den norske arbeidsmoralen. Sverige framholdes ofte som et eksempel på at arbeidsnormen lettere holdes i hevd i land som ikke kan tillate seg å slumre i oljerus og ukritisk trygdeforbruk. Slike forestillinger finnes også artikulert innenfor velferdskritisk fagteori. I denne artikkelen undersøker vi hvorvidt utviklingen i arbeidsinvolvering har vært mer fordelaktig i Sverige enn i Norge, slik disse teoriene gir grunnlag for å forvente. Vi benytter data fra International Social Survey Program på tre måletidspunkter (1997, 2005 og 2015). Arbeidsinvolveringen har økt i Norge, og til dels gått ned i Sverige. Dette gjelder særlig kvinner, lavt utdannede og trygdede. I begge land finner vi imidlertid en moderat nedgang i arbeidsinvolveringen blant unge mellom 20 og 30 år. Mulige forklaringer på disse overraskende resultatene er Norges tilbakeholdenhet med bruk av oljepengene, håndheving av arbeidslinja, men mindre rigid enn i Sverige, bedre og tryggere arbeidsmiljø, kortere ukentlig arbeidstid og mer fleksible arbeidsordninger tilpasset familieliv. Innstramminger i en rekke trygdeytelser har i Sverige blitt fulgt av redusert ikke-pekuniær arbeidsinvolvering, særlig blant svakere stilte grupper. Mangelen på innstramminger i Norge ser ikke ut til å ha svekket «arbeidsmoralen», slik mange har fryktet.

### Nøkkelord

arbeidsmoral, arbeidsinvolvering, petromania, arbeidslinja, Norge, Sverige

## ABSTRACT

A recurrent claim made in Norwegian public debate is that our oil income has made us lazy. In contrast to Sweden, which has no oil, Norwegians have allegedly indulged in uncritical spending on welfare benefits to the extent that work ethics have changed. Similar accounts can be found in welfare-sceptical theories. This paper investigates whether the development in work involvement has been more favourable in Sweden than in Norway. We used data from International Social Survey Program collected in 1997, 2005 and 2015. Work involvement has increased in Norway and slightly decreased in Sweden. For groups with traditionally weaker bonds to the labour market, the differences were even more pronounced, i.e. the development was more favourable in Norway. In both countries, however, we observed a moderate decline in work involvement among those aged 20–30 years. Possible explanations include strict regulation of oil revenue spending, a strong work approach linked to welfare benefits, more favourable working conditions, shorter working hours and better work–life-balance. Cutbacks in the Swedish welfare system in recent decades have not been accompanied by stronger non-pecuniary work involvement. The lack of welfare cutbacks does not seem to have undermined work ethics in Norway.

## Keywords

work ethics, work involvement, work approach, Norway, Sweden

## PROBLEMSTILLING

I en undersøkelse foretatt av Kairos Futures i 2010 mente én av tre nordmenn at oljen har bidratt til å svekke arbeidsmoralen.<sup>1</sup> I den samme undersøkelsen framkom det at fire av ti mente at svensker hadde bedre arbeidsmoral enn nordmenn. Sommeren 2016 ble lignende påstander slått opp i VG: «Nordmenns forhold til arbeid er halvhjertet, eller til og med slapt» (Sarromaa 2016). Daværende statsråd Ola Borten Moe var i 2012 dessuten bekymret for oljens innvirkning på arbeidsmoralen.<sup>2</sup> I denne artikkelen vil vi etterprøve påstanden om at arbeidsmoralen er blitt svekket over tid i Norge, mer spesifikt om nivået og utviklingen skiller seg fra Sverige som ikke har hatt tilgang på tilsvarende naturressurser som Norge. Begge landene tilhører det som er definert som inkluderende sysselsettingsregimer, kjennetegnet ved den nære forbindelsen mellom velferdsstaten og arbeidsmarkedsinstitusjoner (Berglund 2012). Sverige har ifølge Svallfors, Halvorsen & Goul Andersen (2001) dessuten den mest langvarige og dypeste institusjonaliserte arbeidsmotivasjon blant de skandinaviske landene. Sverige burde slik sett være et interessant sammenligningsgrunnlag for å si noe om utviklingen i Norge.

Det er høyst uklart hva som menes med «arbeidsmoral» i påstandene over. I debatten er uttrykket blitt knyttet til det å være villig til å ta ethvert arbeid, det å stå på når en er på jobb, det å utføre sitt arbeid etterrettelig, eller viktigst i denne sammenhengen; det

1. <https://frifagbevegelse.no/mener-svensker-har-bedre-arbeidsmoral-6.158.20796.e36665dd67>

2. Adresseavisen. 04.08.2012:26

å ønske å jobbe framfor å være trygdemottaker. Trygdesystemets legitimitet og bærekraft hviler på at arbeidsnormen står sterkt i befolkningen. «Arbeidsmoral» i denne siste betydningen omtales i faglitteraturen som ikke-pekuniær arbeidsinvolvering, altså i hvilken grad arbeidet verdsettes ut over at det gir lønnsinntekt. For å undersøke påstandene over skal vi i denne studien benytte sammenlignbare data samlet inn av International Social Survey Program (ISSP), og følge utviklingen i arbeidsinvolvering i Norge og Sverige gjennom tre målepunkter: 1997, 2005 og 2015.

### Teori og hypoteser

Perioden vi studerer har sosialpolitisk vært preget av arbeidslinja i Norge. Til tross for at en av parolene er at arbeid skal «lønne seg», har det kun vært marginale endringer i utmålingen av trygder (Øverbye & Stjernø, 2012). De økonomiske insentivene har slik vært overveiende stabile. I samme periode har Sverige gjort en rekke endringer med konsekvenser for trygdenes økonomiske attraktivitet (Ferrarini, Nelson, Palme & Sjöberg, 2012). Tesen i kritikken over er at oljerikdommen har gjort det mulig for Norge å opprettholde en velferdsstat som vi ellers – med referanse til Sverige – hadde måttet foreta kutt i, og at dette i sin tur har påvirket utviklingen i arbeidsinvolveringen i de to landene.

Spørsmålet om en sjenerøs velferdsstat (som den norske) svekker yrkesdeltakelsen som en følge av svekket arbeidsmoral, er teoretisk blitt forklart med «rent-seeking».<sup>3</sup> Ifølge denne hypotesen svekkes insentivene til lønnet arbeid om stønadene blir for høye (Lindbeck 1995). Bak ligger en teoretisk antakelse om at vi av natur primært er styrt av egeninteresse og handler rasjonelt for å nyttemaksimere. Et premiss for teorien er at arbeidet i det store og hele, eller i det minste for en vesentlig del av befolkningen, oppfattes som et nødvendig onde, mens fritid er et ubetinget gode. Problemet med en for sjenerøs velferdsstat, sett fra et slikt perspektiv, er at velferdsstaten fjerner eller reduserer arbeidets «nødvendighet». Frykten er at folk derfor velger å ikke arbeide framfor å arbeide (Schroeder 2000). En institusjonell endring i retning av økt sjenerøsitet vil slik redusere arbeidsmotivasjonen, og omvendt.

En tenker seg videre at arbeidsnormen i sjenerøse velferdsstater vil svekkes over tid som en følge av sosiale interaksjonseffekter i trygd og stønadsbruk, slik en del studier har funnet (Lindbeck, Palme & Persson 2008; Markussen & Røed 2012). Denne teorien forutsetter ikke institusjonell endring, altså at en utvidelse av rettigheter til stønader er det som skaper endring i arbeidsinvolveringen. Endringene vi her snakker om, følger av langvarig eksponering for en sjenerøs velferdsstat i form av normalisering av trygdebruk. Trygdeadferden «smitter» fra stønadsmottakere til resten av befolkningen via sosiale nettverk i nabolaget, i bedrifter og mellom generasjoner innen familier (Rege, Telle & Votruba 2009). Sjenerøse ytelser kan dessuten skape fattigdomsfeller og bidra til stønadsavhengighet (jf. Halvorsen 1999). Vi får da en avhengighetskultur kjennetegnet av resignasjon fra arbeidsmarkedet og en svakere arbeidsnorm (Murray 1984).

3. Rent-seeking (kan oversettes som tilkaringsvirksomhet) er handlinger rettet mot å oppnå fordeler fra den som har ressurser til å produsere slike fordeler. Rent-seeking innebærer at aktørene blir kalkulerende opportuniste (Sørensen 1998).

Samfunnsendringene som følger av mekanismene over kan forventes å foregå på to måter, enten som et skifte i den samlede befolkningens arbeidsinvolvering, eller i form av en generasjonsendring. I tråd med den første forventningen kan en tenke seg at når det blir en kritisk masse av individer som mottar offentlige stønader, vil normer som regulerer arbeid og stønadsadferd brått svekkes og sette i gang en selvforsterkende prosess mot stadig økt trygdebruk og fallende arbeidsinvolvering. Etter hvert som utgiftene øker vil systemet på et punkt kollapse, en prosess som er blitt omtalt som «velferdsstatens selvdestruksjon» (Heinemann 2008). Den andre forventningen går ut på at endringene i trygdeadferd og arbeidsinvolvering først slår inn når de som er født inn i dagens insentivsystem skal ut i arbeidslivet (Lindbeck & Nyberg 2006; Michau 2013). Denne velferdsstatens Generasjon 2.0 (de født på 1970-tallet og framover) er bærere av andre, fundamentalt nye normer for trygd, arbeid og selvforsørgelse enn det som kjennetegnet velferdsstatens Generasjon 1.0 (van der Wel 2012). For Generasjon 2.0 er trygdebruk normalisert og forventningene til statlig forsørgelse større, og medlemmene har ikke blitt innprentet verdien av å jobbe hardt og forsørge seg selv: Med framveksten av den moderne velferdsstaten ble foreldregenerasjonens framtidige velferdsbehov frikoplet fra avkommets forsørgelsesevne (Michau 2013). Ut fra dette må vi forvente en mindre fordelaktig utvikling i arbeidsmotivasjonen i Norge enn i Sverige.

Oljerikdommen i seg selv kan dessuten ventes å ha virket inn på arbeidsinvolveringen. Arbeidsmoralen vil ifølge det vi kan kalle petromania-hypotesen særlig være under press i land med en dominerende oljesektor: Den oljesmurte velferdsstaten undergraver viljen til å arbeide jf. Sætre (2010).<sup>4</sup> Dette fenomenet assosieres med «hollandsk syke» (uttrykket «the Dutch disease» først brukt i *The Economist* i 1977), som oppsto da Nederland ikke maktet utfordringen med betydelige inntekter fra gassutvinning, noe som førte til for stort forbruk av en ikke-fornybar ressurs og oppblåsing av skjermet sektor. Ulike interessegrupper får et sugerør inn i statskassen, fordi oljeboom skaper en konkurranse mellom politikere om å imøtekomme deres ønsker (Ross 2001). Borgerne blir til (sårbare) klienter i en renteniststat; «kampen for tilværelsen tar form av en kamp om statlige overføringer» (Sætre 2010: 251). En risikerer at den høye andelen på uføretrygd ikke er bærekraftig når oljeinvesteringene faser ut (Bjørnland 2010). Resiprositetsidealet om gjensidighet mellom rettigheter og plikter svekkes (Kildal 2012).

Mer spesifikt vil en ut fra teoriene over forvente at særlig grupper som i utgangspunktet har svakere arbeidsinsentiver og mer marginal arbeidserfaring raskere vil kunne påvirkes av en ny, svakere arbeidsetikk, uten at endringene dermed er avgrenset til disse gruppene. Lavt utdannede, kvinner, de yngste og de eldste er noen slike grupper. På grunn av gjennomsnittlig lavere inntekter og bruken av inntektstak i Folketrygdens ytelser, vil en uttreden fra arbeidsmarkedet ha relativt sett mindre konsekvenser for mange i disse gruppene sammenlignet med dem som har høyere inntekter. Dette gjelder også delvis for kvinner, som i tillegg står overfor motstridende rolleforventninger: De skal både være yrkesaktive og

4. I en rapport fra 29. mars 2007 slår USAs tidligere ambassadør til Norge Benson K. Whitney fast at Norges overflod av oljepenger bidrar til en «avhengighetskultur som avspeiles i en lavere arbeidsmoral» (VG 15.12.2010).

familieorienterte. I en kontekst der oljerikdommen via velferdssystemet senker kravene til selvforsørgelse, kan en tenke seg at konkurrerende verdiorienteringer lettere vinner fram, og kanskje særlig for kvinner. Dette har også vært lansert som en forklaring på kvinners økte sykefravær, som en ikke har lyktes å forklare med forskjeller i yrke, utdanning eller barneomsorg (Dale-Olsen & Markussen 2010). I og med at trygdebruken er høyere blant lavt utdannede, eldre og kvinner, kan vi også forvente at de omtalte sosiale interaksjonseffektene er sterkere i disse gruppene. Særlig i gruppen som er trygdemottakere vil vi forvente å finne svakere arbeidsinvolvering i Norge, ettersom personer med svak arbeidsinvolvering her har større sannsynlighet for å søke seg ut av arbeidsmarkedet.

Vi skal undersøke følgende hypoteser, utledet fra gjennomgangen over:

- H1: Arbeidsinvolveringen har utviklet seg mer negativt i Norge enn i Sverige.
- H2: Lavt utdannede, kvinner, trygdede og yngre i Norge har hatt en særlig negativ utvikling i arbeidsinvolvering, sammenlignet med samme grupper i Sverige.

## TIDLIGERE FORSKNING

I en studie basert på ISSP-data 1997 var det en høyere andel svensker (18–75 år) som var enig i påstanden «Jeg vil like å ha lønnet arbeid selv om jeg ikke trenger pengene», og også en noe høyere gjennomsnittskår (basert på en skala 1–5, der 1 er sterkt uenig og 5 er sterkt enig). I logistisk regresjonsanalyse der oddsen for å være enig i ovennevnte påstand sammenlignes for Norge og Sverige, og hvor det er kontrollert for kjønn, alder (18–75 år), utdanning og yrkestilknytning, er den litt lavere i Norge (0,9), men forskjellen er ikke signifikant (Svallfors mfl. 2001, Tabell A1).

Esser (2005) har kastet lys over det hun kaller a «paradox of employment commitment», det at i velferdsregimer med universelle og sjenerøse ytelser har individene sterkere arbeidsinvolvering enn i regimer med lavere og selektive ytelser. Norge sammen med Sverige og Danmark hadde i denne studien i gjennomsnitt høyest arbeidsinvolvering av de 12 landene som er med i undersøkelsen. Studien benyttet ISSP-data for 1997. Norge, som den mest sjenerøse velferdsstaten, bekreftet også sin tetposisjon, sammenlignet med anglosaksiske land i perioden 1997 til 2005 (Esser 2009; 2012; Gallie & Alm 2000; Hult & Svallfors 2002). Hult og Edlund (2008) fant at «late-exit» kulturer, som Norge og Sverige, har høyere gjennomsnittlig arbeidsinvolvering enn land som er preget av en «early-exit»-kultur.

Det viser seg også å være en positiv sammenheng mellom arbeidsinvolvering og sysselsettingsrater (Furåker 2012:76). Særlig Norge og Danmark ligger høyt på begge dimensjoner, mens Sverige ligger noe lavere på begge.

En nyere studie (van der Wel & Halvorsen 2015) bygger på European Social Survey (ESS) 2010, der respondentene ble bedt om å ta stilling til påstanden: «Jeg ville like å ha lønnet arbeid selv om jeg ikke trenger pengene», skårer Norge høyest av 18 europeiske land. Sverige ligger her på syvende plass bak blant andre Belgia og Bulgaria. Studien finner i tråd med Essers resultater at arbeidsinvolveringen er høyest i sjenerøse og aktiviserende velferdsstater.

Halvorsen (2011) finner at arbeidsinvolveringen i Norge var stabil mellom 1989 og 2005, også blant unge. Dataene i denne studien var også fra ISSP.

Som vi ser av det ovenstående er det et begrenset antall studier av ikke-pekuniær arbeidsinvolvering, og de benytter hovedsakelig data fra to kilder, ISSP og ESS. De fleste studiene er tverrsnittstudier. Disse indikerer at Sverige, i hvert fall i senere år, har noe lavere arbeidsinvolvering enn Norge. De siste tallene var fra 2010. Vi vet at utviklingen i Norge har vært overveiende stabil fram til 2005 (Esser 2009; Halvorsen 2011), men vi vet ikke hvordan utviklingen har vært i Sverige. Ingen studier har heller undersøkt utviklingen i Norge etter 2005. Vi vet også lite om hvordan forskjellene mellom Norge og Sverige står seg etter kontroll for demografiske og yrkesrelaterede variabler.

Selv om forskningen på ikke-pekuniær arbeidsinvolvering ikke er stor, bør vi bemerke at det finnes en relativt omfattende beslektet litteratur. Forskning på «trygdemoral» (Heinemann 2008; Halla, Lackner & Schneider 2010; Michau 2013), arbeid som verdi i barneoppdragelsen (Lindbeck & Nyberg 2006) og pekuniær arbeidsinvolvering (Furåker 2012), for å nevne noe av den. Dessuten finnes det naturligvis en overveldende litteratur om arbeidsdeltakelse og trygdebruk. Til tross for at disse fenomenene har ulik betydning og fortolkning, kan de med fordel ses i sammenheng (van der Wel 2012). Fokuset i denne artikkelen er imidlertid spørsmålet om folks verdsetting av arbeidet, utover dets inntektsfunksjon, og hvordan denne eventuelt har endret seg over tid i befolkningen under ett og i utvalgte undergrupper.

## DATA OG UTVALG

Vi bruker data fra ISSP 1997, 2005 og 2015. I et eget appendiks har vi redegjort for innsamlingsmetode og responsrate i hver undersøkelse. Her skal vi nøye oss med å slå fast at responsraten har gått ned i både Norge og Sverige, fra 63 til 35 prosent i Norge, og fra 68 til 40 prosent i Sverige. Frafallet er til dels skjevt, blant annet er høyt utdannede overrepresentert og etniske minoriteter sterkt underrepresentert. Det er ikke foretatt noen vektning av dataene, men bruken av multivariate metoder reduserer innvirkningen av frafallet på våre konklusjoner. Deskriptiv statistikk må tolkes med forsiktighet.

Vi avgrensner i det følgende analysene til personer i alderen 20–65 år, slik at skoleungdom og personer som er pensjonister eller er i ferd med å pensjonere seg holdes utenfor. Etter eksklusjon av respondenter med manglende opplysninger på de inkluderte variablene gjenstår vi med et samlet utvalg på 6105 individer.

Skjevt bortfall gir lavere svarprosjenter fra respondenter som har svakere tilknytning til arbeidsmarkedet, men det skulle likevel være tilstrekkelig mange til at det kan kontrolleres i de multivariate analysene. Vi kan likevel ikke være sikre på at de som ikke har svart, vil representere andre holdninger enn de som er fanget opp i enquetene (uobservert heterogenitet). Men vi har uansett ikke grunn til å tro at det påvirker de påviste forskjellene mellom Norge og Sverige ettersom begge land hadde avtakende deltakelse i undersøkelsene over tid.

## OPERASJONALISERING AV ARBEIDSINVOLVERING.

Arbeidsinvolvering kan måles på høyst ulike måter (Highhouse mfl. 2010, jf. Gallie & Alm 2000). Det som er kalt ikke-finansiell arbeidsinvolvering, mye brukt i europeiske studier (Svallfors mfl. 2001; Halvorsen 1999; Hult 2007; Hult & Edlund 2008; Esser 2005; 2009;

Turunen 2014; Furåker 2012; Berglund 2012; van der Wel & Halvorsen 2015). Denne dimensjonen er målt gjennom at respondenter tar stilling til en eller to påstander:

1. Jeg vil foretrekke å arbeide selv om jeg ikke trengte pengene.
2. En jobb er bare en måte å tjene penger – ikke noe mer.

Det er disse vi benytter som mål på arbeidsinvolvering i denne artikkelen, ettersom det tillater oss å studere utviklingen over tid med ISSP-data.

Det spørres her om arbeid i sin alminnelighet (i motsetning til involvering i en spesi-  
fikk jobb eller organisasjon), og det går fram av spørsmålsformuleringen at det dreier seg  
om lønnet arbeid, det vil si hvordan folk ser på det å ha en jobb uavhengig av de økono-  
miske belønninger den gir (Gallie, White, Cheng & Tomlinson 1998). Validiteten til de to  
spørsmålene synes akseptabel, siden det statistisk viser seg å henge positivt sammen med  
gode arbeidsforhold (Gallie 2003) og gode yrkesmuligheter som springer ut av å tilhøre et  
koordinert produksjonsregime (Esser 2005). I en sammenligning av arbeidsinvolveringen  
imellom Sverige og Storbritannia, fant Hult (2007) at den viktigste forklaringsfaktoren var  
«interessant arbeid», både som et mål for arbeidet og faktisk erfaring.

Hver av de to påstandene har en fem punkts skala som går fra 0 (sterkt uenig) til 4 (sterkt  
enig). For påstand 2) er svarene omkodet slik at sterkt uenig ble gitt skår 4 og sterkt enig  
skår 0. Høy skår på dette samlemålet indikerer høy ikke-finansiell arbeidsinvolvering, mens  
lav skår indikerer en instrumentell arbeidsinvolvering, siden arbeidsvilligheten er betin-  
get av økonomiske belønninger (Esser 2009). Faktoranalyse viser at de to påstandene lader  
på samme dimensjon, som adskiller seg fra organisasjonsinvolvering (Svallfors mfl. 2001;  
Berglund 2012; Turunen 2014).

## ØVRIGE VARIABLER

For å kontrollere for komposisjonelle forskjeller over tid og mellom land, er analysene  
kontrollert for variabler som i tidligere studier har vist seg å være av betydning: kjønn,  
alder, utdanningsnivå, arbeidstilknytning, om en er selvstendig næringsdrivende, yrkespo-  
sisjon og om en er offentlig eller privat ansatt jf. tabell 1. Om en har barn og/eller arbeider  
deltid synes ikke å ha noen forklaringskraft, og er derfor utelatt. Det samme gjelder etnisk  
tilhørighet.

Yrkesklassifisering for nåværende eller tidligere yrke er gjennomført ifølge ILO ISCO-88  
(ILO 2012, jf. Berglund 2012): 1) f.eks. Ledende stillinger, f.eks. direktører, avdelingsledere  
(ISCO Codes 1000-1319), 2) (ISCO=-Codes (100–110, 1000, 1110, 2000–3492) f.eks. syke-  
pleiere, professorer, lærere, journalister, jurister, økonomer, sivilingeniører, ingeniører, 3)  
(ISCO=-Codes 4000–5230 f.eks. kontoransatte, lageransatte, butikkansatte, barnehagean-  
satte, kelnere og bartendere, 4 (ISCO Codes 6000–9340) for eks. gartnere, snekkere, bilre-  
paratører, buss- og taxisjåfører, rengjørere.

For 2015 utvalget er yrkesklassifiseringen slik: ISCO88 (1130–1439=1), (110–310,  
2000–3522=2), (4000–5419=3), (6000–9629=4).

## DESKRIPTIV STATISTIKK

Tabell 1 viser fordelinger og gjennomsnitt for alle variable, etter land og undersøkelsessår. Her kan vi se at arbeidsinvolveringen for alle undersøkelsessår i snitt har vært høyere i Norge enn i Sverige. I Norge har arbeidsinvolveringen tilsynelatende økt, mens den i Sverige har vært ganske stabil.

Som en robusthetssjekk har vi sammenlignet svarfordeling på spørsmålet «Jeg ville likt å ha arbeid selv om jeg ikke trengte pengene» med samme spørsmål i European Social Survey 2010 (vektede tall). Vi finner at gjennomsnittskår for aldersgruppen 20–65 år er noe lavere i det vektete utvalget fra 2010 enn i ISSP 2015-dataene, men forskjellen mellom landene er minst like stor i begge utvalgene (resultat ikke vist).

Tabell 1 viser for øvrig at det som ventet har vært relativt store endringer i utdannings- og yrkesstruktur i perioden. Også når det gjelder yrkesstatus har det vært endringer. Ettersom disse endringene kan ha påvirket gjennomsnittlig arbeidsmotivasjon, inkludert forskjellen mellom Norge og Sverige, er det nødvendig å kontrollere trendene for demografiske og sosioøkonomiske variabler.

**Tabell 1** Deskriptiv statistikk

	Sverige			Norge		
	1997	2005	2015	1997	2005	2015
Arbeidsinvolvering	2,7	2,6	2,7	2,8	2,9	3,0
Andel kvinner	50,7	51,9	51,6	50,8	53,0	51,4
Alder (gj.snitt)	42,9	43,8	46,1	39,8	42,8	44,4
Kort utdanning	48,4	48,5	20,7	33,4	18,3	17,9
Middels utdanning	29,9	24,6	20,8	40,4	47,1	21,1
Lang utdanning	21,7	26,8	58,5	26,3	34,6	61,0
I arbeid	78,5	85,8	85,5	79,6	81,3	82,1
Arbeidsledig	9,1	4,5	2,7	1,8	1,9	3,2
Student	5,0	4,5	3,2	6,2	6,8	4,8
Trygdemottaker	4,4	3,9	2,4	4,5	4,5	5,9
Pensjonist	0,7	1,2	3,0	1,7	1,5	1,4
Hjemmeværende	0,3	0,1	0,6	4,1	1,9	0,9
Annet	1,9	0,0	2,7	2,1	2,0	1,6
Lederansvar	5,8	4,2	4,3	14,0	16,0	3,9
Profesjonell	33,9	40,4	59,5	32,1	39,0	58,4
Service	29,4	30,5	16,1	29,9	23,4	16,0
Manuell	31,0	24,8	20,2	24,1	21,6	21,7
Selvstendig	9,0	10,0	8,2	8,3	11,1	7,8
Offentlig sektor	37,1	42,0	39,3	32,9	37,8	38,4
N	936	950	634	1690	1028	867

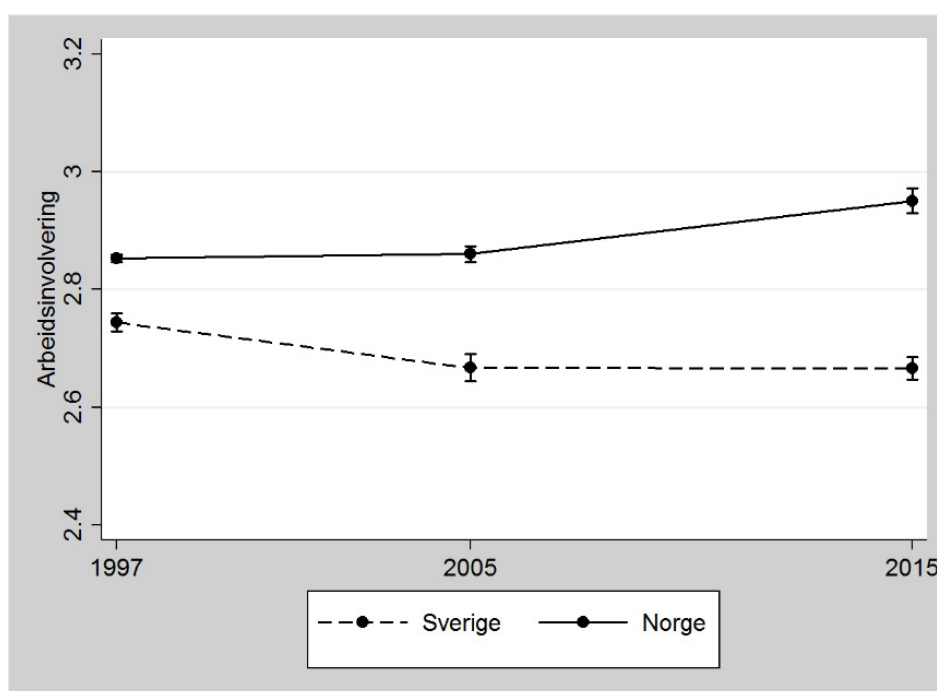
## MULTIVARIAT ANALYSE

I denne delen skal vi undersøke hvorvidt utviklingen i arbeidsinvolvering i Norge har vært forskjellig fra utviklingen i Sverige, kontrollert for demografiske og strukturelle endringer. Til dette formålet benytter vi lineære regresjonsmodeller (OLS). Resultatene er presentert i detalj i et appendiks til artikkelen, og vil bare kort oppsummeres her. Ettersom observasjonene i det sammenslåtte datasettet ikke er uavhengige, men klynget både innenfor



land og undersøkelsessår, benytter vi robuste standardfeil gruppert på land–tid-enheter. For å fange opp endringen over tid har vi lagt inn undersøkelsessår, en indikator-variabel for Norge (Sverige=0) og et interaksjonsledd mellom disse som signifikanstester hvorvidt trenden for Norge har vært forskjellig fra den svenske.

Vi er imidlertid spesielt interessert i hvordan utviklingen i arbeidsinvolvering har vært innen fire utvalgte grupper; kvinner, lavt utdannede, trygdede og yngre. Utgangshypotesen var at særlig grupper med svakere arbeidstilknytning ville være bærere av en ny normativ orientering. De gruppespesifikke trendene identifiserer vi ved hjelp av treveis-interaksjoner mellom undersøkelsessår, land og gruppetilhørighet. Slike treveis-interaksjoner må kontrolleres for alle mulige toveisinteraksjoner mellom de inkluderte variablene (Jaccard og Turrisi 2003).



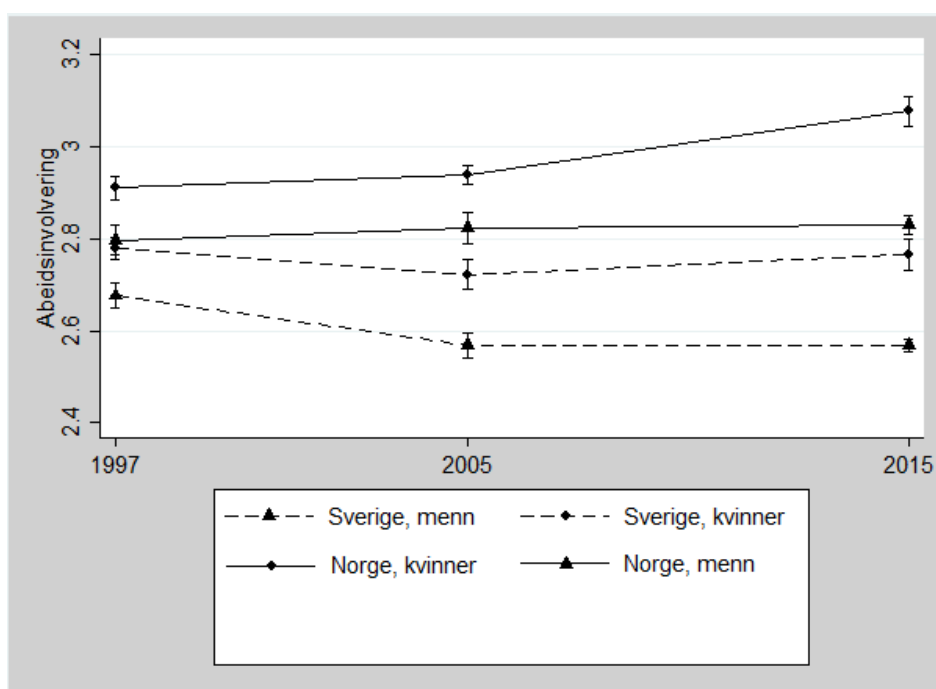
**Figur 1**

Predikerte verdier og konfidensintervaller for arbeidsinvolvering etter år og land basert på modell 2, tabell A1.

Resultatene som kontrollerer for komposisjonelle endringer over tid og forskjeller mellom landene viser at den positive økningen i arbeidsinvolvering i Norge holder seg, mens Sverige nå ser ut til å ha en svak nedgang. Dette er også vist i Figur 1. Når det gjelder de gruppespesifikke effektene, er disse presentert i figurene 2–4. Her ser vi at både kvinner, kort utdannede og trygdede i Norge har fått økt arbeidsinvolvering over tid, mens dette ikke var tilfelle i Sverige, hvor både kort utdannede og trygdede snarere har fått redusert arbeidsinvolvering over tid. Økningen var på henholdsvis 0,19, 0,28 og 0,23 indekspoeng. Figur 4 sammenligner utviklingen i arbeidsinvolvering for de yngste (20–30 år) og de eldste (51–65 år). Figuren viser at det har vært en moderat nedgang i arbeidsinvolveringen for de

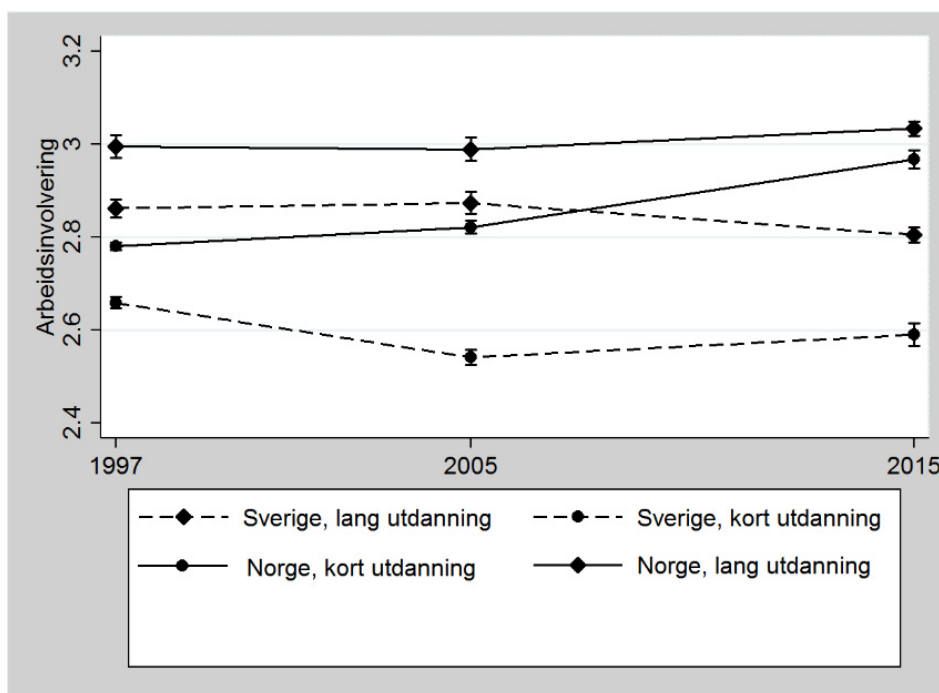
yngste (0,09 indekspoeng), både i Norge og Sverige, mens arbeidsinvolveringen har økt for de eldste i Norge.

Hvor betydningsfulle er økningene vi finner for Norge? Ser vi på individnivåeffektene i tabell A1 (appendiks), ser vi at de med kort utdanning i snitt har 0,30 indekspoeng lavere arbeidsinvolvering enn de med utdanning på universitetsnivå. Arbeidsledige har i snitt 0,24 indekspoeng lavere arbeidsinvolvering enn yrkesaktive, og trygdemottakere 0,14 indekspoeng lavere. Sammenlignet med disse tallene kan vi slå fast at gruppeendringene på 0,19, 0,28 og 0,23 for henholdsvis kvinner, kort utdannede og trygdede er betydelig. Faktisk er økningen så stor at den opprinnelige gruppeforskjellen er nær utlignet for utdanning og trygdestatus.

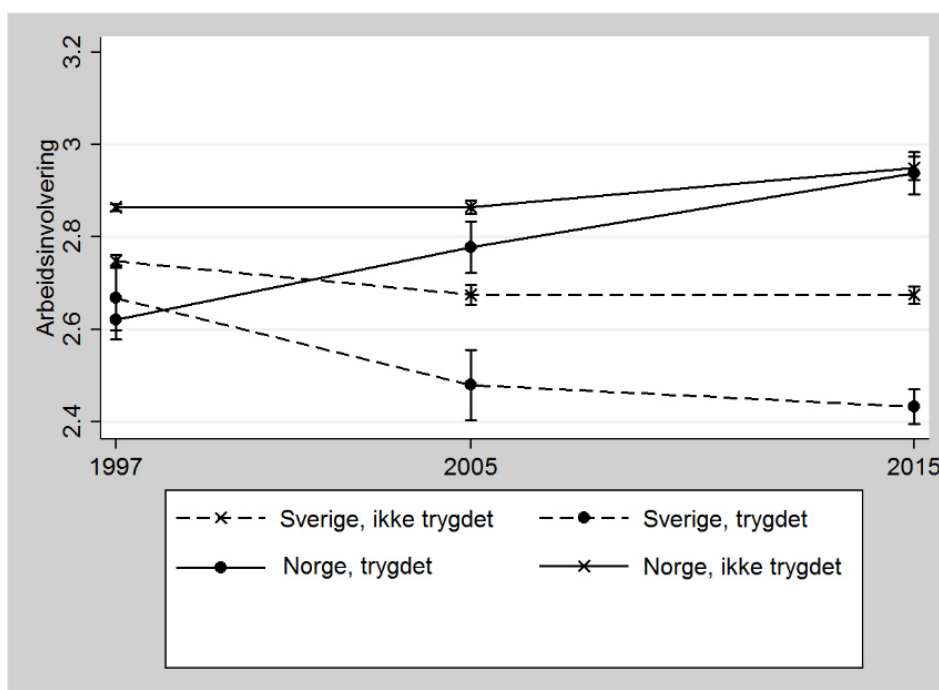


**Figur 2**

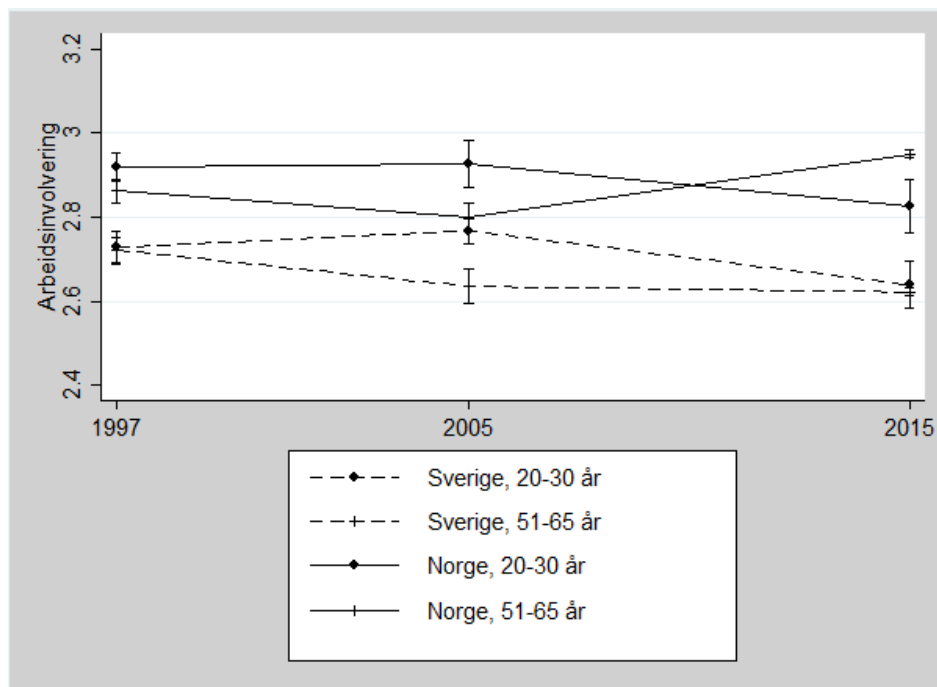
Predikerte verdier og konfidensintervaller for arbeidsinvolvering etter år, land og kjønn basert på modell 3, tabell A2.

**Figur 3**

Predikerte verdier og konfidensintervaller for arbeidsinvolvering etter år, land og utdanning basert på modell 4, tabell A2.

**Figur 4**

Predikerte verdier og konfidensintervaller for arbeidsinvolvering etter år, land og trygdestatus basert på modell 5, tabell A2.

**Figur 5**

Predikerte verdier og konfidensintervaller for arbeidsinvolvering etter år, land og aldersgruppe basert på modell 6, tabell A2.

## DISKUSJON

I denne artikkelen har vi undersøkt to hypoteser utledet fra petromania-forklaringen (Sætre 2010), og mer generelt teorier om perverse virkninger av sjenerøse og tilgjengelige velferdsordninger (Heinemann 2008; Lindbeck 1995; Lindbeck & Nyberg 2006; Michau 2013; Murray 1984; Rege mfl. 2009). Hypotese 1 var at oljerikdommen i Norge, via manglende velferdsreform, har ført til en svekket arbeidsinvolvering over tid, sammenlignet med Sverige som ikke har hatt samme muligheter til å trekke på oppsparte midler. Hypotese 2 var at en slik utvikling skulle være særlig uttalt blant lavt utdannede, kvinner, trygdede og de yngste. Ingen av hypotesene finner støtte i våre resultater. Kontrollert for demografiske og strukturelle forskjeller mellom Norge og Sverige og mellom undersøkelsestidspunktene, finner vi tvert om en svak signifikant nedgang i arbeidsinvolvering i Sverige og en signifikant økning i Norge. I motsetning til forventningen i H2 finner vi videre at norske kvinner, lavt utdannede og trygdede har hatt en betydelig sterkere økning i arbeidsinvolvering enn gjennomsnittet, mens de samme gruppene i Sverige har ligget stabilt eller fått redusert arbeidsinvolvering. Det er imidlertid en svak eller moderat nedgang i arbeidsinvolveringen til aldersgruppen under 30 år, men dette gjelder altså både Norge og Sverige, og gir derfor ingen støtte til H2. Vi kan ikke avvise at nedgangen i arbeidsinvolvering for de yngste i begge land kan ha sammenheng med en manglende intergenerasjonell overføring av arbeidsnormen, slik noen studier har indikert (Lindbeck & Nyberg 2006; Michau 2013).

Hva kan så være mulige forklaringer på disse uventede resultatene? For det første kan det tenkes at arbeidslinja i sosialpolitikken har skapt og opprettholdt en diskurs om arbeidet som en høyt verdsatt aktivitet. Arbeidslinja (Øverbye & Stjernø 2012) har i Norge blitt tydeliggjort fra 1992, der det gang på gang siden er understreket at «lønnet arbeid skal være førstevalget», jf. Stortingsmelding nr. 35 for 1994–1995, se også Kildal (2012). I tråd med arbeidslinjas verdier har det blitt understreket i de fleste offentlige utredninger om arbeid og trygd, alle de gevinster som er knyttet til arbeid, også når en ser bort fra lønnen. I den offentlige diskursen regnes arbeid som et ubetinget gode i seg selv (Halvorsen 2012). Arbeidslinja er videre blitt søkt realisert gjennom økt bruk av aktive vilkår: stønad fra det offentlige er i økende grad blitt knyttet opp mot ulike former for aktivitet som skal lede mot lønnsarbeid. Ikke desto mindre synes enkelte sider ved arbeidslinja å ha vært håndhevet strengere i Sverige enn i Norge: Det gjelder vilkårskravet om villighet til å ta hvilket som helst arbeid hvor som helst i landet (Ferrari mfl. 2012).

For det andre kan det tenkes at oljebransjen ikke bare har vært lønnsdrivende, men også skjerpert konkurransen mellom arbeidsgivere i å tilby gode og fleksible jobber for å tiltrekke seg ønsket kompetanse. Både i Norge og Sverige understøttes arbeidets betydning av høy jobbtrygghet, autonomi i arbeidet og gode utviklingsmuligheter (Furåker 2012). Likevel viser sammenlignbare data fra European Working Conditions Survey (EWCS) 2015 (STAMI 2017), at det er lavere andeler i Norge enn i Sverige som opplever at arbeidet går ut over familie/privatlivet og høyere andeler i Norge enn i Sverige som er fornøyde med arbeidsforholdene på arbeidsplassen. Motsatt er det høyere andeler i Sverige enn i Norge som har opplevd omorganisering i løpet av de tre siste årene. Det var også langt høyere andeler av sysselsatte i Sverige enn i Norge som opplever at egen helse og sikkerhet er i fare på grunn av arbeidet, mens flere i Sverige enn i Norge opplever at arbeidet påvirker helsen i negativ retning. Kortere ukentlig arbeidstid, og mer fleksible arbeidstidsordninger tilpasset familieliv, kan videre bidra til å forklare utviklingen av en høyere arbeidsinvolvering i Norge enn i Sverige. Færre timer brukt på lønnsarbeid kan paradoksalt nok tenkes å gi høyere arbeidsinvolvering.

Ut fra forskjellene i arbeidsmiljø kan det synes paradoksalt at sykefraværet i samme studie var høyere i Norge enn i Sverige. En mulig fortolkning av dette er at ordningen med full lønn fra første dag som vi har i Norge, men ikke i Sverige, bidrar som en arbeidsmiljøfaktor og gir større fleksibilitet og høyere trivsel, helse og arbeidsinvolvering. En annen studie av samme datamateriale støtter opp om en slik fortolkning: Selvrapportert psykisk helse blant arbeidstakere med store arbeidsmiljøbelastninger er betydelig lavere i land som har rause sykelønnsordninger (van der Wel, Bambra, Dragano, Eikemo, & Lunau 2015). Generelt er det kjent at rause trygdeordninger bidrar til å bemektige arbeidstakere versus arbeidsgivere når det gjelder reservasjonslønn, men dette kan også gjelde andre sider ved arbeidsmiljøet. Den økende arbeidsinvolveringen i Norge kan slik muligens delvis knyttes til bedret arbeidsmiljø som følge av en «arbeidsmiljødrivende» oljesektor, inkludert muligheten til å opprettholde gode velferdsordninger, mens nedgangen i Sverige dels kan knyttes til svakere understøttelse av arbeidstakeres interesser grunnet svekkede velferdsordninger.

En tredje fortolkning er at den sjenerøse velferdsstaten øver en direkte, men positiv effekt på arbeidsinvolveringen (Esser 2005; van der Wel & Halvorsen 2015). Når velferdsordningene svekkes, vil også arbeidsinvolveringen gå ned. Mulige mekanismer her er at gode

velferdsordninger skaper oppslutning om velferdskontrakten, nemlig sambandet mellom å yte og nyte. Videre kan det tenkes at frikoplingen av arbeidet fra nødvendighet – det er dette som i bunn og grunn ligger i at både Sverige og Norge på 1980-tallet kunne karakteriseres som velferdsstater med høy dekommodifisering (Esping-Andersen 1990) – i seg selv bidrar til at arbeidets ikke-pekuniære sider får større tyngde (van der Wel & Halvorsen 2015: 101). På denne måten kan en tenke seg at samfunn tenderer mot enten arbeidsorientering eller pengeorientering i verdsettingen av arbeid (Esser 2005: 22), og at høy grad av dekommodifisering understøtter det første.

Våre funn alene tillater imidlertid ikke å skille mellom disse faktorene. Det kan derfor meget vel være slik at effektene av en sjenerøs velferdsstat på arbeidsinvolvering er *negativ*, men mer enn utlignes av de gunstige virkningene av forbedringer i arbeidsmiljøet. Sammenligninger av land med ulike velferdsordninger gir i imidlertid en viss støtte til ideen om at «store» velferdsstater spiller en gunstig rolle for arbeidsinvolvering (Esser 2005), selv etter kontroll for brutto nasjonalprodukt (van der Wel & Halvorsen 2015). Her skårer Norge og Danmark på topp langs begge indikatorer, mens Sverige ligger litt lavere.

Et sentralt spørsmål er hvorvidt ikke-pekuniære holdninger til arbeid er viktig, det vil si om de til slutt har noen innvirkning på folks arbeids- og trygdeadferd. Arbeidsmotivasjon, slik vi måler den her, kan ha sitt utspring i opplevd glede ved å delta i arbeid, i tilslutning til arbeidsnormen, eller i et ønske om å unngå stigma. Hvilken av disse som er viktigst, og i hvilken grad holdningene omsettes til handling, kan vi ikke si noe om. På dette punktet er også forskningen mangelfull. Tall fra arbeidskraftundersøkelsene viser imidlertid at sysselsettingen i Sverige har ligget lavere enn i Norge i hele perioden vi studerer fram til oljeprisfallet i 2014. Etter dette har sysselsettingen økt i Sverige og gått noe ned i Norge. De siste tallene fra Nav indikerer imidlertid at nedgangen for Norge nå er hentet inn igjen (Nav 2018). Undersøkelser viser at trygdebruken i Norge etter 1992 enten har ligget stabilt (Terum & Hatland 2014) eller til og med gått ned (Kann & Sutterud 2017). For Sverige viser tall fra Sosialstyrelsens statistikdatabas at andelen bistandsmottakere i alderen 20–64 år for årene 1997, 2005 og 2015 var hhv. 8,2; 4,5 og 4,3 prosent, altså en nedgang. For Norge kan vi dermed si at arbeids- og trygdeadferden er i samsvar med utviklingen i ikke-pekuniær arbeidsinvolvering, mens dette ikke gjelder for Sverige.

En forklaring på utviklingen i Sverige kan være at den pekuniære arbeidsinvolveringen er blitt skjerpet gjennom lavere og mindre tilgjengelige ytelser, i tråd med spekulasjonen til Esser (2005) over. I takt med at arbeidets verdi som kilde til inntekt har økt, har arbeidet mistet verdi som kilde til selvrealisering og sosial status, og som stadfestelse av stat-individ-resiprositeten. Gitt Sveriges tidligere posisjon som Skandinavias «sterkest arbeidsinvolverte» (Svalfors mfl. 2001), må våre funn sies å representere et brudd. Om arbeidsnormen virkelig er svekket, kan dette på sikt framtvinge ytterligere kutt i velferden (Algan & Cahuc, 2009).

Særlig overraskende er funnet at økningen i Norge ser ut til å ha vært spesielt sterk blant grupper med tradisjonelt løsere tilknytning til arbeidslivet. En forklaring på dette kan være at disse gruppene i Norge i særlig grad har nytt godt av bedringene i arbeidsmiljøet, mens de i Sverige i minkende grad ser noen verdi ved arbeidet utover inntekten, på grunn av svakere arbeidsmiljø og velferdsrett. Kvinnevennlige jobber i offentlig sektor har også vært et særmerke ved det norske arbeidslivet. For gruppen av trygdede kunne en innvende at

våre resultater skyldes indirekte seleksjon. Når gruppen er blitt mindre og strengere selektert i Sverige sammenlignet med i Norge, er det rimelig å anta at gruppen preges av større barrierer mot arbeid og sterkere grad av realisme i sine vurderinger av arbeid, og dermed har svakere arbeidsinvolvering. I Norge vil det i så fall være motsatt. To forhold taler imidlertid imot at denne forklaringen skulle veie tungt. For det første har nedgangen i andelen trygdede i Sverige vi observerer i våre data vært større enn økningen for Norge (se tabell 1). Om vi forutsetter noenlunde proporsjonalitet i betydningen av de komposisjonelle egenkapene i de to landene, burde endringen i arbeidsinvolvering være størst blant svenske trygdede. Dette svarer ikke til hva vi finner, med klart størst (positiv) endring i Norge og kun en svak negativ endring blant svenske trygdede. For det andre kontrollerer analysene for mange relevante komposisjonelle forskjeller (demografi, utdanning, etc.), slik at disse ikke skulle påvirke trendene. Helse er imidlertid en potensielt viktig faktor vi ikke har informasjon om. Her bemerker vi at europeiske tall ikke tyder på at generell selvrappportert helse er relatert til arbeidsinvolvering (van der Wel & Halvorsen 2015).

Til sist vil vi kort peke på noen framtidige forskningsbehov. Det er for det første en svakhet at holdningsspørsmålene som er benyttet her kun kan studeres over tid på samfunnsnivå i én internasjonal undersøkelse. Framtidige runder av ESS, som inkluderte arbeidsinvolvering i 2010, bør ta sikte på å samle inn slike data på nytt. For det andre peker våre funn på at de yngste i dagens arbeidsmarked har lavere arbeidsinvolvering enn de som var unge for ti og 20 år siden. Selv om nedgangen var svært moderat, er dette en utvikling som bør følges tett i både norske og internasjonale undersøkelser. For det tredje er det behov for dynamiske individnivåstudier eller eksperimenter som kan avdekke om det er en robust sammenheng mellom ikke-pekuniær arbeidsmotivasjon og arbeids- og trygdeadferd.

## KONKLUSJON

I motsetning til utbredte oppfatninger i velferdsdebatten finner vi at den norske «arbeidsmoralen», her forstått som motivasjonen til å jobbe, utover arbeidets lønnsverdi, er i svært god forfatning. Sverige har tjent som sammenligningsgrunnlag på grunn landenes geografiske, kulturelle og institusjonelle slektskap. Sverige mangler dessuten olje, den faktoren kritikere hevder har skylden for den norske arbeidsmoralens antatte oppsmuldring, og har gjennomført mange av de endringer i velferdssystemet en antar ville bidra til å hindre oppløsning av arbeidsnormen. Likevel observerer vi en svak nedgang i arbeidsmotivasjonen i Sverige, mens den har økt i Norge, og til dels kraftig for mer arbeidsmarginale grupper. Mulige forklaringsfaktorer for Norges del er styrket arbeidsmiljø og en velferdsstat som underbygger arbeidets verdi og bidrar til fleksibilitet. I Sverige kan utviklingen muligens knyttes til uthuling av sosiale rettigheter i kombinasjon med svakere arbeidsmiljø enn i Norge. At oljerikdommen har spilt en rolle for Norge virker sannsynlig, men med motsatt fortegn av hva vi har fryktet.

## LITTERATUR

- Algan, Y. & Cahuc, P. (2009). Civic virtue and labor market institutions. *American Economic Journal: Macroeconomics* 1(1), 111–45. DOI: <https://doi.org/10.1257/mac.1.1.111>.
- Berglund, T. (2012). Work orientations in Western Europe and the United States. I Furåker, B., Håkansson, K. & Karlsson, J.C. (red.), *Commitment to work and job satisfaction*, New York: Routledge
- Bjørnland, H. (2010). Advarer mot hollandsk syke, *forskning.no* 13.3.2010, lastet ned 27.02.2018, <https://forskning.no/penger-okonomi-samfunnsokonomi-velferdsstat/2010/03/advarer-mot-hollandsk-syke>.
- Dale-Olsen H., & Markussen, S. (2010). Økende sykefravær over tid? Sykefravær, arbeid og trygd 1972–2008. *Søkelys på arbeidslivet*, 27(1–2), 105–121.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Esser, I. (2005). *Why work? Comparative studies on welfare regimes and individuals' work orientations*, Swedish Institute for Social Research, Stockholm University.
- Esser, I. (2009). Employment commitment in different welfare states, *British Social Attitudes*. 25th Report, 2008/2009. London: Sage.
- Esser, I. (2012). Ikke bare for pengene? Arbeidsmotivasjon, pensjonspreferanser og pliktfølelse i forskjellige velferdsstater. I Stjernø, S. & Øverbye, E. (red.), *Arbeidslinja – arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Ferrarini, T, Nelson, K., Palme, J. & Sjöberg, O. (2012). *Sveriges socialförsäkringar i jämförande perspektiv. En institutionell analys av sjuk-, arbetsskade- och arbetslöshetsförsäkringarna i 18 OECD-länder 1930 til 2010*, Statens offentliga utredningar S2010:04, Stockholm: Social Ministry.
- Furåker, B. (2012). Work attitudes, employment and work mobilization. I Furåker, B., Håkansson, K. & Karlsson, J. C. (red.): *Commitment to work and job satisfaction*, New York: Routledge.
- Gallie, D. (2003). The quality of working life: Is Scandinavia different?, *European Sociological Review*, 19(1): 61–79. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/19.1.61>.
- Gallie, D. & Alm, S. (2000). Unemployment, gender and attitudes to work. I Gallie, D. og Paugam, S. (red.) *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D., White, M., Cheng, Y. & Tomlinson, M. (1998). *Restructuring the employment relationship*, Oxford: Oxford University Press.
- Halla, M., Lackner, M., & Schneider, F.G. (2010). An empirical analysis of the dynamics of the welfare state: The case of benefit morale, *Kyklos*, 63(1):55–74. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.2010.00460.x>.
- Halvorsen, K. (1999). Employment commitment among the long-term unemployed in Norway, *European Journal of Social Work*, 2(2), 177–192.
- Halvorsen, K. (2011). Undermineres arbeidsviljen av velferdsstaten?, *Tidsskrift for velferdsforskning* 14(4): 220–234.
- Halvorsen, K. (2012). Lønnsarbeidet – vår tids sekulære religion. I Stjernø, S. & Øverbye, E. (red.), *Arbeidslinja – arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Heinemann, F. (2008). Is the welfare state self-destructive? A study of government benefit morale, *Kyklos*, 61(2):237–257. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.2008.00400.x>.
- Hult, C. (2007). Gender, culture and non-financial employment in Great Britain and Sweden, *European Societies*, 10(1), 73–96. DOI: <https://doi.org/10.1080/14616690701592573>.



- Hult, C. & Edlund, J. (2008). Age and labour market commitment in Germany, Denmark, Norway and Sweden, *Work, employment and society*, 22(1), 109–128. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017007087419>.
- Hult, C. & Svallfors, S. (2002). Production regimes and work orientations: A comparison of six western countries, *European Sociological Review*, 18(3), 315–331. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/18.3.315>.
- ILO (2012). *International standard classification of occupations*, Geneva: ILO.
- ISSP (2016). *ISSP Study Description Form – Norway*. Bergen: Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste.
- Jaccard, J. & Turrise, R. (2003). *Interaction effects in multiple regression* (andre utgave). Sage University papers on Quantitative Applications in the Social Sciences, 07–072. Thousand oaks, CA: Sage.
- Kann, I.C & Sutterud, L. (2017). Stadig færre på trygd? *Arbeid og velferd*, 2017(3), 41–58.
- Kildal, N. (2012). Fra arbeidsetos til incentiver og velferdskontrakter. I Stjernø, S. & Øverbye, E. (red.), *Arbeidslinja – arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Lindbeck, A. (1995). Welfare state disincentives with endogenous habits and norms, *Journal of Economics* 97(4):477–494. DOI: <https://doi.org/10.2307/3440539>.
- Lindbeck, A. (1997). Incentives and social norms in household behavior, *The American Economic Review*, 87(2), 370–377.
- Lindbeck, A. & Nyberg, S. (2006). Raising children to work hard: altruism, work norms, and social insurance, *The Quarterly Journal of Economics*, Volume 121 (4), 1473–1503.
- Lindbeck, A, Palme, M. & Persson, M. (2008). Social interactions and sick leave, manuskript, Stockholms universitet.
- Markussen, S. & Røed, K. (2012). *Social insurance networks*, Discussion Paper No. 6446. Oslo: Frischsenteret.
- Michau, J. B. (2013). Unemployment insurance and cultural transmission: theory and application to European unemployment, *Journal of the European Economic Association*, 11(6):1320–1347. DOI: <https://doi.org/10.1111/jeea.12065>.
- Murray, C. (1984). *Losing Ground: American Social Policy, 1950–1980*, New York. Basic Books.
- Nav (2018) Utviklingen på arbeidsmarkedet, *Arbeid og velferd*, 2018(2), 1–18.
- Orten, H. (2005). *Undersøkelse om arbeidsforhold og arbeidserfaringer 2005*, Rapport nr. 125, Bergen: Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste.
- Rege, M., Telle, K. & Votruba, M. (2009). The effect of plant downsizing on disability pension utilization, *Journal of the European Economic Association*, 7(4):754–785. DOI: <https://doi.org/10.1162/JEEA.2009.7.4.754>.
- Roos, M. (2001). Does oil hinder democracy? *World Politics*, 53, 325–61. DOI: <https://doi.org/10.1353/wp.2001.0011>.
- Sarromaa, S. (2016). Den avslappede nasjonen. VG. 13.08.2016, lastet ned 27.02.2018 DOI: <https://www.vg.no/nyheter/meninger/arbeidsliv/den-avslappede-nasjonen/a/23764547/>.
- Schroeder, D. (2000). *Work incentives and welfare provision: the «pathological» theory of unemployment*. Avebury series in philosophy, Aldershot: Ashgate.
- STAMI (Statens arbeidsmiljøinstitutt) (2017). *Arbeidsmiljøet i Norge og EU – En sammenligning*, STAMI-rapport 18/3, Oslo: STAMI.

- Svallfors, S., Halvorsen, K. & Goul Andersen, J. (2001). Work orientations in Scandinavia: Employment commitment and Organizational Commitment in Denmark, Norway and Sweden, *Acta Sociologica*, 2:139–156. DOI: <https://doi.org/10.1177/000169930104400203>.
- Sætre, S. (2010). *Petromania*, Oslo: Stenersens forlag.
- Sørensen, A.B. (1998). On kings, pietism and rent-seeking in Scandinavia, *Acta Sociologica*, 41(4), 363–376. DOI: <https://doi.org/10.1177/000169939804100405>.
- Terum, L. I., & Hatland, A. (2014). Sysselsetting og trygd under arbeidslinja. *Søkelys på arbeidslivet*, 31(01–02), 3–22.
- Turunen, T. (2014). Lack of commitment? Work orientations of Finnish employees in a European comparison, *Nordic journal of working life studies*, 4(2), 65–83.
- van der Wel, K.A. (2012). Den sjenerøse velferdsstaten: heroin, medisin eller vitamin? I Stjernø, S. & Øverbye, E. (red.), *Arbeidslinja – arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten*, Oslo: Universitetsforlaget.
- van der Wel, K.A. & Halvorsen, K. (2015). The bigger the worse? A comparative study of the welfare state and employment commitment, *Work, Employment and Society*, 29(1), 99–118. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017014542499>.
- van der Wel, K.A., Bambra, C., Dragano, N., Eikemo, T. A., og Lunau, T. (2015). Risk and resilience: Health inequalities, working conditions and sickness benefit arrangements: An analysis of the 2010 European Working Conditions survey, *Sociology of health & illness*, 37(8), 1157–1172. DOI: <https://doi.org/10.1111/1467-9566.12293>.
- Øverbye, E. & Stjernø, S. (2012). Arbeidsmotivasjon, arbeidslinje og velferdsstat. I Stjernø, S. & Øverbye, E. (red.), *Arbeidslinja – arbeidsmotivasjonen og velferdsstaten*, Oslo: Universitetsforlaget.

## APPENDIKS TIL ARTIKKELEN «HAR OLJEN BIDRATT TIL Å SVEKKE ARBEIDSMORALEN I NORGE?»

### Data og utvalg

I 1997 ble det i Norge trukket et enkelt tilfeldig utvalg på 3500 personer bosatt i landet. Spørremetoden var post-enquête. Svarprosenten var 63 (NSD 1997). I Sverige var svarprosenten 68,4. I begge landene er svarprosenten lavest blant de eldste, blant personer utenfor arbeidsmarkedet, med lav utdanning og svært lave inntekter (Svallfors m.fl. 2001).

ISSP 2005 ble gjennomført i Sverige i perioden februar–april, mens den i Norge ble gjort i august–september. TNS-Gallup sto for undersøkelsen i Norge som ble gjennomført i form av en post-enquête. Bruttoutvalget, trukket fra det sentrale personregisteret, var på 2700 personer. Av disse svarte 1322 personer, det vil si en svarprosent på 49. I Sverige svarte 1371 personer, noe som ga en svarprosent på 71 (SND 2009). I 2005-undersøkelsen (for Norge) var særlig eldre kvinner og yngre menn underrepresentert. Det er en tendens til økt frafall i den siste gruppen de senere år. Yrkesaktive er overrepresentert i så vel 1997- som i 2005-undersøkelsen. Det samme gjelder andel med høyere utdanning, der forskjellen er særlig sterk i 2005-undersøkelsen. Denne skjevheten gjenspeiles i fordeling på yrkesfelt, med overrepresentasjon i akademiske yrker, administrative ledere og for eksempel selvstendig næringsdrivende (Orten 2005).

ISSP 2015 ble i Norge gjennomført i 4. kvartal 2015, mens den for Sveriges vedkommende i sin helhet ble gjennomført i første halvår i 2016. I Norge ble undersøkelsen foretatt av TNS Gallup gjennom spørsmål på internett (37 prosent) og postalt (63 prosent), mens i Sverige svarte alle respondentene postalt (retur av spørreskjema på papir). Det var ikke signifikante forskjeller i gjennomsnittskår for arbeidsinvolvering om en svarte postalt eller på internett (resultat ikke vist).

I Norge var 4400 personer trukket ut fra det sentrale personregisteret. Tallet på respondenter i Norge er 1 550, noe som gir en svarprosent på 35. Vi ser altså at over tid (fra 1997 til 2015) har svarprosenten falt drastisk (fra 63 til 35 prosent). I Sverige har den falt fra 68 til 40 prosent.

I Norge er unge (18–35 år) underrepresentert og eldre (55–79) år overrepresentert. Personer med høyere utdanning er sterkt overrepresentert i 2015-utvalget. Som en følge av det er også tallet på sysselsatte i akademiske yrker overrepresentert. Andelen kvinner i befolkningen er også noe høyere enn i befolkningen som helhet (ISSP 2016). Det er ikke foretatt vektning av dataene for å veie opp skjeve utvalg.

Etniske minoriteter er sterkt underrepresentert i disse utvalgene. Det gjelder både for Norge og Sverige. Bare omtrent seks prosent av respondentene i hvert land er ikke-etnisk norske/svenske. Det henger blant annet sammen med at spørsmålene i spørreskjematet var formulert på henholdsvis norsk og svensk. Det påvirker ikke resultatene om etnisitet legges inn som kontrollvariabel i regresjonene (resultat ikke vist).

Selv om lave svarprosenten ikke er ideelt, er det lite som tyder på at ulikt bortfall i disse to landene skulle ha innvirkning på resultatene.

## Multivariat analyse

Modell 1 i tabell A1 viser den ukontrollerte forskjellen i arbeidsinvolvering mellom Norge og Sverige og forskjellen i utviklingen over tid. Vi ser at forskjellen i 1997 (koeffisienten for Norge) var på 0,18 indekspoeng, og at den var ytterligere 0,11 indekspoeng større i 2005 og 2015. Koeffisientene for undersøkelsesår viser at også Sverige har hatt en svak økning sammenlignet med 1997. I modell 2 kontrollerer vi for demografiske og strukturelle endringer. Resultatene viser at den positive økningen i arbeidsinvolvering i Norge holder seg, mens Sverige nå ser ut til å ha en svak nedgang. Dette er også vist i Figur 1.

I tabell A2 undersøker vi de gruppespesifikke effektene. Her har vi kun presentert koeffisientene for den aktuelle gruppevariabelen, i tillegg til år, land og alle interaksjonstermene. Av interesse for oss er hovedsakelig treveisinteraksjonen nederst i tabellen. Modell 3 i tabell A2 viser kort sagt at utviklingen i kvinners arbeidsinvolvering, sammenlignet med menns, har variert. Sammenlignet med forskjellen i Sverige var det en nedgang i 2005 og en oppgang i 2015, sammenlignet med 1997. For å gi et mer helhetlig bilde av utviklingen har vi illustrert utviklingen for menn og kvinner i henholdsvis Norge og Sverige ved hjelp av predikerte verdier i Figur 2. Her framkommer det at norske kvinners arbeidsinvolvering økte kraftig mellom 2005 og 2015. Økningen er på 0,19 indekspoeng. Norske menn og svenske kvinner hadde lite endring i perioden, mens svenske menn hadde en signifikant nedgang. Dette reflekteres i koeffisientene for år i modell 3.

Modell 4 gjør tilsvarende analyse for respondenter med kort utdanning, det vil si lavere enn fullført videregående opplæring. I denne modellen ligger det også inne interaksjonsledd for de med middels utdanning (ikke vist). Også her ser vi at det er betydelige forskjeller i utviklingen i Norge og Sverige, der gruppen har økt betydelig mer (sammenlignet med høyutdanningsgruppen) i Norge enn i Sverige. Figur 3 viser at gruppen med kort utdanning i Sverige har fått lavere arbeidsinvolvering over tid (omkring 0,17 indekspoeng), mens tilsvarende gruppe i Norge har økt sin arbeidsinvolvering med 0,28 indekspoeng. For gruppene med lang utdanning er det lite endring, men med en mulig negativ trend for Sverige.

Modell 5 viser resultatene for gruppen som oppgir at de er trygdet. Treveisinteraksjonen er igjen positiv og statistisk signifikant. Figur 4 oppsummerer resultatene: I Sverige har gruppen fått redusert arbeidsinvolvering på rundt 0,2 indekspoeng, mens trygdede i Norge har økt sin med 0,23 indekspoeng.

Til sist er tilsvarende analyse gjort for yngre, det vil si dem mellom 20 og 30 år. Referanse-kategorien her er dem mellom 31 og 50. En egen kategori for de eldste i utvalget, 51–65-åringene, inngikk også i modellen med alle relevante interaksjonsledd. I motsetning til de øvrige gruppeeffektene finner vi en nedgang i arbeidsmotivasjonen for den yngre gruppen i Norge. Som prediksjonen i figur 4 viser, har også svensker i samme aldersgruppe en tilsvarende nedgang. Nedgangen i både Norge og Sverige var på 0,09 indekspoeng, altså relativt moderat. Den eldste aldersgruppen i Norge (ikke vist i tabellen, men i figur 4) har derimot en økning i arbeidsinvolvering etter 2005. Tilsvarende økning finner vi ikke i Sverige.

**Tabell A1** Arbeidsinvolvering og trendforskjeller med og uten kontroll for individvariabler. Lineær regresjon med robuste standardfeil gruppert på land/survey år.

	Modell 1		Modell 2	
	Koeff.	P-verdi	Koeff.	P-verdi
Kvinne			0,16	0,005
Alder (gj. snitt)			0,00	0,196
Kort utdanning			-0,30	0,001
Middels utdanning			-0,14	0,003
Arbeidsledig			-0,24	0,008
Student			0,06	0,488
Trygdemottaker			-0,14	0,006
Pensjonist			-0,09	0,236
Hjemmeværende			-0,33	0,017
Annet			-0,32	0,067
Lederansvar			0,46	0,000
Profesjonell			0,38	0,000
Service			0,18	0,002
Selvstendig			0,14	0,042
Offentlig sektor			-0,04	0,255
Norge	0,18	0,000	0,11	0,000
År				
2005	-0,03	0,000	-0,08	0,000
2015	0,09	0,000	-0,08	0,002
Norge#år				
2005	0,11	0,000	0,08	0,000
2015	0,11	0,000	0,18	0,000
Konstant	2,65		2,59	
Juster r <sup>2</sup>	0,2		0,13	

**Tabell A2** Arbeidsinvolvering. Gruppespesifikke effekter. Lineær regresjon med robuste standardfeil gruppert på land/survey år.

X	Kvinne		Kort utdanning		Trygdemottaker		Unge	
	Modell 3		Modell 4		Modell 5		Modell 6	
	Koeff.	P-verdi	Koeff.	P-verdi	Koeff.	P-verdi	Koeff.	P-verdi
År (ref: 1997)								
2005	-0,11	0,000	0,01	0,005	-0,08	0,000	-0,11	0,000
2015	-0,11	0,000	-0,06	0,000	-0,06	0,003	-0,06	0,015
Norge (ref: Sverige)	0,12	0,000	0,13	0,000	0,13	0,000	0,05	0,001
X	0,10	0,002	-0,20	0,000	-0,10	0,005	-0,04	0,082
X*norge	0,01	0,180	-0,01	0,085	-0,16	0,000	0,14	0,000
Norge*år								
2005	0,13	0,000	-0,02	0,004	0,10	0,000	0,16	0,000
2015	0,14	0,000	0,10	0,000	0,14	0,000	0,24	0,000
X*år								
2005	0,05	0,000	-0,13	0,000	-0,11	0,000	0,15	0,000
2015	0,09	0,000	-0,01	0,223	-0,14	0,000	-0,03	0,003
X*Norge*år								
2005	-0,05	0,000	0,18	0,000	0,27	0,000	-0,20	0,000
2015	0,04	0,001	0,16	0,000	0,38	0,000	-0,24	0,000
Konstant	2,56		2,54		2,54		2,60	
Justert r <sup>2</sup>	0,13		0,13		0,13		0,13	

Note: For kort utdanning lå også middels utdanning og alle interaksjonsledd for denne variabelen inne som kontroll. For unge i modell 6 var aldersgruppen 31–50 referansekategori, og aldersgruppen 51–65 inngikk med alle interaksjonsledd. I modell 6 var alder således lagt inn som en kategorisk variabel.

## REFERANSER

- NSD (1997). *Datsett: «Spørreundersøkelse om arbeidsforhold og arbeidserfaringer, norsk del av ISSP, 1997»*, Bergen: Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste.
- SND (2009). *SSP 2005 – Work orientations III: Sweden*, Stockholm: Swedish National Data Service.