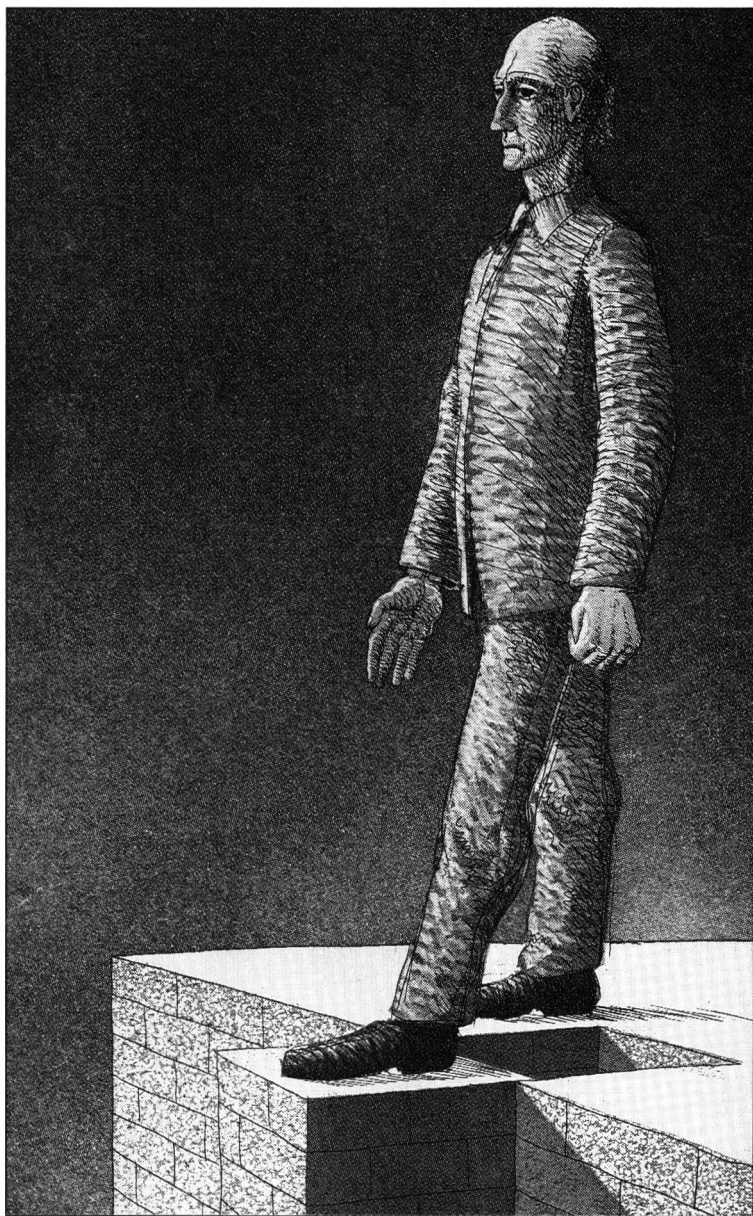


Tom Colbjørnsen og Knut Arild Larsen

Fremtidens jobber



*En perspektivanalyse i grenselandet
mellom sosiologi og makroøkonomi*

Tom Colbjørnsen
Knut Arild Larsen

Fremtidens jobber

*En perspektivanalyse i grenselandet
mellom sosiologi og makroøkonomi*

NAVF's utredningsinstitutt

NAVFs utredningsinstitutt
Norges almenvitenskapelige forskningsråd
Wergelandsveien 15
0167 Oslo 1
Tlf. (02) 20 65 35
ISBN 82-7218-128-2
Omslagets illustrasjon,
Peter Esdaile: «Ett skritt frem»
Trykt hos Haakon Arnesen A/S, Oslo 1985

Forord

Denne rapporten presenterer en eksperimentell analyse av utviklings-trekk på det norske arbeidsmarked. Den gir et supplement til instituttets utdanningsprognoser ved å trekke inn andre typer arbeidsmarkedsvariable og den gir et grunnlag for å se arbeidsmarkedet for høyere utdannet personell i sammenheng med det øvrige arbeidsmarked.

Prosjektet har vært støttet av Rådet for forskning for samfunnsplanlegging og Finansdepartementet. Det har inngått som et ledd i forarbeidet til Regjeringens Langtidsprogram for 1986-1989. Det er også et ledd i forberedelsene til sluttrapporteringen fra forskningsprogrammet "Arbeid i 80-åra" i regi av Rådet for forskning for samfunnsplanlegging (NAVF).

Rapporten er utarbeidet i fellesskap av førstelektor Tom Colbjørnsen ved Universitetet i Bergen, som har vært engasjert ved instituttet, og avdelingssjef Knut Arild Larsen.

Oslo, desember 1984

NAVF's utredningsinstitutt

Sigmund Vængsnes

Innhold

	Side
TABELLOVERSIKT	7
1 SAMLET VURDERING	11
2 FORMÅL OG BAKGRUNN	17
2.1 Formål og motivasjon	17
2.2 Tidligere analyser basert på MSG-modellens beregninger for næringsutviklingen	19
2.3 Vår bruk av MSG-modellen	22
3 DEN ØKONOMISKE OG TEKNISKE UTVIKLINGEN ...	25
4 SYSSELSETTINGSUTVIKLINGEN	28
4.1 Antall arbeidsplasser	28
4.2 Rekrutteringsbehovet	33
4.3 Mot et informasjonssamfunn?	37
5 ÅPENHET I ARBEIDSMARKEDET: ANSETTELSES- KRITEIRER, PROFESJONALISERING OG INTERNE ARBEIDSMARKEDER	39
5.1 Innledning	39
5.2 Ansettelseskriterier	43
5.3 Profesjonalisering	53
5.4 Interne arbeidsmarkeder	56
5.5 Konklusjon	59
6 KVALIFIKASJONER, JOBBINNHold OG KLASSESTRUKTUR	61
6.1 Innledning	61
6.2 Tilbud og etterspørsel for ulike typer utdannet personell .	65

6.3	Selvstendighet, medbestemmelse, egenutvikling og sosial kontakt	70
6.4	Klassestruktur	76
7	ORGANISASJONSSAMFUNNET	81
7.1	Innledning	81
7.2	Oppslutning om ulike organisasjoner	82
8	DET KJØNNSDELTE ARBEIDSMARKED	87
8.1	Innledning	87
8.2	Utviklingen	87
VEDLEGG		
1.	Næringsgrupperingen	92
2.	Utdrag av spørreskjemaet fra undersøkelsen "Variasjoner i arbeidsvilkår 1982"	97
3.	Utvalget i intervjuundersøkelsen	104
4.	Beregning av rekrutteringsbehovet	107
5.	Utdanninger som ble krevd	116
LITTERATUR		123

Tabelloversikt

3.1.1	Tilgang og bruk av varer og tjenester 1980, 1990, 2000. Milliarder 1980-kroner. Alternativ L og H.	26
3.1.2	Tilgang og bruk av varer og tjenester 1980, 1990, 2000. Gjennomsnittlig årlig prosentvis vekst. Alternativ L og H.	27
4.1.1	Sysselsatte etter næring 1980, 1990, 2000. 100 personer. Alternativ L og H.	30
4.1.2	Sysselsatte etter næring 1980, 1990, 2000. Prosentvis fordeling. Alternativ L og H.	31
4.1.3	Sysselsatte etter næring. Absolutt endring 1980-2000 og prosentvis fordeling av den absolute endring. Alternativ L og H.	32
4.1.4	Ansatte etter næring 1980, 1990, 2000. 100 personer. Alternativ L og H.	33
4.2.1	Rekrutteringsbehovet blant ansatte 1980-2000. 100 personer. Alternativ L og H.	35
4.2.2	Rekrutteringsbehovet blant ansatte 1980-2000. Prosentvis fordeling. Alternativ L og H.	36
4.3.1	Sysselsatte i informasjonsvirksomhet 1980, 2000. Alternativ L og H.	38
5.2.1	Prosentandelen av de yrkesaktive i 1982 som vurderer ulike forhold til å ha vært av "STOR eller NOEN" betydning for at de fikk sin første jobb. Etter næring.	45
5.2.2	Prosentandelen av de yrkesaktive i 1982 som vurderer ulike forhold til å ha vært av "STOR" betydning for at de fikk sin første jobb. Etter næring.	46
5.2.3	Prosentandelen av de som startet i sin første jobb før 1970 som vurderer ulike forhold til å ha vært av "STOR eller NOEN" betydning for at nettopp de fikk jobben. Etter næring.	48

5.2.4	Prosentandelen av de som startet i sin første jobb i 1970 eller senere som vurderer ulike forhold til å ha vært av "STOR eller NOEN" betydning for at nettopp de fikk jobben. Etter næring.	49
5.2.5	Prosentandelen av de som startet i sin første jobb før 1970 som vurderer ulike forhold til å ha vært av "STOR" betydning for at nettopp de fikk jobben. Etter næring.	50
5.2.6	Prosentandelen av de som startet i sin første jobb i 1970 eller senere som vurderer ulike forhold til å ha vært av "STOR" betydning for at nettopp de fikk jobben. Etter næring.	51
5.2.7	Prosentandelen av de som starter i sin første jobb i periodene 1980-1990 og 1990-2000 som vurderer ulike forhold til å være av "STOR" eller av "STOR eller NOEN" betydning for at nettopp de fikk jobben. Alternativ L og H.	52
5.3.1	Ansatte i 1982 med jobber hvor det var nødvendig å ha en helt spesiell fagutdanning for å få jobben, etter næring og etter hvem som har bestemt at utdanningen er nødvendig. Prosent av ansatte i den enkelte næring.	54
5.3.2	Profesjonaliseringsgraden for utdanninger innen ulike fagfelt.	55
5.3.3	Profesjonaliseringsgraden for utdanninger på ulike nivåer.	55
5.3.4	Prosentandelen av de ansatte med jobber hvor det er nødvendig å ha en helt spesiell fagutdanning for å få jobben, etter hvem som har bestemt at utdanningen er nødvendig. 1980, 1990, 2000. Alternativ L og H.	56
5.4.1	Prosentandelen av de ansatte i hver næring som er rekruttert eksternt til den jobben de har eller som har fått den ved internt opprykk, med eller uten ekstern konkurranse.	57
5.4.2	Prosentandel av de ansatte som er i et internt arbeidsmarked.	58
5.4.3	Prosentandelen av de ansatte som er i et internt arbeidsmarked 1980, 1990, 2000. Alternativ L og H.	59
6.2.1	Tilbud, etterspørsel og overskuddsetterspørsel for ulike typer utdannet personell 1990, 2000. 1000 personer. Konstante relative lønninger. Alternativ L.	69

6.2.2	Tilbud, etterspørsel og overskuddsetterspørsel for ulike typer utdannet personell 1990, 2000. 1000 personer. Konstante relative lønninger. Alternativ H.	70
6.3.1	Prosentandelen av de ansatte i hver næring som har selvstendighet i arbeidet, deltar i beslutninger og prosentandelen som har gode muligheter for egenutvikling.	71
6.3.2	Prosentandelen av de ansatte som har selvstendighet i arbeidet, deltar i beslutninger og prosentandelen som har gode muligheter for egenutvikling. 1980, 1990, 2000. Alternativ L og H.	72
6.3.3	Prosentandelen av de ansatte i hver næring som i løpet av arbeidsdagen har MYE eller NOKSÅ MYE kontakt med folk som ikke er ansatt på arbeidsstedet, og prosentandelen som har nær kontakt med kolleger eller arbeidskamerater i selve arbeidet.	74
6.3.4	Prosentandelen av de sysselsatte som i løpet av arbeidsdagen har MYE eller NOKSÅ MYE kontakt med folk som ikke er ansatt på arbeidsstedet og prosentandelen som har kolleger eller arbeidskamerater. 1980, 1990, 2000. Alternativ L og H.	76
6.4.1	Klasser definert utfra makt over produksjonsmidler.	77
6.4.2	Sysselsatte i hver næring etter klasseposisjon. Prosentvis fordeling.	78
6.4.3	Sysselsatte etter klasseposisjon. Prosentvis fordeling, 1980, 1990, 2000. Alternativ L og H.	78
6.4.4	De sysselsatte i arbeiderklassen fordelt på næringer. Prosentvis fordeling 1980, 2000. Alternativ L og H.	79
6.4.5	Prosentandelen kvinner i arbeiderklassen i hver næring. 1982.	80
6.4.6	Prosentandelen kvinner i arbeiderklassen. 1980, 1990, 2000. Alternativ L og H.	80
7.2.1	Prosentandelen av de ansatte som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon. Etter næring.	83
7.2.2	Prosentandelen av de ansatte som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon 1980, 1990, 2000. Alternativ L og H.	84
7.2.3	Ansatte LO-organiserte etter næring. Prosentvis fordeling, 1980, 2000. Alternativ L og H.	85
8.2.1	Prosentandelen kvinner av yrkesaktive personer 16 år og over etter næring. 1980.	88

8.2.2	Prosentandelen kvinner av de sysselsatte. 1980, 1990, 2000. Alternativ L og H.	89
8.2.3	Sysselsatte kvinner prosentfordelt etter næring, gitt konstant kvinneandel i hver næring.	90
8.2.4	Sysselsatte etter kjønn. 1000 personer. 1980, 1990, 2000.	91

1 Samlet vurdering

Formål

Dette prosjektet har to formål.

For det første ønsker vi å avdekke *forutsetninger* for en utvikling der full sysselsetting går sammen med sterk økonomisk vekst og økt vekst innenfor helse- og sosialvesen, utdanning og kultur. Vi vil analysere hvilke omstillinger som kreves i arbeidslivet og utdannings-systemet. Forutsetningene for å oppnå full sysselsetting under lav økonomisk vekst er ikke drøftet i denne rapporten.

For det andre skal vi beregne hvordan ulike baner for den økonomiske utvikling fram mot år 2000 vil påvirke jobbinnhold og arbeidsmarkedets virkemåte. Hensikten er blant annet å avdekke eventuelle *målkonflikter* mellom økonomisk vekst og et godt arbeidsmiljø.

Analysen sier ikke noe om *ønskeligheten* av sterk økonomisk vekst. Ved å kartlegge vekstens forutsetninger og virkninger er det vår hensikt å gjøre det lettere å ta stilling til om vekst er ønskelig, og hvis så er tilfelle, hvordan den kan oppnås. I *prinsippet* kan rapporten like mye være en advarsel som en oppfordring til vekst. Vårt formål er å gjøre det lettere å vite hva man eventuelt er tilhenger eller motstander av.

Vekstens hindringer

Full sysselsetting og sterk økonomisk vekst krever rikelig *tilgang på kompetanse* som kan tilpasse ny teknologi til norske forhold. Videre krever det sterk *motivasjon for omstilling*, særlig i norsk industri. Disse forutsetninger må oppfylles samtidig som antall arbeidsplasser i industrien gradvis går tilbake.

Kompetansenivået kan heves ved *omskolering og etterutdanning*, både på arbeider- og funksjonærnivå i bedriftene. Den raske teknologiske utvikling gjør det dessuten nødvendig å slippe til nyutdannede.

Den naturlige avgang på personell ved død og ordinær pensjonering vil imidlertid i liten grad gi opphav til et nyrekrutteringsbehov siden antall arbeidsplasser vil synke. Samtidig som mange likevel vil starte sin yrkeskarriere i industrien, må det gå en strøm av personer ut av industrien og over i andre næringer. Det må skje en *utskifting* av personell.

I et alternativ med oppsving i den økonomiske veksten viser det seg f.eks. at hvis andelen av de ansatte i industrien som er i aldersgruppen 16-24 år skal være den samme i 1990 og år 2000 som i 1980, må netto 80 000 ansatte som var i industrien i 1980 *over i andre næringer* innen 1990. Av de som er i industrien i 1990 må om lag 100 000 over i andre næringer innen år 2000.

En mindre avskalling av personell enn dette vil antakelig bety at andelen unge i industrien vil bli redusert. Mulighetene for å starte sin *yrkeskarriere i industrien* vil bli mindre. Men selv om omstillingene til andre næringer da blir mindre, blir antakelig behovet for omskoleing og fornyelse av kompetanse desto større. Motivasjonen for omstilling blir like fullt et nøkkelpunkt.

To motivasjonsfeller kan hindre omstillinger i produksjonslivet:

For det første *overflødigheitsfrykt*, som bunner i at man kan bli arbeidsledig, eller degradert til en uinteressant retrettstilling i bedriften ved omlegging av produksjonen.

For det andre *rettighetstap*, som innebærer at låneordninger og ansiennitetsbaserte lønnstillegg og opprykksmuligheter ikke kan overføres mellom bedrifter.

Mobiliteten hemmes også av *barrierer i arbeidsmarkedet*. Ansettelseskriterier, interne arbeidsmarkeder og profesjonalisering lukker mange jobber for åpen konkurranse, og hindrer dermed overflytting og utskifting av ansatte.

Veksten kan *kvele seg selv*. For ved rask vekst og utbygging av velferdsstaten skapes det flere jobber der det stilles strenge utdanningskrav. Dermed skapes et mer lukket arbeidsmarked, og den mobilitet som er nødvendig for ytterligere vekst hindres.

Vekstens dilemmaer

Sterkere økonomisk vekst skaper mulighet for raskere *utbygging av velferdsstaten*. Våre analyser viser også at sterkere vekst vil skape flere jobber der *arbeidsmiljøet er bedre*. Men samtidig forutsetter økt økonomisk vekst en relativt drastisk overgang av personer fra industri til andre næringer. En økonomisk utvikling som skaper et fundament

for å styrke velferdsstaten, kan *skape nye klienter* gjennom utstøting av industriarbeidere fra arbeidsmarkedet.

Også utdanningssystemet står overfor et dilemma. På den ene siden må en være forsiktig med å skjære ned utdanningskapasiteten for utdanninger som er orientert mot offentlig virksomhet, dersom en vil *muliggjøre vekst* i undervisnings-, helse-, sosial- og kultursektoren. På den annen side kan den nåværende utdanningskapasitet for de offentlige rettede utdanninger medføre *overproduksjon* hvis veksten uteblir.

Et annet dilemma er spørsmålet om rekrutteringsbehovet i undervisnings-, helse-, sosial- og kultursektoren skal møtes ved å *utdanne unge folk*, eller om man skal oppjustere betydningen av erfaring fra andre næringer, for eksempel *industrierfaring*, slik at omstillingene fra industri til tjenesteyting kan gå lettere.

Produktiviteten avgjør

Fremtidens jobber for ulike typer utdannet personell er sterkt avhengig av produktivitetsveksten i norsk næringsliv og *hva veksten brukes til*. Et oppsving i produktivitetsveksten vil skape økonomiske muligheter for å øke veksten i antallet jobber innen kultur-, undervisnings-, helse- og sosialsektoren og innenfor offentlig administrasjon. Det vil også gi grunnlag for større privat forbruk og dermed økt etterspørsel etter tjenester fra samferdselssektoren, hotell- og restaurantnæringen, varehandel, personlig tjenesteyting, forretningsmessig tjenesteyting m.v.

Men en slik produktivitetsvekst vil også *fjerne mange jobber*, særlig i norsk industri. I et langsiktig perspektiv må vi regne med at antall industriarbeidsplasser går tilbake. Dette skyldes at avsetningsmulighetene for industriprodukter ute og hjemme neppe vil øke like raskt som produktiviteten.

Ut av industrien

Økt produktivitetsvekst i industrien vil kreve tilgang på personer med *nye kunnskaper og ideer*. Hvis det skal bli plass til disse, må det antakelig skje en betydelig avskalling av personer med foreldet eller galt innrettet kompetanse fra norsk industri. Dette kan ramme både arbeidere og funksjonærer. I praksis vil det skje ved innskrenkninger og ved nedleggelse av deler av produksjonen eller hele bedrifter. Samtidig vil nye enheter bli dannet hvor personer med den nyttigste utdanning og erfaring blir ansatt.

Produktivitetsvekst og omstillinger er antakelig en forutsetning for *trygge arbeidsplasser i industrien*. Dette betyr imidlertid ikke at arbeidsplassene til alle dem som i dag er i industrien blir trygge. Produktivitetsvekst og omstillinger forutsetter tvert imot en betydelig utskifting av personell.

Hvor åpent er arbeidsmarkedet?

I mange næringer er det et betydelig innslag av *interne arbeidsmarkeder*. Dette betyr at de som allerede er ansatt i en bedrift eller etat har et fortrinn fremfor søkere utenfra i konkurransen om ledige stillinger - enten på grunn av ansiennitet, intern opplæring eller medlemskap i bestemte fag- eller yrkesorganisasjoner. 40 prosent av de ansatte i norsk arbeidsliv hadde i 1982 fått sin jobb ved internt opprykk eller bekreftet at det var vanlig med interne opprykk på arbeidsplassen. Vel 60 prosent av de ansatte innen offentlig administrasjon og forsvar, og omlag halvparten av de ansatte i samferdsel og i bank og forsikring og forretningsmessig tjenesteyting var i en slik situasjon.

Profesjonalisering kan også lukke arbeidsmarkedet ved at det stilles rigide formelle utdanningskrav ved besettelse av jobber. I alt 34 prosent av de ansatte oppga i 1982 at det var nødvendig å ha en helt bestemt utdanning for å få deres nåværende jobb. 21 prosent oppga at utdanningskravene var fastsatt ved lov eller av offentlige myndigheter, mens 13 prosent rapporterte at arbeidsgiver gjorde det på eget initiativ. Profesjonalisering fundert i offentlig vedtak er mest utbredt i undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting, offentlig administrasjon og forsvar.

I teorier om det etter-industrielle samfunn er det vanlig å anta at høy utdanning vil være et viktigere ansettelseskriterium jo større innslag det er av servicenæringer. Våre analyser viser at dette ikke alltid er tilfelle. Innen f.eks. personlig tjenesteyting er det fortsatt svært viktig å *ha tilknytning til bedriften* via slekt eller bekjente for å få jobb.

Det er også verdt å merke seg at nettverkstilknytning er av en viss betydning også *i de mest utdanningsorienterte næringer*: Omtrent hver femte yrkesaktive i bank og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting, undervisning, helse- og sosialvesen oppgir at det var av stor eller noen betydning å ha tilknytning til bedriften via slekt eller bekjente.

''Overtrykk'' på arbeidsmarkedet for teknologer

Det har vært hevdet at det på arbeidsmarkedet trengs en rikelighet på teknologer for å oppnå omstillinger og nyskaping i norsk industri. Det trengs et ''overtrykk på kjelen''. Prosjektet gir en begrunnelse for dette: Hvis det skal skje en kompetansehevende utskifting av personell i enkeltbedrifter, kreves det *noen å skifte inn* som har en mer fremtidsrettet kompetanse enn de som er ansatt fra før. Antakelig har oppfatninger om mulighetene for å få ansatt nye stor betydning for om en faktisk forsøker å fornye staben. Et visst ''overtrykk'' på arbeidsmarkedet for teknologer kan derfor være selve grunnlaget for en utskiftingsprosess, hvis dette altemativet er ønskelig. Den tilgang på teknologer i årene fremover som nå er planlagt, synes å gi et visst ''overtrykk'', men om det er passe stort i forhold til å oppnå et oppsving i den økonomiske vekst, er usikkert.

Den utskiftningsprosess som kan stimuleres av et slikt ''overtrykk'', har imidlertid den virkning at ''overtrykket'' forplantes til de tjenesteytende næringer i form av en mer eller mindre *ufrivillig overgang* av personell fra industri til tjenesteyting.

Veksten bedrer arbeidsmiljøet

Vi har undersøkt virkningen av økonomisk vekst på utbredelsen av jobber med selvstendighet, medbestemmelse, læringsmuligheter, variasjon i jobben, samt mulighet for sosial kontakt med kolleger eller kunder/klienter. Analysene viser at *næringsutviklingen har liten betydning* for utbredelsen av slike jobbkjennetegn. I den grad det er noen sammenheng vil sterk økonomisk vekst og økt offentlig konsum føre til flere jobber med et godt organisatorisk arbeidsmiljø. Det er således ingen målkonflikt mellom vekst og denne typen jobbinnhold.

Organisasjonsmønsteret både fremmer og overlever vekst

Overgangen til et tjenesteytingssamfunn bidrar *i liten grad til en oppsplitting av organisasjonsmønsteret* på arbeidstakersiden i norsk økonomi. Arbeiderklassens andel av de sysselsatte svekkes noe og vi får en økende andel i ''mellomlagene'', grupper som saksbehandlere og sjefer i offentlig administrasjon, ansatte innen forskning og undervisning og personer engasjert innen helse- og sosialvesenet. I noen grad vil denne utviklingen stimulere organisasjonene utenfor LO.

Men også LO organiserer en stor del av mellomlagene. Den viktigste virkningen av næringsutviklingen på arbeidstakerorganiseringen er derfor at *sammensetningen* av LO's medlemsmasse også i

fremtiden endres i retning av ansatte i de tjenesteytende næringer. Rekrutteringsgrunnet blir en stadig mer "tjenesteytende arbeiderklasse" samt grupper innen mellomlagene. Industriarbeidernes andel av medlemsmassen vil antakeligvis synke drastisk fram til år 2000.

At næringsutviklingen ikke stimulerer en oppsplitting av organiseringen på arbeidstakersiden er antakelig gunstig for den økonomiske vekst. Dette vil gjøre arbeidstakersiden mer orientert mot å gjøre samfunnskaka større enn av å skaffe den enkelte gruppe et større stykke. *Omstillingspolitikk* blir viktigere enn omfordelingspolitikk.

Næringsutviklingen bidrar til å bevare LO som paraplyorganisasjon. Dette gjør at LO kan virke som et instrument for å skape gjennomslag for at *industrierfaring er en kvalifikasjon* som må tillegges vekt i personalpolitikken i de tjenesteytende næringer. Dette er antakelig nødvendig for å skape økonomisk vekst og full sysselsetting.

Vekst fremtvinger ikke endret kjønnsdeling

Høy økonomisk vekst kombinert med høy vekst i velferdsstaten *krever i liten grad endringer* i den tradisjonelle kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet. Kvinners yrkesdeltaking kan da fortsatt øke samtidig som det blir sterk vekst i sektorer med høy kvinneandel av sysselsettingen. Hvis høy vekst heller kombineres med en sterkere satsing på privat forbruk, kan det bli nødvendig med endringer i kjønnsdelingen for å oppnå full sysselsetting, men et slikt alternativ er ikke studert.

2 Formål og bakgrunn

2.1 Formål og motivasjon

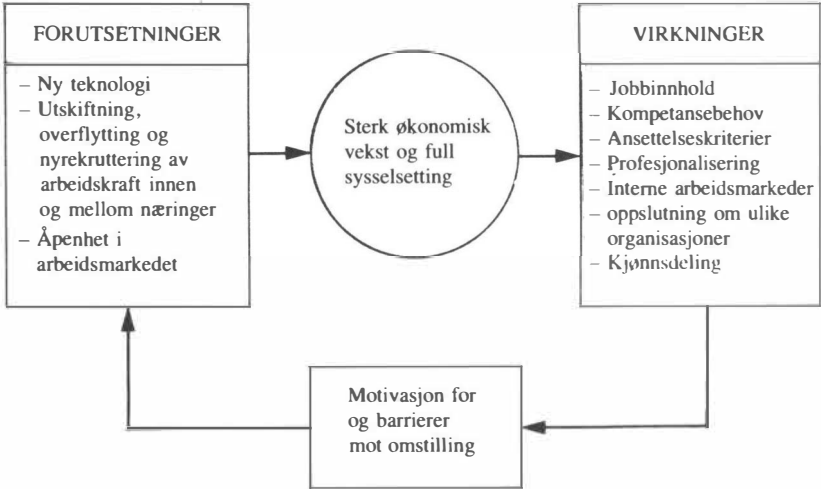
I dette prosjektet skal vi belyse tre problemstillinger:

- 1) Dersom man ønsker sterk økonomisk vekst og økt offentlig innsats innenfor velferdssektorene; hva forutsetter dette av mobilitet mellom næringer? Hvor er det behov for nyrekruttering og utskiftning av arbeidskraft? Hvilke kvalifikasjoner vil bli etterspurt? Er arbeidsmarkedet åpent nok til at overflyttinger kan finne sted mellom næringer uten at det oppstår arbeidsløshet? Disse spørsmålene knytter an til *forutsetningene* for økonomisk vekst.
- 2) Hvilke *virksomheter* har veksten? Vil den skape flere jobber med et godt arbeidsmiljø? Hvordan vil veksten virke inn på arbeidsmarkedets struktur - vil det bli flere interne arbeidsmarkeder og mer profesjonalisering? Vil utdanning bli en viktigere sorteringsmekanisme? Hva skjer med medlemsgrunnlaget til organisasjonene i arbeidslivet? Vil sterk vekst kreve endringer i fordelingen av jobber mellom kvinner og menn?
- 3) Hvordan virker veksten *tilbake* på sine egne forutsetninger? Vil den skape barrierer i form av interne arbeidsmarkeder og profesjonalisering, slik at den mobilitet som er nødvendig for å oppnå ytterligere vekst hindres? Uttrykt annerledes: Vil veksten kvele veksten? Og hvilke dilemmaer vil oppstå: Er det mulig å oppnå sterk økonomisk vekst uten at noen støtes ut av arbeidsmarkedet gjennom de nødvendige omstillinger? Vil det bli vanskeligere å oppnå andre prioriterte målsettinger, for eksempel et godt arbeidsmiljø?

Figur 2.1 illustrerer de problemstillingene vi skal belyse. Vi vil understreke at modellen ikke er ment å gi et fullstendig bilde av alle forutsetninger for og virkninger av økonomisk vekst og full sysselsetting. Vi tar først og fremst sikte på å belyse sider ved *arbeidsmarke-*

det som er relevante i denne forbindelse. Spesielt vil vi peke på at vi ikke har analysert den geografiske dimensjonen ved omstillingsprosessene på arbeidsmarkedet.

Figur 2.1 Vekstens forutsetninger og virkninger



Et viktig motiv bak prosjektet er å knytte sammen *økonomi* og *sosiologi*. Vi vil forsøke å vise hvordan sosiologisk og økonomisk innsikt i arbeidsmarkedets virkemåte kan bringes inn i den nasjonale økonomiske planleggingen. Samtidig vil analysen demonstrere hvordan nasjonale økonomiske rammebetingelser kan ha betydning for mer avgrensede fenomener på arbeidsmarkedet.

For å besvare spørsmålene stilt over skal vi benytte oss av en økonomisk planleggsmodell. I tilknytning til arbeidet med utformingen av den økonomiske politikk, lages jevnlig *langsiktige makroøkonomiske perspektiver*. Disse har betydning både for opplegget av politikken på kort sikt (Finansdepartementet 1983) og som grunnlag for langsiktige sektorplaner. Vi vil her ta utgangspunkt i langsiktige makro-økonomiske perspektiver som er laget ved hjelp av den såkalte *MSG-modellen* (Multi-Sectoral-Growth). Dette er en matematisk formulert modell av Norges økonomi som ble utformet av Leif Johansen ved Sosialøkonomisk institutt i Oslo i slutten av 1950-årene (Johansen 1960). Den er siden videreutviklet i Statistisk Senteralbyrå (Bjerkholt et.al.1983) og brukes i den langsiktige planlegging i Norge (Schreiner og Larsen 1984). Modellen fordeler en på forhånd gitt ut-

vikling i samlet sysselsetting på 32 næringssektorer. For 24 av sektorene skjer tildelingen av ressurser ut fra bedriftsøkonomiske lønnsomhetskriterier. For de offentlige sektorer, utenriks sjøfart og oljevirk-somheten styres utviklingen mer direkte av modellbrukeren. For hver beregning med modellen må det også gjøres forutsetninger bl.a. om næringenes konkurranseevne i betydningen øyne til å øke produktivitet og til å eksportere eller konkurrere med importerte varer.

I denne rapporten skal vi benytte MSG-modellen for to formål. Dels kan den avdekke *forutsetningene* for en bestemt utvikling. Vi stiller da følgende spørsmål: Dersom vi skal oppnå full sysselsetting sammen med sterk økonomisk vekst og økt offentlig konsum, hvilke omstillinger vil det kreve i næringsstrukturen og utdanningssystemet? Modellen brukes her som et planleggingsverktøy, og ikke som et prognoseredskap. Vi vil altså ikke anslå hva som mest sannsynlig kommer til å skje, men identifisere betingelser og hindringer for å oppnå full sysselsetting sammen med ny vekst i økonomien. Modellen vil også bli benyttet for *konsekvensberegninger*. Dersom en bestemt økonomisk utvikling inntreffer, hvilke virkninger vil denne, via endringer i næringsstrukturen, ha for jobbinnhold og arbeidsmarkedets virkemåte?

For å kartlegge sammenhengen mellom næringsutviklingen og ulike typer jobber, har vi benyttet intervjuundersøkelsen "*Variasjoner i arbeidsvilkår 1982*", som er utført innenfor RFSP's forskningsprogram "*Arbeid i 80-åra*".¹⁾ Metoden går ut på å beregne hvordan næringene er sammensatt langs aktuelle jobbkjennetegn, og deretter kople disse opplysningene til MSG-modellens anslag på den fremtidige næringsutviklingen. På denne måten kan vi antyde noe om fremtidens jobber.

2.2 Tidligere analyser basert på MSG-modellens beregninger for næringsutviklingen

MSG-modellens beregninger har muliggjort en rekke analyser av utviklingstrekk i vårt samfunn som har sammenheng med endringer i næringsstrukturen. *Et hovedformål med MSG-modellen* er å belyse næringsutviklingen under økonomisk vekst. Det har derfor vært lagt stor vekt på å utnytte denne egenskapen ved modellen.

¹⁾ Denne intervjuundersøkelsen er hovedsakelig knyttet til Tom Colbjørnsens prosjekt om "*Ulikhetsskapende prosesser i arbeidslivet*" (Colbjørnsen 1981). Den delen som angår ansettelse, opprykk og oppsigelse er laget i samarbeide med Knut Arild Larsen.

Samtidig med den første publiserte perspektivanalyse basert på beregninger med MSG-modellen (Finansdepartementet 1969) ble det publisert en analyse av næringsutviklingens virkninger for etterspørselen etter *ulike typer arbeidskraft* (Thonstad 1969). Det ble både laget et regneeksempel hvor de ulike typer arbeidskraft utgjorde en fast andel av den samlede sysselsetting over tiden, og et eksempel med en trendmessig utvikling i disse andelenes. Resultatene antydte et overskudd på velutdannet arbeidskraft frem mot 1990, men usikkerheten ble sterkt understreket.

Dette arbeidet ble senere *videreført* ved NAVF's utredningsinstitutt. I Kobberstad (1976) ble det lagt et grunnlag for en langsiktig videreutvikling av slike utdanningsanalyser. Eriksen (1978) utarbeidet reviderte beregninger som syntes å bekrefte en tendens til overproduksjon av velutdannet personell frem til 1990. En har også eksperimentert med å innføre flere typer arbeidskraft i produktfunksjonene for den enkelte næring (Eriksen og Kjølberg 1981).

Senere har en med et forbedret datagrunnlag ajourført beregningene for tilbud og etterspørsel etter de mer tradisjonelle metoder med fast eller trendmessig utdanningsstruktur i hver næring. En fant at tendensen til overproduksjon av personer med høyere utdanning synes å være *overvurdert* i de tidligere analyser (Larsen 1982).

I en analyse for det såkalte Tempoutvalget, som vurderte tempoet i oljeutvinningen i Norge, se NOU (1983a), ble behovet for *sivilingeniører* vurdert spesielt. Etableringen av oljesektoren i norsk økonomi medførte en alvorlig knapphet på sivilingeniører og dette medførte naturlig at kapasiteten i ingeniørutdanning ble et viktig politisk spørsmål. Beregningene basert på MSG-modellen, som gikk 30 år inn i fremtiden, tydet imidlertid på at knappheten var midlertidig og at den eksisterende utdanningskapasitet neppe ville begrense veksten i oljesektoren eller i økonomien som helhet (NAVF's utredningsinstitutt 1983).

I de siste år har en utviklet en ny modell for etterspørselen etter arbeidskraft hvor *substitusjonselastisiteter* mellom de ulike typer arbeidskraft er bygd inn (Larsen 1985).

Det er videre laget flere analyser for å belyse de *regionale* virkninger av ulike MSG-forløp. I Finansdepartementet (1970) er det laget beregninger ut fra MSG-modellens anslag for sysselsettingsutviklingen i de enkelte sektorer på nasjonalt nivå. En har stort sett forutsatt at de enkelte næringer vil ha samme utvikling i de enkelte regioner som for riket. Konklusjonen var at det så ut til å bli en fortsatt

tendens til konsentrasjon om Østlandet. En revidert analyse ble laget i regi av Arbeidsdirektoratet (1971), hvor beregningene også ble vurdert av fylkesarbeidskontorene. Her ble det regnet med fortsatt sterk vekst i Oslo/Akershus.

I de senere år er det utviklet en *regional kryssløpsmodell* (Skoglund 1980). Modellen er ment å kunne brukes i tilknytning til MSG. Som input trenger den bl.a. utviklingen i etterspørselskomponentene på nasjonalt nivå. Denne har bl.a. vært utprøvd av en arbeidsgruppe nedsatt av Miljøverndepartementet (Transportøkonomisk institutt 1983). Igjen viser analysen en utvikling med sterk geografisk sentralisering.

I Schreiner og Skoglund (1984) er modellen brukt til å analysere de regionale virkninger av *oljevirkosomhet* i Nord-Norge.

I Langtidsprogrammet for 1974-1977 var miljøproblemene i fokus. I en spesialanalyse ble næringsutviklingens betydning for mengden av forurensende utslipp (Førsund og Strøm 1973) analysert ved å forutsette et konstant forhold mellom produksjonen og omfanget av *forurensninger* i den enkelte sektor. En fant da bl.a. at utslippene av svovel, nitrogenoksyder og bly til luft ville bli omkring dobbelt så høye i 1990 som i 1970 hvis ikke det ble gjort noe med utslippskoeffisientene. Analysen er videreutviklet i Førsund og Strøm (1974).

Gjennom 1970-årene var det betydelig politisk oppmerksomhet knyttet til de sosiale kostnader ved *omstillinger i næringslivet*. Det ble utviklet en omstillingsindikator som første gang ble presentert i et paper til ECE's seminar om "factors of growth and investment policies: an international approach" (Larsen 1976). Indikatoren målte nedgangen i sysselsettingen i de næringer som hadde nedgang i femårs intervaller frem til år 2000. En lignende indikator er senere utviklet ved Industriøkonomisk Institutt (Gjærum og Holm 1982) og benyttet i Perspektivgruppas rapport for å vurdere alternative vekstbaner i forhold til hverandre (NOU 1983b). I alle analysene ser det ut til at omstillingstempoet mellom MSG-sektorene synker fremover mot år 2000.

I Larsen (1976) ble også næringsutviklingen og omstillingstempoet sett i sammenheng med beregninger av *naturlig avgang* fra sysselsettingen i de ulike næringer. Høy naturlig avgang som følge av død og pensjonering kan lette nedtrappingen av sysselsettingen i en næring. På den annen side kan eldre som mister jobben ha vanskeligheter med å skaffe seg nytt arbeid. Denne analysen ble også trukket inn i Lang-

tidsprogrammet 1978-1981 (Finansdepartementet 1977). Se også Larsen (1981).

Etter hvert har den politiske interessen beveget seg bort fra kostnader ved for store næringsmessige omstillinger og over til en bekymring for at de næringsmessige *omstillingene ikke går raskt nok* ut fra en vurdering av langsiktige markedstendenser og lønnsomhetsindikatorer. Prosjeksjoner fra Perspektivgruppas rapport ble derfor brukt i Nasjonalbudsjettet for 1984 (Finansdepartementet 1983) for å vise at industrisysselettingen de senere år er redusert langt raskere enn det som vil være forenlig med oppnåelse av mål knyttet til sysselsetting og utenriksøkonomi. Omstillinger i industrien blir sett på som et virkemiddel for å sikre en ønsket industriutvikling.

Lignende spørsmål er analysert i studier av *oljesektorens betydning* for norsk økonomi. Leveransene til oljesektoren og bruken av oljeinntektene har betydelige virkninger på norsk næringsstruktur (Finansdepartementet 1974, Bjerkholt et. al. 1982 og NOU 1983a).

I en studie for Stiftelsen for Industriutvikling (1984) har også LO og Industriforbundet utnyttet næringsberegningene fra MSG-modellen til å forsvare en aktiv nasjonal *industripolitikk*.

MSG-modellen er også blitt brukt som grunnlag for prognoser for etterspørsel etter *elektrisk kraft* (Statistisk Sentralbyrå 1980). En permanent inter-departemental arbeidsgruppe er dannet for å koordinere beregningene. Dette er kanskje det området hvor beregninger basert på MSG-modellens næringsfremskrivninger har hatt størst politisk betydning. I den siste versjonen av MSG-modellen er energi bygget inn som selvstendig variabel i modellen (Longva et. al. 1980, Bye 1984).

En har også forsøkt å belyse virkningene av næringsutviklingen for *arbeidsmiljøet* (Eriksen, Thonstad og Qvigstad 1978). Igjen har metoden vært å anslå forholdet mellom aktivitetsnivået i den enkelte sektor, i dette tilfellet målt med samlet sysselsetting, og omfanget av de forhold en er interessert i. En har sett på yrkesskader, forskjellige arbeidstidsordninger og lange fravær fra hjemmet i forbindelse med arbeidet. Analysen tydet bl.å. på en sterk økning i sysselsatte med ubekvem arbeidstid, forårsaket av sterk vekst i tjenesteytende næringer.

2.3 Vår bruk av MSG-modellen

Vår analyse viderefører arbeidet med å studere virkninger av MSG-modellens næringsperspektiver. I tillegg til å analysere sysselsettingsutvikling og rekrutteringsbehov i ulike næringer, vil vi belyse følgende forhold:

For det første *jobbinnholdet*, nærmere bestemt mulighetene for selvstendighet, medbestemmelse, egenutvikling og sosial kontakt med andre i arbeidet.

For det andre vil vi se på hva som bestemmer *hvem som får jobbene*, hvorledes dette varierer mellom næringer, og hvorledes næringsutviklingen vil påvirke utbredelsen av ulike prosesser på det norske arbeidsmarked i årene fremover. Vil næringsutviklingen fremme en mer lukket lagdelingsstruktur? Vil det åpne arbeidsmarkedet fortrenges av interne arbeidsmarkeder og profesjoner? Vil færre jobber bli besatt etter åpen konkurranse i markedet? Vil dette i sin tur svekke mulighetene for fortsatt vekst?

For det tredje vil vi se på *organisasjonenes* rolle. Hensikten er å belyse hvordan næringsutviklingen vil påvirke oppslutningen om LO kontra andre arbeidstakerorganisasjoner. Vil vi få en vekst i "mel-lomlag" som organiserer seg i egne forbund for å fremme sine interesser?

For det fjerde vil vi studere det *kjønnsdelte* arbeidsmarked. Hensikten er å belyse om utviklingen av nye jobber vil kreve endringer i den tradisjonelle kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet.

Vi vil understreke noen *usikkerhetsmomenter* som knytter seg til analysen.

For det første er det flere problemer knyttet til *MSG-modellen* og dens forutsetninger. Disse er behandlet grundig andre steder, og vi skal derfor ikke gå nærmere inn på dem her (NOU 1983b). Vi vil allikevel minne om at slike usikkerhetsfaktorer vil ligge under resultatene av våre analyser.

For det andre vil innholdet i fremtidens jobber også være bestemt av *andre forhold enn næringsutviklingen*. Parallelt med forskyvninger mellom næringer kan for eksempel tekniske endringer og politiske beslutninger påvirke jobbinnholdet. Våre analyser begrenser seg til å kunne si noe om hvilke konsekvenser ulike næringsbaner isolert sett vil få for arbeidsmarkedet.

Vi vil også understreke at våre analyser ikke sier noe om *ønskeligheten* av sterk økonomisk vekst. Ved å kartlegge vekstens forutsetninger og virkninger er det vår hensikt å gjøre det lettere å ta stilling til om vekst er ønskelig, og hvis så er tilfelle, hvordan den kan oppnås. I *prinsippet* kan rapporten like mye være en advarsel som en oppfordring til vekst. Vårt formål er å gjøre det lettere å vite hva man eventuelt er tilhenger eller motstander av.

I neste kapittel skal vi beskrive *to økonomiske utviklingsbaner*.

Det ene (lavt alternativ) bygger på lav vekst i økonomien helt frem til år 2000, sammen med en varig demping av veksten i offentlig sysselsetting. Den andre banen (høyt alternativ) er basert på en sterk produktivitetsvekst, særlig i 1990-årene. Det forutsettes også at innstrammingspolitikken i offentlig sektor blir begrenset til 1980-årene. Velferdssektorene undervisning, helsestell og sosialvesen antas å øke sterkt mellom 1990 og år 2000.

Begge alternativene forutsetter full sysselsetting på noe sikt. En slik forutsetning innebærer imidlertid ikke nødvendigvis at dette er en sannsynlig utvikling. I vår analyse har den følgende funksjon: Ved å studere utviklingsbaner som leder frem mot full sysselsetting, og problematisere forutsetningene om bl.a. omstilling som slike baner bygger på, kan modellene sette oss på sporet av *hindringer* for å nå dette målet. For eksempel: Dersom barrierer i arbeidsmarkedet hindrer omstillinger, så kan vi ikke oppnå både full sysselsetting og rask økonomisk vekst. Eller: Dersom man ikke vil akseptere store omstillinger, så kan full sysselsetting i beste fall bare oppnås ved en lavere veksttakt. Forutsetningen om full sysselsetting tjener altså kun analytiske formål; den er ikke ment å være en prognose.

Vi vil også fremheve at vi bare ser på *to alternative utviklingsbaner*. Disse fokuserer særlig på usikkerheten knyttet til den fremtidige vekst i produktivitet og offentlig sysselsetting. Dette er forhold av sentral betydning for fremtidens jobber. Men det er klart at en lett kunne laget andre interessante utviklingsbaner, f.eks. med sterkt fall i oljeprisene, sterkere vekst i privat forbruk, sterk kapitaleksport etc. For drøfting av slike alternativer vises til NOU (1983b) og til Larsen (1981).

Til slutt vil vi understreke at våre *metoder* og *empiriske data* om arbeidsmarkedet er vel så viktige som våre beregninger for perioden frem til år 2000. Økonomiske utviklingsbaner må stadig revideres i lys av ny informasjon og nye vurderinger. Analyser utført utenfor planleggingsmiljøene, som i vårt tilfelle, vil vanskelig kunne være helt ajour med de nyeste makroøkonomiske perspektiver. For å bringe kunnskap om arbeidsmarkedets struktur inn i den makroøkonomiske planlegging, bør derfor planleggere selv lage nye beregninger av den typen vi her presenterer.

Vi har tilrettelagt data og metoder. Nå er det opp til planleggerne å *bruke dem!*

3 Den økonomiske og tekniske utviklingen

Vi baserer våre beregninger på to makroøkonomiske utviklingsalternativer utarbeidet i *Finansdepartementet*; et lavt og et høyt alternativ for den samlede økonomiske veksten. Alternativene er publisert i Olje- og energidepartementet (1984).

Det *lave* alternativet innebærer en gjennomsnittlig årlig vekst i BNP på 1,3 prosent fra 1980 til år 2000. Det bygger på en forutsetning om lav vekst i OECD-området (1,5-2 prosent) og realprisfall frem til 1990 på råolje. Deretter antas en gradvis økning. Det er lagt til grunn en lav produksjonsbane i petroleumssektoren slik at 63 mill. tonn nås i år 2000.

Det *høye* alternativet gir en gjennomsnittlig årlig vekst på 2,7 prosent fra 1980 til år 2000. Veksten i OECD-området er her satt til om lag 3 prosent pr. år. Dette stimulerer etterspørselen etter olje og bidrar til at råoljeprisen øker igjen etter 1985 slik at prisnivået målt i norske kroner i år 2000 reelt sett blir nærmere 50 prosent høyere enn nivået i 1983. Produksjonen øker til 100 mill. tonn i år 2000.

Eksporsten av tradisjonelle varer og tjenester vokser i lavt alternativ med ca. 1,5 prosent pr. år og i høyt alternativ med ca. 1,6 prosent. Siden det er forutsatt større innenlands bruk av oljeinntekter i det høye alternativet, regner en der med større tap av markedsandeler enn i det lave. Men dette oppveies av at eksportmarkedene vokser raskere.

Det lave alternativet gir en vekst i *privat forbruk* på 1,5 prosent pr. år fra 1980 til år 2000. Veksten øker over tiden. I det høye alternativet er det en vekst på hele 3,8 prosent pr. år fra 1980 til år 2000.

Offentlig forbruk har også en lav vekst i det lave alternativet, på rundt 2 prosent pr. år. Veksten er avtakende over tiden. I det høye er det imidlertid forutsatt et oppsving i veksttakten til 4,3 prosent pr. år.

I 1990-årene kommer raten opp i hele 5,1 prosent som er omtrent som i 1970-årene (5,2 prosent). Dette alternativet innebærer at innstramningspolitikken i offentlig sektor blir begrenset til 1980-årene.

Tabell 3.1.1 Tilgang og bruk av varer og tjenester 1980, 1990, 2000.
Milliarder 1980-kroner. Alternativ L og H.

	1980	Alternativ L		Alternativ H	
		1990	2000	1990	2000
Bruttonasjonalprodukt	283	338	370	374	482
Offentlig forvaltning	39	49	60	53	86
Bedrifter	244	289	310	321	396
Herav utenom oljevirkosomhet og utenriks sjøfart	190	214	248	238	307
- Eksportoverskudd	17	19	5	7	-42
Eksport	135	170	184	180	212
Import	118	151	179	173	254
= Innlands tilgang på varer og tjenester	266	319	365	367	524
Bruttoinvesteringer ¹⁾	80	102	109	113	121
+ Offentlig forbruk	53	65	78	74	122
+ Privat forbruk	133	152	178	180	281
= Innlands bruk av varer og tjenester	266	319	365	367	524

¹⁾ Medregnet lagerendring

I begge beregningene er det lagt til grunn en noe svakere vekst i *yrkesdeltakingen* for kvinner enn en forlengelse av trenden fra siste halvdel av 1970-årene skulle tilsi. I tråd med forutsetningen om den høyere økonomiske veksten, har en i det høye alternativet lagt til grunn en noe raskere sysselsetningsvekst enn i det lave alternativet. Sysselsetningsanslagene både i det høye og det lave alternativet er dessuten basert på en øking i omfanget av deltid og en reduksjon i normalarbeidstiden. Bl.a. er det forutsatt reduksjon i normalarbeidstiden pr. uke med 2½ time frem til år 2000.

Begge de to beregningsalternativene innebærer fortsatt *rask teknologisk utvikling*. Beholdningen av maskiner og utstyr vil vokse sterkt, samtidig som enhetene vil bli skiftet ut flere ganger frem til år 2000.

Tabell 3.1.2 Tilgang og bruk av varer og tjenester 1980, 1990, 2000.
Gjennomsnittlig årlig prosentvis vekst. Alternativ L og H.

	Alternativ L			Alternativ H		
	1980	1990	1980	1980	1990	1980
	-1990	-2000	-2000	-1990	-2000	-2000
Bruttonasjonalprodukt	1,8	0,9	1,3	1,8	2,6	2,7
Offentlig forvaltning	2,3	2,0	2,2	3,1	5,0	4,0
Bedrifter	1,7	0,7	1,2	2,8	2,1	2,5
Herav utenom oljevirksomhet og utenriks sjøfart	1,2	1,5	1,3	2,3	2,6	2,4
- Eksportoverskudd						
Eksport	2,3	0,8	1,6	2,9	1,6	2,3
Import	2,5	1,7	2,1	3,9	3,9	3,9
= Innlands tilgang på varer og tjenester	1,8	1,4	1,6	3,3	3,6	3,4
Bruttoinvesteringer ¹⁾	2,5	0,7	1,6	3,5	0,7	2,1
+ Offentlig forbruk	2,1	1,8	2,0	3,4	5,1	4,3
+ Privat forbruk	1,3	1,6	1,5	3,1	4,6	3,8
= Innlands bruk av varer og tjenester	1,8	1,4	1,6	3,3	3,6	3,4

¹⁾ Medregnet lagerendring

Hver gang en enhet skiftes ut, er det nødvendig å investere i det beste som finnes på verdensmarkedet. Dette krever en tilgang på personell som kontinuerlig kan tilpasse ny teknologi til norske forhold.

Begge alternativene forutsetter at *edb-teknologien* tas i bruk på bred basis i norsk næringsliv, både i industrien og i de tjenesteytende næringer. Det er imidlertid usikkert hvor sterk produktivitetsvekst som vil komme ut av dette. De to utviklingsbanene kan oppfattes som å representere et høyt og et lavt anslag for hvor mye produktivitetsvekst en kan oppnå ved hjelp av ny teknologi.

Vi har i dette prosjektet *ikke vurdert* i hvilken grad den teknologiske utvikling vil påvirke jobbenes innhold, bortsett fra de virkninger som er med i beregningene med MSG-modellen.

4 Sysselsettingsutviklingen

4.1 Antall arbeidsplasser

Vi har i analysen fordelt næringene i 10 grupper som fremgår av tabell 4.2.1. Tabellen viser også hvordan de sysselsatte fordelte seg på de ulike gruppene i 1980. Vi har ønsket å gruppere næringene blant annet etter hva slags arbeidsmarked som er karakteristisk for den enkelte næring. Vi har derfor tatt utgangspunkt i Stinchcombes næringsgruppering (Stinchcombe 1978) slik denne er presentert i Engelstad (1983). Denne næringsgrupperingen er utarbeidet med sikte på å fange inn ulike mobilitetsmønstre og lønnsforhold. Av datamessige grunner har vi måttet benytte en forenklet versjon av Stinchcombes gruppering som baserer seg på Standard for næringsgruppering på to-siffer nivå. Vi har også gjennomført enkelte andre endringer, noe som er nærmere diskutert i Vedlegg 1.

Sysselsettingsutviklingen er vist i tabellene 4.1.1-3 for hvert av de to makroøkonomiske alternativene. Vi har holdt *familiearbeidskraft* uten fast avtalt lønn utenom. Vi har først laget en tabell for personer 16-69 år med inntektsgivende arbeid i 100 timer eller mer pr. år. Deretter har vi beregnet tabell 4.1.1 ved å trekke ut familiearbeidskraft. Dette betyr mest for primærnæringene. Metoden for å trekke ut familiearbeidskraft har vært å beregne denne arbeidskraftens andel av de sysselsatte i hver næring (16 år og over) i tabell 11, Folketellingen 1980, hefte II. Vi har så antatt at disse andelene vil gjelde også for aldersgruppen 16-69 år og at de vil være uendrede frem til år 2000.

For noen av fremskrivningene trenger vi tall separat for antall *ansatte*, se tabell 4.1.4. Denne har vi laget ut fra tabell 4.1.1 ved å anta at de ansatte utgjør en fast andel av de sysselsatte i de ulike næringer. Også her har vi brukt tabell 11, Folketellingen 1980, hefte II.

Hovedtrekkene i sysselsettingsutviklingen i det *lave alternativet* er – fortsatt tilbakegang i primærnæringene samlet sett.

- tilbakegang i industri. Det skjer en forskyvning fra bransjer dominert av småbedrifter til bransjer dominert av store bedrifter, se vedlegg 1 for nærmere presisering. I begynnelsen av 1980-årene har industrisysselsettingen gått betydelig ned. Beregningene innebærer at industrien nesten makter å gjenopprette et sysselsettingsnivå som i 1980 i løpet av 1980-årene og å holde dette helt til år 2000.
- stabil utvikling i bygge- og anleggsvirksomheten.
- vekst i samferdsel. I de underliggende tabeller er det lite vekst i kraft- og vannforsyning. Veksten kommer i sektorer som landtransport, lufttransport, post- og telekommunikasjoner
- fortsatt vekst i bank og forsikring og i forretningsmessig tjenesteyting ("engineering"; "consulting" etc.)
- fortsatt vekst i undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting. Merk at dette omfatter både utviklingen i den private og den offentlige del av disse sektorene.
- fortsatt vekst i offentlig administrasjon og forsvar sett under ett.
- fortsatt vekst i renovasjon og rengjøring og personlig tjenesteyting sett under ett.
- fortsatt vekst i varehandel og hotell- og restaurantvirksomhet.

Det *høye alternativet* avviker fra det lave ved at produktivitetsveksten er høyere samtidig som den økte inntektsveksten i dette alternativet medfører en annen sammensetning av etterspørselen etter varer og tjenester enn i det lave alternativet. For det første er det forutsatt at inntektsøkningen vil bli brukt til en betydelig styrking av "velferdssamfunnet", dvs. sektorer som undervisning, helse- og sosialvesenet. For det andre styrkes veksten i offentlig administrasjon (forsvar har samme utvikling i de to alternativene). For det tredje vris etterspørselen i økonomien i retning av tjenesteytende næringer som varehandel, hotell- og restaurantdrift, samferdsel etc.

I de næringer der den økte produktivitetsvekst er sterkere enn økningen i markedsveksten, vil *sysselsettingen* bli mindre enn i det lave alternativet. Dette gjelder i primærnæringene, småindustri og storindustri, bygge- og anleggsvirksomhet, bank- og forsikringsvirksomhet (ikke forretningsmessig tjenesteyting), og personlig tjenesteyting. De øvrige næringene får stimulert sin sysselsetting.

Sysselsettingen i *industrien* går mest tilbake i det alternativet der industrien er "flinkest" til å øke produktiviteten. En skulle imidlertid kanskje tro at da ville konkurranseevnen være best og sysselsettingen tryggest. Men i beregningene er det forutsatt at industrien både i 1990

Tabell 4.1.1 Sysselsatte¹⁾ etter næring 1980, 1990, 2000.
100 personer. Alternativ L og H.

	1980	Alternativ L		Alternativ H	
		1990	2000	1990	2000
1. Primærnæringene	1 218	1 044	895	1 035	850
2. Småindustri	1 564	1 340	1 204	1 181	688
3. Storindustri	2 610	2 690	2 803	2 445	1 864
4. Bygge- og anleggs- virksomhet	1 554	1 624	1 602	1 610	1 291
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	3 470	3 791	4 053	4 131	4 331
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	1 934	2 285	2 653	2 317	2 729
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	1 022	1 260	1 514	2 223	1 426
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	4 065	4 597	5 171	5 135	7 519
9. Offentlig admini- strasjon og forsvar	1 476	1 624	1 753	1 727	2 366
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	588	669	857	675	752
Alle næringer	19 501	20 924	22 505	21 479	23 816

¹⁾ Personer 16-69 år med inntektsgivende arbeid i 100 timer eller mer. Personer som arbeider i familievirksomhet uten fast avtalt lønn og som verken er eier eller medeier i virksomheten, er ikke med.

og år 2000 har akkurat passe konkurransevne til å produsere det vi har forutsatt. I det lave alternativet blir kostnadene akkurat passe høye til at industrien kan produsere til konkurransedyktige priser. Hvis kostnadsnivået i virkeligheten blir høyere, kan dette slå ut i lave sysselsetting i industrien og arbeidsløshet på nasjonalt nivå.

Det høye alternativet illustrerer at produktivitsveksten blir raskere. Da muliggjøres også en høyere reallønn. Men for å få til dette scenariet må en akseptere en raskere nedgang i sysselsettingen i industrien. Hvis dette hindres, vil en ikke få realisert den økte produktivitsvekst og heller ikke få grunnlag for den reallønnsvekst som er i det høye alternativet.

Altså: Forutsetningen for en høyere reallønnsvekst enn i det lave

Tabell 4.1.2 Sysselsatte etter næring 1980, 1990, 2000.
 Prosentvis fordeling. Alternativ L og H.

	1980	<i>Alternativ L</i>		<i>Alternativ H</i>	
		1990	2000	1990	2000
1. Primærnæringene	6,2	5,0	4,0	4,8	3,6
2. Småindustri	8,0	6,4	5,3	5,5	2,9
3. Storindustri	13,4	12,9	12,5	11,4	7,8
4. Bygge- og anleggs- virksomhet	8,0	7,8	7,1	7,5	5,4
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	17,8	18,1	18,0	19,2	18,2
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	9,9	10,9	11,8	10,8	11,5
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	5,2	6,0	6,7	5,7	6,0
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	20,8	22,0	23,0	23,9	31,6
9. Offentlig admini- strasjon og forsvar	7,6	7,8	7,8	8,0	9,9
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	3,0	3,2	3,8	3,1	3,2
Alle næringer	99,0	100,1	100,0	99,9	100,1

alternativet er bl.a. en produktivitetsvekst som innebærer at en må akseptere en raskere nedgang i industrissysselsettingen.

Spørsmålet er imidlertid i hvilken grad denne nedgangen innebærer at industriarbeidere og -funksjonærer må gå over i andre næringer. Vil det oppstå store *omstillingsproblemer* slik at de som må forlate industrien, istedenfor å gå over i andre næringer i stor grad vil ende opp i arbeidsløshet? Er arbeidsløshet prisen noen må betale for at samfunnet forøvrig kan oppleve økt produktivitetsvekst, økt real-lønnsvekst og trygging av velferdssamfunnet? Dette er et av de spørsmålene vi vil vurdere i det følgende.

Tabell 4.1.3 Sysselsatte etter næring. Absolutt endring 1980-2000 og prosentvis fordeling av den absolutte endring. Alternativ L og H.

	Økning 100 personer		Prosentvis fordeling	
	L	H	L	H
1. Primærnæringene	- 323	- 368	- 10,8	- 8,5
2. Småindustri	- 360	- 876	- 12,0	- 20,3
3. Storindustri	193	- 746	6,4	- 17,3
4. Bygge- og anleggs- virksomhet	48	- 263	1,6	- 6,1
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	583	861	19,4	20,0
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	719	795	23,9	18,4
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	492	404	16,7	9,4
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	1 106	3 454	36,8	80,0
9. Offentlig admini- strasjon og forsvar	277	890	9,2	20,6
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	269	164	9,0	3,8
Alle næringer	3 004	4 315	100,2	100,0

Tabell 4.1.4 Ansatte¹⁾ etter næring 1980, 1990, 2000. 100 personer.
Alternativ L og H.

	Alternativ L			Alternativ H	
	1980	1990	2000	1990	2000
1. Primærnæringene	438	375	321	372	305
2. Småindustri	1 501	1 286	1 155	1 133	660
3. Storindustri	2 563	2 641	2 753	2 401	1 831
4. Bygge- og anleggs- virksomhet	1 329	1 388	1 370	1 376	1 103
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	3 202	3 497	3 739	3 696	3 995
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	1 798	2 124	2 467	2 154	2 537
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	952	1 174	1 411	1 139	1 328
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	3 967	4 486	5 046	5 011	7 338
9. Offentlig admini- strasjon og forsvar	1 476	1 624	1 753	1 727	2 366
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	503	571	732	576	643
Alle næringer	17 729	19 166	20 747	19 585	22 106

¹⁾ Personer 16-69 år med inntektsgivende arbeid i 100 timer eller mer. Personer som arbeider i familievirksomhet uten fast avtalt lønn og som verken er eier eller medeier i virksomheten, er ikke med.

4.2 Rekrutteringsbehovet

I det lave alternativet er det en økning på vel 300 000 ansatte fra 1980 til år 2000. Samtidig vil over 510 000 personer av de som var ansatt i 1980 være døde eller pensjonerte i år 2000. Det betyr at det er et netto rekrutteringsbehov på over 810 000 ansatte i 20-års perioden 1980-2000.

I det høye alternativet øker antall ansatte med knapt 440 000 personer. Rekrutteringsbehovet blir da på rundt 950 000 personer.

Rekrutteringsbehovet beregnet på denne måten vil bli dekket av tilgangen på ungdom som kommer ut på arbeidsmarkedet i 1980- og 1990-årene samt av økte yrkesfrekvenser for kvinner. Forutsetninger

om dette ligger inne i de beregninger for tilbud av arbeid som ligger til grunn for MSG-beregningene.

Vi ønsker å anslå hvordan dette rekrutteringsbehovet vil fordele seg på næringer i 1980- og 1990-årene. Vi understreker at vi ikke har som mål å beregne det samlede rekrutteringsbehov i de ulike næringer men bare behovet for "nykommere" på arbeidsmarkedet. Den delen av rekrutteringsbehovet i en næring som dekkes av netto tilgang fra andre næringer ønsker vi å holde utenom

Beregningene er vist i vedlegg 4. Resultatene er vist i tabellene 4.2.1 og 4.2.2.

Det må understrekes at dette er et scenario laget ut fra rimelighetsbetraktninger. Spesielt bygger det på forutsetningen at rekrutteringsbehovet i sektor 7, 8 og 9 ikke berøres av nedgangen i industrisysselsettingen.

De beregninger som er foretatt innebærer at det er muligheter for nykommere på arbeidsmarkedet i alle næringer. Den sterke tilbakegangen i arbeidsplasser i industrien byr imidlertid på spesielle problemer. Våre antakelser innebærer at det i industrien i høyt alternativ går en nettostrøm av personer *fra* industrien til andre næringer som følge av færre arbeidsplasser i 1980-årene på 31 700. Fra sjøfart og bygge- og anleggsvirksomhet kommer en nettostrøm *til* industrien på 4 900 personer. Det er mulig for 29 300 personer å starte sin yrkeskarriere i industrien i 1980-årene.

I det høye alternativet i 1990-årene er nettostrømmen fra industrien som følge av færre arbeidsplasser anslått til 65 400 personer. Sysselsettingsnedgangen er da drastisk. Fra sjøfart og bygge- og anleggsvirksomhet kommer det en nettostrøm på 8 200 personer. 20 900 personer starter sin yrkeskarriere i industrien.

Den utviklingen som er skissert for "industrialbefolkningen" må vel sies å være relativt *traumatisk*. For det første er det et åpent spørsmål om det er mulig å gjennomføre den nedtrapping av sysselsettingen som er skissert i sosialt akseptable former. Hvis ikke kan vi oppleve "redningsaksjoner" som vil hindre en produktivitetsvekst som i det høye alternativet. For det andre er det slik at selv med den utstrømming som skjer i våre beregninger, vil det skje en vesentlig "forgubbing" i industrien.

Tabell 4.2.1 Rekrutteringsbehovet blant ansatte 1980-2000.
100 personer. Alternativ L og H.

	<i>Alternativ L</i>		<i>Alternativ H</i>	
	1980 -1990	1990 -2000	1980 -1990	1990 -2000
1. Primærnæringene	38	42	35	29
2. Småindustri	163	199	113	55
3. Storindustri	331	524	180	154
4. Bygge- og anleggs- virksomhet	276	285	240	158
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	564	683	665	377
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	521	622	493	444
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	314	373	279	189
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	953	1 214	1 478	2 981
9. Offentlig admini- strasjon og forsvar	325	386	428	896
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	106	221	96	120
Alle næringer	3 591	3 549	4 007	5 403

Tabell 4.2.2 Rekrutteringsbehovet blant ansatte 1980-2000.
 Prosentvis fordeling. Alternativ L og H.

	<i>Alternativ L</i>		<i>Alternativ H</i>	
	1980 -1990	1990 -2000	1980 -1990	1990 -2000
1. Primærnæringene	1,1	0,9	0,9	0,5
2. Småindustri	4,5	4,4	2,8	1,0
3. Storindustri	9,2	11,5	4,5	2,9
4. Bygge- og anleggs- virksomhet	7,7	6,3	6,0	2,9
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	15,7	15,0	16,6	7,0
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	14,5	13,7	12,3	8,2
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	8,7	8,2	7,0	3,5
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	26,5	26,7	36,9	55,2
9. Offentlig admini- strasjon og forsvar	9,1	8,5	10,7	16,6
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	3,0	4,9	2,4	2,2
Alle næringer	100,0	100,1	100,1	100,0

4.3 Mot et informasjonssamfunn?

De to utviklingsalternativene innebærer *vekst* i det vi kunne kalle informasjonssektoren i økonomien, dvs. virksomhet som har til hensikt å produsere, lagre og formidle informasjon. I lavt alternativ øker andelen av timeverkene i økonomien som er utført i informasjonsvirksomhet fra 24 prosent i 1980 til vel 26 prosent i år 2000. I høyt alternativ øker andelen til 31 prosent, se tabell 4.3.1.

Det er særlig innenfor sektorer preget av *offentlig* forvaltning at sysselsettingen i informasjonsvirksomhet vokser. Dette gjelder særlig undervisning og forskning og offentlig administrasjon.

I *bedriftsdelen* av økonomien skjer det mindre vekst. Det er regnet med effektivisering i informasjonsformidling innen sektorer som grafisk, post, tele og finansieringsvirksomhet. Samtidig er det vekst i informasjonsproduksjon, særlig innen sektoren forretningsmessig tjenesteyting.

Tabell 4.3.1 viser hvilke typer virksomhet vi har regnet med i informasjonssektoren. Næringsgrupperingen i analysen setter grenser for hvor skarpt vi kan avgrense informasjonsvirksomhet. Vi har ikke med informasjonsbehandlende deler av næringer hvor annen type virksomhet er hovedformålet, f.eks. informasjonsbehandling i industribedrifter. Dette bidrar til en *undervurdering* av informasjonsvirksomhetens omfang og vekst.

I motsatt retning trekker imidlertid det faktum at informasjonssektorene i tabell 4.3.1 omfatter *annen virksomhet* enn informasjonsbehandling, f.eks. vedlikehold. Vi har ikke grunnlag for å si noe om i hvilken grad disse momentene oppveier hverandre.

Resultatene kan tyde på at et post-industrielt samfunn ikke først og fremst er et informasjons-behandlende samfunn, slik enkelte har spådd. Knappt 1/3 vil være engasjert med informasjonsarbeid i år 2000 under høyt alternativ. Men selv om de fleste ikke har arbeid innen slik virksomhet kan informasjon bli en viktigere *kilde til makt* og styring. Det å ha adgang til informasjon, samt kunne håndtere informasjonsteknologi, kan gi opphav til større maktforskjeller enn hva tilfellet er i dag.

Tabell 4.3.1 Sysselsettingen i informasjonsvirksomhet 1980, 2000.
Alternativ L og H.

	1000 årsverk ¹⁾			Prosent		
	1980	2000		1980	2000	
		L	H		L	H
Informasjonssektorer	360,2	397,5	488,3	23,9	26,2	30,8
<i>Sektorer preget av</i>						
<i>offentlig forvaltning</i>	215,8	229,7	327,5	14,3	15,1	20,6
Kommune- og statsadm.	108,6	114,9	159,2			
Forskning	8,7	9,4	15,2			
Utdanning	83,6	89,1	131,3			
Film, kringkasting	6,6	7,9	9,6			
Bibl. og museer	3,0	3,0	4,4			
Religiøs virksomhet	5,3	5,4	7,8			
<i>Bedrifter m.m.</i>	144,4	167,8	160,8	9,6	11,0	10,1
Grafisk industri	24,2	21,7	24,4			
Post og tele	36,4	36,8	32,6			
Bank og forsikring	40,2	55,4	45,6			
Eiendomsdrift	3,3	2,9	3,3			
Forretningsmessig tjenesteyting	39,2	49,7	53,3			
Ideologiske og kulturelle organisasjoner	1,1	1,3	1,6			
Øvrige sektorer	1 148,8	1 121,5	1 098,5	76,1	73,8	69,2
I alt	1 509,0	1 519,0	1 586,8	100,0	100,0	100,0

¹⁾ Består av et konstant antall timeverk.

5 Åpenhet i arbeidsmarkedet: ansettelseskriterier, profesjonalise- ring og interne arbeidsmarkeder

5.1 Innledning

Skal omstillinger finne sted, må arbeidsmarkedet være *åpent* i den forstand at det er mulig å bevege seg mellom ulike jobber. I dette kapitlet skal vi diskutere hvordan ansettelseskriterier, interne arbeidsmarkeder og profesjonalisering kan hindre mobilitet, og hvordan den økonomiske utvikling påvirker utbredelsen av slike barrierer. Gjennom dette kan vi også klargjøre om en sterk økonomisk vekst vil kvele seg selv ved å skape et mer lukket arbeidsmarked.

Et klassisk spørsmål i sosiologisk lagdelingsanalyse er hvorvidt jobber fordeles etter *tilskrevne eller ervervede egenskaper*. Tilskrevne egenskaper har individet selv ikke herredømme over, de tildeles uavhengig av egen vilje. Eksempler på dette er kjønn, og sosial status i den familien en person fødes inn i. Ervervede kjennetegn er et resultat av den enkeltes egne handlinger og valg, og kalles også for oppnådde egenskaper. Utdanning er et godt eksempel på et ervervet kjennetegn.

En hovedtese i lagdelingsanalysen er at det er en *sammenheng mellom næringsutvikling og rekrutteringskriterier*: Utviklingen fra et jordbrukssamfunn til et teknologisk avansert industri- og servicesamfunn vil ledsages av økt vektlegging på ervervede egenskaper (Blau og Duncan 1967, Hernes og Knudsen 1976, Rogoff Ramsøy 1977, Featherman og Hauser 1978). Mens tradisjonelle samfunn kjennetegnes av at ressurser og ferdigheter overføres direkte fra foreldre til barn, vil moderne samfunn være meritokratiske i den forstand at det legges stor vekt på utdanning og evner som grunnlag for rekruttering og belønning. Dette antas å bunne i at ferdigheter som kreves i moderne samfunn ikke kan utvikles og overføres innen familien. I stedet

kreves mer spesialisert utdanning fra skoleverket og praksis i arbeidslivet. Samtidig vil personlige bekjenskaper og familietilknytning bli mindre viktige kanaler for informasjon om den enkeltes egenskaper, mens formelle kriterier i form av vitnesbyrd, attester og sertifisering vil få tiltakende betydning. Slike tendenser antas å bli forsterket etterhvert som samfunnet utvikler seg til å bli mer og mer dominert av servicenæringer (Featherman og Hauser 1978:13).

I denne rapporten skal vi ta utgangspunkt i tesen om at utviklingen mot et servicesamfunn vil forsterke tendensen til at *posisjoner tildeles etter meritering*, og særlig etter utdanning. Ved å koble opplysninger om rekrutteringskriterier innen ulike næringer til alternative utviklingsbaner for sysselsettingen, vil vi belyse om sterk økonomisk vekst vil fremme en mer meritokratisk lagdelingsstruktur.

Nært beslektet med denne problemstillingen er spørsmålet om vi får større åpenhet ved besettelse av posisjoner: Får flere anledning til å delta på lik linje i konkurransen om jobbene? I lagdelings sosiologien har dette vært studert ved å undersøke hvor fastlåst en persons framtid er, gitt *den sosiale status* vedkommende fødes inn i. Empiriske studier fra flere land tyder på at sammenhengen mellom familiebakgrunn og eget yrke ser ut til å ha blitt noe svakere parallelt med utviklingen mot et servicesamfunn. En slik tendens har blitt observert av Featherman og Hauser i USA (1978:309), av Erikson i Sverige (1984:57), og av Hernes og Knudsen i Norge (1976:68). Sosial bakgrunn har fortsatt betydning, men den gjør seg gjeldende mer indirekte via utdanning og evnenivå. Totalt sett ser familiebakgrunn ut til å ha avtakende innflytelse, noe som ofte hevdes å innebære at vi beveger oss mot en mer åpen lagdelingsstruktur: Hva slags yrke en selv oppnår blir mindre avhengig av hvor en kommer fra, og mer bestemt av hva en selv vil.

I nyere arbeidsmarkedsforskning har en imidlertid trukket fram andre mekanismer som kan *hindre åpen konkurranse* om jobbene, og derved skape nye former for barrierer i lagdelingsstrukturen. Betegnelser som "balkanisering" og "nyføydalisme" er blitt lansert for å beskrive en teigdeling av arbeidsmarkedet der enkelte grupper ser ut til å ha skaffet seg eiendomsrett til jobbene sine. To kilder til eiendomsrett blir særlig trukket fram: Bedriftstilknytning og sertifisering av ferdigheter. Det første gir opphav til *interne arbeidsmarkeder*, det andre til *profesjonsdannelse*. Vi skal nå beskrive disse fenomenene nærmere.

Interne arbeidsmarkeder henspiller på at de som allerede er ansatt

i bedriften har et fortrinn framfor søkere utenfra i konkurransen om ledige stillinger i foretaket - enten på grunn av ansiennitet, intern opplæring, eller medlemsskap i bestemte fag- eller yrkesorganisasjoner (se Colbjørnsen 1985, for en begrepsdiskusjon). Et *eksternt* arbeidsmarked eksisterer når interne søkere i utgangspunktet stiller helt likt med søkere utenfra. Det interne og eksterne arbeidsmarked er forbundet med hverandre gjennom såkalte "adgangsporter", dvs. åpne jobber som leder inn i et internt marked.

Interne arbeidsmarkeder kan gi de ansatte et *bedriftsborgerskap* med visse rettigheter hva gjelder lønns- og karriereutvikling. Over tid vil det vokse fram tradisjoner og normer i bedriften som regulerer hvordan lønn og opprykk skal fordeles etter opplæring, ansiennitet og fagforeningsmedlemsskap. Disse vil kunne få en selvstendig kraft i forhold til tilbuds- og etterspørselsforhold i markedet, understøttet som de er av institusjonelle ordninger og normer. For eksempel vil ansiennitet eller intern opplæring kunne føre til opprykk, selv om det finnes eksterne arbeidstakere som kunne gjort jobben både bedre og billigere. Forsøk på forbigåelse av en intern søker vil kunne rokke ved et etablert nettverk av relasjoner mellom ledelse og ansatte, og påføre bedriften store konfliktkostander. Interne arbeidsmarkeder vil således reguleres av en rettighetslogikk. Dette i motsetning til eksterne markeder der tilbuds- og etterspørselsforhold vil være langt mer dominerende.

Kort sagt; gjennom rettigheter knyttet til et bedriftsborgerskap kan bedriftens ansatte skaffe seg fortrinn til visse jobber i bedriften. Betsettelsen av disse unndras dermed i større eller mindre grad fra åpen konkurranse i markedet. Ansettelseskriteriene i interne arbeidsmarkeder ser ut til å favorisere de med lang utdanning og stabil yrkeshistorie, og menn omfattes oftere av slike ordninger enn kvinner (Colbjørnsen, 1985).

Empirisk forskning tyder imidlertid på at det ikke bare er en fordel å være ansatt i et internt arbeidsmarked (Colbjørnsen 1985). De rettigheter som opparbeides i bedriften kan riktignok gi fortrinn framfor søkere utenfra, men samtidig bindes man sterkt til én bedrift: rettighetene kan være vanskelige å ta med seg til andre arbeidsplasser. Interne arbeidsmarkeder kan fungere som *tilfluktsrom* mot press fra markedsmekanismen, men dermed fungerer de også som feller som hindrer de ansatte i å presse lønnsøkninger ut av en gunstig ekstern markedssituasjon.

Selv om de individuelle fordelingsvirkninger av å være i et internt

arbeidsmarked ikke ser ut til å være så store, kan slike ordninger ha betydning for omstillingsevnen og effektiviteten i økonomien. Når lønns- og karriereutvikling blir avhengig av et bedriftsborgerskap i stedet for opparbeidelse av konvertible markedsressurser, kan resultatet bli større kostnader forbundet med å skifte arbeidsgiver. Og dersom det hersker en viss uklarhet i bedriften om hvilke kriterier som skal legges til grunn ved opprykk, åpnes det for at slike spørsmål blir bedriftspolitiske konflikter, der det å spille på interne nettverk og bygge allianser blir viktig: Intrigemakeri, sladder og bruk av tid til påvirkning av innflytelsesrike personer kan i så fall *svække det produktive klima*. Den enkelte kan stimuleres til å styrke sine kontakter og bedriftspolitiske ressurser framfor å dyktiggjøre seg i arbeidet. Endelig kan interne arbeidsmarkeder hindre utskiftinger i arbeidsstokken dersom dette er nødvendig for å gjennomføre omstillinger.

På den annen side kan interne arbeidsmarkeder også virke *effektivitetsfremmende*. Forhandlinger kan fungere godt som informasjonssystemer. Jobbtrygghet og ansiennitetsregler kan skape et gunstig klima for at arbeidstakere lærer bort sine ferdigheter til hverandre, og interne opprykksordninger kan være effektive motivasjons og kontrollsystemer. Erfaringer fra Japan, der bedriftsborgerskapet kanskje er satt mest i system, tyder også på at muligheten for teknologisk endring og innovasjon er gode i interne arbeidsmarkeder.

Kort sagt: Vi vet foreløpig lite om *de totale effektivitetsegenskapene* til interne arbeidsmarkeder, eller til det som noe spekulativt kan kalles for et rettighetsøkonomisk system. Interne arbeidsmarkeder kan hemme vekst som krever overflytting av arbeidskraft mellom bedrifter. Når det gjelder interne omstillinger er bildet mer tvetydig. På den ene side kan jobbtrygget og ansiennitetsregler gjøre det mindre risikofyllt for arbeidstakerne å delta i endringer. På den annen side kan slike ordninger hindre utskifting av arbeidskraft dersom omstillinger krever en annen kompetansemessig sammensetning.

Profesjonalisering henspeiler på sammenhengen mellom besittelse av en bestemt utdanning og retten til å utføre en oppgave. Dannelse av profesjoner, som er det organisatoriske uttrykk for den gruppen som besitter utdanningen, kan begrense den åpne konkurransen om jobbene dels ved at adgangen til den aktuelle utdanningen begrenses og reguleres, dels ved at personer som ikke kan dokumentere *formelle* ferdigheter utestenges fra de aktuelle jobbene.

Profesjonalisering kan skape *konflikter* i arbeidsmarkedet ved at personer med en bestemt utdanning forsøker å skaffe seg enerett til

jobber som tidligere også kunne erverves ved praksis i yrkeslivet. På den måten innsnevres jobbmulighetene for personer med lav utdanning. I den grad det vil bli et overskudd av akademikere i årene som kommer kan det bli en tiltakende konflikt om retten til visse jobber. Dette kan for eksempel arte seg som en strid om hvorvidt etatsutdanning eller universitetseksamen skal kvalifisere for visse jobber, slik vi nå ser et eksempel på i diskusjonen mellom jurister og etatsutdannede innen politiet.

Det har også reist seg kritiske røster mot å overlate løsninger av menneskelige og sosiale problemer til spesialister som skaffer seg monopol på å håndtere dem. Graden av egenkontroll med situasjonen kan svekkes hos de som har problemene, samtidig som lokalsamfunn og personer kan passiviseres fordi muligheten for egen problemløsning fjernes. Det kan også bli en tiltakende tendens til *klientisering* i samfunnet ved at trygg sysselsetting for spesialistene forutsetter klientisering av andre.

Fra et arbeidsmarkedssynspunkt har det også vært hevdet at profesjonalisering fører til lite effektiv utnyttelse av samfunnets arbeidskraft. Personer som reelt sett kan utføre en jobb forhindres fra å gjøre det fordi de mangler *formelle* kvalifikasjoner. På den annen side kan profesjonalisering sikre at oppgaver utføres etter en viss kvalitetsmessig standard, blant annet ved at profesjonene har sine egne normer for yrkesetikk, og kan iverksette sanksjoner mot de som setter seg utover dem.

Vi ser det ikke som vår oppgave å skille mellom vær og vind i debatten om profesjonenes rolle. I stedet skal vi undersøke hvordan alternative økonomiske utviklingsbaner vil påvirke utbredelsen av profesjonelle arbeidsmarkeder i årene som kommer.

5.2 Ansettelseskriterier

I dette avsnittet skal vi undersøke hvordan ansettelseskriterier varierer mellom næringer, og hvordan dette endrer seg over tid. Hensikten er blant annet å undersøke om ytterligere vekst i servicenæringene vil forsterke bruken av meritokratiske ansettelseskriterier. Vil det for eksempel bli viktigere å ha en bestemt utdanning med gode karakterer, og mindre viktig å ha tilknytning til bedriften via slekt eller bekjente? Vi vil også undersøke hvorvidt ansettelseskriteriene faktisk har endret seg i etterkrigstiden.

Fremgangsmåten er denne: I intervjuundersøkelsen "Variasjoner i arbeidsvilkår" er respondentene bedt om å angi hvilken betydning

ulike momenter hadde da de fikk sin *første jobb* etter endt utdanning i skoleverket: Var det av betydning å ha nyttig fagutdanning, ha gode eksamensresultater, gjøre godt inntrykk ved personlig intervju, være blant de første som meldte seg til en ledig jobb, samt ha tilknytning til bedriften via slekt eller venner? Ved å undersøke hvordan slike ansettelseskriterier varierer mellom næringer, kan vi få et inntrykk av hvilke næringer som er mest "meritokratiske".

Deretter skal vi belyse den utvikling som faktisk har funnet sted over tid. Ved først å skille mellom de som fikk sin første jobb før og etter 1970, og deretter sammenligne disse to gruppene, kan vi få en grov indikasjon på hvorvidt bruken av ulike ansettelseskriterier har endret seg. Dersom vi observerer en slik endring kan dette dels skyldes forandringer i selve næringsstrukturen, og dels skyldes at det har skjedd endringer innen næringer.

For å belyse virkningene av økonomisk vekst på den framtidige utbredelse av ulike rekrutteringsmekanismer, skal vi til slutt belyse konsekvensene av de to økonomiske utviklingsbanene som ble skissert i kapittel 3. Denne analysen vil forutsette konstant bruk av ansettelseskriterier innen næringer, og vil derfor bare fange opp eventuelle endringer som skyldes forandringer i de enkelte næringenes vekstmønster.

Det knytter seg flere problemer til den analysestrategien vi her har valgt. For det første kan respondentene være *ufullstendig informert* om hvilke kriterier arbeidsgiveren faktisk brukte da de fikk sin første jobb. Vi vil tro at det er lettere å vurdere hvilken betydning spesifikke krav til utdanning og eksamensresultater har, sammenlignet med mer vage kriterier som personlig framferd under intervju. Det kan altså knytte seg større usikkerhet til den siste typen informasjon. Dette kan føre til at vi overvurderer bruken av meritokratiske sammenlignet med mer vage kriterier. Siden problemet burde gjøre seg gjeldende like sterkt i alle næringer og til alle tider, burde det imidlertid ikke skape problemer for sammenligning mellom næringer eller over tid.

For det andre kan det være større skjevheter i de rapporterte ansettelseskriteriene for de som ble ansatt før 1970. Jo lengre tilbake i tiden vi går, desto flere av dem som startet sin karriere da er *pensjonerte eller døde* i 1982. Det kan tenkes at dette fører til en underrepresentasjon i vårt utvalg av særlig slitsomme og uførhetsskapende karrierer, for eksempel av de som har arbeidet i primærnæringene. Resultatet av dette kan bli at vi undervurderer det omfanget ikke-meri-

tokratiske kriterier hadde tidligere, og at vi derfor kan undervurdere den økende betydning utdanning har relativt sett.

Tabell 5.2.1 og 5.2.2 viser andelen yrkesaktive i 1982, og som samtidig var lønnstakere i sin første jobb, som vurderer ulike forhold for å ha vært av henholdsvis *stor eller noen* og *stor* betydning for at de fikk sin første jobb etter fullført utdanning. Ser vi først alle næringer under ett tyder resultatene på at relevant utdanning er viktig for hva slags jobb man får. Det å være blant de første som melder seg,

Tabell 5.2.1 Prosentandelen av de yrkesaktive i 1982 som vurderer ulike forhold til å ha vært av "STOR eller NOEN" betydning for at de fikk sin første jobb.¹⁾ Etter næring.

	Hadde nyttig fagutd.	Hadde gode eksamensresultater	Gjorde godt inntrykk ved personlig intervju	Var blant de første som meldte seg	Hadde tilknytning til bedriften via slekt el. bekjente	Annet
1. Primærnæringene	34,6	24,5	53,1	38,8	39,2	20,5
2. Småindustri	37,0	29,6	51,5	34,0	36,7	13,4
3. Storindustri	46,2	45,8	60,9	36,6	31,7	15,9
4. Bygge- og anleggsvirksomhet	45,1	34,5	61,2	38,6	28,9	13,3
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	40,1	46,2	70,2	31,4	38,8	8,8
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	41,8	48,4	56,4	37,1	30,4	17,7
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	75,0	72,2	74,1	15,9	21,6	17,1
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	70,3	65,3	46,6	28,7	17,5	16,4
9. Offentlig administrasjon og forsvar	55,4	66,7	57,6	23,2	26,0	10,2
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	39,5	30,2	61,6	34,5	35,2	11,1
Alle næringer	51,7	50,6	57,7	31,6	28,7	14,5

¹⁾ Beregnet med utgangspunkt i spørsmål 83, 100, 121, 123 og 127 i intervjuundersøkelsen «Variasjoner i arbeidsvilkår 1982».

eller ha tilknytning til bedriften via slekt eller bekjente, ser ut til å være av minst betydning. Alt i alt tyder derfor resultatene på at meritokratiske kriterier har vært de viktigste, om enn langt fra de eneste, faktorer som har ligget bak rekrutteringen.

Imidlertid er det flere nyanser i dette bildet. For det første er det slående at bare 18,8 prosent mener at gode eksamensresultater var av stor betydning for at de fikk jobben. For det andre er det store variasjoner mellom næringene når det gjelder betydningen av meritokratiske kriterier. Utdanning betyr mest innen bank og forsikring, forret-

Tabell 5.2.2 Prosentandelen av de yrkesaktive i 1982 som vurderer ulike forhold til å ha vært av "STOR" betydning for at de fikk sin første jobb. Etter næring.

	Hadde nyttig fagutd.	Hadde gode eksamensresultater	Gjorde godt inntrykk ved personlig intervju	Var blant de første som meldte seg	Hadde tilknytning til bedriften via slekt el. bekjente	Annet
1. Primærnæringene	26,9	8,2	20,4	16,3	27,5	15,4
2. Småindustri	20,0	6,1	23,7	23,4	26,5	12,2
3. Storindustri	34,2	17,7	29,2	21,1	18,6	10,8
4. Bygge- og anleggsvirksomhet	34,1	16,7	30,6	16,9	19,3	9,3
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	24,4	16,4	26,7	11,7	27,6	7,6
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	25,9	14,0	17,9	17,2	19,0	12,8
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	45,5	28,9	30,6	4,9	12,5	11,8
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	55,1	26,1	17,4	15,0	8,6	12,2
9. Offentlig administrasjon og forsvar	35,6	28,3	25,3	10,5	16,0	6,8
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	22,1	7,0	27,9	20,7	27,3	6,9
Alle næringer	35,9	18,8	23,7	15,8	18,3	10,7

ningsmessig tjenesteyting, undervisning, helse- og sosialvesen, samt kulturell tjenesteyting. Her er det samtidig av minst betydning å ha tilknytning til bedriften via slekt eller venner. Bildet er annerledes for primærnæringene, småindustri, varehandel, hotell og restaurantdrift, renovasjon og rengjøring, samt personlig tjenesteyting. Det er først og fremst her det er av betydning å være koplet på et nettverk. Men også her er det viktig hva slags utdanning man har.

Alt i alt tyder dette på at tradisjonell sosiologisk lagdelingsanalyse gir et for enkelt bilde av hvordan rekrutteringskriteriene varierer mellom næringer. Servicenæringer er ikke alltid meritokratiske - innen personlig tjenesteyting er det fortsatt viktig å være koplet på de rette nettverk. Det er også verdt å merke seg at nettverkstilknytning er av en viss, om enn langt mindre betydning i de mest meritokratiske næringer: Omtrent hver femte yrkesaktive i bank og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting, undervisning, helse- og sosialvesen oppgir at det var av stor eller noen betydning å ha tilknytning til bedriften via slekt eller bekjente.

Tabell 5.2.3 - 5.2.6 gjør det mulig å gi en grov indikasjon på utviklingen over tid. Ser vi først på totaltallene observerer vi en markert tendens til at betydningen av utdanning har økt. Av de som fikk sin første jobb før 1970 oppga 32,2 prosent at nyttig fagutdanning var av stor betydning, mens 48,3 prosent mente at det var av stor eller noen betydning. Av de som kom inn på arbeidsmarkedet etter 1970 var de tilsvarende tall henholdsvis 40,4 prosent og 55,8 prosent. Samtidig har det vært en viss, om enn ikke like sterk nedgang i betydningen av nettverk. Når meritokratiske kriterier har blitt viktigere ser dette således ikke ut til å ha fått motsvar i en tiltakende nedgang i viktigheten av å ha tilknytning til bedrifter via slekt eller kjente.

Hva så med utviklingen *innen* næringer? Tabellene 5.2.3 og 5.2.4 antyder at utdanning har hatt økende betydning i primærnæringene, industrien, bygge- og anleggsvirksomhet og samferdsel. I bank og forsikring får utdanning mindre betydning. I disse tilfellene er det en forskjell i andelen på mer enn 5 prosentpoeng. For byråkratisk og profesjonell tjenesteyting har utdanning betydd mye hele tiden.

Tabellene 5.2.5 og 5.2.6 gir et noe annet bilde. For primærnæringene og bygge- og anleggsvirksomheten ser vi at andelen som tillegger utdanning *stor* betydning, har økt enda raskere enn andelen som tillegger utdanning *stor eller noen* betydning. Motsatt for industrien hvor denne andelen har vært nesten uendret. For varehandel, hotell og restaurant, undervisning, helse- og sosialvesen og kultursek-

toren var det liten endring i andelen som tilla utdanning betydning, men andelen stor betydning har økt. For samferdsel var det en økning i andelen som tilla utdanning betydning på 18,5 prosentpoeng. Men økningen i andelen som tilla utdanning *stor* betydning var bare på 10,6 prosentpoeng.

Summerer vi dette opp, synes det som om utdanning har fått økt betydning særlig i primærnæringene, bygge- og anleggsvirksomhet, samt samferdsel, kraft- og vannforsyning.

Tabell 5.2.3 Prosentandelen av de som startet i sin første jobb før 1970 som vurderer ulike forhold til å ha vært av "STOR eller NOEN" betydning for at nettopp de fikk jobben. Etter næring.

	Hadde nyttig fagutd.	Hadde gode eksamensresultater	Gjorde godt inntrykk ved personlig intervju	Var blant de første som meldte seg	Hadde tilknytning til bedriften via slekt el. bekjente	Annet
1. Primærnæringene	25,8	21,4	53,6	50,0	40,0	22,7
2. Småindustri	32,8	32,3	50,8	31,1	36,5	7,4
3. Storindustri	43,4	42,3	58,7	34,0	32,7	14,3
4. Bygge- og anleggsvirksomhet	40,4	30,0	57,4	37,5	23,4	17,1
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	39,5	52,1	68,1	32,5	38,3	9,8
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	33,7	41,6	56,8	44,6	39,3	22,0
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	82,2	73,3	85,4	12,2	20,0	15,8
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	69,0	70,1	50,0	32,3	18,7	15,5
9. Offentlig administrasjon og forsvar	55,2	63,6	56,1	28,1	25,4	11,9
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	39,5	31,0	61,0	28,6	27,9	5,7
Alle næringer	48,3	50,3	58,3	32,9	29,7	14,1

Tabell 5.2.4 Prosentandelen av de som startet i sin første jobb i 1970 eller senere som vurderer ulike forhold til å ha vært av "STOR eller NOEN" betydning for at nettopp de fikk jobben. Etter næring.

	Hadde nyttig fagutd.	Hadde gode eksamensresultater	Gjorde godt inntrykk ved personlig intervju	Var blant de første som meldte seg	Hadde tilknytning til bedriften via slekt el. bekjente	Annet
1. Primærnæringene	47,6	28,6	52,4	23,8	38,1	17,6
2. Småindustri	44,4	25,0	52,8	39,4	37,1	25,0
3. Storindustri	49,5	50,0	63,6	39,6	30,4	17,9
4. Bygge- og anleggsvirksomhet	51,4	40,5	65,8	40,0	36,1	8,8
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	41,0	36,8	73,3	29,7	39,5	7,4
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	52,2	57,4	55,9	27,9	18,8	11,9
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	67,4	71,1	63,6	19,5	23,3	18,4
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	71,5	61,1	43,6	25,7	16,4	17,2
9. Offentlig administrasjon og forsvar	55,9	72,7	60,6	12,9	27,3	6,9
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	39,5	29,5	62,2	40,0	42,2	16,2
Alle næringer	55,8	51,0	57,1	30,0	27,3	14,9

Tabell 5.2.5 Prosentandelen av de som startet i sin første jobb før 1970 som vurderer ulike forhold til å ha vært av "STOR" betydning for at nettopp de fikk jobben. Etter næring.

	Hadde nyttig fagutd.	Hadde gode eksamensresultater	Gjorde godt inntrykk ved personlig intervju	Var blant de første som meldte seg	Hadde tilknytning til bedriften via slekt el. bekjente	Annet
1. Primærnæringene	12,9	3,6	28,6	14,3	26,7	18,2
2. Småindustri	20,3	6,5	27,9	21,3	28,6	5,6
3. Storindustri	33,0	15,4	30,8	20,4	18,7	9,2
4. Bygge- og anleggsvirksomhet	27,7	14,9	34,0	12,5	12,8	12,2
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	21,8	20,2	21,6	11,4	26,7	8,8
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	21,3	13,5	20,5	22,9	24,7	14,6
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	44,4	22,2	31,7	4,9	11,1	13,2
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	52,4	32,3	18,8	15,5	12,0	12,0
9. Offentlig administrasjon og forsvar	35,8	27,3	21,2	14,1	17,9	6,8
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	20,9	4,8	24,4	19,0	20,9	5,7
Alle næringer	32,2	19,2	24,6	16,0	19,6	10,4

Tabell 5.2.6 Prosentandelen av de som startet i sin første jobb i 1970 eller senere som vurderer ulike forhold til å ha vært av "STOR" betydning for at nettopp de fikk jobben. Etter næring.

	Hadde nyttig fagutd.	Hadde gode eksa- mens- resul- tater	Gjorde godt inntrykk ved per- son- lig intervju	Var blant de første som meldte seg	Hadde tilknyt- ning til bedriften via slekt el. bekjente	Annet
1. Primærnæringene	47,6	14,3	9,5	19,0	28,6	11,8
2. Småindustri	19,4	5,6	16,7	27,3	22,9	25,0
3. Storindustri	35,5	20,5	27,3	22,0	18,5	12,8
4. Bygge- og anleggs- virksomhet	42,9	18,9	26,3	22,9	27,8	5,9
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	28,2	10,5	34,7	12,2	28,9	5,9
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	31,9	14,7	14,7	10,3	11,6	10,2
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	46,5	35,6	29,5	4,9	14,0	10,5
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	57,5	20,5	14,5	14,5	5,5	12,4
9. Offentlig admini- strasjon og forsvar	35,3	30,3	33,3	3,2	12,1	6,9
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	23,3	9,1	31,1	22,2	33,3	8,1
Alle næringer	40,4	18,3	22,6	15,6	16,7	11,0

Tabell 5.2.7 Prosentandelen av de som starter i sin første jobb i periodene 1980-1990 og 1990-2000 som vurderer ulike forhold til å være av "STOR" eller av "STOR eller NOEN" betydning for at nettopp de fikk jobben. Alternativ L og H.

	Hadde nyttig fagutd.	Hadde gode eksamensresultater	Gjorde godt inntrykk ved personlig intervju	Var blant de første som meldte seg	Hadde tilknytning til bedriften via slekt el. bekjente	Annet
<i>«STOR eller NOEN» betydning</i>						
Første jobb før 1970	48,3	50,3	58,3	32,9	29,7	14,1
Første jobb 1970-1982	55,8	51,0	57,1	30,0	27,3	14,9
Alternativ L						
1980-1990	56,1	53,1	57,9	28,4	26,7	13,8
1990-2000	55,9	52,8	57,9	28,8	26,9	14,1
Alternativ H						
1980-1990	58,2	54,8	56,3	27,0	25,4	13,6
1990-2000	62,7	59,2	52,0	25,1	22,1	14,2
<i>«STOR» betydning</i>						
Første jobb før 1970	32,2	19,2	24,6	16,0	19,6	10,4
Første jobb 1970-1982	40,4	18,3	22,6	15,6	16,7	11,0
Alternativ L						
1980-1990	40,2	19,1	23,3	13,9	16,2	10,4
1990-2000	39,9	18,9	23,5	14,2	16,3	10,5
Alternativ H						
1980-1990	42,5	19,4	22,6	13,2	14,7	10,2
1990-2000	47,0	21,0	20,6	12,6	11,0	10,6

Ser vi på utviklingen framover under de to økonomiske utviklingsbanene, viser tabell 5.2.7 at lavt alternativ bare vil ha ubetydelige virkninger på bruken av ulike ansettelseskriterier. Derimot vil høy vekst føre til en markert oppgang i antall jobber der nyttig fagutdanning vil bety mye. Samtidig vil det skje en nesten like sterk nedgang i betydningen av å ha tilknytning til bedriften via slekt eller bekjente. Denne utviklingen vil hovedsakelig være drevet fram av den sterke veksten i undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting og offentlig administrasjon. Og selv om det samtidig skjer en vekst i

renovasjon, rengjøring og personlig tjenesteyting, så er ikke dette nok til å hindre at utdanning får økende betydning i høyt alternativ.

En slik utvikling gjør det fristende å spekulere omkring velferdsstatens paradokser. En økonomisk utvikling som trykker velferdssamfunnet gjennom vekst i sosial- og helsevesenet, gjør det samtidig vanskeligere å få jobb for dem som ikke har den nødvendige spesialutdanning. Dermed kan det også se ut til at sterk økonomisk vekst sammen med økt offentlig aktivitet undergraver seg selv ved at det blir flere utdanningsmessige barrierer mot mobilitet. I neste avsnitt skal vi utdype dette ved å belyse omfanget av profesjonalisering.

5.3 Profesjonalisering

Profesjonalisering henspiller som nevnt på hvorvidt det kreves en helt spesiell fagutdanning for å få en jobb. Slike utdanningskrav kan dels fastlegges *gjennom lov* og av offentlige myndigheter, dels av *arbeidsgiver* på eget initiativ, og dels av *fagforeninger*. Dataene viste at fagforeningene i svært liten grad bidrar til å lukke jobbene på denne måten. Bare 3,8 prosent av respondentene oppga at dette var tilfellet. Vi skal derfor konsentrere oss om de to førstnevnte alternativene. Det er imidlertid viktig å være oppmerksom på at fagforeningene kan påvirke omfanget av profesjonalisering indirekte ved å påvirke offentlige myndigheter og/eller arbeidsgivere.

Tabell 5.3.1 viser i hvilken grad det kreves en *helt spesiell fagutdanning* innen hver enkelt næring, og i hvilken grad dette er fastlagt av offentlige myndigheter eller arbeidsgiver. Vi gjør oppmerksom på at dette skillet kan være problematisk i enkelte tilfelle, særlig i offentlig sektor, der offentlige myndigheter samtidig er arbeidsgivere. Dataene viser at profesjonalisering fastlagt av offentlige myndigheter er størst innen undervisning, helse- og sosialvesen, og kulturell tjenesteyting, fulgt av offentlig administrasjon og forsvar. Bank, forsikring og forretningsmessig tjenesteyting har størst innslag av arbeidsgiverbestemte utdanningskrav.

Tabell 5.3.2 viser prosentandelen av de ansatte med ulike fagutdanninger som oppga at den fagutdanningen de har var nødvendig for å få jobben. Denne prosentandelen kan oppfattes som et enkelt *mål på hvor profesjonaliserte* de enkelte utdanninger er. Tabell 5.3.2 viser denne andelen for ulike fagfelt (Statistisk Sentralbyrå 1973). I vedlegg 5 er profesjonaliseringsgraden i de ulike utdanningene vist mer detaljert.

Vi ser at det er særlig høy grad av profesjonalisering for utdan-

Tabell 5.3.1 Ansatte i 1982 med jobber hvor det var nødvendig å ha en helt spesiell fagutdanning for å få jobben, etter næring og etter hvem som har bestemt at utdanningen er nødvendig. Prosent av ansatte i den enkelte næring.

	Utdanningskrav bestemt av	
	Lov eller offentlige myndigheter	arbeidsgiver på eget initiativ
1. Primærnæringene	6,5	12,9
2. Småindustri	1,8	10,0
3. Storindustri	3,7	17,6
4. Bygge- og anleggsvirksomhet	14,1	20,0
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	4,1	12,3
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	23,3	8,1
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	11,9	33,3
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	47,2	7,9
9. Offentlig administrasjon og forsvar	36,9	8,1
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	8,8	11,3
Alle næringer	21,3	12,6

¹⁾ Kalkulert på bakgrunn av spørsmål 84 og 85 i intervjuundersøkelsen «Variasjoner i arbeidsvilkår 1982».

ninger innen undervisning og helsevern. Utdanninger innen administrasjon, økonomi, samfunnsvitenskap og jus, og innen fagfeltet tjenesteyting og forsvar er minst profesjonalisert. De øvrige fagfeltene ligger på et mellomnivå.

Vi ser også at de offentlig bestemte utdanningskravene dominerer der hvor det er høyest profesjonaliseringsgrad.

Tabell 5.3.3 viser at profesjonaliseringsgraden øker betydelig med utdanningsnivået og at denne tendensen har sitt opphav i de offentlig bestemte utdanningskrav. De arbeidsgiverbestemte utdanningskrav er faktisk høyest på gymnasnivå II. Det er her snakk om yrkesfaglige utdanninger som elektriker, bilmekaniker, snekker etc.

Tabell 5.3.2 Profesjonaliseringsgraden¹⁾ for utdanninger innen ulike fagfelt.

Fagfelt	I alt	Offenlig bestemt	Arbeidsgiverbestemt
Humaniora og estetikk	52,8	36,1	16,7
Undervisning ²⁾	108,0	104,0	4,0
Administrasjon, økonomi, samfunnsvitenskap og jus	34,8	12,4	22,4
Industri, håndverk, teknikk, naturvitenskap	52,9	21,4	31,5
Samferdsel	59,4	50,0	9,4
Helsevern	85,7	81,0	4,8
Jordbruk, skogbruk og fiske	42,3	15,4	26,9
Tjenesteyring og forsvar	25,3	20,3	5,1

¹⁾ Prosentandelen av ansatte med en bestemt fagutdanning som oppgir at denne fagutdanningen var nødvendig å ha for å få jobben.

²⁾ Når prosenten blir over 100, skyldes det at noen lærere har mer utdanning enn det som ble krevd. Vi har brukt opplysninger om personenes høyeste fullførte utdanning og har derfor mistet noen personer i prosentueringsgrunnlaget. Dette er en feilkilde også for de andre utdanningene i tabellen. Tallene må tolkes med forsiktighet.

Tabell 5.3.3 Profesjonaliseringsgraden¹⁾ for utdanninger på ulike nivåer.

Fagfelt	I alt	Offenlig bestemt	Arbeidsgiverbestemt
Gymnasnivå I	37,5	20,4	17,1
Gymnasnivå II	52,6	25,1	27,4
Universitets- og høghskolenivå I	72,2	58,0	14,2
Universitets- og høghskolenivå II	75,0	51,6	23,4
Universitets- og høghskolenivå III	95,6	75,6	20,0

¹⁾ Se fotnote ¹⁾ og ²⁾ til tabell 5.3.2.

Av tabell 5.3.4 fremgår at næringsutviklingen i *lavt alternativ* har liten virkning for omfanget av profesjonalisering. Andelen slike jobber av alle ansatte i økonomien forblir om lag konstant frem til år 2000. Næringsutviklingen vil heller ikke medføre noen forskyvning mellom jobber hvor utdanningskravene er fastsatt av myndighetene og hvor kravene er bestemt av arbeidsgiver. Både næringer med stor

og med liten grad av profesjonalisering vil få økt sysselsetting fremover. Den lave veksten i jobber hvor det kreves en spesiell fagutdanning i lavt alternativ, kombinert med den sterke tilgangen på utdannet personell som vist i kapittel 6, vil medføre at en stadig mindre andel av profesjonenes medlemmer kan få jobb på den profesjonaliserte delen av arbeidsmarkedet. Utdanningsgruppene vil dermed få et mindre profesjonalisert preg. Men det kan selvsagt også ventes fremstøt for å motvirke dette, enten ved å begrense tilgangen til profesjonene eller ved å utvide omfanget av profesjonaliserte jobber.

I *høyt alternativ* medfører imidlertid den sterke veksten i undervisning, helse- og sosialvesen og kulturell tjenesteyting en økning i andelen jobber med offentlig bestemte utdanningskrav fra 19,5 prosent i 1980 til 25,2 prosent i år 2000.

Tabell 5.3.4 Prosentandelen av de ansatte med jobber hvor det er nødvendig å ha en helt spesiell fagutdanning for å få jobben, etter hvem som har bestemt at utdanningen er nødvendig. 1980, 1990, 2000. Alternativ L og H.

	Utdanningskrav bestemt av	
	Lov eller offentlige myndigheter	arbeidsgiver på eget initiativ
1980	19,5	12,8
<i>Alternativ L</i>		
1990	20,3	12,9
2000	20,1	12,9
<i>Alternativ H</i>		
1990	21,3	12,6
2000	25,2	11,9

5.4 Interne arbeidsmarkeder

I avsnitt 5.2 diskuterte vi betydningen av nettverkstilknytning for å få ansettelse i en bedrift. Vi fokuserte på *eksterne nettverk*, dvs. betydningen av slekt eller venner for å komme *inn* i en bedrift. Imidlertid er ikke dette den eneste måten nettverkstilknytning kan virke inn på. Det kan også finnes *interne nettverk* i bedrifter og etater. Disse kan det være viktig å bli heftet til for å oppnå interne opprykk. Dette bringer oss over til en nærmere diskusjon av interne arbeidsmarkeder.

Å operasjonalisere begrepet internt arbeidsmarked er forbundet med en rekke problemer. Tabell 5.4.1 og 5.4.2 viser to alternative måter å gjøre dette på. Tabell 5.4.1 tar utgangspunkt i opplysninger om hvorvidt respondentene har fått jobben de hadde i 1982 gjennom eksternt rekruttering eller internt opprykk. Totalt sett har 22,4 prosent

Tabell 5.4.1 Prosentandelen av de ansatte i hver næring som er rekruttert eksternt til den jobben de har eller som har fått den ved internt opprykk, med eller uten eksternt konkurranse.¹⁾

	Eksternt rekruttert	Intern opprykk		
		Eksterne hadde anledning til å søke		Eksternt konk. utelukket
		Var ikke eksterne søkere	Var eksterne søkere	
(1)	(2)	(3)	(4)	
1. Primærnæringene	92,9	–	3,6	3,6
2. Småindustri	76,4	0,9	–	22,6
3. Storindustri	77,0	–	1,5	21,6
4. Bygge- og anleggsvirksomhet	82,3	–	–	17,7
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	77,7	–	2,1	20,2
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	69,7	1,8	4,8	23,6
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	73,2	–	1,2	25,6
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	83,4	1,1	4,7	10,8
9. Offentlig administrasjon og forsvar	57,8	3,7	11,9	26,6
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	90,8	–	1,3	7,9
Alle næringer	77,6	0,8	3,5	18,1

¹⁾ Konstruert på bakgrunn av spørsmål 68, 69, 71 og 72 i intervjuundersøkelsen «Variasjoner i arbeidsvilkår 1982».

blitt rekruttert internt i bedriften. Hele 80,8 prosent av disse, eller 18,1 prosent av alle ansatte fikk jobben uten at det var anledning for eksterne søkere til å konkurrere. Disse 18 prosent utgjør et minimumsanslag på andelen som befinner seg i et internt arbeidsmarked. Imidlertid er tallet sannsynligvis for låvt. En rekke personer som er rekruttert eksternt kan nemlig befinne seg på bunnen av en intern karrierestige, og således være i et internt arbeidsmarked selv om de enda ikke har fått opprykk.

Dette har vi tatt hensyn til i tabell 5.4.2. De som her regnes for å være i et *internt* arbeidsmarked er respondenter som *enten* har fått ett eller flere interne opprykk til en jobb med bedre lønn eller mer ansvar, *eller* de har en posisjon der mange har mulighet for slikt opprykk. De som er i et *eksternt* marked er *enten* respondenter som ikke har fått opprykk, *eller* har en jobb der ingen eller bare noen få har mulighet for opprykk til en jobb med bedre lønn og mer ansvar.

Tabell 5.4.2 Prosentandel av de ansatte som er i et internt arbeidsmarked.¹⁾

	Er i internt arbeidsmarked
1. Primærnæringene	16,7
2. Småindustri	31,2
3. Storindustri	41,9
4. Bygge- og anleggsvirksomhet	39,3
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	30,7
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	51,8
7. Bank- og forretningsmessig tjenesteyting	50,6
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	27,7
9. Offentlig administrasjon og forsvar	61,5
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	19,0
Alle næringer	37,1

¹⁾ Konstruert på bakgrunn av spørsmål 67 og 68 i intervjuundersøkelsen «Variasjoner i arbeidsvilkår 1982».

Som vi ser av tabell 5.4.2 tilhører 37,1 prosent av de ansatte et internt arbeidsmarked etter denne definisjonen. Dette tallet er sannsynligvis noe for høyt. Det kan innbefatte en del personer som har fått eller vil få opprykk i åpen konkurranse med eksterne søkere, og således ikke har noen konkurransemessige fordeler av å være ansatt i be-

driften eller etaten allerede. Det korrekte anslaget på andelen personer som er i et internt marked vil derfor antakelig ligge mellom 18,1 prosent og 37,1 prosent - sannsynligvis nærmere det siste tallet enn det første, siden vi her også får med de som er på bunnen av karrierestigen. Vi skal derfor holde oss til denne definisjonen i den videre drøfting. Variasjonene mellom næringer oppviser relativt likt mønster etter de to målemetodene, og valg av operasjonalisering får derfor ventelig små konsekvenser for de utviklingstrekk som predikeres. Nærmere analyser vi har foretatt bekrefter dette.

Tabell 5.4.2 viser at interne arbeidsmarkeder er mest utbredt i offentlig administrasjon og forsvar, bank og forsikring, samt samferdsel, kraft- og vannforsyning. Minst er innslaget i primærnæringene, og i renovasjon, rengjøring og personlig tjenestetyting. Ut fra dette er det ingen overraskelse at tabell 5.4.3 viser at de to vekstalternativene vil ha ubetydelig virkning på omfanget av interne arbeidsmarkeder. I begge alternativene vil nemlig veksten i ulike næringer kompensere hverandre -det vil bli vekst både i åpne og lukkede sektorer. Totalresultatet blir, i begge alternativer, at andelen som er i et internt arbeidsmarked vil holde seg tilnærmet konstant fram til år 2000. I denne forstand er det lite som tyder på at vi vil få et mer lukket arbeidsmarked.

Tabell 5.4.3 Prosentandelen av de ansatte som er i et internt arbeidsmarked 1980, 1990, 2000. Alternativ L og H.

	Er i internt arbeidsmarked
1980	37,4
<i>Alternativ L</i>	
1990	37,7
2000	37,9
<i>Alternativ H</i>	
1990	37,5
2000	37,5

5.5 Konklusjon

Analysene i dette kapitlet har vist at sterk økonomisk vekst sammen med økt offentlig konsum kan skape flere lukkede jobber der det stilles spesifikke krav til fagutdanning. Omfanget av interne arbeidsmarkeder vil derimot ikke endres.

Disse resultatene avdekker et viktig *dilemma*: Hvis høy produktivitetsvekst i industrien blir brukt til å finansiere sterk vekst i velferdsstaten, får vi en vekst i arbeidsplasser hvis utdanningskrav kan stenge industriarbeidere ute. Dermed vanskeliggjøres den omstillingen av sysselsatte fra industri til andre næringer som høy produktivitetsvekst krever. På denne måten kan veksten undergrave sine egne forutsetninger. En økonomisk utvikling som skaper et økonomisk fundament for å styrke velferdsstaten, kan også skape nye klienter gjennom utstøting av industriarbeidere fra arbeidsmarkedet. Kanskje er ikke det høye alternativet mulig eller ønskelig å gjennomføre av slike grunner.

6. Kvalifikasjoner, jobbinnhold og klassestruktur

6.1 Innledning

I dette kapitlet skal vi belyse vekstens virkninger for jobbinnhold, kvalifikasjoner og klassestruktur. *Arbeidsmiljøspørsmål* kom høyt på den politiske dagsorden i 1970-årene. Spesielt kom det organisatoriske (psyko-sosiale) jobbinnholdet mer i fokus. Dette kommer blant annet til uttrykk i Arbeidsmiljølovens § 12, der partene på bedriften pålegges å utvikle jobbene slik at de gir mulighet for selvstendighet, medbestemmelse og egenutvikling. Slike målsettinger stod også sentralt i Langtidsprogrammet 1982-85.

Her skal vi undersøke om det eksisterer en *målkonflikt* mellom dette og rask økonomisk vekst. For eksempel: Vil veksten skape flere monotone jobber, eller vil den frambringe meningsfylte arbeidsplasser?

Nært forbundet med dette er spørsmålet om hvilken *kompetanse* de nye jobbene krever, og hvorvidt utdanningssystemet er innrettet mot å frambringe denne.

Klassestrukturen er viktig fordi den påvirker oppslutningen om ulike typer organisasjoner i arbeidslivet, og derigjennom de politiske betingelser for vekst.

Et hovedspørsmål i litteraturen om arbeidsmarkedet er dette: Går utviklingen i retning av økte krav til kunnskap, selvstendig beslutningstaking og mer ansvar, eller får vi stadig flere rutinepregede jobber med lite rom for kunnskapsanvendelse og selvstendige initiativ? Ulike teser har vært satt fram som svar på dette spørsmålet. En av disse er *degraderingsteser*, som særlig forbindes med amerikaneren Harry Braverman og hans bok "Labor and Monopoly Capital" (1974). Svært forenklet er hans budskap at bedriftsledelsen av kontroll- og kostnadmessige grunner vil splitte opp arbeidet i deloppga-

ver slik at behovet for utøvelse av selvstendighet og faglige ferdigheter reduseres. Oppgavene vil bli delt på en slik måte at ledelsen skaffer seg selv mest mulig kontroll med styring og planlegging, mens de øvrige ansatte må utføre rutineoppgaver. Et hovedpoeng hos Braverman er at dette ikke bare vil skje innenfor tradisjonelle arbeideryrker, men også i mange funksjonærjobber og profesjonelle yrker.

Innføring av EDB har også blitt påstått å kunne degradere jobbinnholdet. For eksempel hevder Hennestad og Sørby (1977) at EDB-basert informasjonsteknologi har en tendens til å minske den mellommenneskelige kontakten de ansatte imellom, øke muligheten for kontroll ovenfra med hver enkelts atferd, redusere kompetansekravene, sentralisere beslutningsstrukturen, samt øke spesialiserings- og formaliseringsgraden i organisasjonen.

Degraderingstesen har vært utsatt for mye *kritikk*, blant annet for å fremstille degradering som en enerådende og uungåelig prosess. Det hevdes blant annet at tesen ser bort fra de ansattes mulighet til å motsette seg en forringelse av jobbinnholdet gjennom ulike former for organisasjonsvirksomhet. For eksempel reguleres innføring av EDB-systemer av en egen rammeavtale mellom LO og NAF. Denne gir de ansatte medinnflytelse i slike spørsmål. Teknologi kan i seg selv ikke skape et dårlig arbeidsmiljø; det er måten den brukes på og hvem som kontrollerer den som er avgjørende. Og selv om det skjer en viss degradering, kan det finnes andre utviklingstrekk som påvirker jobbinnholdet i motsatt retning.

Det siste er utgangspunktet for *oppgraderingstesen*. Her hevdes det at avansert teknologi, for eksempel overgang fra masseproduksjon til prosessindustri, vil gjøre det mulig å frita arbeidstakerne for rutinearbeid. Ved å overlate repetitive operasjoner til maskinene, kan de ansatte i stedet ta seg av oppgaver som krever selvstendige vurderinger og innovativ tankevirksomhet (se f.eks. Richta et.al. 1969).

Et annet fenomen som kan trekke i samme retning er framveksten av *det post-industrielle samfunn*, der tjenesteyting og informasjonsbearbeiding får større utbredelse. For eksempel hevder Fuchs (1968) at i motsetning til industriell virksomhet, der arbeiderne ofte har et tingliggjort forhold til arbeidet sitt, så vil den menneskelige samhandlingen med konsumenter og klienter innen tjenesteyting gi en mer variert og rikere jobbsituasjon.

Kritikken av oppgraderingstesen har gått på at det ikke er noen automatikk i at avansert teknologi eller tjenesteyting skaper mer innholdsrike jobber. For eksempel har det vært antydnet at også avansert

prosessindustri kan gi mangel på menneskelige kontakter, monotoni og understimulering, samt lite rom for selvstendige initiativ fra arbeidstakernes side (Gardell 1976). Direkte kontakt med kunder og klienter innen tjenesteyting kan også gi opphav til stress og rollekonflikter, for eksempel når klienters behov er uforenlig med regelverket innen helsesektoren, eller med arbeidsdelingen mellom profesjoner.

At det *samtidig* kan være tendenser til både degradering og oppgradering av jobbinnholdet er hovedelementet i den såkalte *polariseringstesen*. Innen samme bransje, og også innen samme bedrift, kan den tekniske utvikling skape nye yrker med høye kvalifikasjonskrav, samtidig som enkelte monotone og rutinepregete jobber fortsetter å eksistere. Her er altså hovedpoenget av vi beveger oss mot en todeling hva gjelder kvalifikasjonskrav og at det ikke eksisterer en entydig tendens i retning av opp- eller degradering.

Empiriske studier som er foretatt tyder på at alle de tre tesene har en viss gyldighet. De fokuserer på *prosesser som alle er virksomme*, men med ulik styrke i forskjellige bransjer og bedrifter. En tysk studie som oppsummerer resultatene fra empirisk forskning i perioden 1952-76 fant at av 70 undersøkelser, så støtter 26 oppgraderingstesene, 6 støtter degraderingstesene, 16 støtter polariseringstesene, 4 hevder at nivået er konstant, og 18 kom ikke til noen klar konklusjon (sitert etter Dølvik 1984). I Norge har Lesjø (1980) vist at ny teknologi innen grafisk virksomhet fører til både degradering og omkvalifisering. Halvorsen (1983) fant at innføring av EDB i bankvesenet vil skape en reduksjon i arbeidskraftbehovet i rutinepregete funksjoner, og økt arbeidskraftbehov i mere vurderingspregete oppgaver.

Ved å sammenligne data fra Folketellingen i 1970 og 1980 fant Dølvik (1984) at endringer i yrkes- og næringsstrukturen på 70-tallet har ført til en oppgradering av kvalifikasjonsstrukturen i arbeidslivet. Flere ble sysselsatt i midlere og høyt kvalifiserte yrker, samtidig som det var en markant nedgang i sysselsettingen i lavt kvalifiserte yrker. Samtidig ser sammenhengen mellom utdanning og yrkestilpasning ut til å ha endret seg. Hevningen av utdanningsnivået har skjedd raskere enn endringene i kvalifikasjonsstrukturen. Dølvik antyder at det kan ha skjedd en devaluering av utdanningens verdi for de unge; snarere enn å skape jobbmuligheter tjener utdanning til å fordele yrkesposisjoner, til å "ordne køen" foran ulike jobber. Det kan derfor spores tendenser til *økt mistilpasning* i arbeidsmarkedet, spesielt i form av overkvalifisering. Flere finner ikke jobb som samsvarer med utdanningen.

Litteraturen kan oppsummeres med å si at det ikke er én, men flere tendenser i arbeidslivet når det gjelder utvikling av jobbinnhold og kvalifikasjonskrav. Et interessant spørsmål er da *hvilken tendens som er sterkest*. Wright og Singelmann (1982) fant, etter å ha studert perioden mellom 1960 og 1970 i USA, at degraderings- og oppgraderingsprosesser hadde virket med omtrent samme styrke i denne perioden. På den ene side skjedde det en strukturendring i økonomien: Næringer som stiller relativt høye kvalifikasjonskrav ekspanderte mest. Særlig viktig i så måte var veksten i offentlig sektor. På den annen side førte rasjonaliseringen innen næringer og yrker til at kunnskapskravene ble redusert, og at kravet til faglige ferdigheter sank.

Disse to motvirkende prosessene oppveide hverandre på 1960-tallet, slik at kvalifikasjonskravene totalt sett holdt seg nærmest stabile i denne perioden. Forfatterne konkluderer imidlertid med at degraderingsprosesser sannsynligvis vil få større gjennomslagskraft i 1970- og 1980-årene, særlig på grunn av redusert vekst i den offentlige sektor. Med andre ord: Næringsutviklingen vil ikke lenger kunne kompensere for den degradering som skjer innen yrker.

I en nyere analyse, som også inneholder data for 1970-årene, viser imidlertid Singelmann og Tienda (1983) at denne prediksjonen bare delvis har vist seg riktig. For selv om det nylig har vært en klar tendens i USA til at endringer i næringsstrukturen i retning av en serviceøkonomi har stagnert, så skjedde det samtidig en oppgradering av jobbinnholdet via *endringer i yrkesstrukturen*: Innen næringer økte høystatusyrkene mest i antall. Det ser altså ikke ut til at oppgraderingsprosesser har blitt mindre viktige, men at de realiseres mer via endringer i yrkes - enn i næringsstrukturen.

Som det framgår av denne korte litteraturgjennomgangen har næringsutviklingen betydning for kvalifikasjonskrav og jobbinnhold. Det vi skal gjøre i denne rapporten er å belyse hvordan alternative næringsbaner vil påvirke tilbud og etterspørsel for ulike typer utdannet personell, og muligheten for selvstendighet, innflytelse og sosial kontakt i arbeidet. Vi vil presisere at dette ikke er ment å være en test av de ulike tesene nevnt over. For parallelt med forskyvningen *mellom* næringer, kan det skje endringer *innen* dem som påvirker jobbinnholdet i motsatt retning. Noen av disse endringene er med i utdanningsanalysen i avsnitt 6.2, men forøvrig sier vår analyse bare noe om hvilke konsekvenser ulike næringsbaner *isolert sett* har for kvalifikasjonskrav og jobbinnhold.

6.2 Tilbud og etterspørsel for ulike typer utdannet personell

Tabell 6.2.1 og 6.2.2 viser tilbud og etterspørsel etter ulike typer utdannet personell. Beregningene er hentet fra (NAVF's utredningsinstitutt 1984).

På *tilbudssiden* er det forutsatt uendret utdanningskapasitet og uendret søking/opptak til de ulike utdanninger. Det er noe høyere yrkesfrekvenser i høyt alternativ enn i lavt.

På *etterspørselssiden* er det tatt utgangspunkt i tall for sysselsetningsutviklingen som i lavt og høyt alternativ, med en gruppering i 54 næringer.

For *undervisnings-, helse- og sosialsektoren* har vi utledet den fremtidige personellsammensetningen ut fra befolkningsutviklingens betydning for de ulike typer virksomheter (grunnskoler, sykehjem, etc.) og forutsetninger om standardøkning (større ressursinnsats pr. "klient").

For de fleste av de *øvrige sektorer* har vi videreført endringene i utdanningsstrukturen fra 1970 til 1980 frem til år 2000 som grunnlag for etterspørselsanalysene.

Resultatene for etterspørselen er altså et resultat av befolkningsutviklingen, næringsutviklingen og videreføringen av endringstendenser i utdanningsstrukturen i næringene.

I praksis vil etterspørsel og tilbud bli *tilpasset* hverandre. På ethvert tidspunkt må økonomien utnytte den arbeidsstyrken som finnes, uansett hvilken utdanningssammensetning den måtte ha. Dette kan bety at visse typer produksjon ikke kan settes igang eller utvides som følge av mangel på personell med spesielle kvalifikasjoner. Det kan bety at noen må ta andre jobber enn det de først og fremst har utdannet seg til. Men på kort sikt er ikke dette godt å gjøre noe med. På lengre sikt kan næringsstruktur, produktspekter og produksjonsmetoder i samfunnet tilpasses i retning av å utnytte arbeidsstyrkens kompetanse på den best mulige måte. Samtidig vil søkingen og opptaket til ulike utdanninger kunne påvirkes av arbeidsmarkedet. De beregnede tilbudsoverskudd i tabellene 6.2.1 og 6.2.2 må derfor oppfattes som indikasjoner på i hvilken retning disse tilpasningene i utdanningssystemet og på arbeidsmarkedet vil gå.

I lavt alternativ blir det beregnet et tilbudsoverskudd for *høyere utdannet personell* både i 1990 og år 2000. Dette betyr at innslaget av slikt personell i de ulike næringer må øke raskere enn i 1970-årene. Dette gjelder både offentlig rettede utdanninger og bedriftsorienterte utdanninger.

Offentlig rettede utdanninger har vi avgrenset til høyere utdanning utenom sivilingeniørutdanning, ingeniørutdanning, sivil- og bedriftsøkonomiutdanning, som altså kalles bedriftsorienterte utdanninger.

De offentlige rettede utdanningsgrupper omfatter teologer, filologer, realister, lærere av ulike slag, bibliotekarer, samfunnsvitere, landbrukskandidater og krigsskolekandidater. Vi har også tatt med arkitekter og jurister i disse gruppene selv om disse i stor grad arbeider i den private sektor.

Beregningene i *lavt alternativ* tyder på at personell med offentlig rettede utdanninger i økende grad må ta jobber i bedriftslivet, dvs. utenom offentlig virksomhet, eller jobber innenfor offentlig virksomhet som tidligere ble utført av personer med mindre utdanning.

For bedriftsorienterte utdanninger blir det også beregnet et overskudd, men dette betyr ikke nødvendigvis noe sysselsettingsproblem. Det kan også oppfattes som et tiltak for å øke konkurranseevnen i næringslivet. Overskuddet innebærer bl.a. muligheter for omstilling til mer kunnskapsbasert produksjon innen den enkelte næring. En skal likevel ikke se bort fra at lavt alternativ innebærer at konkurransen om jobbene vil øke og at en økende andel av de utdannede må ta jobber hvor det er mindre muligheter for å utnytte utdanningen enn det som har vært vanlig hittil.

Lavt alternativ kan altså innebære en *degradering* av jobbinholdet for personer med høyere utdanning, både de med offentlig rettede utdanninger og de med bedriftsorienterte utdanninger. Dette er en degradering som følge av at tilbudet av høyere utdannet personell vokser raskere enn den beregnede etterspørsel. Det skyldes ikke en oppsplitting av arbeidet i deloppgaver slik som Braveman beskriver, jfr. avsnitt 6.1.

Slike forhold kan imidlertid ligge innebygd i de endringstendenser i næringenes utdanningsstruktur som vi i etterspørselsberegningene har videreført til år 2000. Hvis det foregikk en forenkling av jobbinholdet i jobber som tradisjonelt er besatt av høyere utdannede i 1970-årene, betyr dette at mulighetene for å utnytte en høyere utdanning vil bli enda mindre enn det som framgår av tabell 6.2.1. Det er imidlertid slett ikke sikkert at det har skjedd en slik degradering i 1970-årene. Etableringen av oljesektoren og sterk vekst i offentlig sektor bidro til et godt arbeidsmarked for høyere utdannede i 1970-årene (NAVF's utredningsinstitutt 1984).

I *høyt alternativ* blir perspektivene betydelig endret for de offentlig rettede utdanninger. Fortsatt er det et visst overskudd av kandidater

med høyere utdanning i 1990, men deretter medfører den sterke vekst i offentlig virksomhet at det blir en viss mangel på personell i år 2000. For bedriftsorienterte utdanninger blir imidlertid overskuddene like store som i lavt alternativ, og disse kan antakelig i noen grad erstatte offentlig rettede utdanninger. Dessuten vil antakelig tilbudet av personell med offentlig rettede utdanninger øke dersom det kommer positive signaler fra arbeidsmarkedet.

I det høye alternativet faller altså degraderingstendensen bort, med forbehold om at det muligens kan ligge noen slike tendenser innebygget i etterspørselsberegningene som nevnt tidligere. Degradering i den betydning at oppgavene blir enklere i forhold til utdanningen enn det som var vanlig før, vil derfor på nasjonalt nivå være avhengig av den økonomiske vekst, av i hvilken grad veksten brukes til å finansiere vekst i den offentlige sektor og av tilgangen på personell.

Vi får altså beregnet balanse på arbeidsmarkedet for høyere utdannet personell i høyt alternativ. Men da får vi ikke det overskudd på bedriftsorientert personell som vi fikk i lavt alternativ. Det er et åpent spørsmål om den høye produktivitetsveksten vi har i høyt alternativ kan virkeliggjøres uten en større rikelighet på teknisk personell enn det som ligger i lavt alternativ.

Det har vært hevdet at det på arbeidsmarkedet trengs en rikelighet på teknologer for å oppnå omstillinger og nyskaping i norsk industri. Det trengs et "overtrykk på kjelen". Prosjektet gir en begrunnelse for dette: Hvis det skal skje en kompetansehevende utskifting av personell i enkeltbedrifter, kreves det noen å skifte inn som har en mer fremtidsrettet kompetanse enn de som er ansatt fra før. Antakelig har oppfatninger om mulighetene for å få ansatt nye stor betydning for om en faktisk forsøker å fornye staben. Et visst "overtrykk" på arbeidsmarkedet for teknologer kan derfor være selve grunnlaget for en utskiftingsprosess, hvis det høye alternativet er ønskelig. Den tilgang på teknologer i årene fremover som er planlagt, synes å gi et visst "overtrykk", men om det er passe stort for å realisere det høye alternativet, er usikkert.

Et viktig poeng er at behovet for et slikt "overtrykk" neppe fullt ut vil vise seg på arbeidsmarkedet i form av mangel på personell. De stillingene det gjelder er jo allerede besatt. De gjøres først ledige *hvis* en kan få nye.

For *videregående utdanninger og grunnutdanning* gir beregningene et underskudd på personell (bortsett fra avrundingsfeil) som svarer til overskuddet for høyere utdannet personell. Dette kan bety at en del

personer med universitets- eller høgscoleutdanning må ta jobber som tidligere ble utført av personer med videregående utdanning eller grunnutdanning. I våre beregninger hvor det i prinsippet er forutsatt full sysselsetting, vil altså ikke de "overflødige" med lang utdanning ta jobbene fra de med kortere utdanning. Kanskje vinner de kampen om de beste av disse jobbene, men de skaper ikke mangel på jobber.

I 1990-årene blir det i lavt alternativ fortsatt en mangel på personell med videregående utdanning og en tendens til at høyere utdannet personell må gå inn i jobber for dette utdanningsnivået. I høyt alternativ blir det tilnærmet balanse.

Industrisysselettingen går sterkt tilbake i det høye alternativet og vi ser at dette medfører at en beregnet mangel på personell med *industri- og håndverksutdanning* i lavt alternativ snur til et overskudd i høyt alternativ. Men da har vi antakelig ikke fullt ut fått tatt hensyn til den etterspørselen som vil følge av utskiftingen av personell i industrien som vi drøftet i kapittel 4.

Det er interessant å merke seg at det i 1990-årene blir beregnet et overskudd av personer med grunnutdanning, dvs. folkeskole og utdanning opp til 9 års lengde. Dette kan tolkes som en oppgradering av jobbinholdet for personer med slik utdanning. Overskuddet er imidlertid svært lite (4,5 prosent og 3,4 prosent). En slik tendens, iallfall hvis den forsterkes av automatisering av enkle og rutinemessige oppgaver, kan innebære en fare for *utstøting* av arbeidskraft med lav utdanning fra arbeidsmarkedet, slik at vi i virkeligheten ikke vil oppnå full sysselsetting som forutsatt i beregningene. Dette skyldes eventuelt at deres kompetanse ikke strekker til i forhold til de krav som stilles i jobbene.

Beregningen tyder alt i alt på at lavt alternativ vil medføre problemer på arbeidsmarkedet for mange kandidater, særlig for de med *offentlig rettet høyere utdanning*. Dette gjelder hvis vi opprettholder utdanningskapasiteten. Det vil også kunne oppstå økende rikelighet på personell med bedriftsorienterte utdanninger. Hvis imidlertid dette fører til økt produksjonsvekst slik at f.eks. vårt høye alternativ blir realisert, vil det bli økonomiske muligheter for flere jobber innen offentlig virksomhet, f.eks. i undervisnings-, helse- og sosialsektoren. Dermed vil etterspørselen etter lærere, leger, sosialarbeidere etc. øke. For å møte en slik mulighet, kan det argumenteres for at utdanningskapasiteten for langvarige offentlig rettede utdanninger ikke bør skjæres vesentlig ned i dag selv om det kan medføre problemer på arbeidsmarkedet hvis veksten uteblir.

I det høye alternativet vil det imidlertid hvert år frem til år 2000 stille tusenvis av tidligere arbeidere og funksjonærer på arbeidsmarkedet med årelang erfaring fra norsk industri. Hvis disse skal komme i arbeid i de tjenesteytende næringer, vil det bli mindre behov for nyutdannede her. Særlig hvis det skal gjøres plass for folk fra industrien innenfor sektorer som undervisning, helse- og sosialvesen vil det kunne oppstå en konflikt med utdanningsmulighetene for unge til yrker i disse næringene. I alle fall reduserer dette momentet viktigheten av å opprette en høy utdanningskapasitet for mer kortvarige offentlig rettede utdanninger.

Tabell 6.2.1 Tilbud, etterspørsel og overskuddsetterspørsel for ulike typer utdannet personell 1990, 2000. 1000 personer. Konstante relative lønninger. Alternativ L.¹⁾

	Nivå 1980	Tilbudsoverskudd							
		Tilbud		Etterspørsel		Personer		Prosent av tilbud	
		1990	2000	1990	2000	1990	2000	1990	2000
<i>Høyere utdanning</i>	296	409	510	337	417	72	93	17,6	18,2
Offentlige rettede utdanninger	235	315	388	270	340	45	48	14,3	12,4
Bedriftsorienterte utdanninger	61	94	122	67	77	27	45	28,7	36,9
<i>Videregående utdanning</i>	523	698	884	731	971	-33	-87	-4,7	-9,8
Gymnas m.m.	117	156	198	158	187	-2	11	-1,3	5,6
Industri- og håndv. utdanning	163	212	265	228	301	-16	-36	-7,5	-13,6
Andre utdanninger	243	330	421	345	483	-15	-62	-4,5	-14,7
<i>Grunnutdanning</i>	945	769	629	792	601	-23	28	-3,0	4,5
<i>Uoppgitt utdanning</i>	23	19	16	33	43	-14	-27		
I alt	1787	1895	2039	1893	2032	2	7		

¹⁾ Totalltallene for sysselsettingen avviker betydelig fra det som vi har vist i kapittel 4. Dette skyldes bl.a. at vi i analysen av tilbud og etterspørsel eller ulike typer utdannet personell bare har sett på de sysselsatte som vi har inntektsopplysninger for. Konklusjonene vil neppe bli endret av å bringe inn alle sysselsatte.

Tabell 6.2.2 Tilbud, etterspørsel og overskuddsetterspørsel for ulike typer utdannet personell 1990, 2000. 1000 personer. Konstante relative lønninger. Alternativ H.¹⁾

	Nivå 1980	Tilbudsoverskudd							
		Tilbud		Etterspørsel		Personer		Prosent av tilbud	
		1990	2000	1990	2000	1990	2000	1990	2000
<i>Høyere utdanning</i>	296	413	525	362	506	51	19	12,3	3,6
Offentlige rettede utdanninger	235	319	403	294	430	25	-27	7,8	-6,7
Bedriftsorienterte utdanninger	61	94	122	68	76	26	46	27,7	37,7
<i>Videregående utdanning</i>	523	721	957	745	967	-24	-10	-3,3	-1,0
Gymnas m.m.	117	162	215	163	200	-1	15	-0,6	7,0
Industri- og håndv. utdanning	163	220	288	224	259	-4	29	-1,8	10,1
Andre utdanninger	243	339	454	358	508	-19	-54	-5,6	-11,9
<i>Grunnutdanning</i>	945	798	685	809	662	-11	23	-1,4	3,4
<i>Uoppgitt utdanning</i>	23	20	18	34	42	-14	-24		
I alt	1787	1995	2185	1950	2177	2	8		

¹⁾ Se fotnote til tabell 6.2.1.

6.3 Selvstendighet, medbestemmelse, egenutvikling og sosial kontakt

Ved hjelp av data fra intervjuundersøkelsen har vi kartlagt selvstendighet, medbestemmelse, læringsmuligheter, variasjon i arbeidsoppgaver, samt mulighet for å bruke evnene i de ulike næringer. Disse opplysningene utgjør så grunnlaget for å belyse konsekvensene av den fremtidige næringsutviklingen for denne typen arbeidsmiljø.

Undersøkelsen ber for det første respondentene oppgi hvorvidt det kreves av dem at de *gjennomfører egne ideer* og selv planlegger viktige arbeidsoppgaver. Resultatene er vist i første kolonne i tabell 6.3.1. Totalt sett er det 38,7 prosent av de ansatte som oppgir å ha slik selvstendighet. Vi ser at ansatte i priværnæringene, i småindustri og i renovasjon og rengjøring har lavest andel som svarer ja på dette

Tabell 6.3.1 Prosentandelen av de ansatte i hver næring som har selvstendighet i arbeidet, deltar i beslutninger og prosentandelen som har gode muligheter for egenutvikling.

	Har selvstendighet ¹⁾	Deltar i beslutninger ²⁾	Læringsmuligheter ³⁾	Varierte arbeidsoppgaver ³⁾	Får brukt evnene ³⁾	Antall ⁴⁾
1. Primærnæringene	16,7	20,0	60,0	83,3	40,0	30
2. Småindustri	19,6	23,6	38,5	71,8	55,5	107-110
3. Storindustri	31,8	23,9	55,9	76,4	45,5	211-213
4. Bygge- og anleggsvirksomhet	37,3	22,9	66,7	89,3	43,5	83-85
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	30,6	33,2	50,5	76,0	44,3	190-193
6. Samferdsel, kraft og vannforsyning	30,0	26,3	58,2	79,3	44,7	169-171
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	50,0	31,3	80,5	89,2	26,5	82-83
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	56,1	32,0	61,6	87,7	32,6	380-385
9. Offentlig administrasjon og forsvar	48,6	36,4	70,3	87,4	33,3	110-111
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	20,3	20,5	52,6	63,6	49,4	76-79
Alle næringer	38,7	28,6	58,7	81,1	40,6	1451-1455

¹⁾ Ja på spørsmål 46, se vedlegg 2. Andel av de som besvarte spørsmålet

²⁾ Ja på spørsmål 63, se vedlegg 2. Andel av de som besvarte spørsmålet

³⁾ Læringsmuligheter, variasjon og muligheter for bruk av evner har de som svarer helt eller delvis riktig på spørsmål 53 C, D og A. Disse spørsmålene er utformet av Fredrik Engelstad, Institutt for samfunnsforskning, som velvilligst har stillet dataene til disposisjon.

⁴⁾ I noen næringer varierer antall personer som har besvart de enkelte spørsmål. Vi har da oppgitt høyeste og laveste antall personer som har svart.

spørsmålet. Andelen ligger rundt 20 prosent. I storindustri, bygge- og anleggsvirksomhet, varehandel, samferdsel m.m. svarer rundt 1/3 bekreftende. Rundt halvparten opplever selvstendighet i arbeidet i næringer som er preget av offentlig virksomhet, profesjonell og forretningsmessig tjenesteyting, samt bank og forsikring.

I tabell 4.1.3 så vi at over 60 prosent av sysselsettingsveksten fra 1980 til år 2000 i lavt alternativ kommer i de sistnevnte næringene. I høyt alternativ har disse en vekst som er 10 prosent større enn hele veksten i sysselsettingen. Vi skulle derfor vente at næringsutviklingen isolert sett vil bidra til økt utbredelse av jobber der det kreves at en gjennomfører egne ideer og planlegger viktige arbeidsoppgaver.

Tabell 6.3.2 viser andelen av de sysselsatte i slike jobber i 1990 og 2000 under lavt og høyt alternativ, gitt at andelen er konstant i hver næring. Vi ser en svak tendens til at det blir flere jobber med krav til selvstendighet. Dette gjelder særlig under høyt alternativ, men også der er tendensen meget svak.

Tabell 6.3.2 Prosentandelen av de ansatte som har selvstendighet i arbeidet, deltar i beslutninger og prosentandelen som har gode muligheter for egenutvikling. 1980, 1990, 2000. Alternativ L og H.

	Har selvstendighet	Deltar i beslutninger	Læringsmuligheter	Varierte arbeidsoppgaver	Får brukt evnene
1980	37,9	28,8	58,3	81,1	41,0
<i>Alternativ L</i>					
1990	38,5	29,0	58,8	81,4	40,5
2000	39,0	29,1	59,2	81,5	40,2
<i>Alternativ H</i>					
1990	39,2	29,3	59,0	81,6	40,2
2000	41,7	30,1	60,1	82,6	38,7

Dette resultatet, som kan synes overraskende på bakgrunn av teorier om det post-industrielle samfunn, skyldes *dels* at forskyvningene mellom næringene ikke er så sterke. Det ser vi f.eks. av tabell 4.1.2. Et av de mest dramatiske trekk er der tilbakegangen for industrien, særlig i høyt alternativ, og veksten i "velferdssektorene" og i offentlig administrasjon. Men industrien har bare knapt 20 prosent av sys-

selsettingen, så tilbakegangen betyr ikke så mye. Det er også *kom-penserende effekter* i næringsutviklingen. Bygg- og anleggsvirksomheten hadde relativt stor utbredelse av selvstendighet, men går tilbake. Samtidig vokser varehandel og samferdsel som hadde lavere andel. Småindustri går tilbake, men samtidig øker renovasjon, rengjøring, personlig tjenesteyting som har om lag samme nivå på andelen med selvstendighet. Alle typer tjenesteyting stiller altså ikke de samme krav til selvstendighet i arbeidet, og overgangen til et mer postindustrielt samfunn synes derfor ikke entydig å lede til økt utbredelse av selvstendige jobber.

Intervjuundersøkelsen har også opplysninger om hvorvidt respondentene deltar direkte eller som rådgiver i *beslutninger* som er viktige for bedriften eller etaten, f.eks. beslutninger om hva slags tjenester og varer som skal framstilles, om antallet ansatte, om det økonomiske opplegget, osv. Resultatene vises i andre kolonne i tabell 6.3.1. I gjennomsnitt har 28,6 prosent slik innflytelse. Vi ser at det her er mindre variasjoner mellom næringene enn hva tilfellet er for selvstendighet. Andelene varierer mellom 20,0 og 36,4 prosent. Det er gjennomgående noe større andeler i vekstnæringene enn i primærnæringene, industri, og bygge- og anleggsvirksomhet. Unntaket er igjen renovasjon, rengjøring og personlig tjenesteyting (sektor 10). Denne vokser, men har lav andel jobber med medbestemmelse. Tabell 6.3.2 viser at alt i alt så øker andelen som deltar i beslutninger noe som følge av vridningene i næringsstrukturen. Økningen er imidlertid så liten at konklusjonen må bli at næringsutviklingen betyr lite for dette. Hvis det er et mål å øke deltakingen i beslutningene, må det skje gjennom omorganisering internt i næringene. Overgangen til en mer postindustriell næringsstruktur vil ikke automatisk trekke flere ansatte med i beslutningsprosessen.

For det tredje er det i intervjuundersøkelsen reist spørsmål om det på jobben er muligheter for å *lære noe nytt*, samt få videre fagutdanning i arbeidet. Resultatene er vist i tredje kolonne i tabell 6.3.1. Vi ser at nærmere 60 prosent har slike læringsmuligheter og at andelen i de ulike næringer varierer fra 38,5 prosent til 80,5 prosent. Koblet til den fremtidige næringsutvikling får vi en svak tendens til vekst i andelen av jobbene med læringsmuligheter. Dette skyldes nok særlig tilbakegangen i småindustri. Alle de øvrige næringene ligger på et høyere nivå, over 50 prosent, men det er her sterk vekst både i næringer med andel ca. 50 prosent og i næringer med andel opp i 80 prosent. Igjen ser vi at veksten i renovasjon, rengjøring og personlig

tjenesteyting motvirker den oppgraderingseffekt som ellers følger av en overgang til en mer postindustriell næringsstruktur.

For det fjerde er det spurt om jobben har *varierte arbeidsoppgaver*. Fjerde kolonne i tabell 6.3.1 viser resultatene. Her er det en variasjon fra 63,6 til 89,3, men ialt er det liten spredning rundt gjennomsnittet på 81,1 prosent. Dette fører til nærmest neglisjerbare endringer i denne typen jobbinnhold under de to vekstalternativene.

Tabell 6.3.3 Prosentandelen av de ansatte i hver næring som i løpet av arbeidsdagen har MYE eller NOKSÅ MYE kontakt med folk som ikke er ansatt på arbeidsstedet, og prosentandelen som har nær kontakt med kolleger eller arbeidskamerater i selve arbeidet.

	Har i arbeidstiden mye eller nokså mye kontakt med folk som ikke er ansatt ¹⁾	Har nær kontakt med kolleger eller arbeidskamerater i selve arbeidet ²⁾
1. Primærnæringene	63,3	79,3
2. Småindustri	27,3	73,4
3. Storindustri	43,2	79,4
4. Bygge- og anleggs- virksomhet	43,5	86,9
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	79,3	78,8
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	66,5	72,9
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	62,2	79,3
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	63,4	72,9
9. Offentlig admini- strasjon og forsvar	73,0	82,7
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	55,6	62,8
Alle næringer	59,3	76,2

¹⁾ Spørsmål 52, se vedlegg 2.

²⁾ Konstruert ved hjelp av spørsmål 159 og 160A, se vedlegg 2.

Endelig inneholder tabell 6.3.1 opplysninger om hvorvidt jobben gir muligheter til å få *brukt ens evner*. Her fremkommer det et overraskende resultat (se femte kolonne i tabell 6.3.1). I næringer hvor det er størst innslag av jobber med selvstendighet, medbestemmelse, læringsmuligheter og variasjon, er andelen som får brukt sine evner minst.

Koblet til næringsutviklingen får vi særlig under høyt alternativ en svak *nedgang* i andelen som får brukt sine evner. Ser vi her et dilemma i velferdssamfunnets utvikling? Jobber innen offentlig sektor og profesjonell tjenesteyting stiller ofte krav til høy utdanning. Kan det tenkes at det gjennom utdanningen skapes forventninger om jobbinnhold som bare delvis innfris, slik at selv om disse arbeidstakerne har det beste jobbinnholdet, så vil de allikevel utgjøre den gruppen som i størst grad føler seg overkvalifisert? Er dette et uttrykk for at man i de aktuelle næringer ikke lykkes i å utnytte kunnskapspotensialet til de ansatte? Tyder resultatet på at utdanningen er en kjoordner mer enn et uttrykk for besittelse av nødvendige ferdigheter i de aktuelle sektorer?

Intervjuundersøkelsen gir også opplysninger om forekomsten av *sosial kontakt* under utførelsen av arbeidet. Dette kan ta form av kontakt både med folk som ikke er ansatt (kunder og klienter), og med arbeidskamerater og kollegaer. Tabell 6.3.3 viser at 59,3 prosent av de ansatte har mye eller nokså mye kontakt med kunder og klienter. Varehandel, hotell og restaurant kommer her på topp med 79,3 prosent, mens småindustri skårer lavest med 27,3 prosent. 76,2 prosent av alle ansatte har nær kontakt med kollegaer. Her er det mindre variasjoner mellom næringene -lavest kommer renovasjon, rengjøring og personlig tjenesteyting med 62,8 prosent, mens slik kontakt er mest utbredt innen bygge-og anleggsvirksomhet (86,9 prosent).

Tabell 6.3.4 viser at næringsutviklingen vil ha små virkninger på omfanget av den sosiale kontakten under de to vekstalternativene. Kontakten med kollegaer vil forbli nærmest uendret under begge alternativer, mens kontakten med utenforstående vil øke noe under høyt alternativ. Under dette alternativet kan det altså se ut til at "nærkontakten" beholdes, mens "fjernkontakten" øker.

Ser vi resultatene i dette avsnittet under ett er det særlig to forhold som er slående:

For det første er det ingen entydig og sterk tendens til at større innslag av service-næringer fører til en oppgradering av jobbinnholdet. Teorier om det post-industrielle samfunn synes å gi et for enkelt bilde i så måte. Service-næringene er nemlig ikke en ensartet gruppe

Tabell 6.3.4 Prosentandelen av de sysselsatte som i løpet av arbeidsdagen har MYE eller NOKSÅ MYE kontakt med folk som ikke er ansatt på arbeidsstedet og prosentandelen som har kolleger eller arbeidskamerater. 1980, 1990, 2000. Alternativ L og H.

	Har i arbeidstiden mye eller nokså mye kontakt med folk som ikke er ansatt	Har nær kontakt med kolleger eller arbeidskamerater i selve arbeidet
1980	59,6	77,0
<i>Alternativ L</i>		
1990	60,5	77,0
2000	61,1	76,8
<i>Alternativ H</i>		
1990	61,3	76,9
2000	63,6	76,4

hva gjelder jobbinnhold. Mens renovasjon, rengjøring og personlig tjenesteyting ligger systematisk under gjennomsnittet hva gjelder selvstendighet, medbestemmelse, læringsmuligheter og variasjon, så ligger offentlig administrasjon, profesjonell tjenesteyting m.m. over. Når høyt alternativ gjennomgående fører til en større oppgradering av jobbinnholdet enn lavt alternativ, er det fordi dette alternativet medfører større vekst i den sistnevnte typen næringer. Men også her er oppgraderingseffekten svak.

For det andre er det i de næringer hvor jobbinnholdet er best at folk i minst grad føler at de får benyttet evnene sine. Dette kan indikere at det her eksisterer et uutnyttet potensiale av menneskelige ressurser, og at det gjennom utdanningen skapes urealistiske forventninger til jobbinnholdet. Men dette er foreløpig bare en hypotese. Vi har foreløpig ikke undersøkt om det faktisk er slik at det er de velutdannede som i minst grad føler at de ikke får brukt sine evner.

Endelig tyder resultatene på at det ikke eksisterer en målkonflikt mellom sterk økonomisk vekst og et godt organisatorisk arbeidsmiljø. I den grad det er noen sammenheng, så går disse entydig i retning av at veksten vil bedre jobbinnholdet.

6.4 Klassestruktur

Et mye diskutert spørsmål er hvilke virkninger næringsutviklingen vil ha på klassestrukturen i samfunnet. Vil utviklingen mot et mer post-

industrielt samfunn føre til at arbeiderklassen reduseres? Vil veksten i service-næringene føre til framveksten av en stor og velutdannet middelklasse med betydelig kontroll over produksjonsmidlene?

Tabell 6.4.1 Klasser definert ut fra makt over produksjonsmidler.

	Kjøper arbeidskraft	Eier produksjonsmidler	Deltar i viktige beslutninger og/eller leder andres arbeid	Innflytelse over eget arbeid
Kapitalister	+	+	+	+
Småborgere	-	+	+	+
Ledere	-	-	+	+
Halvautonome	-	-	-	+
Arbeidere	-	-	-	-

Et problem med slike spørsmål er at svaret vil avhenge av hvilket innhold vi gir klassebegrepet. Her skal vi, i samsvar med den amerikanske sosiologen Erik Olin Wright, definere klasser ut fra den makt ulike grupper har over produksjonsmidlene. Vi måler dette langs fire dimensjoner (se tabell 6.4.1): om man kjøper arbeidskraft, om man eier produksjonsmidler, om man deltar i viktige beslutninger eller leder andres arbeid, samt om man besitter autonomi i jobben. Dette gir, som det framgår av tabell 6.4.1, opphav til fem ulike klasser: kapitalister, småborgere, ledere, halvautonome arbeidstakere, og arbeidere. Denne klassemodellen er nærmere redegjort for hos Colbjørnsen, Hernes og Knudsen (1982). Et viktig poeng i vår sammenheng er at arbeiderklassen omfatter alle uten makt over produksjonsmidlene; ikke bare yrkesgrupper som utfører manuelt arbeid.

Tabell 6.4.2 viser fordelingen på klasser innen hver næring, mens tabell 6.4.3 viser effekten på klassestrukturen av de to vekstalternativene. Vi ser at overgangen til et mer post-industrielt samfunn bare vil ha minimale virkninger på klassestrukturen. Selv om industrinæringen går tilbake og offentlig administrasjon, profesjonell tjenesteyting m.m. vokser, så kompenseres dette av veksten i renovasjon, rengjøring og personlig tjenesteyting. Den sistnevnte har et stort innslag av arbeiderklassen - like stort som i storindustrien.

Selv om arbeiderklassen ikke vil minske sin andel av de yrkesaktive, kan allikevel dens sammensetning endres. Tabell 6.4.4 viser at arbeiderklassen i økende grad vil bestå av personer i tjenesteytende

Tabell 6.4.2 Sysselsatte i hver næring etter klasseposisjon.¹⁾ Prosentvis fordeling.

	Kapi- talister	Små- borgere	Le- dere	Halv- auto- nome	Ar- beidere	Sum	Antall
1. Primærnæringene	20,2	44,0	6,0	3,6	26,2	100,0	84
2. Småindustri	1,8	4,3	23,5	5,2	65,2	100,0	115
3. Storindustri	2,4	1,9	27,3	12,0	56,5	100,1	216
4. Bygge- og anleggs- virksomhet	11,0	7,0	24,0	13,0	45,0	100,0	100
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	14,7	5,2	22,8	9,1	48,3	100,1	232
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	3,3	4,4	32,2	9,4	50,6	99,9	180
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	4,3	10,5	26,3	20,0	38,9	100,0	95
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	1,0	2,8	24,1	34,1	38,0	100,0	387
9. Offentlig admini- strasjon og forsvar	0,0	0,0	43,6	14,5	41,8	99,9	110
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	7,4	10,6	16,0	8,5	57,4	99,9	94
Alle næringer	5,6	6,4	25,3	16,2	46,6	100,1	(1 613)

¹⁾ Se tabell 6.4.1. Operasjonaliseringen av klassevariabelen er basert på en kompleks prosedyre som er nærmere beskrevet i Colbjørnsen (1983).

Tabell 6.4.3 Sysselsatte etter klasseposisjon. Prosentvis fordeling, 1980, 1990, 2000. Alternativ L og H.

	Kapi- talister	Små- borgere	Ledere	Halv- autonome	Arbeidere
1980	6,2	6,3	25,3	15,3	46,5
<i>Alternativ L</i>					
1990	6,0	6,3	25,6	15,8	46,3
2000	5,8	5,9	25,8	16,2	46,2
<i>Alternativ H</i>					
1990	6,1	6,2	25,6	16,3	45,9
2000	5,4	5,5	26,2	18,3	44,6

Tabell 6.4.4 De sysselsatte i arbeiderklassen fordelt på næringer. Prosentvis fordeling 1980, 2000. Alternativ L og H.

	1980	2000	
		L	H
1. Primærnæringene	3,5	2,2	2,1
2. Småindustri	11,3	7,5	4,2
3. Storindustri	16,3	15,2	9,9
4. Bygge- og anleggsvirksomhet	7,7	6,9	5,5
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	18,5	18,8	19,7
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	10,8	12,9	13,0
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	4,4	5,7	5,2
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	17,0	18,9	26,9
9. Offentlig administrasjon og forsvar	6,8	7,0	9,3
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	3,7	4,7	4,1
Alle næringer	100,0	99,8	99,9

næringer, og det vil være tilfelle under lavt så vel som høyt alternativ. Under lavt alternativ vil andelen av arbeiderklassen som utfører tjenesteytende virksomhet øke fra 61,2 prosent i 1980 til 68 prosent i år 2000. Dersom høyt alternativ legges til grunn vil hele 78,2 prosent av arbeiderklassen utføre tjenesteyting i år 2000. Industrierbeidernes andel vil reduseres fra 27,6 prosent til 14,1 prosent. Vi kan altså snakke om *den tjenesteytende arbeiderklassen*.

Et annet spørsmål er hvordan arbeiderklassens sammensetning vil endres etter kjønn. Dette går fram av tabell 6.4.5.

Vi ser at menn og kvinner utgjør omlag like stor andel av arbeiderklassen i 1980 (47,1 prosent menn og 52,9 prosent kvinner). Lavt alternativ vil ha små konsekvenser for dette. Med den analysemetode som her er benyttet er det lite grunnlag for å hevde at vi har en *kvinnelig arbeiderklasse* (Hoel 1983). Under høyt alternativ vil imidlertid kvinneandelen øke til nærmere 60 prosent i år 2000. Dette skyldes

særlig den sterke veksten i undervisning, helse- og sosialvesen samt kulturell tjenesteyting. I disse næringene utgjør kvinnene nærmere 90 prosent av arbeiderklassen. Når kvinneandelen allikevel ikke øker sterkere enn den gjør totalt sett, skyldes dette at høyt alternativ også medfører vekst i samferdsel. Her er menn i flertall i arbeiderklassen.

Arbeiderklassen vil altså i økende grad domineres av andre grupper enn industriarbeiderne. Siden disse har andre faglig-politiske tradisjoner, kan resultatet bli at arbeiderklassens politiske rolle endres, og at nye organisasjonsmønstre oppstår i arbeidslivet - for eksempel at LO's rolle endres drastisk, eller at medlemssammensetningen forandres. Hvorvidt dette er en sannsynlig utvikling vil vi diskutere i kapittel 7.

Tabell 6.4.5 Prosentandelen kvinner i arbeiderklassen i hver næring. 1982.

1. Primærnæringene	36,4
2. Småindustri	45,3
3. Storindustri	23,8
4. Bygge- og anleggsvirksomhet	13,3
5. Varehandel, hotell og restaurantdrift	65,2
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	30,8
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	78,4
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	89,1
9. Offentlig administrasjon og forsvar	58,7
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	59,3
Alle næringer	52,9

Tabell 6.4.6 Prosentandelen kvinner i arbeiderklassen. 1980, 1990, 2000. Alternativ L og H.

1980	51,5
<i>Alternativ L</i>	
1990	52,4
2000	53,2
<i>Alternativ H</i>	
1990	53,8
2000	58,6

7 Organisasjonssamfunnet

7.1 Innledning

En av de viktigste samfunnsendringene de siste hundre år er framveksten av organisasjonssamfunnet. I 1982 eksisterte det 804 organisasjoner innen arbeids- og næringslivet. 39 prosent av disse hadde eget sekretariat med tilsammen 4 540 ansatte (Roness og Sæteren 1985). Til sammenligning var det i 1982 ansatt 3 148 personer i departementene (Læg Reid og Roness 1983).

Vår interesse for organisasjonene i dette prosjektet skyldes den innvirkning de kan ha på arbeidsmarkedets virkemåte og dermed på omstillingsevnen i økonomien. Vi avgrenser oss til *arbeidstakerorganisasjoner*. Det vi særlig er opptatt av, er hvorledes næringsutviklingen under sterk økonomisk vekst og full sysselsetting vil påvirke oppslutningen om ulike arbeidstakerorganisasjoner og hvorledes dette kan påvirke organisasjonenes atferd. Endrer sterk økonomisk vekst vilkårene for arbeidstakerorganisasjonene på en slik måte at de vil påvirke arbeidsmarkedet i en veksthemmende retning?

LO er den dominerende organisasjon på arbeidstakersiden. Samtidig er det en klar tendens til samling i *nye og større hovedorganisasjoner*. Det siste illustreres ved at Akademikernes fellesorganisasjon ble opprettet i 1975, og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund i 1977 (Norges offentlige utredninger 1982).

Denne utviklingen ser ut til å henge sammen med næringsutviklingen. Når LO nå organiserer relativt færre lønnsstakere enn tidligere, ser dette ut til å skyldes manglende oppslutning i visse tjenesteytende næringer (Karlsen 1977).

Dette kan skyldes at slike næringer har et stort innslag av yrker som i engelskspråklig litteratur ofte refereres til som "the service class", og som på norsk gjerne kalles for "*mellomlagene*" (se særlig Goldthorpe 1982). Denne gruppen omfatter blant annet saksbehandlere og embetsmenn i den offentlige administrasjon, bedriftsledere og

teknokrater i det private næringsliv, ansatte innen forskning og undervisning, samt personer engasjert innen helse- og sosialvesenet. Disse vil utføre ledelsesarbeid eller anvende spesialisert kunnskap, og dermed ha en arbeidssituasjon som skiller dem både fra manuelle arbeidere, og fra funksjonærer som utfører rutinepreget kontorarbeid. Blant annet vil mellomlagene ofte være bedre betalt, ha en friere arbeidssituasjon, samt ha større tilgang på frynsegoder som rimelige lån, fri telefon og bil.

I teorien om mellomlagene hevdes det ofte at disse, for å bevare sine privilegier overfor arbeidere og lavere funksjonærer, vil organisere seg i egne organisasjoner. Poenget er altså ikke at mellomlagene vil forbli uorganiserte, men at de vil danne egne organisasjoner som *sikrer deres privilegier*. Økende tendens til organisering og streikevilje innen disse gruppene er derfor ikke nødvendigvis uttrykk for venstredreining og proletarisering, men kan like gjerne være bestrebelser på å beskytte sine særinteresser.

I den grad næringsutviklingen vil bidra til en fortsatt vekst i mellomlagene vil vi altså vente at LOs medlemsoppslutning synker mens organisasjoner utenfor LO styrker sin stilling.

I den grad veksten utenfor LO kommer i særforbund utenom de landsomfattende organisasjonene kan dette få konsekvenser for omstillingsevnen i økonomien.

7.2 Oppslutning om ulike organisasjoner

Tabell 7.2.1 viser oppslutningen om arbeidstakerorganisasjoner i det utvalget vi har intervjuet, mens tabell 7.2.2 viser framskrivningene av medlemsoppslutningen under høyt og lavt alternativ for den økonomiske utvikling. I Tabell 7.2.1 er det interessant å merke seg LO's relativt svake stilling innenfor undervisning, helse- og sosialvesen og kulturell tjenesteyting, næringer som LO legger vekt på å styrke gjennom sin politikk for utbygging av velferdsstaten.

Tabell 7.2.2 viser at det først og fremst er alternativet med høy vekst som fører til *noe redusert oppslutning om LO*, og økt oppslutning om andre organisasjoner. De sistnevnte styrker sin relative stilling dels på bekostning av LO, men også ved at andelen uorganiserte går ned.

Siden sysselsettingsveksten er sterkere i høyt alternativ enn i lavt, vokser imidlertid antall LO-medlemmer likevel raskest i det høye alternativet.

Tabell 7.2.1 Prosentandelen av de ansatte som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon.¹⁾ Etter næring.

	LO-organiserte	Organiserte i andre organisasjoner	Uorganiserte	I alt
1. Primærnæringene	13,3	16,7	70,0	100,0
2. Småindustri	46,4	6,3	47,3	100,0
3. Storindustri	56,9	16,2	27,0	100,1
4. Bygge- og anleggsvirksomhet	49,4	15,6	34,9	99,9
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	24,7	6,2	69,1	100,0
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	51,2	23,4	25,3	99,9
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	11,0	46,4	42,7	100,1
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	28,3	45,8	25,9	100,0
9. Offentlig administrasjon og forsvar	42,7	44,6	12,7	100,0
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	42,3	2,6	55,1	100,0
Alle næringer	37,8	25,8	36,4	100,0

¹⁾ Konstruert på bakgrunn av spørsmål 150a i intervjuundersøkelsen "Variasjoner i arbeidsvilkår 1982".

Endringene er imidlertid ikke sterke. Dette skyldes igjen at næringsutviklingen har ulike *virksomheter som langt på vei opphever hverandre*. For samtidig som det skjer en sterk vekst i næringer der LO står svakt, i næringer som bank- og forsikringsvirksomhet, forretningsmessig tjenesteyting, undervisning og helse- og sosialvesen, skjer det en vekst i sektorer hvor LO står relativt sett sterkere i forhold til andre organisasjoner. Dette gjelder varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet, samferdsel, renovasjon og rengjøring og personlig tjenesteyting. Den endringen i arbeiderklassens sammensetning som vi beskrev i kapittel 6, der industriarbeidernes andel gikk drastisk til-

Tabell 7.2.2 Prosentandelen av de ansatte som er medlem av en arbeidstakerorganisasjon 1980, 1990, 2000. Alternativ L og H.

	LO-organiserte	Organiserte i andre organisasjoner	Uorganiserte	I alt
1980	37,5	24,5	38,0	100,0
<i>Alternativ L</i>				
1990	37,1	25,3	37,6	100,0
2000	36,9	25,8	37,3	100,0
<i>Alternativ H</i>				
1990	36,6	25,9	37,5	100,0
2000	34,9	29,2	35,9	100,0

bake, vil altså isolert sett ikke føre til en tilsvarende sterk nedgang i LO's oppslutning blant de yrkesaktive.

Ut fra organisasjonsteori kan det antas at små særforbund i større grad enn paraplyorganisasjoner vil være orientert mot å skaffe seg et større stykke av samfunnskaka enn av å gjøre den så stor som mulig. De vil heller satse på *omfordelingspolitikk* enn på omstilling. Selv om store landsomfattende organisasjoner kan ha stor makt til å fremme sine interesser, kan de også utvide grensene for effektiv styring ved at de sikrer medlemmenes oppslutning om tiltak som ikke nødvendigvis er i overensstemmelse med deres interesser på alle områder (Hernes, Selvik og Berrefjord 1984).

Disse momentene taler for at sterk økonomisk vekst lettest fremmes med et sterkt og landsomfattende LO. Samtidig er det imidlertid alternativet med sterk økonomisk vekst som i størst grad bidrar til å svekke LO's posisjon. Men tilbakegangen i LO's medlemsandel er likevel så liten at den ikke fremstår som noen hindring for økonomisk vekst.

Næringsutviklingen vil imidlertid ha store virkninger på den interne *sammensetningen av LO's medlemsmasse*. Dette går fram av tabell 7.2.3. Industrierbeiderne utgjorde vel 32 prosent av de ansatte LO-medlemmene i 1980. 20 år senere utgjør de 28 prosent i lavt alternativ og 18 prosent i høyt alternativ. Samtidig styrker mellomlagene sin posisjon innenfor LO: Medlemmer fra sektorer dominert av offentlig forvaltning, sektorer som undervisning, helse- og sosialvesen og offentlig administrasjon, øker sin andel fra 26 prosent i 1980

Tabell 7.2.3 Ansatte LO-organiserte etter næring.
 Prosentvis fordeling, 1980, 2000. Alternativ L og H.

	1980	2000	
		L	H
1. Primærnæringene	0,9	0,6	0,5
2. Småindustri	10,5	7,0	4,0
3. Storindustri	21,9	20,5	13,5
4. Bygge- og anleggsvirksomhet	9,9	8,8	7,1
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	11,9	12,1	12,8
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	13,8	16,5	16,8
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	1,6	2,0	1,9
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	16,9	18,7	26,9
9. Offentlig administrasjon og forsvar	9,5	9,8	13,1
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	3,2	4,1	3,5
Alle næringer	100,1	100,1	100,1

til 29 prosent i år 2000 i lavt alternativ. I høyt alternativ øker andelen til hele 40 prosent.

Et interessant spørsmål er hvordan denne endrede sammensetning av medlemsmassen vil påvirke LO's muligheter for å fremme økonomisk vekst og full sysselsetting. Et viktig ledd i en slik politikk vil være å gjøre det lettere for industriarbeidere og -funksjonærer å gå over i de ekspansive tjenesteytende næringer, også til de næringer som er preget av offentlig drift og hvor mellomlagene i stor grad er plassert. Hvis LO i økende grad gjøres til et instrument for økte formelle utdanningskrav i disse næringene, vil mulighetene for en vellykket omstilling fra industri til tjenesteyting bli redusert. På den annen side kan LO også være et instrument for å skape gjennomslag for at kvalifikasjon er noe mer enn utdanning, og at yrkeserfaring og spesielt industrierfaring er en kvalifikasjon som må tillegges økt vekt i

personalpolitikken i de tjenesteytende næringer. En slik "regissering" av omstillingene vil antakelig lettere kunne skje innen en paraplyorganisasjon enn i en situasjon med sterkt oppsplittet arbeidstakerorganisering, hvor den enkelte organisasjon har et snevrere perspektiv. Dette kan tenkes å gjelde selvom det skjer en maktforskyvning internt i paraplyorganisasjonen i retning av de tjenesteytende næringer.

Et annet spørsmål som vi ikke vil drøfte her, er hvilken betydning endringene i sammensetningen av LO's medlemsmasse vil få for *lønnsutviklingen*. Det kan f.eks. få betydning for hvilke forbund som vil være lønnsledende i fremtiden. Står vi overfor innledningen til en ny tendens hvor det "skjermede" Norge overtar føringen i lønnspolitikken?

8 Det kjønnsdelte arbeidsmarked

8.1 Innledning

De senere år har medført store endringer i kvinners forhold til arbeidsmarkedet, først og fremst i form av en betydelig økning av antall kvinner som har lønnet arbeid (for en detaljert analyse, se Ellingsæter og Iversen 1984). Økningen har vært særlig markert blant yngre, gifte kvinner med barn. Det er også en tendens til at førstegangs mødre i større grad blir værende i arbeidslivet etter at første barn er født, og til at de vender raskere tilbake til yrkeslivet etter en avbruddsperiode.

Men selv om flere kvinner nå *har* lønnet arbeid, har det vært små endringer i *hva slags* yrker og næringer de jobber i (Ellingsæter og Iversen 1984). På 1970-tallet var det de typiske kvinneyrkene som ekspanderte. Særlig viktig var veksten i den offentlige sektor, som er viktigere som arbeidsmarked for kvinner enn for menn.

Med tanke på at veksten i offentlig sektor nå ser ut til å avta har det vært hevdet at det som var kvinnes styrke på sytti-års arbeidsmarked, vil bli deres mest sårbare trekk i åtti-åra. Kvinners snevrere utdannings- og yrkesvalg vil gi dem en mer sårbar og utsatt posisjon enn hva tilfellet er for menn, grunnet mindre vekst i offentlig sektor (Skrede 1984).

Vi skal nå undersøke hvordan den fremtidige næringsutvikling kan påvirke kvinners og menns sysselsettingsmuligheter. Vil utviklingen virke mer fordelaktig for menn enn for kvinner? Vil en redusert vekst i offentlig sektor føre til at kvinner får større vanskeligheter med å få jobb enn menn?

8.2 Utviklingen

Vi skal belyse utviklingen ved å sammenligne to typer beregninger:

For det første skal vi anslå kvinneandelen blant de sysselsatte gitt at kvinnene har en *fast andel av jobbene* i hver næring.

For det andre skal vi anslå kvinneandelen blant de sysselsatte ut fra forutsetninger om *yrkesdeltakingen*.

Hvis disse beregningene gir ulike resultater for kvinnes andel av alle sysselsatte, må enten kjønnsdelingen i den enkelte næring og/eller yrkesdeltakingen utvikle seg anderledes enn forutsatt. Analysen kan altså sette oss på spor av mulige endringstendenser.

Tabell 8.2.1 viser kvinneandelen innen hver næring i 1980. Bildet som avtegner seg er kjent: Kvinner er underrepresentert i industri, bygg- og anlegg, samt samferdsel, kraft og vannforsyning. Den mest typiske *kvinne*næring er undervisning, helse- og sosialvesen, samt kulturell tjenesteyting. Samtidig ser vi at kvinner bare har en tredjedel av jobbene innen offentlig administrasjon og forsvar. Å betegne offentlig sektor i sin helhet som kvinnedominert synes derfor å være lite dekkende.

Tabell 8.2.1 Prosentandelen kvinner av yrkesaktive personer 16 år og over etter næring. 1980.

1. Primærnæringene	31,1
2. Småindustri	35,0
3. Storindustri	18,1
4. Bygge- og anleggsvirksomhet	7,1
5. Varehandel, hotell og restaurantdrift	54,3
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	24,2
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	45,7
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	72,6
9. Offentlig administrasjon og forsvar	33,5
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	52,1
Alle næringer	41,3

Kilde: Folketellingen 1980, tabell 10, hefte II. Som yrkesaktive regnes de som hadde inntektsgivende arbeid av minst 100 timers varighet i løpet av siste år.

Tabell 8.2.2 viser prosentandelen kvinner av de sysselsatte i 1990 og år 2000 under de to vekstalternativene under forutsetning om *konstant kvinneandel* i hver næring. Vi ser at kvinner øker sin andel av det totale antall jobber i begge vekstalternativene. Under lavt alternativ vil kvinnes andel av de sysselsatte øke fra 41,4 prosent i 1980 til 42,9 prosent i år 2000. Ved høyt alternativ vil kvinnene i år 2000 utgjøre 47,2 prosent av de yrkesaktive.

Analysene viser altså at selv med redusert vekst i offentlig sektor sammenlignet med 1970-årene, så vil kvinnene, dersom de beholder sin andel av jobbene innen hver næring, også *beholde sin andel av jobbene* i arbeidsmarkedet samlet sett.

Skal kvinnene fortsette å *øke sin andel*, så forutsetter imidlertid dette ny økonomisk vekst eller økt andel av sysselsettingen i de ulike næringer. Under høyt alternativ vil kvinneandelen øke sterkt, når andelen i hver næring er konstant, og nærmer seg 50 prosent ved år 2000. Dette skyldes først og fremst den vekst som under dette alternativet kommer i "velferdsnæringene" undervisning, helse- og sosialvesen, samt kulturell tjenesteyting. Samtidig vil mange menn ha en utsatt posisjon under dette alternativet, fordi industrien går tilbake.

Tabell 8.2.3 viser at utviklingen under begge alternativer vil forsterke tendensen til at kvinner befinner seg i *tjenesteytende virksomhet*. Mens 81,3 prosent av kvinnene utførte slikt arbeid i 1980, er det tilsvarende tall i år 2000 86,3 prosent og 91,8 prosent under henholdsvis lavt og høyt alternativ.

Tabell 8.2.2 Prosentandelen kvinner av de sysselsatte. 1980, 1990, 2000. Alternativ L og H.

	Konstant kvinneandel i hver næring	Konstant yrkesfrekvens for menn ¹⁾
1980	41,4	41,1
<i>Alternativ L</i>		
1990	42,1	41,5
2000	42,9	43,0
<i>Alternativ H</i>		
1990	43,4	43,1
2000	47,2	46,1

¹⁾ Tallene bygger på tabell 8.2.4 hvor bl.a. familiearbeidskraft er medregnet. Dette sammen med at vi her bruker data fra arbeidskraftundersøkelsen (AKU), gir noe forskjellig tall i 1980 i forhold til første kolonne som bygger på Folketellingen 1980.

Det er noe uklart hvilke forutsetninger om *yrkesaktivitet* for kvinner og menn som ligger til grunn for de to utviklingsbanene for økonomien. Som et regneeksempel har vi imidlertid vist utviklingen i sysselsettingen med konstante yrkesfrekvenser, samt den utviklingen vi får hvis vi antar at kvinnes yrkesaktivitet tilpasses slik at vi får

de to alternative sysselsettingsbanene i våre beregninger, se tabell 8.2.4.

I begge alternativer får vi økte yrkesfrekvenser for kvinner, med sterkest økning i høyt alternativ.

Tabell 8.2.2 viser at den utviklingen vi i tabell 8.2.4 har beregnet ut fra yrkesprosenter, passer godt til den utviklingen vi får når kjønnene opprettholder sine andeler av sysselsettingen i hver næring. Utviklingen på arbeidsmarkedet synes derfor ikke å fremtvinge endringer i arbeidsdelingen mellom kjønnene. Vi har da ikke sett på ubalanser som kan oppstå innen ulike regioner.

Tabell 8.2.3 Sysselsatte kvinner prosentfordelt etter næring, gitt konstant kvinneandel i hver næring.

	1980	2000	
		L	H
1. Primærnæringene ¹⁾	4,7	2,9	2,3
2. Småindustri	6,8	4,4	2,1
3. Storindustri	5,8	5,3	3,0
4. Bygge- og anleggs- virksomhet	1,4	1,2	0,8
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	23,3	22,8	20,9
6. Samferdsel, kraft- og vannforsyning	5,8	6,7	5,9
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	5,8	7,2	5,8
8. Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	36,5	38,9	48,6
9. Offentlig admini- strasjon og forsvar	6,1	6,1	7,1
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	3,8	4,6	3,5
Alle næringer	100,0	100,1	100,0

¹⁾ Sysselsatte kvinner er undervurdert. Vi har brukt kvinneandel for yrkesaktive på sysselsatte ekskl. familiearbeidskraft.

I det lave alternativet øker kvinnenes yrkesaktivitet svakt. Samtidig skjer det en svak vekst i typiske kvinnejobber. I det høye alternativet øker kvinnenes yrkesaktivitet sterkere og samtidig prioriteres vekst i sektorer med høy kvinneandel av sysselsettingen.

Tabell 8.2.4 Sysselsatte etter kjønn.¹⁾ 1000 personer. 1980, 1990, 2000.

	1980	1990	2000
<i>Uendrede yrkesprosjenter²⁾</i>			
Menn	1 127	1 200	1 259
Kvinner	786	841	892
I alt	1 913	2 041	2 151
<i>Lavt alternativ³⁾</i>			
Menn	1 149	1 223	1 283
Kvinner	801	869	968
I alt	1 950	2 092	2 251
<i>Høyt alternativ³⁾</i>			
Menn	1 149	1 223	1 283
Kvinner	801	925	1 099
I alt	1 950	2 148	2 382

¹⁾ Basert på Fridstrøm (1981). Vi har forutsatt konstant forhold mellom sysselsatte og antall personer i arbeidsstyrken som i 1980.

²⁾ Yrkesfrekvensene i 1990 og år 2000 er som i 1979.

³⁾ Nivået på sysselsettingen er justert slik at vi totalt for hele økonomien får de samme sysselsettingstall som i tabell 4.1.1.

Næringsgrupperingen

Våre næringer	Byråets næringer
1 Primærnæringene	11 Jordbruk 12 Skogbruk 13 Fiske og fangst
2 Småindustri ¹⁾	29 Bergverksdrift ellers 31 Produksjon av næringsmidler, drikkevarer og tobakksvarer 32 Produksjon av tekstilvarer, bekledningsvarer, lær- og lærvarer 33 Produksjon av trevarer 36 Produksjon av mineralske produkter 39 Industriproduksjon ellers
3 Storindustri ¹⁾	21 Bryting av kull 22 Utvinning av råolje og naturgass 23 Bryting av malm 34 Treforedling, grafisk produksjon og forlagsdrift 35 Produksjon av kjemiske produkter, mineralolje-, kull-, gummi- og plastprodukter 37 Produksjon av metaller 38 Produksjon av verkstedprodukter
4 Bygge- og anleggsvirksomhet	50 Bygge- og anleggsvirksomhet
5 Varehandel, hotell- og restaurantdrift	61 Engros- og agenturhandel 62 Detaljhandel 63 Hotell- og restaurantdrift

¹⁾ *Storindustri* består av de næringsområder innen industri og bergverk hvor 80 prosent eller mer av sysselsettingen er i bedrifter med 20 sysselsatte eller fler og hvor det i gjennomsnitt er 100 sysselsatte eller fler pr. bedrift for de bedrifter som har 20 sysselsatte eller mer. *Småindustri* består av resten av næringsområdene innen industri og bergverk.

Våre næringer	Byråets næringer
6 Samferdsel, kraft- og vannforsyning	41 Elektrisitets-, gass- og dampforsyning 42 Vannforsyning 71 Transport og lagring 72 Post og telekommunikasjoner
7 Bank- og forsikr., forretningsmessig tjenesteyting	81 Bank- og finansieringsvirks. 82 Forsikringsvirks. 83 Eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting
8 Undervisning, helse- sosialvesen, kulturell tjenesteyting	93 Undervisning, helse- og andre sosialtjenester 94 Kulturell tjenesteyting, underholdning og sport
9 Offentlig administrasjon og forsvar	91 Offentlig administrasjon, forsvar, politi og rettsvesen
10 Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	92 Renovasjon og rengjøring 95 Personlig tjenesteyting

Kilde: Industristatistikk 1981, tabell 17.

Tabellen under viser hvilke endringer vi har foretatt på Stinchcombes gruppering.

- Vi har splittet Stinchcombes gruppe 4 (kapitalintensiv storindustri med faglærte arbeidere og byråkratisk administrasjon) i tre deler, en som vi kaller "storindustri" og en som kalles "samferdsel, kraft- og vannforsyning". Videre har vi ført renovasjon og rengjøring sammen med personlig tjenesteyting i en egen gruppe. Denne oppsplittingen skyldes bl.a. at vi ønsker å kunne behandle industrien for seg. Dessuten er det forvirrende å kalle samferdsel, renovasjon etc. for industri.
- Vi fant ikke hos Stinchcombe klare kriterier for plassering av industrisektorene i ulike grupper. Vi valgte derfor selv å dele inn etter presist angitte kriterier for størrelsesforhold. Det viste seg da at vi fikk samme oppdeling som Stinchcombe (uten å tilpasse kriteriet).
- Vi har delt gruppe 7 (Byråkratisk tjenesteyting) i en privatdominert del og en offentlig del.
- Vi har stilt forretningsmessig tjenesteyting (bl.a. rådgivingsbedrif-

ter innen teknikk, administrasjon og edb) sammen med annen byråkratisk tjenesteyting i den private sektor. I stedet for å la sektoren stå sammen med varehandel, hotell og restaurant under tittelen konkurranseutsatt smådrift i tjenesteyting.

- Vi har ført personlig tjenesteyting ut fra gruppe 3 (konkurranseutsatt småindustri med faglærte arbeidere) for å få bygge- og anleggsvirksomhet som separat sektor. Siden dette er en ren investeringsvaresektor har den som regel et annet utviklingsforløp enn personlig tjenesteyting i langsiktige perspektivanalyser for næringsutviklingen.
- Vi har brukt vanlige næringsnavn på næringene da vi mener Stinchcombes betegnelser i Engelstads oversettelse er noe forvirrende (f.eks. at bygge- og anleggsvirksomhet og renovasjon karakteriseres som industri).

Et annet problem med Stinchcombes betegnelser er bruken av ordet konkurranseutsatt. Det skilles ikke klart mellom konkurranse på internasjonalt marked og skjermet konkurranse på hjemmemarkedet, noe som er viktig å gjøre når man skal diskutere norsk økonomi. Varehandel og hotell- og restaurantdrift inngår f.eks. i en gruppe som kalles konkurranseutsatt. Men forholdet er her at varehandel i stor grad er skjermet fra konkurranse fra utlandet mens hotell- og restaurantdrift er betydelig mer konkurranseutsatt gjennom konkurransen om turistene. Bygge- og anleggsvirksomheten er f.eks. mer skjermet mot konkurranse fra utlandet enn mange andre norske bransjer. Likevel gis den betegnelsen konkurranseutsatt. Bygge- og anleggsvirksomheten har dessuten et meget stort innslag av ufaglært arbeidskraft. Næringen er også i stor grad en "gjennomtrekksnæring" som mange er innom i ung alder (se vedlegg 4). Betegnelsen er altså heller ikke helt treffende på dette punkt.

Tabellen under viser sammenhengen mellom våre næringer og Stinchcombes grupper. Når vi legger såpass vekt på denne sammenhengen, er det fordi Stinchcombes hypoteser om arbeidsmarkedet i de ulike næringer i stor grad ble støttet i hans analyse. Vi har derfor ønsket å dra nytte av dette, men altså foretatt enkelte modifikasjoner som dels skyldes utviklingen som har vært de siste 10-15 årene, bl.a. med en eksplosjonsartet vekst i forretningsmessig tjenesteyting (særlig teknisk rådgivning) og dels formålet med vår analyse som gjør det ønskelig å behandle næringer med spesielle utviklingsforløp for seg (bygge- og anleggsvirksomhet, offentlig administrasjon og forsvar).

Våre grupper	Stinchcombes grupper med karakteristik ¹⁾
1 Primærnæringene	1 <i>Tradisjonelle primærnæringer</i> Organisert som familieeiendom i små enheter. Noe eller all arbeidskraften kommer fra familien selv.
2 Småindustri	2 <i>''Klassiske'' kapitalistiske næringer.</i> Små bedrifter i et konkurranseutsatt varemarked, som bruker ufaglært arbeidskraft i arbeidsmarkedet.
3 Storindustri	d4 <i>Kapitalintensiv storindustri med faglærte arbeidere og byråkratisk administrasjon.</i> Bedriftene er basert på høyt utviklet teknologi og betydelig produktutvikling. I varemarkedet har de ofte en halvmonopolistisk stilling. De administrative enhetene er store og byråkratiske.
4 Bygge- og anleggs- virksomhet	d3 <i>Konkurranseutsatt småindustri med faglærte arbeidere.</i> Disse bedriftene krever at den manuelle arbeidskraften er faglært og erfaren. De må derfor ha et arbeidsmarked som er strukturert slik at folk kan ha yrkeskarrierer.
5 Varehandel, hotell og restaurantdrift	d5 <i>Konkurranseutsatt smådrift i varehandel og tjenesteyting.</i> Små firmaer med ufaglært arbeidskraft. Konkurrerer på hjemmemarkedet.
6 Samferdsel, kraft- og vannforsyning	d4 (Se ovenfor.)
7 Bank- og forsikrings- virksomhet, forretningsmessig tjenesteyting	d7 <i>Byråkratisk tjenesteyting.</i> Virksomhet i denne sektoren er ikke profesjonalisert, men består for det meste i formidling og behandling av krav og rettigheter, knyttet til offentlig administrasjon og finansinstitusjoner.

¹⁾ Forenklet versjon ifølge Engelstad (1983). Karakteristikken av Stinchcombes' grupper er også tatt fra denne kilden. ''d'' betyr at vår gruppe er en del av den oppførte Stinchcombe-gruppen.

Våre grupper	Stinchcombes grupper med karakteristik
	d5 (Se ovenfor. Vi mener at utviklingen har gjort det naturlig å stille forretningsmessig tjenesteyting sammen med byråkratisk tjenesteyting ut fra veksten i store rådgivningsbedrifter med byråkratisk organisering.)
8 Undervisning, helse- og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	6 <i>Profesjonell tjenesteyting</i> Deler av arbeidstakerne i denne sektoren er meget høyt kvalifisert, noe som skaper interne statussystemer. Det er disse, snarere enn konkurransesituasjonen på arbeidsmarkedet, som bestemmer lønnsfastsettelsen.
9 Offentlig administrasjon	d7 (Se ovenfor. Vi har ønsket å skille ut denne sektoren fordi veksten i den bestemmes på en annen måte enn veksten i bedriftene (bank, forsikring etc.) innenfor 7.)
10 Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	d4 (Se ovenfor. Renovasjon og rengjøring er plassert som storindustri i Engelstad (1983). Vi har valgt å slå sektoren sammen med personlig tjenesteyting.) d3 (Se ovenfor. Vi har valgt å dele gruppe 3 slik at bygge- og anleggsvirksomhet blir egen næring. Personlig tjenesteyting stilles sammen med renovasjon og rengjøring.)

Utdrag av spørreskjemaet fra undersøkelsen ”variasjoner i arbeidsvilkår 1982”

Vi har her bare tatt med spørsmål som direkte er brukt i våre beregninger for å vise *spørsmålsformuleringene*.

1. Utførte De inntektsgivende arbeid av minst 1 times varighet i siste uke? Som inntektsgivende arbeid regner vi også arbeid som familiemedlem på gårdsbruk, i forretning og i familiebedrift ellers uten fast avtalt lønn.

JA

NEI

2. Har De inntektsgivende arbeid som De var midlertidig borte fra i forrige uke?

JA

NEI

7. *Til alle med fast eller midlertidig/tilfeldig arbeid.* I hva slags virksomhet (næring, bransje) arbeidet De hovedsakelig i forrige uke? Eller dersom De var midlertidig fraværende: Hva slags virksomhet arbeider De vanligvis i?

GI EN UTFØRLIG BESKRIVELSE:

9. Arbeider De som ansatt, eller som selvstendig næringsdrivende eller som familiemedlem uten fast avtalt lønn?

ANSATT

SELVSTENDIG

FAMILIEMEDLEM

63. Både i bedrifter og i offentlige etater osv. fattes ofte beslutninger som er viktige for virksomheten, f.eks. beslutninger om hva slags tjenester og varer som skal framstilles, om antallet ansatte, om det økonomiske opplegget osv. Deltar De på noen måte, direkte eller som rådgiver, i slike beslutninger på den bedriften eller etaten hvor De arbeider?

JA

NEI

67. Det neste spørsmålet gjelder opprykksmuligheter på arbeidsplassen Deres. Har ansatte i samme type stilling eller arbeid som De selv har, noen mulighet til å rykke opp til en ny jobb innen bedriften, en jobb med bedre lønn eller mer ansvar? Hvis "JA": Hvor mange av dem?

JA, OMTRENT HALVPARTEN ELLER MER

JA, GANSKE MANGE, MEN UNDER HALVPARTEN

JA, MEN BARE NOEN FÅ

NEI, INGEN

68. Har De tidligere fått opprykk i den bedriften hvor De nå arbeider?

JA, TRE ELLER FLERE

JA, TO

JA, ETT

NEI

69. Hvordan fikk De siste opprykk?

SØKTE PÅ LEDIG STILLING, PÅ EGET INITIATIV

SØKTE PÅ LEDIG STILLING, PÅ OPPFORDRING

FRA ARBEIDSGIVER

PERSONLIG HENVENDELSE FRA ARBEIDSGIVER

EGEN HENVENDELSE TIL ARBEIDSGIVER

ANNET, NOTER: _____

71. Hadde personer utenfor bedriften anledning til å søke på jobben?

JA

NEI

72. Var det søkere utenfor bedriften?
JA
NEI
VET IKKE
84. Var det nødvendig å ha en helt spesiell fagutdanning for å få jobben?
JA
NEI
VET IKKE
85. Hvem har bestemt dette?
OFFENTLIGE MYNDIGHETER, LOVBESTEMT
FAGFORENINGEN HAR AVTALE MED ARBEIDSGIVER
ARBEIDSGIVER PÅ EGET INITIATIV
VET IKKE
86. Hvilken fagutdanning ble krevd?
a) KURSTYPE, LINJE ELLER FAGOMRÅDE:

b) UTDANNINGENS NORMALE VARIGHET:

100. Har De hatt en *annen jobb* før den nåværende? En annen jobb kan enten være hos samme arbeidsgiver, men da med vesentlig forskjellige arbeidsoppgaver og jobbtittel, en jobb hos en annen arbeidsgiver, eller en jobb som selvstendig i en annen bedrift enn De nå arbeider.
JA
NEI
121. Har De hatt noen jobb før Deres nåværende, *etter* at De fullførte Deres utdanning?
JA
NEI
123. Var det for den samme arbeidsgiver De har nå?
JA
NEI

127. Hvorfor tror De at akkurat De fikk jobben? Vurder om forholdene på kortet var av stor, noen eller ingen betydning?

	STOR BETYD- NING	NOEN BETYD- NING	INGEN BETYD- NING	IKKE AKTU- ELT
a) HADDE NYTTIG FAGUTDANNING	1	2	3	4
b) HADDE GODE EKSAMENS- RESULTATER	1	2	3	4
c) GJORDE GODT INNTRYKK VED PERSONLIG INTERVJU	1	2	3	4
d) VAR BLANT DE FØRSTE SOM MELDTE SEG INTERESSERT I JOBBEN	1	2	3	4
e) HADDE TILKNYTING TIL BEDRIFTEN VIA SLEKT ELLER BEKJENTE	1	2	3	4
f) ANDRE FORHOLD	1	2	3	4

Hvis svar 1 eller 2 på spørsmål 127 f)
Hvilket forhold var dette?

SVAR: _____

150.a *Til ansatte*

Er De medlem av fag- eller yrkesorganisasjon?

JA, MEDLEM AV FAGFORBUND TILSLUTTET LO

JA, MEDLEM AV FAGFORBUND TILSLUTTET YS ELLER
AF

JA, MEDLEM AV ANNEN YRKESORGANISASJON
PROFESJONSFORENING E.L.

NEI

159. *Alle yrkesaktive*

Har De kolleger eller arbeidskamerater på Deres arbeidssted,
eller arbeider De helt alene?

ARBEIDER ALENE

HAR KOLLEGER/ARBEIDSKAMERATER

160.a Så et par spørsmål om forholdet til Deres kolleger og arbeidskamerater. . .

	I	I	I
SLETT	LITEN	NOEN	HØY
IKKE	GRAD	GRAD	GRAD

HAR DE ET NÆRT SAMARBEID
MED ANDRE MENS DE UTFØRER
SELVE JOBBEN, ALTSÅ UTENOM
SPISEPAUSER O.L.

219. *Til alle* Hvilken almenutdanning har De fullført?
KRYSS AV FOR HØYESTE UTDANNING.
7-ÅRIG FOLKESKOLE ELLER KORTERE
1-ÅRIG FRAMHALDSSKOLE ELLER
FORTSETTELSESSKOLE
2-ÅRIG FRAMHALDSSKOLE ELLER
FORTSETTELSESSKOLE
9-ÅRIG GRUNNSKOLE
FOLKEHØYSKOLE, 1-ÅRIG KURS
REAL- ELLER MIDDELSKOLE,
GRUNNSKOLENS 10. ÅR
FOLKEHØYSKOLE, 2-ÅRIG KURS
ARTIUM, EKSAMEN VED ØKONOMISK GYMNAS,
ALLMENN FAGLIGE STUDIERETNING VED
VIDEREGÅENDE SKOLE
UOPPGITT ELLER INGEN ALLMENNUTDANNING

220. Hvilket år fullførte De denne utdanningen?

SVAR: _____

222. *Alle*

Har De fullført annen utdanning hvor studiene eller
skolegangen varer minst 5 måneder?

JA

NEI

223. Hvilken utdanning er dette? (Oppgi høyeste fullførte hvis flere på samme nivå.)

KURSTYPE, LINJE ELLER FAGOMRÅDE:

UTDANNINGENS NORMALE VARIGHET:

SKOLENS NAVN:

Utvalget i intervjuundersøkelsen

Tabell V.3.1 Sysselsatte etter to-siffer næring i intervjuundersøkelsen av 1982¹⁾ og i Folketellingen 1980.²⁾ Absolutte tall og prosentvis fordeling.

	Intervju 1982		Folketell. 1980	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Primærnæringene				
11 Jordbruk	81	4,8	123 817	6,19
12 Skogbruk	7	0,4	8 108	0,40
13 Fiske og fangst	8	0,5	21 075	1,05
Bergverksdrift				
21 Bryting av kull	—	—	834	0,04
22 Utvinning av råolje og naturgass	7	0,4	2 126	0,10
23 Bryting og utvinning av malm	5	0,3	4 277	0,21
29 Bergverksdrift ellers	3	0,2	4 057	0,20
Industri				
31 Prod. av næringsmidler, drikkev. og tobakksv.	53	3,1	70 910	3,55
32 Prod. av tekstilv., bekledningsv., lær og lærv.	21	1,2	25 499	1,27
33 Prod. av trev.	16	0,9	38 500	1,92
34 Treforedl., grafisk prod. og forlagsvirks.	45	2,7	50 064	2,50
35 Prod. av kjemiske prod., mineral-, olje-, kull-, gummi- og plastprod.	43	2,5	35 740	1,78
36 Prod. av mineralske prod.	7	0,4	14 370	0,71

	Intervju 1982		Folketell. 1980	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
37 Prod. av metaller	36	2,1	30 449	1,52
38 Prod. av verkstedprod.	90	5,3	138 050	6,91
39 Industriprod. ellers	17	1,0	4 122	0,20
Kraft- og vannforsyning				
41 Elektrisitets-, gass- og dampforsyning	30	1,8	17 638	0,88
42 Vannforsyning	–	–	853	0,04
Bygge- og anleggsvirks.	103	6,1	156 655	7,84
Varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet				
61 Engros- og agenturhandel	73	4,3	113 897	5,70
62 Detaljhandel	139	8,2	190 229	9,52
63 Hotell- og restaurantdrift	34	2,0	49 231	2,46
Transport, lagring, post og telekommunikasjoner				
71 Transport og lagring	110	6,5	128 104	6,41
72 Post og tele- kommunikasjoner	47	2,8	47 584	2,38
Bank- og finansieringsvirks., forsikringsvirks., eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting				
81 Bank- og finansierings- virksomhet	27	1,6	37 934	1,89
82 Forsikringsvirksomhet	11	0,7	10 788	0,54
83 Eiendomsdrift og forret- ningsmessig tjenesteyting	61	3,6	54 006	2,70
Offentlig, sosial og privat tjenesteyting				
91 Offentlig adm., forsvar, politi og rettsvesen	111	6,6	147 644	7,39
92 Renovasjon og rengjøring	20	1,2	12 531	0,62
93 Undervisning, helse- og andre sosiale tjenester	377	22,3	389 052	19,48

	Intervju 1982		Folketell. 1980	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
94 Kulturell tjenesteyting, underholdning og sport	30	1,8	18 221	0,91
95 Personlig tjenesteyting	78	4,6	47 348	2,37
Uspesifisert			3 440	0,17
I alt	1 690	99,9	1 997 153	99,85

¹⁾ Personer 16-69 år som utførte inntektsgivende arbeid av minst 1-times varighet i siste uke eller var midlertidig bort fra inntektsgivende arbeid i forrige uke.

²⁾ Personer 16-69 år med inntektsgivende arbeid i 100 timer eller mer i perioden fra 1. november 1979 til 31. oktober 1980.

Beregning av rekrutteringsbehovet

Beregningene av hvorledes rekrutteringsbehovet fordeler seg på næringer blir gjennomførte i flere trinn og forutsetningene stilles opp ut fra rimelighetsbetraktninger.

En første tilnærming til å fordele rekrutteringsbehovet på næringer er å anta at rekrutteringsbehovet i den enkelte næring er lik summen av sysselsettingsendringen i den perioden vi ser på, og den naturlige avgang som følge av død og pensjonering i løpet av perioden for de som var i den enkelte næring i begynnelsen av perioden. Dette anslaget på naturlig avgang kan beregnes fordi vi vet aldersfordelingen i hver næring i 1980 fra folketellingen. Resultatene av denne beregningen er vist i tabell V.4.1. For å forenkle beregningene er det forutsatt samme overlevelsesheter i alle næringer. Det er regnet med de rater som gjaldt for menn i perioden 1976-1977. Overlevelseshetene er noe lavere for menn enn for kvinner. Dette bidrar derfor til å overdrive den naturlige avgang noe. I motsatt retning trekker at vi ikke har beregnet døde under 50 år. Vi har også brukt 70 år som pensjonsalder. Dette er for høyt. De fleste pensjoneres før. Dette betyr at noe av den naturlige avgang kommer tidligere enn i våre beregninger. Forskjeller i avgang som skyldes ulik aldersstruktur i forskjellige næringer blir likevel tilstrekkelig godt ivaretatt i våre anslag.

Beregningen tar vare på at rekrutteringsbehovet er større desto sterkere sysselsettingen øker, og desto større den naturlige avgang er. En innvending er imidlertid at personer skifter næring i løpet av yrkeskarrieren. I teorien kunne en tenke seg at det fantes spesielle karriereveier gjennom næringsstrukturen. Det kan være vanlig å begynne i en næring, deretter gå over i en annen, for så å ende opp i en "retrettnæring". I så fall må vi forskyve rekrutteringsbehovet i retning av "inngangsnæringene", siden vi er interessert i nykommernes muligheter på arbeidsmarkedet.

En undersøkelse av 1960-årene (Larsen 1980) viser imidlertid at

Tabell V.4.1 Naturlig avgang og rekrutteringsbehov blant ansatte 1980-2000. 100 personer. Alternativ L og H.

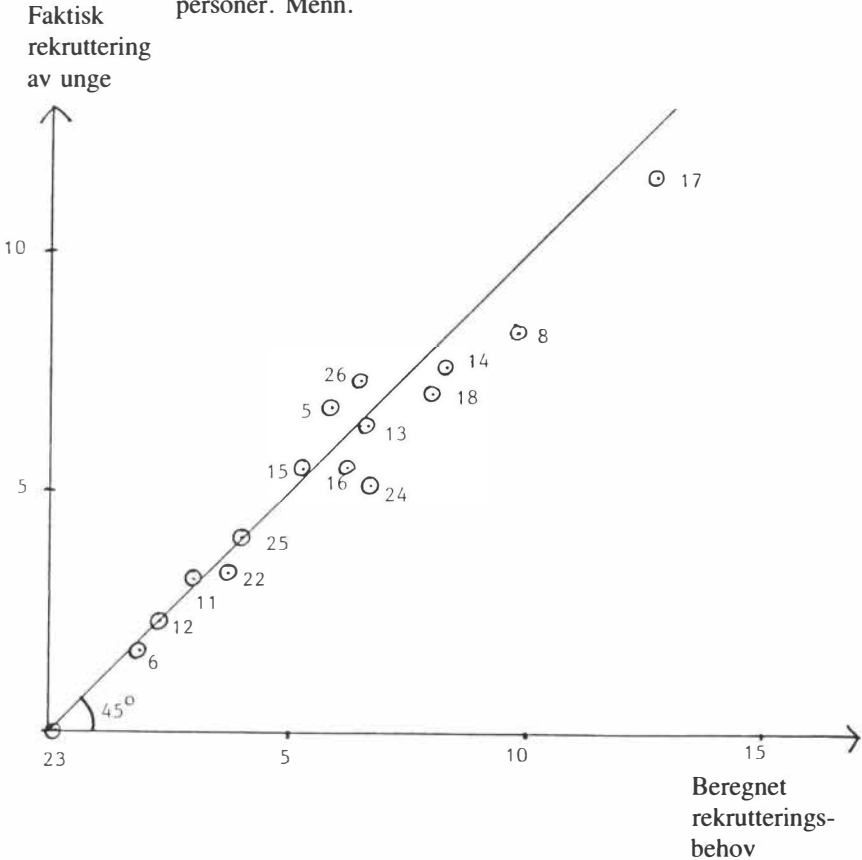
	Naturlig avgang		Rekrutteringsbehov			
			Alternativ L		Alternativ H	
	1980 -1990	1990 -2000	1980 -1990	1990 -2000	1980 -1990	1990 -2000
1. Primærnæringene	103	96	40	42	37	29
2. Småindustri	232	277	17	146	-136	-196
3. Storindustri	329	457	407	569	167	-113
4. Bygge- og anleggs- virksomhet	163	212	222	194	210	-61
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	370	503	665	745	864	802
6. Samferdsel, kraft og vannforsyning	198	305	524	648	554	688
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	92	136	314	373	279	189
8. Undervisning, og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	434	654	953	1 214	1 478	2 981
9. Offentlig administrasjon og forsvar	177	257	325	386	428	896
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	54	72	122	233	127	189
Alle næringer	2 152	2 969	3 589	4 550	4 008	5 404

rekrutteringsbehovet i denne perioden, beregnet som i tabell V.4.1, svarer til tilgangen av unge i løpet av 1960-årene i nesten alle næringer (se figur V.4.1 og V.4.2). Unntakene var særlig bygge- og anleggsvirksomhet og sjøfart. Her var tilgangen av unge betydelig større enn det beregnede rekrutteringsbehov. Dette betyr at disse næringene har hatt en større avgang av eldre enn beregnet, og dermed større tilgang av yngre. Mye tyder derfor på at disse næringene kan betraktes som inngangsnæringer. Undersøkelsen pekte ikke klart ut noen retrettnæringer. "Unge" var i denne undersøkelsen definert som personer under 35 år i 1970.

Denne analysen tyder altså på at folk i stor grad forblir i de nær-

inger de starter i, eller at mobiliteten mellom næringer stort sett jevner seg ut innen de enkelte aldersgrupper (5-års aldersgrupper er brukt.) Dette styrker påliteligheten til anslagene i tabell V.4.1. Unntaket er bygge- og anleggsvirksomhet og sjøfart. For disse næringene

Figur V.4.1. Beregnet rekrutteringsbehov og faktisk rekruttering av unge, 1960-1970. Næringer med vekst i samlet sysselsetting. 1000 personer. Menn.



5 Foredling av jordbruks- og fiskeprodukter, 6 Drikkevarer, tobakk og sjokolade, 8 Trevarer, 11 Kjemisk, 12 Jord- og steinvarer, 13 Metaller, 14 Metallvarer, 15 Maskiner, 16 Elektrisk app og materiell, 17 Fartøyer, 18 Grafisk etc., 21 Varehandel,¹⁾ 22 Hotell og restaurant, 23 Forretningsbygg og boliger, 24 Bank og forsikring, 25 Post og tele, 26 Reparasjoner av kjøretøyer, husholdningsapparater etc., 37 Off.adm. og forsvar¹⁾

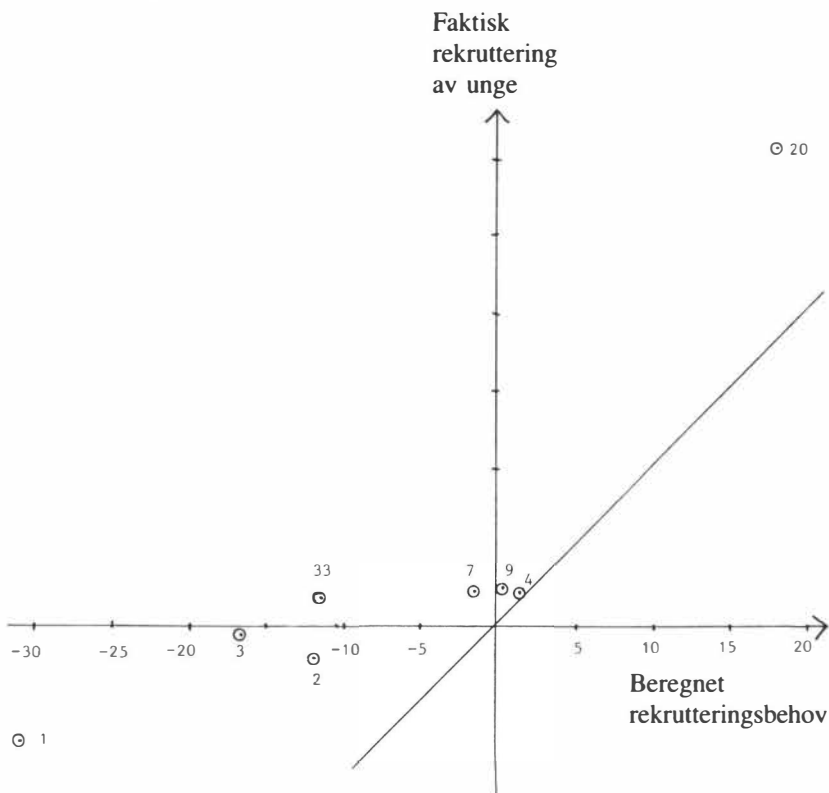
¹⁾ Utenfor figuren, men næringen ligger nesten nøyaktig på 45°-linjen.

forutsetter vi derfor at andelen av de sysselsatte i aldersgruppen 16-24 år er konstant fra 1980 til år 2000. Videre antar vi at rekrutteringsbehovet i 1980-årene er lik antallet i denne aldersgruppen i 1990. Det samme gjør vi for 1990-årene. Tanken er at det er en fast andel "inngangsstillinger" i disse næringer.

For sjøfart runder vi av til et rekrutteringsbehov på 9 000 ansatte i hver av de to periodene. (Sysselsettingen regnet i antall ansatte er den samme i 1990 og år 2000 og den samme i begge alternativene.)

For bygge- og anleggsvirksomheten fremgår det beregnede rekrutteringsbehov av tabell V.4.2.

Figur V.4.2. Beregnet rekrutteringsbehov og faktisk rekruttering av unge 1960-1970. Næringer med nedgang i antall sysselsatte. 1000 personer. Menn.



1 Jordbruk, 2 Skogbruk, 3 Fiske og fangst, 4 Bergverk, 7 Tekstil og beklødning, 9 Treforedling, 20 Bygge- og anleggsvirksomhet, 33 Utenriks sjøfart.

Tabell V.4.2 Rekrutteringsbehov blant ansatte 1980-2000 etter justering for sjøfart og bygge- og anleggsvirksomhet. 100 personer. Alternativ L og H.

	<i>Alternativ L</i>		<i>Alternativ H</i>	
	1980 -1990	1990 -2000	1980 -1990	1990 -2000
1. Primærnæringene	35	39	32	19
2. Småindustri	1	134	-152	-218
3. Storindustri	373	540	134	-173
4. Bygge- og anleggsvirksomhet	298	294	296	237
5. Varehandel, hotell- og restaurantdrift	621	706	814	672
6. Samferdsel, kraft og vannforsyning	556	638	579	633
7. Bank- og forsikring, forretningsmessig tjenesteyting	314	373	279	189
8. Undervisning, og sosialvesen, kulturell tjenesteyting	953	1 214	1 478	2 981
9. Offentlig administrasjon og forsvar	325	386	428	896
10. Renovasjon og rengjøring, personlig tjenesteyting	115	225	119	168
Alle næringer	3 591	4 549	4 007	5 404

Når rekrutteringsbehovet økes i disse to næringer så må det reduseres i noen andre, nemlig i de næringer som bygnings- og anleggsarbeiderne og sjøfolkene går over i. Denne overgangen åpner for unge i bygge- og anleggsvirksomhet og sjøfart, men den stenger for rekruttering av nykommere på arbeidsmarkedet i de mottakende næringer.

Hvor mange er det som går over i andre næringer? Det er litt avhengig av hvilke aldersgrupper som går over. Vi er bare interessert i nettostrømmen over i andre næringer av de som ikke allerede er beregnet å være døde eller pensjonerte. Denne strømmen må for 1980-årene være lik differansen mellom vårt nye og gamle anslag for rekrutteringsbehov.

For sjøfart innebærer dette 4 800 ansatte i 1980-årene og 1 100 i 1990-årene. (Dette kan ikke sees av tabell V.4.1 og V.4.2 siden sjøfart er en del av næring 6.)

For bygge- og anleggsvirksomhet innebærer det i lavt alternativ 7 600 ansatte i 1980-årene og 10 000 ansatte i 1990-årene. I høyt alternativ får vi en netto overgang på 8 600 ansatte i 1980-årene og 29 800 i 1990-årene.

Med en netto overgang til andre næringer i 1980-årene vil aldersstrukturen i 1990 være anderledes enn hvis folk hadde forblitt i næringen. Noen av dem som vi tidligere hadde regnet med ville skape et rekrutteringsbehov i næring pga. naturlig avgang i 1990-årene, har allerede forlatt næringen. Når vi nå tar differansen mellom det gamle og det nye anslag på rekrutteringsbehov, får vi derfor et for lite anslag på nettostrømmen over i andre næringer i 1990-årene. Egentlig skulle derfor de beregnede nettostrømmer vært noe større og dermed gitt en større reduksjon i rekrutteringsbehovet i de mottakende næringer. På den annen side skulle den naturlige avgangen også vært noe større i disse næringene siden de mottar personer som dør eller pensjoneres i 1990-årene. Vi regner med at disse tendensene vil oppveie hverandre. Det innebærer vel at aldersstrukturen er den samme i nettostrømmene av personer over i de ulike mottakende næringene.

Hvilke næringer går så nettoutstrømmingen fra bygge- og anleggsvirksomheten og sjøfarten til? Vi har ikke for hånden noe empiri for dette. Den tidligere nevnte analysen av utviklingen i 1960-årene pekte ikke ut noen klare "retretnæringer", og det kan tyde på at denne nettoutstrømmingen fordeler seg på en rekke næringer. Samtidig vil vi tro at det er relativt liten rekruttering til byråkratisk og profesjonell tjenesteyting hvor det i stor grad er høye krav til utdanning. Vi har derfor valgt å fordele overgangen på næringene 1,2,3,5 utenom sjøfart og 10, proporsjonalt med sysselsettingens størrelse i 1990 og år 2000. Resultatet av disse beregningene er vist i tabell V.4.2. Vi ser at vi har fått en økning i rekrutteringsbehovet i bygge- og anleggsvirksomhet og i samferdsel m.m. For de andre næringene unntatt 7,8 og 9 har vi fått en reduksjon.

Et problem som gjenstår er nå hvordan vi skal oppfatte de negative anslag for rekrutteringsbehov i industrien. Det synes lite rimelig å anta at det ikke vil skje noen tilgang på unge i disse næringene. Vi ser også av den tidligere refererte analysen av 1960-årene at det også i næringer med negativt rekrutteringsbehov skjer en tilstrømming av

unge. Men hvis det skal unge inn, så må et tilsvarende antall av de som er i industrien fra før ut.

Det negative rekrutteringsbehov som er beregnet i det høye alternativet innebærer at flere enn de som forlater arbeidsstyrken som følge av død og pensjonering må forlate næringen. I 1980-årene må netto 1 800 ansatte i industrien sett under ett over i andre næringer. I 1990-årene må 39 100 ansatte netto over i andre næringer. Dette gjelder hvis ingen unge kommer inn i industrien i perioden 1980-2000, hvilket er helt urimelig å tenke seg.

Hvis vi i stedet forutsetter at andelen av de ansatte i industrien i aldersgruppen 16-24 år skal være den samme i 1990 og år 2000 som i 1980, må netto 78 500 ansatte i høyt alternativ over fra industrien til andre næringer i 1980-årene. I 1990-årene må netto 92 600 ansatte over. Siden noen av de som forlater industrien i 1980-årene alternativt ville skapt et rekrutteringsbehov i industrien i 1990-årene ved naturlig avgang, er imidlertid vårt anslag på naturlig avgang i 1990-årene fra industrien nå for stort. Det betyr at netto overgangen fra industrien til andre næringer blir enda større i 1990-årene enn beregnet ovenfor.

Dette må sies å være nokså dramatiske tall og det er vel rimelig at utviklingen heller vil medføre at flere forblir i industrien samtidig som mulighetene for unge mennesker blir mindre enn før. For å lage mer realistiske anslag går vi frem på følgende måte: Først beregner vi antall arbeidsplasser (ansatte) som nedlegges i 1980-årene. Vi antar så at de som hadde disse arbeidsplassene hadde samme aldersfordeling som alle ansatte i næringen i 1980. Av de som mistet jobben kan vi da beregne en naturlig avgang som følge av død og pensjonering. Resten av dem som mistet jobben fordeler vi på næringene 1-6 og 10 proporsjonalt med sysselsettningsnivået i 1990. (Vi tar altså med bygge- og anleggsvirksomhet og sjøfart. Nedgangen i industrien forplanter seg og medfører mindre rekrutteringsbehov enn tidligere antatt også her.) Vi får dermed beregnet et ekstra rekrutteringsbehov til de to industrisektorene i de perioder sysselsettingen går ned.

Denne beregningsmåten simulerer bedriftsnedleggelse, når alle uansett alder mister jobben. Når sysselsettningsnedgang skjer internt i bedrifter, er det gjerne de sist tilsatte som går først. Også i dette tilfellet kan vi regne med at noen av jobbene som inndras skjer ved naturlig avgang. (Dette kan dog skje mer tilpasset tidspunktet for den naturlige avgang internt i en bedrift enn ved bedriftsnedleggelse.) Resten må finne nye jobber. Men i dette tilfellet vil det antakelig være en

større andel yngre blant de som må finne seg nye jobber, samtidig som en større andel vil forbli i industrien, i ny jobb innenfor bedriften. I forhold til en slik utvikling, overvurderes mulighetene for å starte yrkeskarrieren i industrien i våre beregninger. På den annen side beregner vi nedgangen i antall jobber på et meget aggregert nivå. Nedgangen i småindustri kan f.eks. skjule sterkere nedgang i deler av småindustri og vekst i andre deler. I de detaljerte underliggende beregninger er det imidlertid lite av slike tendenser. Anslagene for småindustri er satt sammen av anslag for 6 mindre sektorer hvorav 5 har tilbakegang i begge perioder i lavt alternativt. En av sektorene har tilbakegang i 1980-årene og en vekst på 2 700 personer i 1990-årene. I høyt alternativ er det tilbakegang i samtlige sektorer i begge perioder.

Storindustri er satt sammen av anslag for 9 delsektorer. I høyt alternativ er det nedgang i sysselsettingen i storindustri og dette gjelder også i 8 av de 9 delsektorene i 1980-årene. I den siste sektoren er det en vekst på ca. 1 500 personer. I 1990-årene er det nedgang i 7 av de 9 delsektorer og en vekst på omlag 2 500 personer i de resterende to sektorer.

Nedgangen i industrien slår altså ut i de fleste underliggende sektorer. Men på bedriftsnivå kan det være anderledes. Noen kan vokse mens andre nedlegges. Vi tror derfor likevel at vårt anslag for avgang fra industrien kan være for lavt.

På den annen side kan det være bedriftsnedleggelse og innskrenkninger også i sektorer som vokser. Dette vil også gi opphav til bevegelser mellom næringer, f.eks. til industri. Våre beregninger innebærer at slike bevegelser balanserer mellom næringer innenfor hvert 5-års aldersintervall.

For å lage beregninger for 1990-årene må vi først gjøre forutsetninger om aldersstrukturen i 1990. Vi antar at rekrutteringsbehovet bare dekkes av unge i intervallet 15-24 år og at aldersstrukturen for dem 25 år og over er som den ville vært uten sysselsettingsnedgang. Vi kan da gjennomføre tilsvarende beregninger som for 1980-årene.

Da oppstår imidlertid det problem at det blir negativt rekrutteringsbehov i primærnæringene. For å få plass til alle de som "trenger seg på" fra industri, sjøfart og bygge- og anleggsvirksomhet, blir det ikke anledning for noen til å starte sin yrkeskarriere i primærnæringene. Dessuten må noen som er der allerede, ut av næringen. Dette er lite rimelig. Særlig fordi det utdannes mange innen primærnæringsfag og disse vil antakelig bli foretrukket fremfor industriarbeidere og bygge-

og anleggsarbeidere. Sjøfolk har vel imidlertid et fortrinn innen fiske. Som en avsluttende justering setter vi derfor inn igjen det opprinnelige anslag for rekrutteringsbehov i primærnæringen fra tabell V.4.1, bare justert for en viss nettotilgang på sjøfolk. Videre nedjusteres anslagene på rekrutteringsbehov i sektorene 2-6 og 10 proporsjonalt slik at totalsummen for rekrutteringsbehovet er som før. Denne avsluttende justeringen innebærer nokså små endringer.

Utdanninger som ble krevd

For å kartlegge omfanget av profesjonalisering på arbeidsmarkedet, har vi stilt spørsmål til de ansatte om det var nødvendig å ha en helt spesiell fagutdanning for å få den jobben de har. Hvis ja, har vi spurt om hvem som har bestemt dette (offentlige myndigheter/lovbestemt, fagforeningen har avtale med arbeidsgiver, arbeidsgiver på eget initiativ, vet ikke). Videre har vi spurt om hvilken fagutdanning som ble krevd.

Tabell V.4.1 viser hvilke utdanninger som ble oppgitt til å være krevd av offentlige myndigheter/lovbestemt. Eksempler er utdanning som elektriker, bilmekaniker, styrmann, lærer, sykepleier, revisor og jurist. Vi hadde presisert *fagutdanninger* for å unngå at det ble svart at det var nødvendig å ha gjennomgått grunnskolen, nødvendig å kunne lese og skrive etc. Vi har likevel fått noen få svar av denne art, men så få at de ikke betyr noe i analysen.

Tabell V.4.2 viser utdanninger som ble oppgitt til å være krevd av arbeidsgiver på eget initiativ. Her dominerer krav til utdanning i økonomi og teknikk.

Tabell V.4.3 viser at arbeidsgivernes utdanningskrav gjennomgående ligger noe lavere enn kravene fastsatt av myndighetene.

Tabell V.4.4 viser at myndighetene har fastsatt utdanningskrav innen en rekke fagfelter mens arbeidsgiverne særlig stiller krav til utdanning i økonomi og teknikk.

I tabell V.4.5 har vi stilt sammen utdanningskrav og antall personer med de ulike utdanninger som har blitt stilt spørsmålet om utdanningskrav. I de fleste tilfeller vil det være slik at den høyeste fullførte utdanning en person har også er den som det ble stilt krav om hvis vedkommende har opplevd at det ble stilt utdanningskrav. Stort sett vil derfor tallene i kolonne (1) være mindre eller lik tallene i kolonne (2).

Men det kan f.eks. tenkes at det ble stilt krav om en lavere utdanning enn den høyeste en har. Dette kan føre til at tallene i kolonne (1) blir større enn i kolonne (2). Dette skjer noen få steder i tabellen. Men stort sett kan tabellen brukes til å si hvor mange med en gitt utdanning som opplevde at det var nødvendig å ha utdanningen.

Tabell V.4.1 Fagutdanninger som det var nødvendig å ha for å få jobben, bestemt av offentlige myndigheter/lovbestemt.

	Utdanninger som ble krevd ¹⁾
<i>Utdanninger på gymnasnivå I</i>	81
Allment fagfelt	3
Administrasjon og økonomi (handelsskole : 7)	10
Industri, håndverk og teknikk (elektriker : 4)	16
Samferdsel (Sjåførutdanning : 7)	16
Helsevern (Hjelpepleier : 21)	25
Jordbruk, skogbruk og fiske	1
Tjenesteyting og forsvar (Kokk, politi ...)	10
<i>Utdanninger på gymnasnivå II</i>	54
Allment fagfelt	2
Humaniora og estetikk	1
Undervisning	4
Administrasjon og økonomi	5
Industri, håndverk og teknikk (Bilmekaniker : 5)	19
Samferdsel (styrmann el.l. : 6)	15
Helsevern	1
Jordbruk, skogbruk og fiske	2
Tjenesteyting og forsvar	5
<i>Utdanninger på universitets- og høgskolenivå I</i>	102
Humaniora og estetikk	2
Undervisning (Barnehagelærer : 5, klasselærer : 32, faglærer : 8)	48
Administrasjon, økonomi, samfunnsvitenskap og jus	7
Naturvitenskap og teknikk (Ingeniørutdanning : 12)	13
Samferdsel	1
Helsevern (Sykepleier : 28)	30
Tjenesteyting og forsvar	1
<i>Utdanning på universitets- og høgskolenivå II</i>	33
Humaniora og estetikk	4
Undervisning (Klasselærerutdanning : 9, faglærerutdanning : 3, adjunkt : 7)	20

	Utdanninger som ble krevd ¹⁾
Administrasjon, økonomi, samfunnsvitenskap og jus (Siv.øk. : 1, revisor : 1, jus : 1 m.m.)	5
Naturvitenskap og teknikk	3
Helsevern	1
<i>Utdanning på universitets- og høghskolenivå III</i>	34
Humaniora og estetikk (Cand.philol., mag.art., cand.theol.)	5
Undervisning	6
Samfunnsvitenskap og jus (Cand.jur : 2)	4
Naturvitenskap og teknikk (Siv.ing. : 7, arkitekt : 1)	8
Helsevern (Lege : 4, tannlege : 5)	10
Jordbruk, skogbruk og fiske (sivilagronom)	1
<i>Utdanning på forskernivå</i>	3
I alt	307

¹⁾ Spørsmål 85, svaralternativ 1, se vedlegg 2.

Tabell V.4.2 Fagutdanninger som det var nødvendig å ha for å få jobben, bestemt av arbeidsgiver på eget initiativ.

	Utdanninger som ble krevd ¹⁾
<i>Utdanninger på gymnasnivå I</i>	68
Allment fagfelt	1
Administrasjon og økonomi (handelsskole : 16 sekretærutd. : 4, edb-operatør : 2)	28
Industri, håndverk og teknikk (Mekaniske fag : 7, elektrofag : 4)	28
Samferdsel	4
Helsevern	3
Jordbruk, skogbruk og fiske	3
Tjenesteyting og forsvar	1
<i>Utdanninger på gymnasnivå II</i>	59
Allment fagfelt	2
Humaniora og estetikk	3
Undervisning	2
Administrasjon og økonomi (Handelsskole : 5, bed.øk. : 2)	13

	Utdanninger som ble krevd ¹⁾
Industri, håndverk og teknikk (Bilmekaniker : 5, elektrofag : 11)	31
Samferdsel	2
Jordbruk, skogbruk og fiske	3
Tjenesteyting og forsvar	3
<i>Utdanninger på universitets- og høgskolenivå I</i>	25
Humaniora og estetikk	1
Undervisning	1
Administrasjon, økonomi, samfunnsvitenskap og jus	5
Naturvitenskap og teknikk (Maskiningeniør : 6, elektroingeniør : 4, kjemiingeniør : 4)	17
Helsevern	1
<i>Utdanning på universitets- og høgskolenivå II</i>	15
Humaniora og estetikk	1
Administrasjon, økonomi, samfunnsvitenskap og jus	8
Naturvitenskap og teknikk	5
Jordbruk, skogbruk og fiske	1
<i>Utdanning på universitets- og høgskolenivå III</i>	9
Humaniora og estetikk	1
Samfunnsvitenskap og jus	2
Naturvitenskap og teknikk	6
I alt	176

¹⁾ Spørsmål 85, svaralternativ 3, se vedlegg 2.

Tabell V.4.3 Fagutdanninger som det var nødvendig å ha for å få jobben, etter hvem som bestemte dette og etter utdanningens nivå. Antall utdanninger og prosentvis fordeling.

	Bestemt av off. myndigheter, lovbestemt		Bestemt av arbeidsgiver	
Gymnasnivå I	81	26,4	68	38,6
Gymnasnivå II	54	17,6	59	33,5
U & H-nivå I	102	33,2	25	14,2
U & H-nivå II	33	10,7	15	8,5
U & H-nivå III	34	11,1	9	5,1
Forskernivå	3	1,0		
I alt	307	100,0	176	99,9

Tabell V.4.4 Fagutdanninger som det var nødvendig å ha for å få jobben, etter hvem som bestemte dette og etter fagfelt. Antall utdanninger og prosentvis fordeling.

	Bestemt av off. myndigheter, lovbestemt		Bestemt av arbeidsgiver	
Allment fagfelt	5	1,6	3	1,7
Humaniora og estetikk	13	4,2	6	3,4
Undervisning	78	25,4	3	1,7
Adm., øk., samf.vit og jus	31	10,1	56	31,8
Ind., håndv., tekn., nat.vit.	59	19,2	87	49,4
Samferdsel	32	10,4	6	3,4
Helsevern	68	22,1	4	2,3
Jordbr., skogbr., fiske	4	1,3	7	4,0
Tj.yt. og forsvar	16	5,2	4	2,3
I alt	307	99,5	176	100,0

Tabell V.4.5 Fagutdanninger som det var nødvendig å ha for å få jobben og antall personer med de ulike utdanninger.

	(1) Utdanninger som ble krevd ¹⁾	(2) Antall personer spurt ²⁾	(1) i prosent av (2) ³⁾
<i>Utdanninger på gymnasnivå I</i>	149	397	37,5
Allment fagfelt	4	5	
Humaniora og estetikk	–	2	
Administrasjon og økonomi	38	138	27,5
Industri, håndverk og teknikk	44	120	36,7
Samferdsel	20	29	69,0
Helsevern	28	35	80,0
Jordbruk, skogbruk og fiske	4	12	
Tjenesteyting og forsvar	11	56	19,6
<i>Utdanninger på gymnasnivå II</i>	113	215	52,6
Allment fagfelt	4	2	
Humaniora og estetikk	4	5	
Undervisning	6	6	
Administrasjon og økonomi	18	57	31,6
Industri, håndverk og teknikk	50	82	61,0
Samferdsel	17	32	53,1
Helsevern	1	–	
Jordbruk, skogbruk og fiske	5	10	
Tjenesteyting og forsvar	8	21	38,1
<i>Utdanninger på universitets- og høghskolenivå I</i>	127	176	72,2
Humaniora og estetikk	3	14	
Undervisning	49	44	111,4 ⁴⁾
Administrasjon og økonomi			
samfunnsvitenskap og jus	12	28	42,9
Naturvitenskap og teknikk	30	48	62,5
Samferdsel	1	3	
Helsevern	31	37	83,8
Jordbruk, skogbruk og fiske	–	–	
Tjenesteyting og forsvar	1	2	
<i>Utdanninger på universitets- og høghskolenivå II</i>	48	64	75,0
Humaniora og estetikk	5	8	
Undervisning	20	20	100,0
Administrasjon og økonomi- samfunnsvitenskap og jus	13	22	59,1

	(1) Utdanninger som ble krevd ¹⁾	(2) Antall personer spurt ²⁾	(1) i prosent av (2) ³⁾
Naturvitenskap og teknikk	8	12	
Helsevern	1	1	
Jordbruk, skogbruk og fiske	1	1	
Tjenesteyting og forsvar	—	—	
<i>Utdanninger på universitets- og høghskolenivå III</i>	43	45	95,6
Humaniora og estetikk	6	7	
Undervisning	6	5	
Samfunnsvitenskap og jus	6	5	
Naturvitenskap og teknikk	14	14	
Helsevern	10	11	
Jordbruk, skogbruk og fiske	1	3	
Tjenesteyting og forsvar	—	—	
Utdanning på forskernivå	3	2	
I alt	483	899	

¹⁾ Bare utdanningskrav som ble oppgitt til å være bestemt av offentlige myndigheter eller av arbeidsgiver på eget initiativ. Se spørsmål 85, vedlegg 2.

²⁾ Personer som ble stilt spørsmål 84 (vedlegg 2) og som har utdanning utover allmennutdanning av minst 5 måneders varighet, fordelt etter sin høyeste fullførte utdanning. 543 personer hadde ikke utdanning utover allmennutdanning av minst 5 måneders varighet og er ikke med i tabellen.

³⁾ Bare når prosentueringsgrunnlaget er minst 20 personer.

⁴⁾ Forklaring i teksten.

Litteratur

- Arbeidsdirektoratet (1971): *Framskrivning av den totale sysselsetting til 1990 for riket, de enkelte fylker, og arbeidskontordistrikter*. Oslo.
- Birkelund, G.E., T. Colbjørnsen, G. Hernes og K. Knudsen (1984): *Det kjønnsdelte klassesamfunn* (foreløpig tittel). Rapport, Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen.
- Bjerkholt, O., L. Lorentsen og S. Strøm (1982): *Using the Oil and Gas Revenues: The Norwegian Case*. Artikler fra Statistisk Sentralbyrå nr. 133, Oslo.
- Bjerkholt, O., S. Longva, Ø. Olsen og S. Strøm (1983): *Analysis of Supply and Demand of Electricity in the Norwegian Economy*. Social Economic Studies nr. 53 from the Central Bureau of Statistics, Oslo.
- Blau, P.M. og O.D. Duncan (1967): *The American Occupational Structure*. The Free Press, New York.
- Braverman, H. (1974): *Labor and Monopoly Capital*. Monthly Review, New York.
- Bye, T. (1984): *Energisubstitusjon i en makromodell*. Rapporter fra Statistisk Sentralbyrå 84/2, Oslo.
- Colbjørnsen, T. (1981): *Ulikhetsskapende prosesser i arbeidslivet - en studie av Norge i den vestlige verden*. Stensil, Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen.
- (1983): *Om operasjonalisering av klasse*. Stensil, Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen.
- (1985): *Interne arbeidsmarkeder: tilfluktsrom eller feller?* *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, nr. 3, 1985.
- Colbjørnsen, T.; G. Hernes og K. Knudsen (1982): *Klassestruktur og klasseskiller*. Universitetsforlaget, Bergen.
- Dølvik, J.E. (1984): *Endringer i kvalifikasjonsstrukturen i arbeidslivet 1970-80*. FAFO, Oslo.

- Ellingsæter, A.L. og G. Iversen (1984): *Endringer i kvinners arbeidsmarkedstilpasninger*. Samfunnsøkonomiske studier nr. 55 fra Statistisk Sentralbyrå, Oslo.
- Engelstad, F. (1983): *Skalaer, mål og indikatorer*. Rapport 5/83. Institutt for samfunnsforskning, Oslo.
- Eriksen, K. (1978): *Beregnet etterspørsel etter utdannet arbeidskraft i 1990*. Utredninger om forskning og høgre utdanning 1978:4. NAVF's utredningsinstitutt, Oslo.
- Eriksen, K. og T. Kjølberg (1981): *Lønnsutvikling og etterspørsel etter ulike typer arbeidskraft*. Utredninger om forskning og høgre utdanning 1981:5. NAVF's utredningsinstitutt, Oslo.
- Eriksen, T., T. Thonstad og J.F. Qvigstad (1978): *Arbeidsmiljø og næringsstruktur. Et forsøk på å knytte arbeidsmiljøvariable til økonomiske planleggingsmodeller*. Memorandum fra Sosialøkonomisk institutt 10.10.78, Oslo.
- Erikson, R. (1984): Den sociala strukturen och dess förändring. I: Erikson og Åberg (red.): *Välfärd i förändring*. Prisma, Stockholm.
- Featherman, D.M. og R.M. Hauser (1978): *Opportunity and Change*. Academic Press, New York.
- Finansdepartementet (1969): *Noen hovedtrekk i den økonomiske utviklingen fram til 1990*. I: Finansdepartementet: Perspektivanalyser for Norges økonomi. Skisser for utviklingen fram til 1990. Vedlegg til St.meld. nr. 55 (1969-69) Langtidsprogrammet 1970-1973. Oslo.
- (1970): *Perspektivanalyser for Norges økonomi. Bidrag fra en arbeidsgruppe*. Oslo.
- (1974): *Petroleumsvirksomhetens plass i det norske samfunn*. St.meld. nr. 25 (1973-74), Oslo.
- (1977): *Langtidsprogrammet 1978-1981*. St.meld. nr. 75 (1976-77). Oslo.
- (1983): *Nasjonalbudsjettet 1984*. St.meld. nr. 88 (1983-84), Oslo.
- Fridstrøm, L. (1981): *Framskrivning av arbeidsstyrken 1979-2000*. Samfunnsøkonomiske studier nr. 48 fra Statistisk Sentralbyrå, Oslo.
- Fuchs, V.R. (1968): *The Service Economy*. National Bureau of Economic Research, New York.
- Førsund, F.R. og S. Strøm (1973): *Modeller for sammenheng mellom produksjon og utslipp av spillprodukter*. Kap. 10 i Spesialanalyse I, forensninger, vedlegg til St.meld. nr. 71 (1972-73) Langtidsprogrammet 1974-1977, Oslo.

- (1974): *Industrial Structure, Growth and Residual flows*. I: J. Rothenberg and I.G. Heggie, eds. *The Management of Water Quality and the Environment*. The Macmillan Press Ltd., London and Basingstoke.
- Gardell, B. (1976): *Arbetsinnehåll och livskvalitet*. Prisma/LO, Stockholm.
- Gjærum, P.I. og T. Holm (1982): Omstillinger mellom næringer i fortid og fremtid. *Sosialøkonomen* nr. 3, 1982, Oslo.
- Goldthorpe, J. (1982): On the service class, its formation and future. I: Giddeus and Mackenzie (red.): *Social Class and the Division of Labour*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Halvorsen, K. (1983): *Et framtidsperspektiv på teknologi og sysselsetting i bank*. Gruppen for ressursstudier, Oslo.
- Hennestad, B.W. og T.O. Sørby (1977): *EDB-basert informasjonsteknologi og mulighetene for utvikling av bedrifts-demokrati*. Bedriftsøkonomisk institutt, Oslo.
- Hernes, G. og K. Knudsen (1976): *Utdanning og ulikhet*. Universitetsforlaget, NOU 1976:46, Oslo.
- Hernes, G., A. Selvik og O. Berrefjord (1984): Omstilling i organisasjonsamfunnet - hva slags konflikter kan forventes? I: A. Selvik (red.) *Omstilling*. IØI, Bergen.
- Hoel, M. (1983): *Den kvinnelige arbeiderklassen*. Universitetsforlaget, Oslo.
- Johansen, L. (1960): *A Multisectoral study of Economic Growth*. North-Holland, Amsterdam.
- Karlsen, J.E. (1977): *Hva skjer i fagbevegelsen?* Tiden, Oslo.
- Kobberstad, T. (1976): *Etterspørsel etter ulike typer arbeidskraft - metoder og modeller*. Utredninger om forskning og høgre utdanning 1976:7. NAVF's utredningsinstitutt, Oslo.
- Larsen, K.A. (1976): *The choice of growth rate, savings rate and foreign financing. Some social aspects of long run macroeconomic investment policies*. Paper prepared to the UN-seminar: On Factors of Growth and Investment Policies: an International Approach, Budapest 13.-18. December 1976. Oslo.
- (1980): *Økonomisk utvikling og næringenes rekrutteringsbehov*. NAVF's utredningsinstitutt, upublisert foredragsmanus. Oslo.
- (1981): Sysselsetting og økonomisk utvikling mot år 2000, I: R. Brunstad, T. Colbjørnsen og T. Rødseth: *Sysselsettingen i søkelyset*. Universitetsforlaget, Bergen.
- (1982): Høyere utdanning og arbeidsmarkedet mot år 2000, i S.

- Skotheim, og E. Utne (red.): *Forskning og høgre utdanning. Årbok 1982*. Universitetsforlaget, Bergen.
- (1985): *RULETT - et system for rullerende etterspørselsprognoser for ulike typer arbeidskraft*. Publiseres fra NAVF's utredningsinstitutt, Oslo.
- Lesjø, J.H. (1980): *Fra Gutenberg til Blocksberg. Fagarbeid og yrkesutdanning i automasjonens tidsalder*. Magistergradsavhandling i sosiologi, Oslo.
- Longva, S., L. Lorentsen og Ø. Olsen (1980): *Energy in a Multisectoral Model*. Rapporter nr. 80/1 fra Statistisk sentralbyrå, Oslo.
- Læg Reid, P. og P.G. Roness (1983): *Sentraladministrasjonen*. Tiden, Oslo.
- NAVF's utredningsinstitutt (1983): *Behovet for sivilingeniører fram til år 2010*. Vedlegg 1 til Norges offentlige utredninger (1983a).
- (1984): *Utdanning og arbeid 1980-2000*. Upublisert notat, Oslo.
- Norges offentlige utredninger (1982): *Maktutredningen. Sluttrapport*. Universitetsforlaget, NOU 1982:3, Oslo.
- (1983a): *Petroleumsvirksomhetens framtid*. Universitetsforlaget, NOU 1983:27, Oslo.
- (1983b): *Perspektivberegninger for norsk økonomi til år 2000*. Universitetsforlaget, NOU 1983:37, Oslo.
- Olje- og energidepartementet (1984): *Om Petroleumsvirksomhetens fremtid*. St.meld. nr. 32 (1984-85), Oslo.
- Richta, R. m.fl. (1969): *Civilization at the Crossroads*. International Arts and Science Press, White Plains, N.Y.
- Rogoff Ramsøy, N. (1977): *Sosial mobilitet i Norge*. Tiden, Oslo.
- Roness, P.G. og H. Sætren (1985): *Organisasjonssamfunnet*. Tiden, Oslo.
- Schreiner A. og T. Skoglund (1984): *Regional impacts of activities in Norway*. Paper presented at the seminar "Macroeconomic prospects for a small oil exporting country" Ullensvang, 14.-16. May 1984.
- Schreiner, P. og K.A. Larsen (1984): *On the introduction and application of the MSG-model in the Norwegian Planning system*. (Kommer i bok om Leif Johansen).
- Singelmann, J. og M. Tienda (1983): *The Process of Occupational Change in a Service Society: The Case of United States, 1960-1980*. University Duisbury/University of Wisconsin, Madison. Upublisert notat.

- Skoglund, T. (1980): *REGION: En modell for regional kryssløpsanalyse*. Artikler fra Statistisk sentralbyrå nr. 122. Oslo.
- Skrede, K. (1984): *Kvinner i et presset arbeidsmarked*. INAS, upublisert foredragsmanus, Oslo.
- Statistisk Sentralbyrå (1973): *Standard for utdanningsgruppering*. Statistisk Sentralbyrås håndbøker 28, Oslo.
- Statistisk Sentralbyrå (1980): *Fylkesvise elektrisitetsprognoser for 1985 og 1990. En metodestudie*. Rapporter fra Statistisk Sentralbyrå 80/6, Oslo.
- Stiftelsen for Industriutvikling (SIU) (1984): *Norge som industrinasjon*. Oslo.
- Stinchcombe, A.L. (1978): *Social Mobility in Industrial Labor Markets*. Memorandum no. 19, INAS, Oslo.
- Thonstad, T. (1969): *Noen perspektiver for utdanning og arbeidsmarked*. Perspektivanalyser. Skisser for utviklingen fram til 1990. Vedlegg til St.meld. nr. 55 (1968-69) Langtidsprogrammet 1970-73, Oslo.
- Transportøkonomisk Institutt (1983): *Langsiktige perspektiver for den økonomiske utviklingen i fylkene. Resultater og erfaringer fra utprøvingen av modellen REGION*. Prosjektrapport, Oslo.
- Wright, E.O. og J. Singelmann (1982): *Proletarianization in the changing American Class Structure*. *Amer. Journ. Soc.*, Vol. 88, Supplement.

Fremtidens jobber

Rapporten drøfter hvilke omstillinger som kreves i arbeidslivet og utdanningssystemet for å oppnå full sysselsetting, økt økonomisk vekst og økt vekst innenfor helse- og sosialvesen, utdanning og kultur.

Analysen sier ikke noe om ønskeligheten av sterk økonomisk vekst. Den kan like mye være en advarsel som en oppfordring til vekst.

Full sysselsetting og sterk økonomisk vekst krever rikelig tilgang på kompetanse som kan tilpasse ny teknologi til norske forhold. Videre krever det sterk motivasjon for omstilling, særlig i norsk industri. Disse forutsetninger må oppfylles samtidig som antall arbeidsplasser i industrien gradvis går tilbake og samtidig som det må gå en strøm av personer ut av industrien og over i andre næringer for å gi plass til nye krefter.

To forhold kan hindre omstillinger i produksjonslivet:

For det første overflødighetsfrykt, som bunner i at man kan bli arbeidsledig, eller degradert til en mindre interessant retrettstilling i bedriften ved omlegging av produksjonen.

For det andre rettighetstap, som innebærer at låneordninger og ansiennitetsbaserte lønnstillegg og opprykksmuligheter ikke kan overføres mellom bedrifter.

Mobiliteten hemmes også av barrierer i arbeidsmarkedet. Ansettelseskriterier, interne arbeidsmarkeder og profesjonalisering lukker mange jobber for åpen konkurranse, og hindrer dermed overflytting og utskifting av ansatte.

Veksten kan kvele seg selv. For ved rask vekst og utbygging av velferdsstaten skapes det flere jobber der det stilles strenge utdanningskrav. Dermed kan det skapes et mer lukket arbeidsmarked, og den mobilitet fra industri til andre næringer som kan være nødvendig for sterk økonomisk vekst hindres.