

Clara Åse Arnesen og Birgitta Szanday

**Konsekvenser av mistilpasning i overgangen mellom
utdanning og arbeid for seinere yrkeskarriere**

NIFU skriftserie nr. 12/2000

NIFU – Norsk institutt for studier
av forskning og utdanning
Hegdehaugsveien 31
0352 Oslo

ISSN 0808-4572

Forord

Temaet for denne rapporten er mistilpasning i overgangen mellom utdanning og arbeid. Rapporten omtaler omfanget av slik mistilpasning og hvorvidt mistilpasningen har betydning for den seinere yrkeskarrieren. Spesielt fokuseres det på om det å oppleve arbeidsledighet eller ha en jobb man er overkvalifisert for i overgangen mellom utdanning og arbeid har konsekvenser for hva slags typer jobber og hvilken lønn kandidatene mottar seinere i yrkesløpet.

Prosjektet, som har som tittel ”Overkvalifisering”, inngår i programområdet ”Utdanning og arbeid” ved NIFU som finansieres av Kirke- utdannings- og forskningsdepartementet.

Rapporten er utarbeidet av Clara Åse Arnesen og Birgitta Szanday. Kapitlene 1,2,4,5 og 7 er skrevet av Clara Åse Arnesen, mens kapitlene 3 og 6 er skrevet av Birgitta Szanday.

Oslo, juli 2000

Petter Aasen
Direktør

Liv Anne Støren
Seksjonsleder

Innhold

1	Innledning	7
2	Forskning om overkvalifisering	9
	2.1 Definisjon og måling av overkvalifisering	9
	2.2 Overkvalifisering – et midlertidig problem i begynnelsen av yrkeskarrieren?	11
	2.3 Empirisk forskning på temaet overkvalifisering:	12
3	Mistilpasning i arbeidsmarkedet blant nyutdannede kandidater	15
4	Langsiktige konsekvenser av overgangsproblemer mellom utdanning og arbeid	18
	4.1 Mulige konsekvenser av mistilpasning tidlig i yrkeskarrieren.....	18
	4.2 Datakilder	19
5	Omfang og konsekvenser av mistilpasning tidlig i yrkeskarrieren blant sivilingeniører og realister utdannet i 1989/90.....	21
	5.1 Definisjon av overkvalifiserte og arbeidsledige	21
	5.2 Omfang av mistilpasning	22
	5.3 Jobbmobilitet	24
	5.4 Oppnåelse av lederjobb	26
	5.5 Lønnsmessige konsekvenser av mistilpasning	29
	5.6 Oppsummering	34
6	Omfang og konsekvenser av mistilpasning tidlig i yrkeskarrieren blant humanister, samfunnsvitere, jurister, realister og sivilingeniører utdannet i 1994/95.....	36
	6.1 Definisjon av overkvalifiserte og arbeidsledige	36
	6.2 Mistilpasninger i arbeidsmarkedet	37
	Kjønn og mistilpasning	39
	6.3 Irrelevante jobber	40
	Faktorer som påvirker forekomsten og varigheten av irrelevant arbeid	43
	6.4 Lønnseffekter av irrelevant arbeid og arbeidsledighet	45
7	Oppsummering og konklusjoner	52
	Referanser	53

1 Innledning

I løpet av de siste 20 årene har det vært en meget sterk vekst i befolkningens utdanningsnivå. I 1975 hadde 8,7 prosent av befolkningen (16 år eller over) en høyere utdanning, i 1997 var denne andelen steget til 21,6 prosent. Denne økningen er til dels et resultat av en bevisst politikk som har hatt til hensikt å øke befolkningens utdanningsnivå. Dette har sammenheng med at høyere utdanning antas å være lønnsomt både for det enkelte individ og samfunnet som helhet. For det enkelte individ har høyere lønninger, lavere arbeidsledighetsrisiko og tilgang til interessante jobber med gode utviklingsmuligheter blitt pekt på som viktige positive konsekvenser knyttet til det å ta høyere utdanning. Når det gjelder de mer samfunnsmessige sider ved høyere utdanning, antas det at utdanning er viktig for landets sosiale og økonomiske utvikling, herunder å skaffe landet den utdannede arbeidskraft som trengs. De antatt positive samfunnsmessige virkningene av høyere utdanning og lik rett til utdanning er viktige årsaker til den offentlige subsidieringen av høyere utdanning i de fleste land. Derfor kan det være grunn til bekymring over samfunnets ressursbruk dersom det er slik som det fra enkelte hold blir hevdet, at utdanningssystemet har "overoppfylt" sin oppgave med å skaffe nok utdannet arbeidskraft for å sikre landet fortsatt økonomisk vekst.

Overkvalifisering¹ er et tema som inntil for få år siden har hatt relativt beskjeden plass i utdanningsdebatten i Norge. Dette har nok dels sammenheng med at befolkningens utdanningsnivå har ligget på et middels nivå internasjonalt sett, kombinert med en relativt gunstig økonomisk utvikling på 1970- og 1980-tallet som bl.a. medførte en økning i etterspørselen etter utdannet arbeidskraft. Dette bildet endret seg imidlertid i første halvdel på 1990-tallet. Norge opplevde da etterkrigstidens sterke nedgangskonjunktur kombinert med en meget sterk vekst i høyere utdanning. Kombinasjonen av disse forholdene medførte en sterk økning i arbeidsledigheten blant nyutdannede kandidater og en økning i andelen av de nyutdannede som var i det som kan kalles irrelevante jobber, dvs. jobber de var overkvalifisert for. I følge NIFUs kandidatundersøkelser var bare 6 prosent av de nyutdannede høyere grads kandidatene som var i arbeidsstyrken i 1987 enten

¹ En nærmere drøfting av hva som ligger i dette begrepet vil bli gitt i kapittel 2.1.

arbeidsledige² eller i irrelevant arbeid³ et halvt år etter eksamen. I 1995 var denne andelen steget til 16 prosent. Til tross for en sterk oppgangskonjunktur fra 1994 har det bare vært en moderat reduksjon i andelen av de nyutdannede høyere grads kandidatene som var arbeidsledige eller i irrelevant arbeid et halvt år etter eksamen, og i 1999 var denne andelen sunket til 14 prosent. Dette kan indikere at arbeidsmarkedet er i ferd med å nærme seg metningspunktet for høyere utdannet arbeidskraft og at vi begynner å slite med et overkvalifiseringsproblem i Norge.

I denne rapporten skal vi studere nærmere om det å møte problemer i overgangen mellom utdanning og arbeid setter spor seinere i yrkeskarrieren. Rent konkret skal vi studere om arbeidsledighet og det å være i irrelevant arbeid i overgangen mellom utdanning og arbeid har innvirkning på den seinere yrkeskarrieren, dvs. type jobb man har og det lønnsnivået en oppnår. Før vi starter analysen vil vi gi en kort oversikt over aktuell litteratur på området. Spesielt vil vi fokusere på litteratur om overkvalifisering, siden dette er et tema som har blitt viet lite oppmerksomhet i Norge sammenlignet med arbeidsledighetsproblemer.

² Arbeidsledige omfatter fra og med 1995 personer som var uten inntektsgivende arbeid og som enten oppfattet seg som hovedsakelig arbeidsledig og hadde søkt arbeid, oppfattet seg ikke som hovedsakelig arbeidsledig, men hadde søkt arbeid siste 4 uker og kunne påtatt seg arbeid på undersøkelsestidspunktet, eller var i nærmere definerte arbeidsmarkedstiltak. Før 1995 benyttet man en annen definisjon av arbeidsledige, men de tallene som presenteres her, er så langt det har vært mulig blitt basert på den nye definisjonen. Dette gjør at det neppe er store brudd i tidsserien.

³ Irrelevant arbeid omfatter arbeid hvor kandidatene mener arbeidsoppgavene er på et nivå hvor det er helt uten betydning om man har høyere utdanning, og hvor innholdet av utdanningen passer dårlig med arbeidsoppgavene.

2 Forskning om overkvalifisering

2.1 Definisjon og måling av overkvalifisering

Overkvalifisering kan defineres på flere måter. I den økonomiske litteraturen er det særlig tre ulike definisjoner som brukes (se for eksempel Rumberger 1981).

- Overkvalifisering kan defineres som nedgang i avkastning av en viss utdanning sett i forhold til den avkastning som tidligere var vanlig. Økonomiske belønninger som for eksempel lønn antas å reflektere det marginale bidrag av utdanning i produksjonen. Lønn brukes derfor ofte til å måle lønnsomheten av utdanningsinvesteringer.
- Overkvalifisering kan også defineres som urealiserte forventninger om nytten av utdanning i arbeidsmarkedet. Definisjonen er basert på ideen om at et individ kan ha spesielle jobbforventninger knyttet til det å ha en bestemt utdanning, forventninger som ikke ble oppfylt etter avsluttet utdanning.
- Overkvalifisering kan også defineres som avvik mellom individets faktiske utdanningsnivå og det utdanningsnivå som kreves i jobben. Denne definisjonen baserer seg på antakelsen om at hver jobb krever et spesielt utdanningsnivå for at jobben skal bli utført tilfredsstillende. Individer som har høyere utdanningsnivå/kvalifikasjoner enn det som trengs for å utføre jobben på en adekvat måte, kan derved betegnes som overkvalifiserte.

Alle disse definisjonene har sine fordeler og ulemper. Når det gjelder å definere overkvalifisering på basis av lønn overser man det faktum at utdanning også kan ha ikke-pekuniære belønninger. Lønn vil dessuten variere med de økonomiske konjunktorene, slik at lønninger ikke nøyaktig vil reflektere verdien av utdanning i arbeidsmarkedet. Den andre definisjonen, hvor overkvalifisering er knyttet til jobbforventninger, byr også på visse problemer. Forventninger er vanskelig å måle, og de endres over tid etter som jobbmulighetene varierer. Når det gjelder den siste definisjonen gir den et uttrykk for hvor godt utdanningssystemet greier å skaffe til veie den arbeidskraften som etterspørres i arbeidsmarkedet. Man forsøker med andre ord å måle utnyttelsen av kompetansen i den enkelte jobb. Denne definisjonen har imidlertid også sine svakheter. For det første ser man bort fra andre positive effekter av utdanning enn de jobbrelaterte. For det andre antar man at jobbenes kvalifikasjonskrav kan måles.

Alle definisjonene av overkvalifisering er benyttet i tidligere empiriske studier. Spesielt i USA er det utført en rekke empiriske studier på dette området, men også i Norge er det utført empiriske studier. Freeman (1986) viste at den sterke veksten i tallet på nyutdannede collegekandidater på 1960- og 1970-tallet i USA medførte en nedgang i lønna og en økning i andelen helt eller delvis arbeidsledige spesielt blant nyutdannede og mindre erfarne kandidater i forhold til tidligere kandidat-kull. Arnesen og Try (1999) fant at nyutdannede akademikere i Norge har tapt lønnsmessig i forhold til lønn for et normalmånedsværk i perioden 1976-1997. I 1976 tjente nyutdannede akademikere 9 prosent mer enn lønn for normalmånedsværk, i 1997 tjente de 3 prosent mindre. Rumberger (1981) studerte endringer i andelen overkvalifiserte i 1960 og 1976 ved å se på avviket mellom arbeidstakernes faktiske utdanningsnivå og det utdanningsnivå som kreves i jobben. Nedgangen i den økonomiske avkastningen av collegeutdanning førte med seg et avvik mellom ungdommens jobbønsker og de jobbene de faktisk fikk (Yankelovich, 1974 og Golladay 1976 i Tsang & Levin 1985). Vi skal seinere gi en mer utfyllende oversikt over den empiriske forskningen på temaet overkvalifisering.

De fleste empiriske undersøkelser av overkvalifisering måler overkvalifisering ved å benytte den siste definisjonen. Det er utviklet to hovedtyper av mål på utdanningskravene i ulike jobber; subjektive og objektive mål.

- Objektive mål for utdanningskrav i jobbene. Slike objektive mål tar gjerne utgangspunkt i yrkesstandarder som lister opp alle yrker. Forskere eller andre eksperter har deretter fastsatt det utdanningsnivå som kreves for en gjennomsnittlig god yrkesutøvelse. Et alternativt objektivt mål er å la dataene bestemme hva som skal betraktes som passende utdanning. De som har en utdanning betraktelig over gjennomsnittlig utdanningsnivå defineres som overkvalifiserte. Det utdanningsnivå som kreves i et yrke blir da gjennomsnittlig antall års utdanning for arbeidstakere i dette yrket. Overkvalifiserte er de som har et utdanningsnivå som for eksempel ligger et standardavvik over gjennomsnittsnivået. Begge disse målene er beheftet med visse svakheter. Når det gjelder det første målet er en innvending at yrkets utdanningsnivå kan være fastsatt av personer med ufullstendig kjennskap til yrket. Når det gjelder det andre målet er det et problem at i yrker med et stort innslag av overkvalifisert arbeidskraft vil det gjennomsnittlige utdanningsnivået bli forskjøvet oppover.
- Subjektive mål for overkvalifisering er basert på arbeidstakerens egen vurdering av hvor mye utdanning som kreves for å få eller utføre jobben vedkommende har.

Svarene blir så sammenlignet med individets egen utdanning for å måle overkvalifisering. Et problem her er selvfølgelig at vi må stole på arbeidstakerens egen, subjektive vurdering av hvilket utdanningsnivå som kreves.

Hartog (2000) anbefaler at man, dersom man er fri til å velge, lar eksperter eller forskere fastsette utdanningskravene i de enkelte yrker. Vanligvis vil man ikke være i en situasjon hvor man faktisk kan velge mellom ulike måter å fastsette utdanningskravene i et yrke, men være prisgitt tilgjengelige data. Groot & Massen van den Brink (2000) har gjennomført en meta-analyse av til sammen 25 undersøkelser av over- og underkvalifisering i perioden 1969-1995. I denne analysen undersøkte de blant annet effekten av å bruke ulike mål for overkvalifisering på omfanget av overkvalifisering. De fant man at når overkvalifisering var fastsatt ved å se på forskjellen mellom den gjennomsnittlige utdanningen i yrket og den utdanningen den enkelte hadde, fikk man signifikant lavere omfang av overkvalifisering enn når de andre målene var nyttet. I de empiriske analysene som vi skal foreta seinere, vil vi benytte varianter av både objektive og subjektive mål på overkvalifisering.

2.2 Overkvalifisering – et midlertidig problem i begynnelsen av yrkeskarrieren?

I litteraturen har det vært en diskusjon om hvor alvorlig overkvalifisering egentlig er. Overkvalifisering kan forstås ut fra forskjellige teorier og teoriene gir til dels forskjellige prediksjoner på om overkvalifisering er et varig eller midlertidig problem:

Ifølge en noe forenklet utgave av human-kapital-teorien er overkvalifisering et midlertidig problem som vil forsvinne på sikt (Tsang&Levin 1985). En økning i tilbudet på akademikere vil, i et fritt marked, føre til lavere relative lønninger. Bedriftene vil respondere på lavere relative lønninger ved å etterspørre mer utdannet arbeidskraft. Ungdommen vil også respondere på lavere relative lønninger ved at færre vil ta utdanning. Det kan oppstå midlertidig overproduksjon i tilpassningsprosessen, men på lang sikt vil kompetansen utnyttes og ungdommens forventninger vil oppfylles.

Ifølge signaliserings/screeningteorien kan overkvalifisering ikke anses som et midlertidig problem. Arbeidsmarkedet er karakterisert av imperfekt informasjon. Spence (1973) hevder at arbeidsgiverne anser utdanning som et signal om produktivitet eller evner. Dersom høyere utdanning er korrelert med andre vanskelig målbare kvaliteter som f. eks.

evne til problemløsning, motivasjon og evne til å kommunisere, kan høyere utdanning brukes som en sorteringsmekanisme i arbeidsmarkedet (Mason 1996). Individene vil da investere i utdanning for å signalisere sin produktivitet til arbeidsgiverne. En økning i tilbudet av høyere utdannet arbeidskraft kan føre til at arbeidsgiverne vil øke sine ”inngangskrav” til de enkelte jobbene. Privat avkastning av utdanningsinvestering kan forbli høy og sørge for at kontinuerlige incentiver til å investere i utdanning. Dermed kan ”overkvalifisering” øke over tid, med mindre jobbene blir mer krevende.

Thurows ”job competition model” (Thurow 1975) har samme prediksjoner hva gjelder varigheten av overkvalifisering som signaliseringsteorien. Modellen tar utgangspunkt i to ”køer”; en jobbkø og en personkø. Hver jobb i jobbkøen har bestemte kompetanse- og kvalifikasjonskrav, produktivitetskarakteristika og lønnsbetingelser. Jobbene blir allokert til de første i personkøen. Individenes posisjon i køen er bestemt av deres utdanning, og jo høyere utdanningsnivå jo lenger fram i køen vil de være. En økning i tilbudet av utdannet arbeidskraft vil måtte bety at utdannet arbeidskraft forskyver personer med mindre utdanning nedover i køen. Igjen er det en positiv, privat avkastning av overkvalifisering fordi individene må skaffe seg mer utdanning for å beholde sin posisjon i køen. Dermed kan nivået på overkvalifisering forventes å øke (Rumberger 1981).

2.3 Empirisk forskning på temaet overkvalifisering

Det er gjort en rekke studier av overkvalifisering. Alpin, Shackleton & Walsh (1998) har oppsummert forskningen i følgende punkter:

- Forekomsten av overkvalifisering har økt over tid. Det finnes etter hvert en omfattende internasjonal litteratur på dette området. I USA er det for eksempel gjennomført empiriske studier av overkvalifisering helt tilbake til 1970-tallet (Freeman 1976). Den sterke veksten i høyere utdanning på 1960-tallet hadde ført til en økning i befolkningens utdanningsnivå. Imidlertid hadde ikke etterspørselen etter utdannet arbeidskraft endret seg i samme takt, og utover på 1970-tallet oppsto det problemer med overkvalifisering i arbeidsmarkedet. Rumberger (1981) undersøkte endringer i overkvalifisering på alle utdanningsnivåer i USA mellom 1960 og 1976. Han sammenlignet kvalifikasjonsnivå til arbeidsstyrken med prosentandelen jobber i økonomien som krevde et bestemt utdanningsnivå, og fant en økning i overkvalifisering. I følge Bureau of Labor Statistics økte andelen

overkvalifiserte kandidater i USA fra 11 prosent i 1961 til 20 prosent i 1990. Beregninger som er gjort kan tyde på at andelen overkvalifiserte kan øke til 30 prosent i 2005 (Court & Connor 1994 i Alpin, Shackleton & Walsh, 1998). Lindley (1991 i Alpin, Shackleton & Walsh, 1998) rapporterer at i Nederland økte andelen som arbeidet under sitt kvalifikasjonsnivå fra 7 prosent i 1960 til 26 prosent i 1977. Santos m.fl. (1996 i Alpin, Shackleton & Walsh, 1998) fant at overkvalifisering økte på 1980-tallet i Portugal. Metaundersøkelsen (Groot & Maassen van den Brink, 2000) av 25 studier av overkvalifisering i både Europa og USA gir imidlertid et annet resultat. Den viser at det ikke har vært noen økning i andelen overkvalifiserte de siste 20 årene. Undersøkelsen viser at vekst i arbeidsstyrken økte omfanget av overkvalifisering, mens en økning i arbeidsledighetsraten hadde en negativ effekt på avkastningen av utdanning. Dermed synes det som konjunktursvingninger i form av økt arbeidsledighet hadde betydning for avkastning av utdanning, mens strukturelle endringer som endringer i veksten i arbeidsstyrken påvirket forekomsten av mistilpasning av kompetanse. Vi har ikke sett noen nøyaktige beregninger av omfanget av overkvalifisering i Norge. Selv om det i Norge så langt vi har kunnet registrere, ikke er foretatt noen samlet analyse av utbredelsen av overkvalifisering, er det imidlertid foretatt en del analyser som kan gi en viss pekepinn på om dette er et økende problem. En oversikt over utvikling i overkvalifisering blant nyutdannede akademikere i Norge vil bli gitt i neste kapittel.

- Forekomsten av overkvalifisering varierer med personkarakteristika og karakteristika ved arbeidsmarkedet. Undersøkelser viser at andelen overkvalifiserte avtar med økende alder. Dette kan være forårsaket av en kohorteffekt, eller det kan være et resultat av at individenes jobbmatch blir bedre etter hvert som tiden går. Alternativt, kan unge arbeidstakere trenge utdanning for å kompensere for manglende arbeidserfaring slik som human-kapital-teorien antyder (Sicherman 1991). Forekomsten av overkvalifisering varierer med yrke og med utdanningsnivå. De med lavest utdanning er naturlig nok minst overkvalifisert og de med høyest utdanning er mest overkvalifisert (Rumberger 1981).
- Overkvalifisering er substitutt for andre investeringer i humankapital som for eksempel manglende yrkeserfaring. Sicherman (1991), Alba-Ramírez (1993) og Santos m.fl. (1996) finner at overkvalifiserte er yngre og har mindre sannsynlighet for å delta i jobbspesifikk opplæring enn individer med utdanning på et passende

nivå. Dette indikerer at det er en trade off mellom ulike typer humankapital investeringer. Det synes å være en invers sammenheng mellom overkvalifisering og arbeidsmarkedserfaring (Alba-Ramírez, 1993, Sloane m.fl. 1995, Groot, 1996, Beneito m.fl. 1996).

- Overkvalifiserte har høyere yrkesmessig og bedriftsintern mobilitet.

- Avkastningen av utdanning er lavere for de overkvalifiserte enn for dem som har en jobb som passer til utdanningen. Imidlertid synes de overkvalifiserte å få en lønnspremie sammenlignet med dem som er i samme type jobb, men som ikke er overkvalifiserte.

I neste kapittel skal vi på basis av NIFUs kandidatundersøkelser se nærmere på utviklingen i overkvalifisering og arbeidsledighet blant nyutdannede akademikere i Norge. Her vil vi blant annet se om tendensen til økt andel overkvalifiserte og arbeidsledige er en tendens som gjelder alle utdanningsgruppene, eller om det først og fremst er knyttet til spesielle grupper.

3 Mistilpasning i arbeidsmarkedet blant nyutdannede kandidater

I løpet av spesielt den første halvdel av 1990-tallet førte økende arbeidsmarkedsproblemer generelt til større oppmerksomhet rundt nyutdannede akademikers problemer på arbeidsmarkedet. Disse problemene ga seg utslag i både arbeidsledighet, i problemer med ufrivillig deltidsarbeid og problemer med overkvalifisering. I det følgende vil vi presentere tall for arbeidsmarkedsutviklingen for fem grupper av kandidater; kandidater med hovedfag innenfor humanistiske fag, samfunnsfag og naturvitenskapelige fag samt jurister og sivilingeniører. Tallene vi presenterer vil være basert på NIFU undersøkelser av nyutdannede kandidater med høyere grad. Disse undersøkelsene er blitt gjennomført omtrent annet hvert år siden 1972. Tabell 1 viser hvordan utviklingen i arbeidsledighet og irrelevant arbeid⁴ har vært for disse gruppene samlet siden 1975.

Tabell 1 *Arbeidsledige kandidater og kandidater med irrelevant arbeid i prosent av arbeidsstyrken et halvt år etter eksamen. Vårkull 1975-1999.*

Kull	Arbeidsledighet	Irrelevant arbeid
Våren 1975	1,5	5,5
Våren 1977	1,5	7,0
Våren 1979	1,0	7,0
Våren 1981	3,0	5,0
Våren 1983	4,0	4,5
Våren 1985	3,0	2,5
Våren 1987	4,0	2,0
Våren 1989	6,0	2,0
Våren 1991	8,0	2,0
Våren 1993	10,0	3,0
Våren 1995	13,0	4,5
Våren 1997	6,5	6,0
Våren 1999	6,5	8,5

⁴ Se definisjoner av arbeidsledighet og irrelevant arbeid gitt i fotnote 2 og 3.

Disse oversiktstallene viser at nivået både på arbeidsledigheten og andelen med irrelevant arbeid har variert i perioden. Det viser seg også at det ikke er noen enkel sammenheng mellom nivået på arbeidsledigheten og andelen i irrelevant arbeid, i flere tilfeller ser vi at den ene stiger mens den andre synker fra et tidspunkt til et annet. Det er imidlertid klart at problemer med irrelevant arbeid ikke er et nytt fenomen, det har i varierende grad eksistert siden NIFU startet sine undersøkelser.

I den samme perioden som her er beskrevet har det funnet sted en vekst i antall uteksaminerte kandidater. Denne veksten har vært særlig sterk på 1990-tallet, da antallet kandidater for enkelte faggrupper ble tredoblet i løpet av få år. Det er dermed slik at problemene med arbeidsledighet og irrelevant arbeid omfatter langt flere personer enn det som var tilfellet 20 år tidligere, selv om de prosentvise andelene til dels er de samme.

I NIFUs undersøkelser om kandidatenes arbeidsmarkedstilpasning er avgrensingen av relevant/irrelevant arbeid basert på respondentens subjektive vurdering av arbeidet. Dersom kandidatene svarer at de har et arbeid som ikke krever høyere utdanning og hvor samtidig innholdet i arbeidet passer dårlig med den utdanningen de har avsluttet, regnes kandidaten som sysselsatt i irrelevant arbeid. Siden definisjonen er basert på kandidatenes egne vurderinger er det selvsagt rom for at kandidatenes skuffelse over en jobb de ikke er fornøyd med, vil gi seg utslag i en oppfatning om at de er overkvalifisert for jobben. Tar vi hensyn til hvilket yrke de faktisk har, finner vi imidlertid at dette i liten grad er tilfelle. Enkelte ganger oppgir kandidatene å ha et yrke som formelt sett krever høyere utdanning, samtidig som de selv mener at det ikke er nødvendig (for eksempel en sivilingeniør som har tittel som ingeniør). Det er imidlertid få slike tilfeller, og de endrer ikke resultatene som er presentert i tabell 1.

Som tabell 1 viser har det vært en økning i andelen kandidater som hadde irrelevant arbeid utover 1990-tallet. I den samme perioden har andelen som var arbeidsledig først steget for så å synke igjen fra midten av 1990-tallet. Dette er i tråd med de generelle konjunktorene på arbeidsmarkedet.

Kandidatundersøkelsene gir oss også muligheten til å se på hvorfor kandidatene er i irrelevant arbeid. Blant flere alternativer er kandidatene bedt om å velge den viktigste grunnen til at de hadde irrelevant arbeid. Ser vi på årene 1995 til 1999 finner vi at rundt 80 prosent svarer at de hadde irrelevant arbeid fordi de ikke har vært i stand til å finne

relevant arbeid. Rundt 10 prosent av dem som er i irrelevant arbeid oppgir at de er opptatt med videre studier og at jobbens relevans derfor ikke er så viktig, mens bare 1 prosent oppgir at de ikke er interessert i relevant jobb.

Resultatene fra halvtårsundersøkelsene gjelder bare arbeidsmarkedsproblemer blant helt nyutdannede kandidater. I de resterende kapitlene skal vi se nærmere på arbeidsmarkedssituasjonen litt lenger tid etter eksamen enn et halvt år, og studere hvilken innflytelse problemer i overgangen mellom utdanning og arbeid har for den senere yrkeskarrieren.

4 Langsiktige konsekvenser av overgangsproblemer mellom utdanning og arbeid

Resten av denne rapporten vil diskutere konsekvensene for den videre yrkeskarrieren av å oppleve mistilpasning som for eksempel overkvalifisering og arbeidsledighet i et tidlig stadium av yrkeskarrieren. Hvis det er slik at de overkvalifiserte stort sett er yngre, nyutdannede med liten arbeidsmarkedserfaring, slik en del empiriske undersøkelser fra andre land tyder på, vil vi forvente at omfanget av overkvalifisering avtar utover i yrkeskarrieren. Ved siden av å undersøke om det er slik at overkvalifisering og arbeidsledighet kun er knyttet til den aller første fasen av yrkeskarrieren, vil vi også undersøke om overkvalifisering og arbeidsledighet tidlig i yrkeskarrieren setter spor etter seg seinere i yrkeskarrieren for eksempel i form av lavere lønn.

4.1 Mulige konsekvenser av mistilpasning tidlig i yrkeskarrieren

Som allerede nevnt, kan tall fra NIFUs kandidatundersøkelser tyde på at nyutdannede kandidater på 1990-tallet i større grad enn tidligere, har støtt på arbeidsmarkedsproblemer. Dersom overgangsproblemene har konsekvenser også for disse kandidatenes seinere yrkeskarriere, kan dette bety at de får mindre igjen for sin utdanningsinvestering enn de som ikke opplever slike problemer. Det finnes en rekke ulike økonomiske teorier som kan brukes til å belyse effekten på framtidig yrkeskarriere av å støte på problemer i overgangen mellom utdanning og arbeid. Disse teoriene er oppsummert i Van der Linden & Van der Velden (1998).

- Søketeorien. Nyutdannede kandidater er i en søkefase, og fortsetter jobbsøket inntil kostnadene ved å forbli arbeidsledig overskrider den framtidige gevinsten knyttet til fremtidig jobbsøk.
- Jobbmatchingteorien. Den tar utgangspunkt i faktorer som usikkerhet og imperfekt informasjon i forbindelse med overgang fra utdanning til arbeid. Arbeidssøkere mangler perfekt informasjon om jobbene, mens arbeidsgivere mangler perfekt informasjon om jobbsøkerne. Arbeidsgivernes manglende informasjon gjelder spesielt nykommerne i arbeidsmarkedet. Overgangsfasen fra utdanning til arbeid er derfor karakterisert av høy mobilitet mellom ulike jobber. Denne jobb-til-

jobbmobiliteten kan anses som en måte å skaffe seg informasjon om arbeidsmarkedet.

Verken søketeori eller jobbmatchingteorien predikerer varige eller negative effekter av arbeidsledighet eller annen mistilpasning som for eksempel overkvalifisering.

- Human kapital teorien. Den tilsier at mistilpasning som langtidsledighet og overkvalifisering kan ha alvorlige negative konsekvenser for kandidatens produktivitet. Kunnskap kan foreldes, spesielt innenfor yrker i rask endring (f. eks. IKT). Overkvalifisering eller langtidsledighet i forbindelse med overgangen til arbeidsmarkedet kan derfor ha negative konsekvenser for framtidig arbeidsmarkedskarriere.
- Signaliseringsteorien. Den tilsier at langtidsledighet eller det å være overkvalifisert for en jobb, kan ha en negativ effekt for karrieremulighetene. Å være arbeidsledig kan for eksempel av potensielle arbeidsgivere bli oppfattet som et negativt signal med hensyn til kandidatens evner og motivasjon. Dette kan forsterke sannsynligheten for å bli værende arbeidsledig eller tvunget til å akseptere jobber på lavere nivå enn det kandidaten er kvalifisert for. Alternativt, en rask suksess i arbeidsmarkedet kan medføre at fremtidige arbeidsgivere anser disse kandidatene som ”stjerner”, noe som vil øke deres sjanser for forfremmelse.

Vi ser at de ulike teoriene gir ulike prediksjoner for de mer langsiktige konsekvensene av å være i irrelevant arbeid, dvs. arbeid man er overkvalifisert for, eller arbeidsledig i overgangen mellom utdanning og arbeid. I neste avsnitt gjør vi rede for hvilke datakilder som benyttes i analysene av konsekvensene på noe lengre sikt av problemer i overgangen mellom utdanning og arbeid.

4.2 Datakilder

For å analysere de mer langsiktige konsekvensene av mistilpasning i arbeidsmarkedet vil vi i hovedsak benytte to datakilder.

Den første er NIFUs undersøkelse av sivilingeniører og realister som ble gjennomført høsten 1994. I denne undersøkelsen ble kandidater som ble uteksaminert i undervisningsårene 1985/86 og 1989/90 undersøkt. Totalt ble det uteksaminert 1215 kandidater i 1985/86 og 1383 kandidater i 1989/90. Svarprosenten var 67,4 for 1985/86-

kullet og 69,6 for 1989/90-kullet. Formålet med undersøkelsen var å studere kandidatenes tilknytning til arbeidslivet de første årene etter endt utdanning og utnyttelsen av deres kompetanse i arbeidsmarkedet. De to kullene av sivilingeniører og realister ble uteksaminert under vidt forskjellige konjunktursituasjoner. 1985/86-kullet startet sin yrkeskarriere under en høykonjunktur, mens de som ble uteksaminert i 1989/90 gikk ut på arbeidsmarkedet i en periode med økende arbeidsledighet. Derved skulle 1989/90-kullet av sivilingeniører og realister kunne gi et godt utgangspunkt for å studere virkninger på noe lengre sikt av å være mistilpasset på arbeidsmarkedet i begynnelsen av yrkeskarrieren. Det er data fra dette kullet som vil bli benyttet i analysene nedenfor. Dette betyr at vi vil studere konsekvensene av overgangsproblemer mellom utdanning og arbeid på yrkeskarrieren etter ca. fire år.

Den andre undersøkelsen, Higher Education and Graduate Employment in Europe, ble i 1998/1999 gjennomført i 11 europeiske land i tillegg til Japan. Oppfølgingsundersøkelsen 3,5 til 4 år etter eksamen tar for seg en rekke tema, blant annet kandidatenes yrkeshistorie fra tidspunktet for avlagt eksamen (skoleåret 1994/1995) og fram til årsskiftet 1998/1999. I undersøkelsen deltok kandidater som hadde fullført enten en høyere grad ved et av universitetene eller hadde tatt en utdanning ved vitenskapelige eller statlige høyskoler. Vi vil konsentrere oss om fem store grupper av kandidater med høyere grad, nemlig humanister, samfunnsvitere, jurister, realister og sivilingeniører. Undersøkelsen var en utvalgsundersøkelse. Totalt sett fikk i alt 2341 personer i de fem utdanningsgruppene tilsendt spørreskjema. Svarprosenten var 54,1, og varierte mellom 51 (jurister) og 57 (samfunnsvitere). Den lave svarprosenten skyldes antageligvis et svært omfattende spørreskjema, der ikke alle spørsmål var like relevante for norske kandidater. Siden undersøkelsen er en utvalgsundersøkelse, er dataene vektet for å ta høyde for at grupper av kandidater har ulik trekk sannsynlighet.

De dataene vi vil benytte gjelder altså de første 4 årene etter endt utdanning. Kandidatene må fremdeles sies å være i en relativt tidlig fase av sin yrkeskarriere. De to kullene som vil bli analysert har gjort sine arbeidsmarkedserfaringer under svært forskjellige konjunkturforhold. 1989/90-kullet gikk ut på arbeidsmarkedet på et tidspunkt da nedgangskonjunkturerne hadde startet, og opplevde et stadig dårligere arbeidsmarked fram til undersøkelsestidspunktet. For 1994/95-kullet var situasjonen annerledes, de entret arbeidsmarkedet mens arbeidsledigheten var på sitt høyeste, men har seinere opplevd en sammenhengende oppgangskonjunktur.

5 Omfang og konsekvenser av mistilpasning tidlig i yrkeskarrieren blant sivilingeniører og realister utdannet i 1989/90.

En tidligere analyse av datamaterialet (Arnesen 1995) har vist at arbeidsledighet og irrelevant arbeid i overgangen mellom utdanning ikke synes å være et varig fenomen for 1989/90-kullet av sivilingeniører og realister. Hovedfokus i denne analysen vil derfor være hvilke konsekvenser mistilpasning som overkvalifisering og arbeidsledighet har for yrkeskarrieren på litt lengre sikt, i dette tilfellet ca. 4 år etter eksamen. Vi vil studere hvorvidt de som var i irrelevant arbeid eller var arbeidsledige ett år etter eksamen i mindre grad enn de som ikke opplevde mistilpasningsproblemer på dette tidspunktet, hadde oppnådd lederstilling eller mottok lavere lønn på undersøkelsestidspunktet. Videre vil vi også undersøke hvorvidt de som var i irrelevant arbeid ett år etter eksamen, i tråd med tidligere empiriske undersøkelser, hadde større jobbmobilitet enn de som var i relevant arbeid på dette tidspunktet.

5.1 Definisjon av overkvalifiserte og arbeidsledige

Vårt datamateriale legger klare føringer på hvilke definisjoner av irrelevant jobb (overkvalifisering) vi har kunnet benytte. I analysene nedenfor har vi benyttet følgende definisjoner.

Irrelevant jobb

I analysen har vi benyttet to ulike mål for irrelevant jobb (overkvalifisering). Når det gjelder den jobben kandidaten hadde *ett år etter eksamen*, har vi måttet basere oss på opplysninger om det yrket (nærmere bestemt yrkeskoden ifølge Nordisk Yrkesklassifisering, NYK) kandidaten hadde. Det er altså yrkeskoden som danner basis for å avgrense om kandidatene var i en jobb de var overkvalifisert for eller ikke ett år etter eksamen. For å avgjøre om kandidaten var overkvalifisert for jobben eller ikke, har vi tatt utgangspunkt i SSBs Standard for inndeling etter sosioøkonomisk utdanning (1984). I denne standarden blir personer med yrkestilknytning klassifisert etter bl.a. egenskaper ved deres hovedyrke. Yrkene er fordelt på fire kompetansenivåer avhengig av det

gjennomsnittlige kompetansenivået til arbeidstakere med dette yrket på et gitt tidspunkt⁵. Vi har valgt å definere en kandidat som overkvalifisert dersom vedkommende er i et yrke som ikke krever høyere utdanning.

Når det gjelder hvorvidt kandidaten er i en irrelevant jobb eller ikke *på intervju tidspunktet*, har vi brukt en kombinasjon av kandidatenes subjektive vurderinger og yrkeskoden. De som har en jobb hvor de mener høyere utdanning har liten eller ingen betydning og samtidig har en NYK-kode som tilsier at de er i en jobb hvor det ikke kreves høyere utdanning, defineres å ha en irrelevant jobb dvs. være overkvalifisert. Dette betyr at vi opererer med en relativt streng definisjon av irrelevant jobb.

Arbeidsledige

Arbeidsledige *ett år etter eksamen* er de som var helt uten inntektsgivende arbeid og som definerte seg som arbeidsledige. Når det gjelder arbeidsledighet *på undersøkelsestidspunktet*, er følgende definert som arbeidsledige: de som var helt uten inntektsgivende arbeid og som i løpet av de to siste månedene forut for undersøkelsestidspunktet hadde søkt arbeid som de kunne ha påtatt seg i undersøkelsesuka.

I analysen vil det bli benyttet ulike statistiske metoder til å belyse disse problemstillingene, bl.a. survival analyse, logistisk regresjon og lineær regresjon. Vi vil imidlertid starte med å gi en summarisk oversikt over omfanget av mistilpasningsproblemer ett år og ca. fire år etter eksamen blant sivilingeniørene og realistene for å dokumentere omfanget av problemene.

5.2 Omfanget av mistilpasning

Sivilingeniørene og realistene som ble utdannet i løpet av undervisningsåret 1989/90 ble uteksaminert under etterkrigstidens største nedgangskonjunktur. Til tross for dette var omfanget av mistilpasningsproblemer relativt moderat ett år etter eksamen (se tabell 2).

⁵ Det gjennomsnittlige kompetansenivået i et yrke er beregnet med utgangspunkt i data fra Folketellinga 1970. Etter den tid har det gjennomsnittlige kompetansenivået i mange av yrkene økt, slik at vi står i fare for å overvurdere omfanget av overkvalifisering noe når denne standarden benyttes.

Tabell 2 Arbeidsmarkedssituasjon ett år etter eksamen. Kandidater uteksaminert 1989/90.

	I alt	Utenfor arbeidsstyrken	Arbeidsledig	Irrelevant arbeid	Relevant arbeid
I alt (N=893)	100,0	16,0	2,4	1,2	80,3
Sivilingeniører (N=620)	100,0	19,6	1,9	1,1	77,5
Realister (N=273)	100,0	7,9	3,8	1,5	86,9

Kun 1,2 prosent av kandidatene var da i irrelevant arbeid. Omfanget av arbeidsledighet var imidlertid dobbelt så stort, 2,4 prosent av alle kandidatene. Disse tallene viser et visst omfang av mistilpasning ett år etter eksamen, men omfanget var relativt begrenset sett i forhold til tall vi har sett publisert fra internasjonale undersøkelser. I en undersøkelse av kandidater uteksaminert i 1990 som ble foretatt ved universitetet i Maastricht i Nederland ett og et halvt år og 6 år etter eksamen viste at 16 prosent hadde en jobb under universitetsnivå og 8 prosent var arbeidsledige ett og et halvt år etter eksamen (Van der Linden & Van der Velden 1998)⁶.

Selv om de norske tallene for mistilpasning ett år etter eksamen synes relativt beskjedne sammenlignet med de nederlandske tallene, kan problemene være alvorlige nok for dem som opplever mistilpasningen. Spesielt alvorlig kan det være dersom denne mistilpasningen varer over lengre tid. I tabell 3 nedenfor har vi sett på arbeidsmarkedstilpasningen både ett år etter eksamen og på undersøkelsestidspunktet i 1994, dvs. ca 4 år etter eksamen. Denne tabellen må imidlertid tolkes med forsiktighet, da antallet personer som var arbeidsledige eller i irrelevant arbeid ett år etter eksamen var svært lavt.

⁶ Disse tallene viser andelen som var i irrelevant arbeid eller arbeidsledige som en prosent av de som var i arbeidsstyrken både ett og et halvt og seks år etter eksamen. Tallene er derfor ikke direkte sammenlignbare med våre tall, dels fordi man opererer med forskjellige referansetidspunkter, dels fordi den nederlandske undersøkelsen omfatter flere utdanningsgrupper og dels fordi våre tall er tatt i prosent av alle kandidater uansett om de er i arbeidsstyrken eller ikke. Sivilingeniørene og realistene er to utdanningsgrupper som, ifølge NIFUs kandidatundersøkelser, tradisjonelt har hatt en noe lavere andel som var i irrelevant arbeid et halvt år etter eksamen enn gjennomsnittet for alle høyere grads kandidater. Hadde kandidater fra flere utdanningsgrupper vært med i undersøkelsen, ville nok tallene for overkvalifiserte vært litt høyere. I samme retning trekker det faktum at dersom vi hadde brukt bare de som var i arbeidsstyrken både ett år og ca. 4 år etter eksamen som prosentueringsgrunnlag, ville tallene våre over mistilpassede blitt litt høyere. Selv om det korrigeres for disse forholdene vil det fremdeles være betydelige nivåforskjeller mellom de norske og nederlandske tallene.

Tabell 3 *Arbeidsmarkedssituasjon ett år etter eksamen og høsten 1994. Sivilingeniører og realister utdannet i 1989/90.*

	1994				
	I alt	Utenfor arbeidsstyrken	Arbeidsledig	Irrelevant arbeid	Relevant arbeid
Ett år etter eksamen					
Arbeidsledig (N=22)	100,0	4,6	9,3	3,9	82,1
Irrelevant arbeid (N=11)	100,0	8,0	0,0	9,5	82,5
Relevant arbeid (N=718)	100,0	0,7	1,7	0,0	97,5
Utenfor arbeidsstyrken (N=143)	100,0	4,1	1,4	0,0	94,4
I alt (N=893)	100,0	1,4	1,9	0,2	96,5

Tabellen viser at i 1994 var bare 0,2 prosent av alle kandidatene i irrelevant arbeid (dvs. arbeid de var overkvalifisert for) mot 1,2 prosent var det ett år etter eksamen. Av de som var i irrelevant arbeid i 1991 var knapt 10 prosent i irrelevant arbeid i 1994. Dette tyder, som tidligere nevnt, på at overkvalifiseringsproblemet er midlertidig fenomen. Når det gjelder arbeidsledighet var denne ikke redusert i samme omfang som når det gjelder irrelevant arbeid. Mens det var 2,5 prosent av alle kandidatene som var arbeidsledige ett år etter eksamen, var dette bare redusert til 1,9 prosent på undersøkelsestidspunktet i 1994. Imidlertid, av dem som var arbeidsledige ett år etter eksamen, var knapt 10 prosent arbeidsledige også i 1994. Selv om tallgrunnet er meget spinkelt, bør en kunne konkludere med at resultatene synes å støtte opp under antagelsen om at mistilpasningen er midlertidig for de aller fleste.

5.3 Jobbmobilitet

De tidligere refererte empiriske analysene av overkvalifisering tyder på at overkvalifiserte har høyere yrkesmessig og bedriftsintern mobilitet. Dette synes å være et rimelig resultat sett på bakgrunn av at de fleste som var i en jobb de var overkvalifisert for, enten det var mer eller mindre frivillig, på sikt trolig vil være misfornøyde med jobbmatchen og vil forsøke å komme over i en jobb som er relevant for utdanningen. I det følgende skal vi se om dette også er tilfelle for sivilingeniører og realister som ble utdannet i 1989/90.

Tallene fra undersøkelsen av sivilingeniører og realister tyder også på at overkvalifiserte (dvs. de som var i irrelevant arbeid) har større jobbmobilitet enn de som ikke var overkvalifiserte. Hele 90 prosent av dem som var i irrelevant arbeid ett år etter eksamen

var i en annen jobb ca. 4 år etter eksamen. Tilsvarende tall for de ikke-overkvalifiserte var 65 prosent.

Vi har også studert hvor mange jobber og ulike arbeidsgivere de to gruppene har hatt i perioden etter endt utdanning. Totalt sett hadde de som var i irrelevant jobb gjennomsnittlig hatt 2,6 forskjellige arbeidsgivere og 2,9 forskjellige jobber, mens de ikke-overkvalifiserte gjennomsnittlig hadde hatt 1,8 arbeidsgivere og 2,3 jobber. Dette tyder igjen på at de som var i irrelevant jobb hadde større jobbmobilitet enn de som var i en relevant jobb ett år etter eksamen. Det er for øvrig interessant at det er så liten forskjell mellom gjennomsnittlig antall arbeidsgivere og gjennomsnittlig antall jobber blant dem som var overkvalifiserte ett år etter eksamen. Den lille forskjellen mellom antall jobber og antall arbeidsgivere kan tyde på at de overkvalifiserte har vært nødt til å skifte arbeidsgiver for å komme i en relevant jobb. En overgang til relevant jobb via internt opprykk i bedriften synes altså ikke å ha vært særlig utbredt blant de overkvalifiserte realistene og sivilingeniørene. Dette kan tyde på at det å gå inn i en irrelevant jobb ikke var et strategisk valg for å innpass innenfor en karrieremessig attraktiv bedrift, men snarere var en nødløsning.

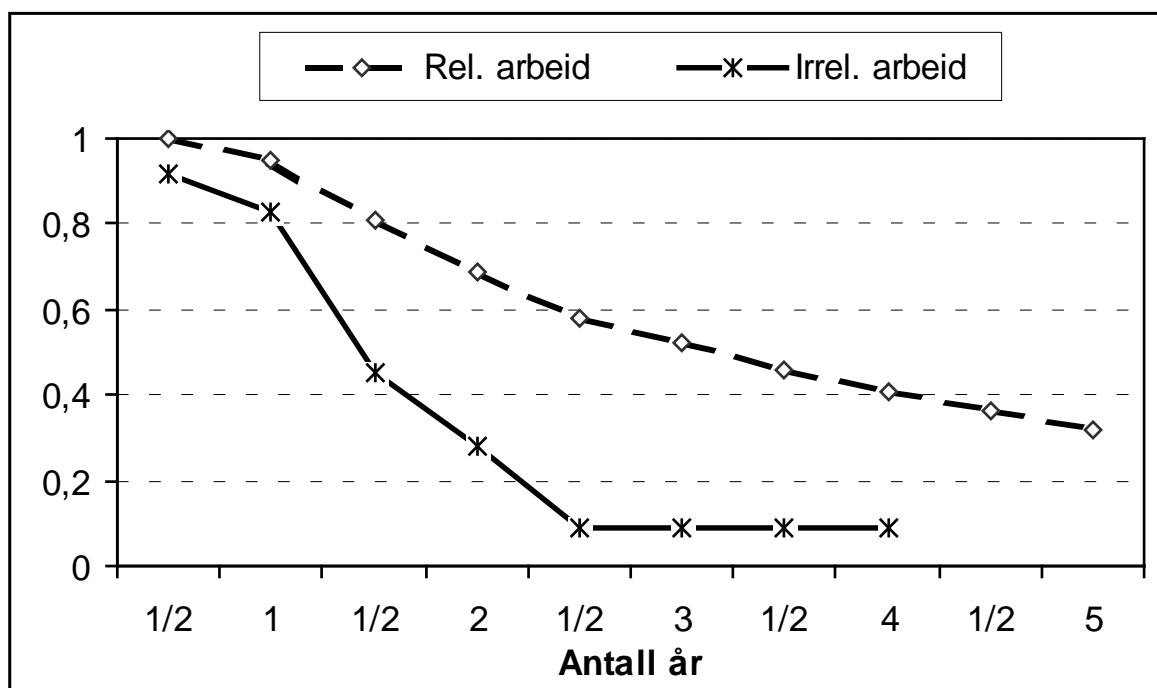
Selv om de fleste av dem som var i irrelevant arbeid ett år etter eksamen hadde skiftet til relevant arbeid ca. 4 år etter eksamen og mistilpasningen synes å ha vært midlertidig, er det av interesse å vite hvor lenge kandidatene ble værende i den irrelevante jobben. For å belyse dette har vi foretatt en survivalanalyse⁷ av sannsynligheten for å bli værende i den jobben intervjupersonen hadde ett år etter avsluttet eksamen. Resultatet av denne analysen er vist i figur 1⁸. Den øverste kurven viser sannsynligheten for fortsatt å være i samme jobb gitt at den jobben kandidaten hadde ett år etter eksamen var relevant, mens den nederste kurven viser sannsynligheten for fortsatt å være i en irrelevant jobb gitt at kandidaten var i en irrelevant jobb ett år etter eksamen. Analysen viser at de som var i irrelevant jobb ett år etter eksamen hadde signifikant lavere sannsynlighet for å bli værende i samme jobb

⁷ Sannsynligheten for å være i jobben intervjupersonen hadde ett år etter eksamen på tidspunkt t er beregnet etter følgende formel:

$$p(t) = p(t-1) * p(t | t-1).$$

⁸ Vi har sett på sannsynligheten for å bli værende i den jobben kandidaten hadde ett år etter eksamen gitt at vedkommende var i jobben ved inngangen av hver måned. Varigheten er beregnet fra kandidaten begynte i den jobben vedkommende hadde ett år etter eksamen.

sammenlignet med dem som var i en relevant jobb. Median "overlevelsestid" var 14,5 måneder for dem som var i irrelevant jobb og 35 måneder for dem som var i relevant jobb. Selv om median "overlevelsestiden" var betydelig lavere for dem som var i irrelevant jobb sammenlignet med dem som var i relevant jobb, er det interessant at median "overlevelsestid" i irrelevant arbeid var mer enn ett år. Dette er en relativt lang mistilpasningsperiode og man skal ikke se bort fra at dette kan ha langsiktige konsekvenser for den fremtidige karrieren.



Figur 1 Sannsynlighet for å forbli i jobben etter antall år etter eksamen

I neste avsnitt skal vi se om mistilpasningsproblemer har hatt betydning for hvorvidt kandidatene hadde oppnådd lederstilling på intervjutidspunktet.

5.4 Oppnåelse av lederjobb

Det å ha en lederstilling blir ofte ansett som en indikator på suksess i arbeidsmarkedet. Personene som utgjør vårt datamateriale, er undersøkt relativt tidlig i yrkeskarrieren, og kan således ikke forventes å ha oppnådd lederstilling i stort omfang. Totalt hadde 14 prosent av kandidatene oppnådd lederjobb⁹ på intervjutidspunktet. Selv om denne andelen

⁹ Lederjobb er definert som jobber hvor minst 30 prosent av arbeidstiden ble brukt på prosjektadministrasjon og ledelse eller annen administrasjon og ledelse. I tillegg faller også jobber som skoleledere, professorer og ledere i offentlig forvaltning i kategorien lederjobb.

var lav, kan det likevel være av interesse å undersøke hvorvidt de som opplevde mistilpasningsproblemer i overgangen mellom utdanning og arbeid hadde en lavere sannsynlighet for å oppnå lederstilling enn de uten slike problemer. Tidligere forskning har vist at blant personer med en mannsdominert utdanning, er arbeidsmarkedsinnsats av betydning for oppnåelsen av lederstilling (Hoel 1995, Arnesen og Bækken 1997). Det kan derfor være naturlig å anta at de som var mistilpasset i overgangen mellom utdanning og arbeid, ble forsinket i karrieren og derved i mindre grad hadde lederstilling på undersøkelsestidspunktet. Vi har estimert sannsynligheten for å ha lederjobb på intervjuetidspunktet ved hjelp av logistisk regresjon. Som forklaringsvariabler har vi tatt med kjennetegn ved arbeidsmarkedssituasjonen ett år etter eksamen, personkarakteristika og human-kapital-variabler. Indikatorer på arbeidsmarkedssituasjon ett år etter eksamen er følgende: hvorvidt kandidaten var i irrelevant arbeid eller ikke (IRREL), hvorvidt de var arbeidsledige eller ikke (ARBLED) og hvor mange måneder de hadde vært arbeidsledige i løpet av det første året etter endt utdanning (VARLED). Som indikatorer på personkjennetegn (X) har vi brukt kjønn og utdanningsbakgrunn (dvs. om kandidaten var realist eller sivilingeniør), som indikatorer på human-kapital-variabler (Y) har vi brukt yrkeserfaring etter fullført utdanning, om kandidaten enten holdt på med eller hadde fullført en annen høyere utdanning eller doktorgrad.

Følgende funksjon blir estimert:

$$p = \exp(L) / [1 + \exp(L)]$$

$$\text{der } L = a + b_1 \text{IRREL}_{t=1} + b_2 \text{ARBLED}_{t=1} + b_3 \text{VARLED}_{t=1} + b_4 X + b_5 Y + e$$

Resultatene av estimeringen er presentert i tabell 4. Koeffisientene kan tolkes som endring i logaritmen til oddsen når den uavhengige variabelen øker med en enhet. Denne tolkningen er ikke intuitiv lett å forstå. Et positivt fortegn på en koeffisient indikerer imidlertid at sannsynligheten øker når variabelen øker med en enhet, mens det omvendte er tilfelle dersom koeffisienten er negativ.

Tabell 4 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å ha til lederjobb blant realister og sivilingeniører utdannet i 1989/90. N=717

	Koeffisient (log odds)
Irrelevant arbeid 1 år etter eksamen (1=ja)	-6,399
Arbeidsledig 1 år etter eksamen (1=ja)	-5,744
Antall måneder arbeidsledig første år (gj. sn.)	-0,020
Kjønn (1=kvinne)	-0,358
Yrkeserfaring etter avsluttet utdanning	0,028
Avsluttet en videreutdanning (1=ja)	-1,014*
Holder på med videreutdanning (1=ja)	-2,322**
Type utdanning (1=realist)	-0,364
Konstantledd	-2,796**
-2 log likelihood	524,9

** Signifikant på 0,05-nivå, * signifikant på 0,10-nivå

Analysen viser at både det å være i en irrelevant jobb ett år etter eksamen eller å være arbeidsledig hadde en sterk negativ, men ikke-signifikant betydning for hvorvidt man var i lederstilling på undersøkelsestidspunktet. At koeffisientene ikke er signifikante kan ha sammenheng med at tallet på personer i disse gruppene er svært små, og standardavviket derfor er stort. De eneste variablene som hadde signifikant betydning for sannsynligheten for å være i lederjobb ca. 4 år etter eksamen, var videreutdanning (på universitets- og høyskolenivå 3). De som enten hadde avsluttet eller holdt på med en videreutdanning på høyt nivå, hadde signifikant lavere sannsynlighet for å være i en lederstilling. Dette resultatet er ikke uventet, da de som hadde tatt eller holdt på med videreutdanning på et høyt nivå, i stor grad må forventes å være orientert mot en akademisk karriere der innslaget av lederstillinger er lavt. Videreutdanning kan også ha tatt såpass lang tid at det ennå ikke var aktuelt å gå inn i en lederstilling.

Mistilpasning i overgangen mellom utdanning og arbeid synes altså ikke å ha påvirket sannsynligheten for å være i lederstilling ca. 4 år etter eksamen. Tallgrunnet er imidlertid spinkelt slik at en må være forsiktig med å trekke for bastante konklusjoner. Fire år etter eksamen er også relativt kort tid for at det store flertallet av kandidatene med lederaspirasjoner kunne ha oppnådd lederstilling. Sett på denne bakgrunnen er det kanskje ikke så merkelig at de som har hatt et mistilpasningsproblem ikke atskiller seg signifikant

fra de andre hva gjelder oppnåelse av lederstilling. I neste avsnitt skal vi studere hvorvidt de som var overkvalifiserte eller hadde arbeidsledighetserfaring ett år etter eksamen hadde sakkett akterut lønnsmessig i forhold til dem som ikke opplevde slike problemer.

5.5 Lønnsmessige konsekvenser av mistilpasning

For å analysere effekten på lønn ca. 4 år etter eksamen av mistilpasning i arbeidsmarkedet ett år etter eksamen vil vi benytte lineær regresjon. Dersom det er slik som human-kapital-teorien eller signaliserings/screeningteorien predikerer, nemlig at mistilpasning har negativ innflytelse på fremtidig yrkeskarriere, kan vi forvente at de som var i irrelevant jobb eller var arbeidsledige ett år etter eksamen hadde lavere lønn enn de som ikke hadde opplevd noen mistilpasninger på dette tidspunktet. Ved siden av indikatorer på mistilpasning ett år etter eksamen har vi også inkludert andre variabler som har betydning for kandidatens lønninger. Vi har estimert to modeller, en modell der vi bare har trukket inn kjennetegn ved arbeidsmarkedssituasjonen ett år etter eksamen, personkarakteristika og human-kapital-variabler og en modell der vi i tillegg til de nevnte variabler også har trukket inn variabler som beskriver den jobben kandidaten hadde på undersøkelsestidspunktet. Som indikatorer på arbeidsmarkedssituasjon ett år etter eksamen har vi trukket inn følgende tre variabler: hvorvidt kandidaten var overkvalifisert eller ikke (IRREL), hvorvidt de var arbeidsledige eller ikke (ARBLED) og hvor mange måneder de hadde vært arbeidsledige i løpet av det første året etter endt utdanning (VARLED). Som indikatorer på personkjennetegn (X) har vi brukt kjønn og alder og utdanningsbakgrunn (dvs. om kandidaten var realist eller sivilingeniør) og som indikatorer på human-kapital-variabler (Y) har vi brukt yrkeserfaring etter fullført utdanning, om kandidatene har vært yrkesaktiv før avsluttet utdanning, om kandidaten enten holdt på med eller hadde fullført en annen høyere utdanning eller doktorgrad. Når det gjelder kjennetegn ved jobben på undersøkelsestidspunktet (Z) har vi inkludert variabler for næring, sektor, om kandidaten hadde ledelsesoppgaver og om kandidaten var i relevant jobb. Følgende lønnsrelasjon blir estimert¹⁰:

$$\ln(W_{t=4}) = a + b_1\text{IRREL}_{t=1} + b_2\text{ARBLED}_{t=1} + b_3\text{VARLED}_{t=1} + b_4X + b_5Y + b_6Z + e$$

der $\ln(W_{t=4})$ er den naturlige logaritmen til lønna og e er et stokastisk restledd.

¹⁰ Vi følger her Mincer (1974) og ser på sammenhengen mellom den naturlige logaritmen til lønna og de uavhengige variablene.

Regresjonskoeffisientene gir tilnæringsvis uttrykk for den prosentvise endringen i lønna som følge av en enhets økning i den uavhengige variabelen.

Før vi presenterer resultater fra regresjonsberegningene vil vi i tabellene 5 og 6 presentere gjennomsnittsverdiene for de variablene som inngår i regresjonsberegningene.

Tabell 5 viser kandidatenes gjennomsnittslønn fordelt etter deres arbeidsmarkedssituasjon ett år etter eksamen.

Tabell 5 *Gjennomsnittslønn høsten 1994 etter arbeidsmarkedssituasjon ett år etter eksamen. Sivilingeniører og realister. N=811.*

Arbeidsmarkedssituasjon ett år etter eksamen	Gjennomsnittslønn høst 1994
I alt	21 690
Arbeidsledig	20 780
Irrelevant arbeid	18 940
Relevant arbeid	21 730

Denne enkle tabellen gir inntrykk av langtidseffekter av å ha hatt et mistilpasningsproblem ett år etter eksamen. Dette gjelder spesielt for dem som var i irrelevant arbeid ett år etter eksamen. Fire år etter eksamen tjente disse nesten kr. 3000 mindre pr. måned (dvs. ca. 13 prosent mindre) enn de som hadde fått relevant arbeid ett år etter eksamen. Dette er en relativt stor bruttolønnsforskjell. Når det gjelder de som var arbeidsledige ett år etter eksamen, synes arbeidsledighet bare å ha moderat negativ effekt på lønna ca. 4 år etter eksamen.

Tabell 6 nedenfor viser gjennomsnittsverdiene for de forklaringsvariablene som inngår i regresjonsberegningene. Tabellen omfatter bare kandidater som var i arbeidsstyrken både ett år og ca. 4 år etter eksamen og som hadde gyldige verdier på variablene som inngår i analysen.

Tabell 6 Gjennomsnittsverdier for de uavhengige variablene i regresjonen

Irrelevant arbeid 1 år etter eksamen (1=ja)	1,5
Arbeidsledig 1 år etter eksamen (1=ja)	2,8
Antall måneder arbeidsledig første år (gj. sn.)	1,0
Alder på undersøkelsestidspunkt	30,6
Kjønn (1=kvinne)	29,9
Arbeidserfaring før avsluttet utd.(1=ja)	51,0
Yrkeserfaring etter avsl. utd. (ant. mnd)	52,8
Avsluttet en videreutdanning (1=ja)	7,0
Holder på med videreutdanning (1=ja)	16,1
Type utdanning (1=realist)	32,7
Sektor (1=privat)	59,3
Næring 1 (1=prim., sek. ekskl. oljesekt.)	18,4
Næring 2 (1=oljesektor)	12,3
Næring 3 (1=varehandel, samferdsel)	5,9
Næring 4 (1=bank, finans., forretn. tj.y.)	22,6
Næring 5 (1=off., sosial og priv. tj. y.) (referanskategori)	40,8
Stipendiat (1=ja)	11,9
Ledelse (1=ledelse)	14,1
Irrelevant arbeid 4 år etter eksamen (1=ja)	0,3
Antall observasjoner	660

Vi ser at under en tredjedel av kandidatene var kvinner og at rundt en tredjedel var realister. Om lag halvparten hadde hatt yrkeserfaring før avsluttet utdanning og gjennomsnittlig hadde de arbeidet i overkant av 4 år etter avsluttet utdanning. Dette viser at de undersøkte gruppene i perioden etter avsluttet utdanning har hatt en meget sterk tilknytning til arbeidsmarkedet. I underkant av en fjerdedel av kandidatene holdt enten på med eller hadde avsluttet en utdanning på minst høyere grads nivå i perioden. Denne relativt høye andelen er trolig et resultat av den høye tilbøyeligheten blant realistene til å ta doktorgrad. Videre ser vi at privat sektor sysselsetter nesten 60 prosent av realistene og sivilingeniørene. Rundt 40 prosent var sysselsatt innenfor offentlig, sosial og privat tjenesteyting, og i underkant av 15 prosent hadde lederjobber.

Tabell 7 viser resultatet av regresjonsberegningene.

Tabell 7 *Lønnsregresjon. Lønn i 1994 for sivilingeniører og realister uteksaminert i 1989/90*

	Modell 1	Modell 2
Irrelevant arbeid 1 år etter eksamen	-0,125***	-0,087**
Arbeidsledig 1 år etter eksamen	0,074**	0,057
Antall måneder arbeidsledig første år	-0,005	-0,005*
Alder på undersøkelsestidspunkt	0,000	0,001
Kjønn (1=kvinne)	-0,064***	-0,028**
Arbeidserfaring før avsluttet utd.(1=ja)	0,001	-0,001
Yrkeserfaring etter avsl. utd.	0,006***	0,003***
Avsluttet en videreutdanning (1=ja)	-0,025	0,054***
Holder på med videreutdanning	-0,192***	-0,043**
Type utdanning (1=realist)	-0,035**	-0,006
Sektor (1=privat)		0,121***
Næring 1 (1=prim., sek. ekskl. oljesekt.)		0,047***
Næring 2 (1=oljesektor)		0,122***
Næring 3 (1=varehandel, samferdsel)		0,055**
Næring 4 (1=bank, finans., forretn. tj.y.)		0,082***
Stipendiat (1=ja)		-0,075***
Ledelse (1=ledelse)		0,023*
Irrelevant arbeid 4 år etter eksamen		-0,433***
Konstantledd	9,713***	9,697***
R ² justert	27,1	52,2
Antall observasjoner	660	660

*** Signifikant på 0,01-nivå, ** signifikant på 0,05-nivå, * signifikant på 0,10-nivå

Vi ser at, i følge modell 1, så tjente de som var i irrelevant arbeid (dvs. var overkvalifiserte) ett år etter eksamen 12,5 prosent mindre enn de som var i relevant arbeid på det tidspunktet. Når vi i modell 2 også inkluderer variabler som beskriver kjennetegn ved jobben som sektor og næring, reduseres forskjellen til 8,7 prosent. Dette tyder på at de som var i irrelevant arbeid ett år etter eksamen, har gått inn i deler av arbeidsmarkedet som var dårligere betalt enn de som var i relevant jobb ett år etter eksamen. Men selv etter at vi har kontrollert for forskjeller mellom type jobb, var det altså en lønnsforskjell på 8,7

prosent. Ved siden av at de som var overkvalifiserte ett år etter eksamen kanaliseres til sektorer og næringer med lavt lønnsnivå, så mottar de også en lavere lønn innenfor de enkelte sektorer og næringer enn de som ikke var overkvalifiserte ett år etter eksamen. Denne analysen synes altså, selv om den baserer seg på et spinkelt tallgrunnlag, å understøtte human-kapital-teorien og/eller signaliserings/screeningteorien. Det er for øvrig interessant å merke seg at koeffisienten er signifikant i begge modellene selv om antallet personer i irrelevant arbeid er lite. Dette indikerer en ”robust” sammenheng. Resultatene fra vår analyse samsvarer for øvrig til en viss grad med resultatene fra den nederlandske analysen (Van der Linden & Van der Velden 1998). De fant en negativ, men ikke signifikant effekt på lønna av å være i irrelevant arbeid ett år etter eksamen.

Når det gjelder virkningen av arbeidsledighet det første året etter eksamen på lønna ca. 4 år etter eksamen, er resultatene noe mer tvetydige. De som var arbeidsledige ett år etter eksamen, hadde, ifølge modell 1, en signifikant høyere lønn enn de som ikke var arbeidsledige ett år etter eksamen. Imidlertid var det en negativ, ikke signifikant effekt av varighet av arbeidsledighet det første året. Ser vi på modell 2, der vi har inkludert kjennetegn ved jobben, er den positive effekten av å være arbeidsledig ett år etter eksamen på lønna ca. 4 år etter eksamen noe redusert og ikke lenger signifikant, mens de negative effekten av varighet av arbeidsledighet er uendret, men signifikant på 10 prosents nivå.

Resultatet kan tyde på at arbeidsledighet i overgangen mellom utdanning og arbeid ikke har samme negative innflytelse på lønna som det å gå inn i en jobb man er overkvalifisert for. Dette resultatet er kanskje noe overraskende og støtter ikke opp under human-kapital-teorien og/eller signaliserings/screeningteorien. Det samsvarer heller ikke med resultatene fra den nederlandske undersøkelsen der man fant en klar negativ effekt på lønningene 6 år etter eksamen av å ha vært arbeidsledige ett år etter eksamen (Van der Linden & Van der Velden 1998). Det kan være flere mulige forklaringer på resultatet, og det kan bl.a. forstås ut fra søketeorien. Ifølge denne teorien kan den første tiden etter endt utdanning anses som en søkefase, hvor man aksepterer arbeidsledighet inntil man får et jobbtilbud hvor lønna ligger over et visst minimum (reservasjonslønn). For dem med høy reservasjonslønn vil sannsynligheten for arbeidsledighet øke, men det vil også sannsynligheten for å motta en høy lønn. En annen mulig forklaring kan være at spesielt blant realistene hvor innslaget av blant annet forskning er relativt stort, er det ikke uvanlig med arbeidsledighetsperioder i begynnelsen av yrkeskarrieren. Dermed kan de med arbeidsledighetserfaring blant

realistene og sivilingeniørene være en mindre negativt selektert gruppe enn andre utdanningsgrupper.

Analysen viser for øvrig at effekten av kjønn og type utdanning på lønn reduseres når vi inkluderer kjennetegn ved jobben. Dette tyder på at kvinner og realister hadde jobber i deler av arbeidsmarkedet som var dårligere betalt enn henholdsvis menn og sivilingeniører. Dette er for øvrig et resultat som er kjent fra diverse empiriske undersøkelser (se for eksempel Arnesen og Bækken 1997).

Vi har gjennomført tilsvarende analyser basert på de kandidatene som hadde skiftet jobb. Resultatene fra disse analysene atskiller seg imidlertid ikke fra dem som baserer seg på hele utvalget, og vil derfor ikke bli presentert.

Analysen av de lønnsmessige konsekvensene av å være mistilpasset i overgangen mellom utdanning og arbeid tyder altså på at mistilpasninger har visse mer langsiktige, negative lønnsmessige konsekvenser. Det er først og fremst det å ha hatt en irrelevant jobb som synes å ha negative konsekvenser på lengre sikt. Ca. 4 år etter eksamen var det en bruttolønnsforskjell på rundt 13 prosent mellom dem som var i en irrelevant jobb ett år etter eksamen og de som var i en relevant jobb. Denne lønnsforskjellen er noenlunde konstant selv etter at vi har kontrollert for forskjeller blant annet i human capital variabler (jf. modell 1). Når vi også kontrollerer for type jobb kandidaten hadde, reduseres lønnsforskjellen til i underkant av 9 prosent (jf. modell 2). Dette tyder på at de realistene og sivilingeniørene som ble utdannet i 1989/90 og som hadde en irrelevant jobb ett år seinere, havnet i deler av arbeidsmarkedet som var dårligere betalt enn de som var i relevant arbeid på dette tidspunktet.

5.6 Oppsummering

Innledningsvis ble det stilt spørsmål om mistilpasning i overgangen mellom utdanning og arbeid i form av enten irrelevant arbeid eller arbeidsledighet hadde betydning for den seinere yrkeskarrieren. Våre data fra et kull av sivilingeniører og realister kan tyde på at det er visse langsiktige, karrieremessige konsekvenser av en slik mistilpasning. Vi fant at mistilpasningen i seg selv stort sett synes å være et midlertidig problem for de fleste. Dette gjelder både de som var i en jobb de var overkvalifisert for og de arbeidsledige ett år etter eksamen. Videre fant vi at de som var i en jobb de var overkvalifisert for ett år etter

eksamen, hadde større jobbmobilitet enn de som var i relevant arbeid. Både dette resultatet og det foregående stemmer godt overens med hva som er funnet i internasjonale undersøkelser. Når det gjelder de mer karrieremessige aspektene, fant vi imidlertid ingen signifikant sammenheng mellom mistilpasning ett år etter eksamen og sannsynligheten for å være i en lederjobb ca. 4 år etter eksamen for de undersøkte kandidatene. Et usikkerhetsmoment ved dette resultatet er at ca. 4 år etter eksamen er for kort tid til at kandidatene har fått tid til å realisere sine eventuelle karriereambisjoner. Bare 14 prosent hadde lederjobber på intervjudtidspunktet. Dette resultatet bør derfor tolkes med forsiktighet. Når det gjelder lønsmessige konsekvenser av overkvalifisering tyder resultatene på at overkvalifisering ett år etter eksamen blant realister og sivilingeniører har negative konsekvenser for lønna ca. 4 år etter eksamen. Dette har dels sammenheng med at de som var overkvalifiserte ett år etter eksamen har gått inn i deler av arbeidsmarkedet med dårlig avlønning, men også at de som var overkvalifiserte ett år etter eksamen betales lavere innenfor de ulike delene av arbeidsmarkedet. Arbeidsledighet ett år etter eksamen synes derimot ikke isolert sett å ha lønsmessige konsekvenser. Dersom resultatet av analysen lar seg generalisere¹¹, vil dette bety at kandidater som var i irrelevant jobb ett år etter eksamen får en dårligere karriereutvikling i det minste de første årene etter endt utdanning enn de som var i relevant arbeid ett år etter eksamen. Dette vil i så fall bety at de får mindre igjen for sin utdanningsinvestering enn de i relevant arbeid.

¹¹ Når det gjelder generaliserbarheten av resultatene er grunn til å ta visse forbehold. Det undersøkte kullet av realister og sivilingeniører ble utdannet i 1989/90 og ble fulgt til høsten 1994. Dette er en periode karakterisert av den sterkeste nedgangskonjunktoren i etterkrigstiden. Resultatene fra undersøkelsen vil selvsagt være farget av den økonomiske situasjonen, og vil ikke nødvendigvis la seg generalisere til å gjelde for alle konjunktursituasjoner.

6 Omfang og konsekvenser av mistilpasning tidlig i yrkeskarrieren blant humanister, samfunnsvitere, jurister, realister og sivilingeniører utdannet i 1994/95

I dette kapitlet skal vi se nærmere på konsekvensene av mistilpasning blant humanister, samfunnsvitere, jurister, realister og sivilingeniører som ble utdannet i skoleåret 1994/1995.

I og med at undersøkelsen Higher Education and Graduate Employment in Europe er en del av et større europeisk prosjekt, er spørsmålene ikke identiske med spørsmålene i NIFUs halvtårsundersøkelser eller undersøkelsen av realister og sivilingeniører. Dette betyr at vi vil benytte definisjoner av irrelevant arbeid og arbeidsledighet som kan avvike noe fra de som tidligere er benyttet.

6.1 Definisjon av overkvalifiserte og arbeidsledige

I analysene som presenteres nedenfor har man nyttet følgende definisjoner av irrelevant arbeid og arbeidsledighet.

Irrelevant arbeid

Irrelevant arbeid omfatter arbeid som respondenten mener er på et nivå som ikke krever høyere utdanning, og som samtidig ikke krever høyere utdanning ifølge SSBs yrkesstandard. Denne definisjonen er noe mindre streng enn den som nyttes i NIFUs halvtårsundersøkelser og er også noe mindre streng enn de som ble nyttet i undersøkelsen av sivilingeniører og realister som ble presentert tidligere. (I disse undersøkelsene var også opplysninger om arbeidets innhold vurdert). Dette vil isolert sett kunne gi et høyere nivå på irrelevant arbeid.

Arbeidsledige

Arbeidsledige kandidater er de som selv definerer seg som ledige, og som samtidig ikke har inntektsgivende arbeid. Også denne definisjonen er mindre streng enn den som nyttes i halvtårsundersøkelsen der det i tillegg også stilles krav til aktiv arbeidssøking.

6.2 Mistilpasninger i arbeidsmarkedet

Tabell 8 viser at til sammen 5 prosent av kandidatene som ble uteksaminert i 1994/1995 har opplevd minst en periode med irrelevant arbeid¹². Blant de samme kandidatene er det 26 prosent som ved en eller flere anledninger har vært arbeidsledige. Tabell 8 viser hvordan dette fordeler seg på de ulike faggruppene som er undersøkt

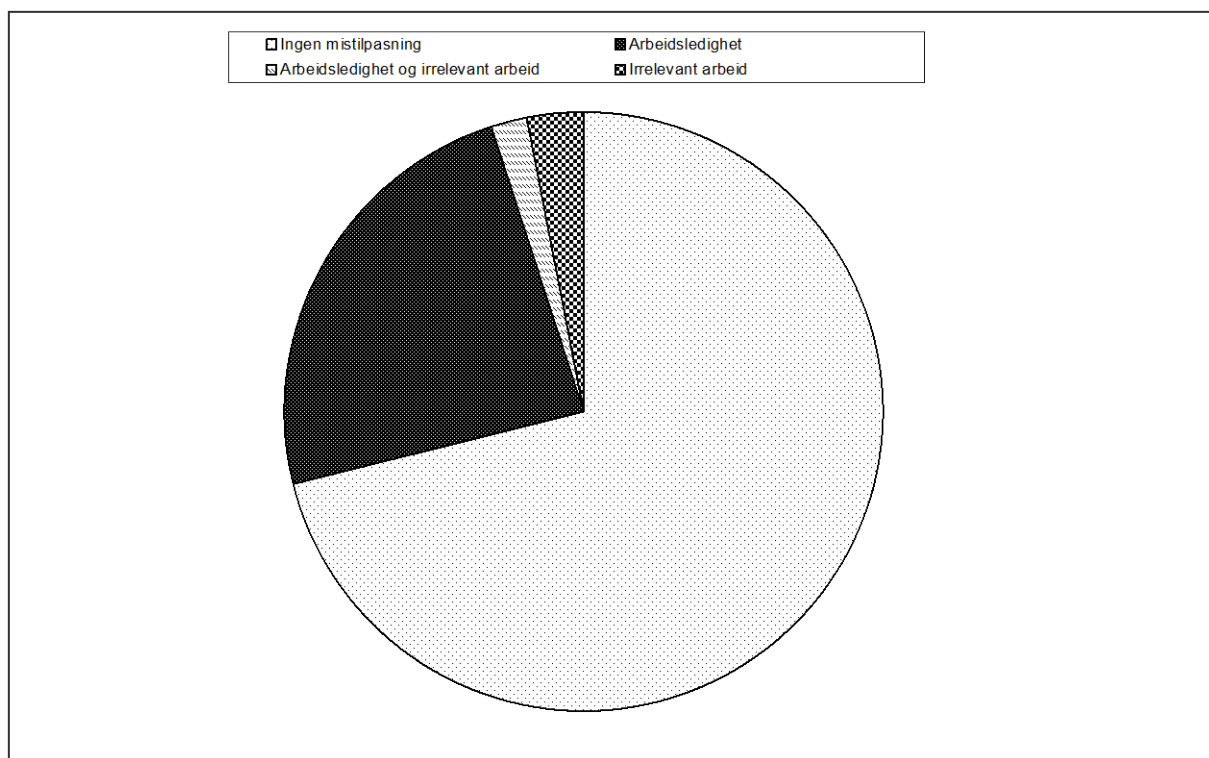
Tabell 8 *Arbeidsledighet og andelen som har hatt irrelevant jobb som hovedjobb, i prosent av totalt antall kandidater.*

Utdannings- gruppe	Arbeidsledighet	Irrelevant arbeid som hovedjobb
Humanister	22,5	3,0
Samfunnsvitere	27,5	5,0
Jurister	23,5	7,5
Realister	25,0	6,0
Sivilingeniører	28,0	4,0
Total (N=1267)	26,0	5,0

Tabellen viser at det ikke nødvendigvis er slik at de samme gruppene av kandidater har de samme problemene på arbeidsmarkedet. For eksempel har sivilingeniørene den høyeste andelen som har vært arbeidsledige, men en av de laveste andelen sysselsatt i irrelevant arbeid.

Det store flertall av kandidater som har vært arbeidsledig eller hatt irrelevant arbeid, har opplevd dette bare én gang i løpet av de første 3,5 til 4 år etter fullført høyere grads eksamen. Dette gjelder 79 prosent av dem som har hatt irrelevant arbeid og 85 prosent av dem som har vært arbeidsledige. 14 prosent har hatt 2 irrelevante jobber, mens 7 prosent har hatt tre forskjellige irrelevant jobber. De tilsvarende tallene for arbeidsledighet er 13 prosent som har vært arbeidsledige ved to anledninger, 2 prosent har opplevd 3 eller flere perioder med ledighet.

¹² Det er her tatt med stillinger som kan anses som hovedstillinger. Dvs. dersom en kandidat har en irrelevant heltidsjobb og en relevant deltidsjobb er kandidaten blitt kategorisert som i irrelevant arbeid. Det motsatte gjelder dersom det er fulltidsjobben som er relevant. Dersom en kandidat har en eller flere deltidsjobber (og ingen heltidsjobb) vil kandidatene bli regnet som i relevant arbeid dersom minst en av deltidsjobbene regnes som relevant.



Figur 2 Ulike former for mistilpasninger i arbeidsmarkedet

Som figur 2 viser, er det bare en liten andel, om lag 2 prosent, av kandidatene som både har vært arbeidsledige og hatt irrelevant arbeid. Det kan tyde på at det ligger en avveining mellom det å ta en irrelevant jobb eller å fortsette å lete etter relevant arbeid. Sentralt i denne avveiningen vil være kandidatens økonomiske muligheter til å fortsette å lete etter en relevant jobb. Oppfølgingsundersøkelsen 3,5 til 4 år etter eksamen inneholder ikke opplysninger om kandidatenes økonomiske forhold i løpet av perioden etter eksamen, men i undersøkelsene av kandidater et halvt år etter eksamen spørres det om en eventuell partner er yrkesaktiv eller ikke. Disse tallene viser at blant kandidater i irrelevant arbeid et halvt år etter eksamen, hadde 27 prosent en partner som var yrkesaktiv, det tilsvarende tallet for kandidater som var arbeidsledige var 33 prosent. Selv om denne forskjellen ikke er dramatisk, kan den likevel antyde at kandidater som har en partner som er i arbeid, kan bruke noe mer tid på å finne en tilfredsstillende jobb.

Ikke overraskende er arbeidsledighet og irrelevant arbeid mest vanlig i begynnelsen av yrkeskarrieren. 6 måneder etter avlagt eksamen var 5 prosent av kandidatene arbeidsledige og 2 prosent hadde irrelevant arbeid. Tre og et halvt år etter eksamen var disse andelene falt til henholdsvis 1 prosent og 0,5 prosent av kullet.

Resultatene viser så langt at arbeidsledighet er en mye vanligere form for mistilpasning på arbeidsmarkedet enn irrelevant arbeid. Vi går nå over til å se på antall måneder kandidatene har vært enten arbeidsledige eller sysselsatt i irrelevant arbeid, blant dem som har vært minst én av delene.

Tabell 9 Gjennomsnittlig antall måneder med irrelevant arbeid og arbeidsledighet blant dem som har vært arbeidsledig eller i irrelevant arbeid.

Utdanningsgruppe	Gjennomsnittlig antall måneder med arbeidsledighet	Gjennomsnittlig antall måneder med irrelevant arbeid
Humanister	5,8	4,5
Samfunnsvitere	5,9	5,2
Jurister	5,5	8,1
Realister	4,8	10,3
Sivilingeniører	4,3	6,3
Total	5,0 (N=321)	7,3 (N=62)

Tabell 9 viser at gjennomsnittstallene både for arbeidsledighet og irrelevant arbeid varierer mellom de ulike utdanningsgruppene. Det er heller ikke noen entydig trend med hensyn til hvilken av typene av mistilpasning som varer lengst, selv om varigheten av irrelevant arbeid for hele gruppen av kandidater er noe lengre enn varigheten av arbeidsledighet.

Kjønn og mistilpasning

Kvinner opplever i noe større grad enn menn perioder med arbeidsledighet og/eller irrelevant arbeid. Undersøkelsen viser at 6,5 prosent av kvinnene har opplevd irrelevant arbeid, dette gjelder 4 prosent av mennene. Kvinnene har også irrelevant arbeid i en noe lengre periode enn menn, gjennomsnittsperioden for kvinner er 8,3 måneder, for menn er gjennomsnittsperioden 6 måneder.

Også når det gjelder andelen som har vært arbeidsledig, er det forskjell mellom menn og kvinner. 29,5 prosent av kvinnene har vært arbeidsledige, den tilsvarende andelen for menn er 23 prosent. Her finnes det imidlertid ingen forskjell når det gjelder varighet; begge grupper har opplevd arbeidsledighet som gjennomsnittlig varte om lag 5 måneder.

Kvinner opplever i større grad enn menn flere tilfeller av irrelevante jobber og perioder med arbeidsledighet. Blant dem som har hatt irrelevant arbeid, har 91 prosent av mennene hatt bare én slik jobb, det tilsvarende tallet for kvinner er 68 prosent. Resten har hatt to eller flere irrelevante jobber. Tilsvarende viser tallene at 89 prosent av menn som har vært arbeidsledige, har vært uten jobb i én periode, for kvinner gjelder dette 81 prosent.

Det kan tenkes at disse kjønnsforskjellene er knyttet til at menn og kvinner studerer ulike fag, og at disse forskjellene mer avspeiler de ulike utdanningsgruppenes tilpasning på arbeidsmarkedet, enn kjønn i seg selv. Man kunne derfor vente at samfunnsviterne og humanistene som er kvinnedominerte faggrupper, skulle være de gruppene med størst problemer på arbeidsmarkedet. Tabellene 8 og 9 viser imidlertid at det ikke finnes slike klare sammenhenger. Før vi ser nærmere på hvilke faktorer som forklarer forekomsten av irrelevant arbeid, skal vi se nærmere på hvilke jobber kandidatene med irrelevant arbeid egentlig har.

6.3 Irrelevante jobber

Som tidligere nevnt er definisjonen av irrelevant arbeid hovedsakelig basert på en vurdering fra kandidatens side om det kreves høyere utdanning for å utføre arbeidet eller ikke. For å forhindre at misnøye med jobbens innhold skal føre til at for mange defineres som i irrelevant arbeid, er det også tatt hensyn til kandidatens tittel og beskrivelsen av jobben¹³. Dermed blir kandidaten definert som i irrelevant arbeid dersom vedkommende selv mener at han eller hun er det, og vedkommende i tillegg har et yrke som ikke krever høyere utdanning.

62 kandidater oppgir å ha hatt irrelevant arbeid, de fleste av disse har bare hatt én slik jobb, men enkelte har hatt flere. Til sammen har vi identifisert 83 jobber som kan karakteriseres som irrelevante. I tillegg til å presentere en oversikt over hvilke typer jobber dette er, vil vi også kort gi en oversikt over hvilke næringer kandidatene jobber innenfor¹⁴.

¹³ På bakgrunn av informasjon om kandidatens tittel og innholdet i stillingen er yrket kodet etter SSBs yrkesstandard.

¹⁴ Basert på informasjon om arbeidsgiverens virksomhet og størrelse er kandidatenes næringstilknytning kodet på grunnlag av SSBs næringsstandard.

Tabell 10 Type arbeid blant kandidater med irrelevant arbeid.

Type arbeid	Prosentandel
Kontorarbeid	30
Kundeservicearbeid	6
Personlig tjenesteyting/sikkerhetsarbeid	25
Salg	16
Jordbruk	1
Håndverkere	10
Operatører	5
Yrker uten krav til utdanning	7
Total (N=83)	100

Tabell 10 viser at det særlig er tre former for arbeid som er vanlig blant kandidater i irrelevant jobb. Dette dreier seg om kontorarbeid, personlig tjenesteyting/sikkerhetsarbeid og salg. Innenfor gruppen personlig tjenesteyting/sikkerhetsarbeid arbeider de fleste i pleie- og omsorgsykker.

Det er naturlig nok en sammenheng mellom hvilket yrke kandidatene har og innenfor hvilken næring de jobber. Som tabell 11 viser er det særlig innenfor varehandel og samferdsel samt finans og forretningsmessig tjenesteyting at kandidatene jobber. Noen er også sysselsatt innenfor industri, offentlig administrasjon og helse- og sosialsektoren.

Tabell 11 *Næringstilknytning blant kandidater med irrelevant arbeid.*

Næring	Prosentandel
Primærnæring	1
Industri	13
Varehandel og samferdsel	26
Finans og forretningsmessig tjenesteyting	20
Offentlig administrasjon	12
Grunn- og videregående skole	1
Universitet, høyskole og forskning	5
Helse- og sosialsektor	13
Annen offentlig og privat tjenesteyting	9
Total (N=82)	100

Sammenlikner vi kandidater i relevant og irrelevant arbeid finner vi forskjeller både når det gjelder yrke og næringstilknytning. Naturlig nok har kandidater i relevant jobb andre stillinger enn de som har irrelevant jobb. Mange av dem som har relevante jobber arbeider som saksbehandlere i offentlig sektor, i tillegg har de stillinger som er nært knyttet til den utdanningen de har gjennomført.

Også når det gjelder næringstilknytning er det forskjeller mellom dem som er i relevant og irrelevant arbeid. Blant kandidater i relevant arbeid er det få som jobber innenfor varehandel og samferdsel samt innenfor helse- og sosialsektoren. Derimot finner vi at flere jobber innenfor industri, offentlig administrasjon, undervisning og forskning.

Vi har tidligere nevnt at det kan ligge en avveining bak beslutningen om enten å ta en irrelevant jobb eller å være arbeidsledig mens man leter videre. Tilsvarende kan det tenkes at beslutningen om å ta en slik irrelevant jobb er motivert ut i fra en tanke om å få innpass i en bedrift eller et arbeidsområde man er interessert i, for deretter å avansere til en relevant jobb internt. Det er imidlertid lite som tyder på at det sistnevnte er særlig vanlig blant kandidatene som her er undersøkt. Ser vi på overgangen fra irrelevant til relevant arbeid, viser det seg at for 82 prosent av kandidatene innebærer dette at de sysselsettes i en annen næring enn den de tidligere jobbet innenfor. Kandidatene bytter altså ikke bare jobb, de sysselsettes også innenfor en annen del av arbeidsmarkedet.

Faktorer som påvirker forekomsten og varigheten av irrelevant arbeid

Vi har så langt sett at om lag 5 prosent av kandidatene har opplevd å ha irrelevant arbeid. Vi skal nå se nærmere på hvilke kjennetegn som har betydning for hvorvidt kandidatene finner relevant arbeid med en gang eller ikke. For å undersøke dette brukes logistisk regresjon. I analysen av sannsynligheten for å ha opplevd irrelevant arbeid ($p(\text{IRREL})$) vil ulike kjennetegn bli brukt. Dette er delvis individspesifikke opplysninger som kjønn og alder, om kandidaten har barn og informasjon om hvilken faggruppe kandidaten tilhører¹⁵ (X). Videre har vi inkludert om kandidaten tidligere har arbeidserfaring eller har vært opptatt med studier også etter at vedkommende avla en grad i 1994/1995 (Y). Tabell 12 viser resultatene av estimeringen. Koeffesientene i en logistisk regresjon er vanskelig å tolke umiddelbart, det er derfor i kommentarene lagt vekt på tendenser i materialet. Istedenfor å kommentere størrelsen på koeffesientene konsentrerer vi oss om fortegnet.

Tabell 12 *Logistisk regresjon¹⁶ av sannsynligheten for å ha opplevd en eller flere perioder med irrelevant arbeid. N=1247*

	Koeffisient (log odds)
Kjønn (kvinne=1)	0,51 *
Alder	-0,03
Har barn	-0,32
Har hatt arbeiderfaring før eller under utdanning	0,14
Har studert etter 1994/1995	-0,14
Samfunnsviter	0,48
Jurist	0,87
Realist	0,70
Sivilingeniør	0,34
Konstantledd	-2,67

* Signifikant på 0,10 nivå

Tabellen viser at det å være kvinne hadde signifikant betydning når det gjelder sannsynligheten for å ha hatt irrelevant arbeid. Kandidatenes alder eller hvorvidt de hadde barn hadde imidlertid ingen signifikant betydning. Kandidatenes eventuelle tidligere

¹⁵ Kandidater innenfor humanistiske fag er referansegruppe.

¹⁶ Følgende funksjon er estimert:

$$p(\text{IRREL}) = \frac{\exp(L)}{1 + \exp(L)}$$

arbeidserfaring eller videre studier har heller ingen signifikant effekt på sannsynligheten for å ha opplevd perioder med irrelevant arbeid. Det er heller ikke signifikante forskjeller mellom de ulike faggruppene når det gjelder arbeidsmarkedstilpasningen.

Vi bruker de samme variablene for å finne faktorer av betydning når det gjelder total varighet av perioder med irrelevant arbeid. Den avhengige variabelen er her totalt antall måneder (VARIRREL) en person har hatt irrelevant arbeid, uavhengig av om dette har vært en sammenhengende periode eller to eller flere perioder til sammen, og vi ser bare på kandidater som har hatt minst en irrelevant jobb. Igjen vil vi bare se på tendenser i materialet og konsentrere oss om positive og negative effekter på antall måneder i irrelevant arbeid.

Tabell 13 Lineær regresjon¹⁷ av totalt antall måneder i irrelevant arbeid. (R^2 justert=0,044, N=61)

	Koeffisient
Kjønn (kvinne=1)	3,08 *
Alder	0,34
Har barn	0,02
Har hatt arbeiderfaring før eller under utdanning	1,32
Har studert etter 1994/1995	0,28
Samfunnsviter	0,81
Jurist	5,24
Realist	6,37*
Sivilingeniør	3,93
Konstantledd	-10,57

* Signifikant på 0,10 nivå

Det viser seg igjen at kjønn har en selvstendig og signifikant positiv effekt på totalt antall måneder i irrelevant arbeid (det å være kvinne øker gjennomsnittlig antall måneder i irrelevant arbeid). Vi finner imidlertid heller ikke her at alder, det å ha barn, ha tidligere arbeidserfaring eller å ha fortsatt med studier har en signifikant effekt på antall måneder i

der $L = a + b_1X + b_2Y + e$, der e er et stokastisk restledd.

¹⁷ Følgende funksjon blir estimert:

$VARIRREL = a + b_1X + b_2Y + e$, der e er et stokastisk restledd.

irrelevant arbeid. Det å være realist har, sammenliknet med det å være humanist, en signifikant effekt på antall måneder i irrelevant arbeid. Det er ikke signifikante forskjeller mellom humanister og de andre faggruppene.

Resultatene i tabellene 12 og 13 viser at kjønn har en selvstendig betydning både for sannsynligheten for å være i irrelevant arbeid og for hvor lenge perioden(e) med irrelevant arbeid varer. Det kan være vanskelig å se noen åpenbar grunn til denne kjønnsforskjellen, i og med at det er kontrollert både for familieforhold (omsorg for barn) og utdanningsbakgrunn, men faktorer som ikke er med i modellene kan selvfølgelig ha avgjørende effekt. Tabell 13 kan tyde på at regresjonsmodellen har liten forklaringskraft. Totalt sett ble bare rundt 5 prosent av den totale variasjonen i antall måneder i irrelevant arbeid forklart av regresjonsmodellen.

En viktig variabel, karakterer, mangler i analysene så langt. Dette har rent praktiske årsaker; opplysninger om karakterer er ikke inkludert i dataene fra denne undersøkelsen. Analyser av NIFUs undersøkelse et halvt år etter eksamen viser imidlertid at kandidatens karakternivå har betydning for om de opplever mistilpasninger på arbeidsmarkedet (Arnesen 1997). Dette gjelder for alle grupper som her er interessante, med unntak av humanister. For denne gruppen later ikke karakterer til å ha noen betydning.

6.4 Lønnseffekter av irrelevant arbeid og arbeidsledighet

Vi har tidligere vist (jf kapittel 5) at for sivilingeniører og realister hadde det å ha vært sysselsatt i irrelevant arbeid ett år etter eksamen, en negativ effekt på lønnsnivået om lag 4 år etter eksamen. Dette gjaldt kandidater som var uteksaminert i 1989/1990 og som hadde sine første arbeidsmarkedserfaringer i perioden 1989 - 1994, en periode med, etter norsk målestokk, store problemer på arbeidsmarkedet. Vi skal nå gjøre lignende analyser for humanister, samfunnsvitere, jurister, realister og sivilingeniører som ble uteksaminert fem år senere. På midten av 1990-tallet hadde de økonomiske konjunktorene snudd, og kandidatene ble uteksaminert til et relativt godt arbeidsmarked.

Inkludert i analysen er kandidater som på undersøkelsestidspunktet var sysselsatt i en heltidsstilling (selvstendig næringsdrivende er ikke inkludert). Det var ingen av kandidatene som på dette tidspunktet hadde en irrelevant stilling. Hovedformålet med

analysen er å undersøke om det å ha opplevd perioder med irrelevant arbeid og/eller arbeidsledighet påvirker lønnsnivået noe senere i karrieren.

Ser vi på lønnsnivået for kandidater 3,5 til 4 år etter eksamen, finner vi at kandidater som tidligere i sin yrkeskarriere har hatt problemer på arbeidsmarkedet har en lavere gjennomsnittslønn enn de av kandidatene som ikke har hatt slike problemer.

Tabell 14 *Gjennomsnittslønn 3,5 til 4 år etter eksamen for heltidsansatte lønsmottakere etter deres tidligere arbeidsmarkedshistorie.*

	Gjennomsnittslønn
Har bare hatt relevant arbeid (N=731)	301.770,-
Har vært arbeidsledig (N=244)	289.660,-
Har hatt irrelevant arbeid (N=31)	286.070,-
Har både vært arbeidsledig og hatt irrelevant arbeid (N=17)	261.260,-
Totalt gjennomsnitt (N=1023)	297.720,-

Tabell 14 viser at kandidater som har vært arbeidsledige tjener gjennomsnittlig om lag 12.000 kroner mindre i året enn de av kandidatene som bare har vært sysselsatt i relevant arbeid, blant kandidater som har hatt irrelevant arbeid er det tilsvarende tallet om lag 15.000 kroner. Kandidater som både har vært arbeidsledige og hatt irrelevant arbeid, har en gjennomsnittslønn som ligger om lag 40.000 kroner under gjennomsnittet for kandidater som bare har hatt relevant arbeid.

Den avhengige variabelen i regresjonen er den naturlige logaritmen til brutto årslønn i nåværende jobb for kandidater sysselsatt i heltidsstillinger ($\ln(W)$).

Som forklaringsfaktorer i lønnsregresjonen brukes de samme variablene som i foregående avsnitt. Disse omfatter individkjennetegn (X) som kjønn, alder, om kandidaten har omsorg for barn og utdanningsbakgrunn. Som indikator på human-kapital-variabler (Y) bruker vi kandidatens tidligere yrkeserfaring og videre utdanning (inkludert doktorgrad). Kandidatens eventuelle videreutdanning er i denne analysen splittet opp i to; om kandidaten har avsluttet videreutdanning og om kandidaten er i gang med videreutdanning som ennå ikke er avsluttet.

Fem ulike variabler er inkludert for å undersøke hvordan midtilpasning på arbeidsmarkedet påvirker lønnsnivået. Disse er hvorvidt kandidaten har vært arbeidsledig (ARBLED), hatt irrelevant arbeid (IRREL) eller begge deler (LEDIRREL). Varigheten av arbeidsledighet (VARLED) og irrelevant arbeid (VARIRREL) er også inkludert.

Det er rimelig å anta at ikke bare kjennetegn ved personene påvirket lønnsnivået. I en alternativ modell er det derfor også tatt med opplysninger om den stillingen kandidatene hadde på undersøkelsestidspunktet (Z). Dette inkluderer informasjon om hvorvidt kandidatene er sysselsatt i offentlig eller privat sektor, og innenfor hvilken næringsgren de er sysselsatt. Det er også tatt med informasjon om hvorvidt kandidaten hadde en lederstilling.

Følgende lønnsrelasjon blir estimert:

$$\ln(W) = a + b_1\text{ARBLED} + b_2\text{IRREL} + b_3\text{LEDIRREL} + b_4\text{VARLED} + b_5\text{VARIRREL} \\ + b_6X + b_7Y + b_8Z + e$$

der e er et stokastisk restledd

Regresjonskoeffesientene for de ulike forklaringsvariablene kan tolkes som den prosentvise endringen i lønn ved en enhets økning i forklaringsvariabelen.

Tabell 15 viser gjennomsnittsverdiene for de uavhengige variablene i regresjonen.

Tabell 15 Gjennomsnittsverdier for de uavhengige variablene i regresjonen.

	Gjennomsnittsverdi
Kjønn (1=kvinne)	0,40
Alder	32,0
Omsorgsansvar for barn	0,40
Humanister (referansegruppe)	0,10
Samfunnsviter	0,17
Jurist	0,16
Realist	0,18
Sivilingeniør	0,39
Har hatt arbeidserfaring før eller under utdanning	0,94
Har startet og avsluttet annen utdanning etter 1994/1995	0,08
Har startet, men ikke avsluttet, annen utdanning etter 1994/1995	0,12
Har bare hatt relevant arbeid (referansegruppe)	0,71
Har opplevd bare arbeidsledighet	0,24
Har opplevd bare irrelevant arbeid	0,03
Har opplevd både arbeidsledighet og irrelevant arbeid	0,02
Totalt antall måneder ledighet pr. person som har vært ledig	4,34
Totalt antall måneder irrelevant arbeid pr. person som har hatt irrelevant arbeid	7,22
Sektor	0,50
Industri	0,22
Finans	0,20
Universitet, høyskoler og forskning	0,19
Offentlig administrasjon (referansegruppe)	0,24
Andre næringsområder ¹⁸	0,15
Stipendiat (1=ja)	0,10
Leder (1=ja)	0,05
Antall observasjoner	973

Tallene viser at om lag 40 prosent av kandidatene i analysen er kvinner, gjennomsnittsalderen er 32 år og 40 prosent av kandidatene har barn. Når det gjelder

¹⁸ Omfatter primærnæringer, varehandel og samferdsel, grunn- og videregående skole, helse- og sosialsektor samt annen offentlig og privat tjenesteyting.

fagbakgrunn fordeler kandidatene seg slik at om lag 10 prosent har eksamen i humanistiske fag, jurister, samfunnsvitere og realister utgjør henholdsvis 16, 17 og 18 prosent, mens 39 prosent av utvalget i analysen er sivilingeniører. De aller fleste av kandidatene har tidligere arbeidserfaring, og om lag 20 prosent har enten avsluttet eller er i gang med videreutdanning. Som tidligere nevnt har 24 prosent vært arbeidsledige, 3 prosent har hatt irrelevant arbeid og 2 prosent har opplevd begge deler. Blant kandidatene som er inkludert i analysen og som har opplevd arbeidsledighet, er gjennomsnittlig ledighetsperiode drøyt fire måneder. Den tilsvarende perioden for kandidater som har hatt irrelevant arbeid er i overkant av 7 måneder.

Halvparten av kandidatene jobber i offentlig sektor og de fordeler seg relativt jevnt på de fem ulike næringsområdene. 10 prosent av kandidatene er stipendiater, 5 prosent har lederstilling.

Tabell 16 Lønnsregresjon. Lønn i nåværende jobb.

	Modell 1	Modell 2
Kjønn (1=kvinne)	-0,083***	-0,065***
Alder	0,003**	0,004***
Omsorgsansvar for barn	-0,019*	-0,017*
Samfunnsviter	0,079***	0,058***
Jurist	0,096***	0,079***
Realist	0,117***	0,067***
Sivilingeniør	0,188***	0,081***
Har hatt arbeidserfaring før eller under utdanning	-0,015	0,010
Har startet og avsluttet annen utdanning etter 1994/1995	-0,022	-0,010
Har startet, men ikke avsluttet, annen utdanning etter 1994/1995	-0,143***	0,037
Har opplevd arbeidsledighet	-0,004	-0,011
Har opplevd irrelevant arbeid	-0,084**	-0,065*
Har opplevd både arbeidsledighet og irrelevant arbeid	-0,098**	-0,107***
Totalt antall måneder ledighet pr. person	-0,008***	-0,005**
Totalt antall måneder irrelevant arbeid pr. person	0,003	0,002
Sektor		0,135***
Industri		0,046**
Finans		0,075***
Universitet, høyskoler og forskning		-0,030*
Andre næringsområder		0,025
Stipendiat (1=ja)		-0,124***
Leder (1=ja)		0,103***
Konstantledd	12,447***	12,345***
R ² justert	0,286	0,525
Antall observasjoner	972	972

*Signifikant på 0,10 nivå ** Signifikant på 0,05 nivå ***Signifikant på 0,01 nivå

Tallene for lønnsregresjonene i tabell 16 viser at i begge modellene har det å ha hatt irrelevant arbeid en negativ effekt på lønnsnivået 3,5 til 4 år etter eksamen. I modell 1

finner vi at kandidater som har hatt irrelevant arbeid tjener i overkant av 8 prosent mindre enn kandidater som bare har hatt relevant arbeid. Dersom vi kontrollerer for kjennetegn ved nåværende jobb finner vi at effekten reduseres til 6,5 prosent. Det later til at kandidater som har hatt en irrelevant jobb finner seg relevant arbeid innenfor arbeidsområder som er dårligere betalt, men selv om det kontrolleres for kjennetegn ved nåværende yrke, finnes det en selvstendig negativ lønns effekt av det å ha vært i irrelevant arbeid på et tidligere tidspunkt.

Dersom kandidatene både har hatt irrelevant arbeid og vært arbeidsledig er lønnen om lag 10 prosent lavere enn for de av kandidatene som bare har hatt relevant arbeid. Dette gjelder uavhengig av om det kontrolleres for kjennetegn ved jobben eller ikke.

Ikke i noen av modellene finner vi at det å ha vært arbeidsledig, har en signifikant effekt på lønnsnivået 3,5 til 4 år etter eksamen. Varigheten på ledighetsperioden har en signifikant negativ effekt, men denne effekten er svært liten.

Regresjonen viser for øvrig at effekten av kjønn og fagbakgrunn reduseres dersom man kontrollerer for kjennetegn ved jobben. Det gjenstår imidlertid signifikante effekter også etter at det er kontrollert for type jobb; kvinner tjener om lag 6,5 prosent mindre enn menn og både samfunnsvitere, jurister, realister og sivilingeniører tjener bedre enn humanister.

Resultatene så langt trekker stort sett i samme retning som tallene fra undersøkelsen av sivilingeniører og realister i 1994. Begge undersøkelsene viser at perioder med irrelevant arbeid har en negativ effekt på lønnsnivået etter de første årene av kandidatenes yrkeskarriere. Når det gjelder effekten av det å ha vært arbeidsledig, finner vi ingen slik effekt i resultatene fra denne undersøkelsen. Heller ikke i undersøkelsen av sivilingeniører og realister var det klare funn som tydet på at arbeidsledighet hadde en varig negativ effekt på lønnsnivået. En årsak til at arbeidsledighet ikke får varige effekter kan være at det er en mistilpasning som er ganske vanlig like etter eksamen (den omfatter om lag en fjerdedel av kandidatene), og varigheten er også kortere enn for dem som har hatt perioder med irrelevant arbeid. Dermed blir de som har opplevd ledighet en mindre selektert gruppe enn de som har hatt irrelevant arbeid og effekten av mistilpasningen redusert.

7 Oppsummering og konklusjoner

Hovedformålet med denne rapporten har vært å studere hvorvidt det å møte problemer i overgangen mellom utdanning og arbeid setter spor etter seg seinere i yrkeskarrieren. Spesielt har vi vært opptatt av de mer langsiktige konsekvensene på yrkeskarrieren av å oppleve arbeidsledighet eller ha en irrelevant arbeid, dvs. være ha en jobb man er overkvalifisert for. To ulike datakilder ble benyttet til å belyse denne problemstillingen. En undersøkelse av sivilingeniører og realister som ble utdannet i 1989/90 og som ble gjennomført i 1994, og en undersøkelse av bl. a. humanister, samfunnsvitere, jurister, realister og sivilingeniører som ble utdannet i 1994/95 og ble undersøkt høsten 1998/vinteren 1999. Både i undersøkelsen av sivilingeniører og realister som ble uteksaminert i 1989/90 og undersøkelsen av humanister, samfunnsvitere, jurister, realister og sivilingeniører som ble uteksaminert i 1994/95, fant vi at mistilpasningen i seg selv synes å være et midlertidig problem både for de som var arbeidsledige og de som var i irrelevant arbeid. Undersøkelsene viste også at det å ha vært arbeidsledig ikke hadde lønnsmessige konsekvenser ca. 4 år etter eksamen. Derimot var det klare negative lønnsmessige konsekvenser ca. 4 år etter eksamen av å ha vært i en jobb man var overkvalifisert. I begge undersøkelsene skyldes det lavere lønnsnivået blant personer som hadde vært overkvalifisert dels at de hadde fått seg jobb i deler av arbeidsmarkedet som var dårlig betalt, og dels at de fikk lavere lønninger innenfor de ulike delene av arbeidsmarkedet. Det er interessant at den negative effekten på lønn av å være overkvalifisert gjelder begge de undersøkte kullene til tross for at de erfarte svært forskjellig arbeidsmarkedssituasjon de første årene etter endt utdanning. Hvorvidt det å ha opplevd å være overkvalifisert vil få en varig negativ effekt på yrkeskarrieren gir denne analysen ikke svar på. Det som imidlertid synes klart, er at selv om de som hadde et irrelevant arbeid ett år etter eksamen "tar igjen" de andre lønnsmessig seinere i yrkeskarrieren, vil de likevel få mindre igjen for sin utdanningsinvestering enn de som ikke var i irrelevant arbeid ett år etter eksamen.

Referanser

- Alba-Ramírez, A. (1993), "Mismatch in the Spanish labour market. Overeducation?" *Journal of Human Resources*, 28:2, s. 259-278.
- Alpin, C, J. R: Shackleton og S. Walsh (1998), "Over- and Undereducation in the UK Graduate Labour market." *Studies in Higher Education*, 23:1, s. 17-34.
- Arnesen, C.Å. (1995), "Arbeidsmarkedsproblemer – overgangsproblemer eller varige problemer?" I Bækken, j. og T. Nygaard (red). *Utdanning og arbeidsmarked 1995*, Oslo, Utredningsinstituttet for forskning og høyere utdanning.s. 83-97.
- Arnesen, C.Å. (1997), "Overgang fra utdanning til arbeid – en vanskelig og tidkrevende prosess?" Oslo, , Norsk institutt for studier av forskning og høyere utdanning. NIFU skriftserie nr. 28/97.
- Arnesen, C.Å og J. Bækken (1997), *Kvinner i mannsdominerte yrker*. Oslo, Norsk institutt for studier av forskning og høyere utdanning. NIFU-rapport 8/97.
- Arnesen, C.Å og S. Try (1999), *Lønnsutviklingen blant nyutdannede akademikere: Tapte posisjoner?* Oslo, Norsk institutt for studier av forskning og høyere utdanning. NIFU-rapport 8/99.
- Beneito, P., J. Ferri, M. L. Molto og E. Uriel (1996), "Over/undereducation and on the job training in Spain: effect on pay returns." Paper presentert på *European Association of Labour Economics (EALA) Eighth annual Conference*. 19.-22. September.
- Court, G. og H. Connor (1994), *The US labor Market for New Graduates*. Report 267 (Brighton, Institute of Employment Studies, University of Sussex)
- Freeman, R. B. (1976), *The overeducated American*. New York. Academic Press.
- Freeman, R. B. (1986), "Demand for Education." I o. Ashenfelter og R Layard (red). *Handbook of Labor Economics*, 1, s. 357-386. Elsevier Science Publishers.
- Golladay, M. (1976), *The Condition of Education*, 1976 Edition. Washington; DC: U.S. Government Printing Office.
- Groot, W. (1996), "The incidence of, and returns to, overeducation in the UK." *Applied Economics*, 28, s.1345-1350.
- Groot, W og H Maassen van den Brink (2000), "Overeducation in the labor market: a meta analysis". *Economics of Education Review*, 19 (2000) s.149-158.
- Hartog, J. (2000), "Over-education and earnings: where are we, where should we og?". *Economics of Education Review*, 19 (2000) s. 131-147.
- Hoel, M. (1995), *Yrkestilpassning og yrkesutvikling*. Oslo, ISF. Avhandling for dr. philos.-graden ved Universitetet i Oslo.

- Lindley, R. (1991), "Interactions in the markets for education, training and labour: a European perspective on intermediate skills." *International Comparison of Vocational Education and Training for Intermediate Skills*, s. 85-206 (London Falmer Press).
- Mason, G. (1996), "Graduate utilisation in British industry: the initial impact of mass higher education." *National Institute of Economic Review*, May, s. 93-101
- Mincer, J. (1974), *Schooling, experience and earnings*. New York: NBER
- Rumberger, Russel W (1981), "The Rising Incidence of Overeducation in the U.S: Labor Market." *Economics of Education Review*, 1:3, s.293-314.
- Santos, M., M. Oliveira og B. F. Kiefer (1996), "Overeducation an undereducation, evidence for Portugal." Paper presentert på *European Association of Labour Economics (EALA) Eighth annual Conference*, 19.-22. september.
- Sicherman, N. (1991), "Overeducation in the labor market." *Journal of Labor Economics*, 9:2, s. 101-122.
- Sloane, P. J., H. Battu og P.T. Seaman (1995), "Overeducation, undereducation and the British labour market." Paper presentert på *European Association of Labour Economics (EALA) Seventh annual Conference*. September.
- Spence, M. (1973), "Job market signalling." *Quarterly Journal of Economics*, 87, s.353-374.
- Thurow, L. (1975), *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York: Basic Books.
- Tsang, Mun C. og Henry M. Levin (1985), "The Economics of Overeducation." *Economics of Education Review*. 4:2, s. 93-104.
- Van der Linden, A. S. R. og R.K.W. Van der Velden (1998), "The Effects of Unemployment and Mismatches on Future Job Match and Earnings." I T. Lange (red.), *Understanding the School-to-Work Transition*. Nova Science Publishers, Inc. New York
- Yankelovich, D. (1974), *The New Morality: a Profile of American Youth in the '70s*. New York: McGraw-Hill.