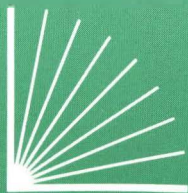


Rapport 4/90

Overganger fra offentlig til privat sektor blant høgskoleutdannede

Lønnsforskjeller, lønnsnivå og yrkesmuligheter

Marit Hoel
Arne Mastekaasa
Clara Åse Arnesen



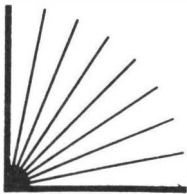
Utredninger om forskning og høyere utdanning
NAVFs utredningsinstitut
Norges allmennvitenskapelige forskningsråd

Rapport 4/90

Overganger fra offentlig til privat sektor blant høgskoleutdannede

Lønnsforskjeller, lønnsnivå og yrkesmuligheter

Marit Hoel
Arne Mastekaasa
Clara Åse Arnesen



Utredninger om forskning og høyere utdanning
NAVFs utredningsinstitutt
Norges allmennvitenskapelige forskningsråd

ISBN 82-7218-240-8
ISSN 0802-9342

GCS A/S, Oslo

Forord

I denne rapporten analyserer vi sentrale spørsmål knyttet til arbeidsbetingelser og lønn i offentlig og privat sektor blant fem grupper av høgskoleutdannede: Allmennlærere, førskolelærere, sykepleiere, ingeniører og kandidater med økonomisk - administrativ utdanning fra distriktshøgskolene.

I den offentlige debatt er det framsatt en rekke antakelser om nivået på overganger fra offentlig til privat sektor blant høyere utdannet personale, og det er tidvis uttrykt bekymring over vanskelighetene med å rekruttere denne typen personell, både nå og i framtiden. Nivået på overganger fra offentlig til privat sektor er imidlertid lite dokumentert, og en har heller ikke gode data om hva de ulike gruppene har å vinne på slike overganger.

I rapporten tar vi sikte på å besvare tre spørsmål:

- Hvilke generelle arbeidsvilkår byr de to sektorene på for de fem gruppene vi har studert?
- Hvor høye er overgangsratene fra offentlig til privat sektor, og hva påvirker nivået på overganger?
- Hva innebærer overganger fra offentlig til privat sektor - og hva vinner de ulike gruppene rent lønnsmessig på overganger?

Rapporten er den andre delrapporten som bygger på resultater fra undersøkelsen av høgskolekandidater ti år etter eksamen, som NAVFs Utredningsinstitutt gjennomførte våren 1989. Tidligere foreligger rapporten "Arbeid, omsorg eller videreutdanning?", rapport nr.2/90.

Undersøkelsen er foretatt i samarbeid med forskere fra Institutt for Samfunnsforskning (ISF) og Institutt for Sosialforskning (INAS).

Forsker Marit Hoel, som også er utredningsleder II ved NAVFs Utredningsinstitutt, professor Ulf Torgersen (INAS) og forsker Oddbjørn Knutsen (INAS) har deltatt i planleggingen av undersøkelsen. Utredningskonsulent Liv Støren har hatt ansvaret for gjennomføringen av undersøkelsen ved NAVFs utredningsinstitutt.

Utdannings- og forskningsdepartementet, Familie- og forbrukerdepartementet, Arbeidsdirektoratet, Kommunenes Sentralforbund, Norsk Sykepleierforbund og NAVF (ved basisbevilgning til instituttet) har finansiert arbeidet med innsamling og klargjøring av datene til undersøkelsen.

Rapporten er skrevet av Marit Hoel (ISF/NAVU) og Arne Mastekaasa (Institutt for Sosiologi/ISF), som er ansvarlige for analysene av overganger, og Clara Åse Arnesen (NAVFs Utredningsinstitutt), som er ansvarlig for analysene av lønnsnivå og lønnsforskjeller. Marit Hoel har vært prosjektleder for rapporten.

NAVFs utredningsinstitutt
Oslo, juni 1990

Sigmund Vangsnes

Per Olaf Aamodt

Innhold

1	Presentasjon av undersøkelsen	7
2	Avgang fra offentlig sektor	8
3	Offentlig og privat sektor som arbeidsmarkeder	9
4	Jobbvarighet og periodeeffekter	15
5	Modell og hypoteser om overganger	19
6	Data, resultater og diskusjon	22
7	Oppsummering og konklusjoner	29
8	Lønn og sektor	30
9	Avslutning	42
10	Referanser	45
Vedlegg 1		46
Vedlegg 2		47
Vedlegg 3		48
Vedlegg 4		49

1 Presentasjon av undersøkelsen

NAVFs utredningsinstitutt foretok våren 1989 en spørreskjemaundersøkelse blant førskolelærere, distriktshøgskolekandidater med økonomiske fag, ingeniører, sykepleiere og allmenlærere som ble uteksaminert våren 1978. Undersøkelsen er utført som ledd i Utredningsinstituttets målsetting om å overvåke arbeidsmarkedet for personer med høyere utdanning. Utdanningsgruppene ble stilt en rekke spørsmål om yrkesaktivitet med referanse til uken 6-12 februar 1989, det vil si ti og et halvt år etter eksamen. Yrkeshistorie, videreutdanning, barnefødsler mm i løpet av tiårsperioden ble også dekket i spørreskjemaet. Bare for to av de fem utdanningsgruppene ble det trukket utvalg, for de øvrige tre er utgangspunktet hele populasjonen. Alle DH-kandidatene i økonomiske fag, førskolelærere og sykepleiere uteksaminert våren 1978 fikk tilsendt spørreskjema, men bare halvparten av henholdsvis kvinnelige og mannlige allmennlærere. Blant ingeniører var alle kvinnene med, for å sikre et så høyt antall kvinner som mulig i denne gruppen. Blant mennene ble ca halvparten trukket ut. For å sikre at alle linjer/avdelinger ble representert ble utvalget av mannlige ingeniører stratifisert. Halvparten av mennene på hver linje ble trukket ut, for enkelte linjer med svært få kandidater ble det ikke trukket utvalg blant mennene - alle ble med. Vi har beregnet vektene ut fra størrelsen på populasjonen til hver av høgskolegruppene og ut fra tallet på personer som svarte i hver gruppe. Dermed blir det også korrigeret for at gruppene hadde noe ulik svarprosent. Svarprosenten var i gjennomsnitt 70. I denne publikasjonen omtales respondentene som henholdsvis førskolelærere, sykepleiere, ingeniører osv. ut fra den utdanningen de hadde avsluttet våren 1978, og uten at vi tar hensyn til at en del hadde skiftet yrke eller for eksempel tatt videreutdanning eller ny utdanning etter 1978. I vedlegg 2 finnes en oversikt over populasjon, utvalg, besvarte skjema og vektorer for veiing av resultater.

2 Avgang fra offentlig sektor

Overganger fra offentlig til privat sektor har vært gjenstand for betydelig debatt og interesse både blant forskere og administratorer. En har antatt at omfanget av slike overganger er knyttet til lønnsnivået i offentlig sektor, som er antatt å ligge betydelig under lønnsnivået i privat sektor.

Ledere i offentlige etater har også uttrykt bekymring over den høye avgangsraten særlig blant teknisk og administrativt personale. Fagforeninger og profesjonsorganisasjoner for høyere utdannet personale i utdanningshelse og omsorgssektoren har på sin side framhevet at nivået på overganger kan være skapt av mangel på karrieremuligheter og lave lønninger blant ansatte i offentlig sektor.

Overgangsproblemer er i det alt vesentlige begrenset til de høyere inntektsnivåer. Fagforeningenes forhandlingsstyrke i offentlig sektor har bidratt til et jevnere inntektsnivå enn det en finner i privat sektor. Det betyr også at personer i samme type jobb jevnt over har samme lønn, uavhengig av bosted, mens forskjeller mellom urbane og rurale strøk er betydelig større i privat sektor.

Bekymringen over høye avgangsrater fra offentlig sektor har i det store og hele dreid seg om ansatte med høgskole- og universitetsutdanning, men har vært lite dokumentert i form av analyser av det faktiske nivået på overganger, eller hvilke krefter som kunne bidra til at avgangsrater ble høyere og mer bekymringsfulle for noen grupper enn for andre. I denne rapporten tar vi sikte på å presentere analyser av de gruppene av høgskoleutdannede som inngår i tiårsundersøkelsen. Vi antar at det mønster vi finner i disse gruppene er nokså likt det en vil finne for en del andre utdanninger på samme nivå.

I de påfølgende avsnitt tar vi for oss offentlig og privat sektor som arbeidsmarked for de fem gruppene i undersøkelsen, dvs. førskolelærere, allmennlærere, DH-kandidater i økonomiske fag, ingeniører og sykepleiere. Vi drøfter strukturelle trekk ved de fem utdanningsgruppene som er knyttet til plassering i de to sektorene og naturlige karrierestiger og yrkesmuligheter for hver av gruppene.

3 Offentlig og privat sektor som arbeidsmarkeder

I arbeidsmarkeds litteraturen skilles det ofte mellom bedriftsinterne og yrkesinterne arbeidsmarkeder (Althaus og Kalleberg 1981). Mens bedriftsinterne arbeidsmarkeder er begrenset til bestemte bedrifter, men i prinsippet tilgjengelig for alle uansett yrkesbakgrunn, er de yrkesinterne arbeidsmarkeder begrenset til bestemte utdanningsgrupper, med profesjonene som det mest typiske eksemplet på slike.

Yrkene i vår undersøkelse forholder seg noe ulikt til disse typer av markeder. Allmennlærere, førskolelærere, sykepleiere, og i noen mindre grad ingeniører, må beskrives som semiprofesjoner med et utbygget yrkesinternt arbeidsmarked. Økonomisk-administrative kandidater fra distriktshøgskolene og ingeniører har i større grad enn de andre yrkene tilgang til bedriftsintern arbeidsmarkeder, men må også i større grad konkurrere om de attraktive posisjonene med folk med annen utdanningsbakgrunn, både i offentlig og privat sektor.

Den offentlige sektor organiserer og er arbeidsgiver for så og si alle de tjenester som utføres av utdanninger som allmennlærere, førskolelærere og sykepleiere. Økonomer og ingeniører kan i stor utstrekning finne arbeidsområder både innenfor offentlig og privat sektor.

Generelt er bedriftsinterne arbeidsmarkeder karakterisert ved følgende kjennetegn:

- a) De beskytter og isolerer i noen grad arbeidstakerne fra etterspørsel og tilbudskreftene i arbeidsmarkedet.
- b) De tilbyr jobbtrygghet og rettigheter knyttet til ansiennitet.
- c) De har veldefinerte jobbstiger.

Disse egenskapene finner en i offentlig sektor i noe varierende grad. Ansatte i offentlig sektor behøver ikke frykte muligheten for permitteringer eller konjunkturbestemte innskrenkninger. Ansiennitet er et dominerende prinsipp for lønnsfastsettelse, selv uten å bli forfremmet kan de fleste ansatte se fram til lønnsøkning. I noen tilfeller kan lønnsøkninger være betydelige gjennom yrkeskarrieren.

I noe mindre grad finnes det også jobbstiger i offentlig sektor: Allmennlærere, førskolelærere, ingeniører og sykepleiere har klart definerte karriereveier knyttet til organiseringen av de offentlige tjenester hvor yrkene inngår. Stigene er minst utviklet for førskolelærere.

For sykepleiere, allmennlærere og førskolelærere innebærer avgang fra offentlig sektor, også at de forlater det yrket utdanningen i hovedsak er rettet inn mot. For disse tre gruppene er offentlig sektor som arbeidsgiver i en tilnærmet monopolstilling når det gjelder mulighetene for yrkesutøvelse. Førskolelærerne, som i noen grad er sysselsatt i den private sektor (ca 20% av yrkesutøverne), fordi endel av barnehagene drives i privat regi av stiftelser og ideelle organisasjoner med offentlig tilskudd, er også her underlagt regulativene fra det offentlige. Prinsipielt er det mulig å tenke seg at fleksibiliteten i privat sektor kan være større, og dermed sette arbeidstakerne i en noe større valgsituasjon når det gjelder valg av arbeidsgiver.

Kandidater med økonomisk administrativ utdanning og ingeniører har i betydelig grad tilgang til det offentlige arbeidsmarked, og i tillegg er det utviklet en rekke bedriftsinterne arbeidsmarkeder i privat sektor hvor gruppene rekrutteres. Tyngdepunktet i sysselsettingen er i privat sektor. Karrieremuligheter for disse to gruppene må kunne betraktes som gode i begge sektorene, gjennom tilgangen på ulike typer av interne arbeidsmarkeder også i den private sektor. Kandidater med økonomisk-administrativ utdanning har sysselsettingsmuligheter i et stort antall organisasjoner, men må ofte konkurrere med personer med ulik utdanningsmessig bakgrunn og arbeidserfaring.

En gjennomgang av strukturelle trekk ved disse fem yrkene viser altså at kostnadene ved å forlate den offentlige sektor er ulike: For allmennlærere og også i stor grad sykepleiere vil avgang fra offentlig sektor i stor utstrekning innebære at en forlater yrket. Dette er ikke tilfelle i samme utstrekning for førskolelærere, men her er overgangene mindre merkbare også på andre måter, idet arbeidsplassene og jobbene de går til i utstrakt grad er definert og organisert på liknede måte som i offentlig sektor. For ingeniører er overganger til privat sektor en innlemmelse i det arbeidsmarked som er mest typisk for yrkesgruppen, idet de fleste arbeidsplasser og yrkesmuligheter er utbygget i denne sektoren. Også for DH-kandidater i økonomisk-administrative fag er overgangene først og

fremt forbundet med en situasjon hvor stillingstrygghet er mindre og konkurransen om karriereposisjoner betydelig høyere, men hvor lønns- og karrieremulighetene høyst sannsynlig overgår det som er mulig å oppnå i offentlig sektor.

I tråd med drøftingene ovenfor peker Baron, Blake og Bielby (1986) på noen mer generelle forskjeller mellom yrkesgrupper, som også kan anvendes på vårt materiale, når det gjelder adgangen til yrkesinterne og bedriftsinterne arbeidsmarkeder:

- Kvinnedominerte yrker, (som i vårt tilfelle f.eks. førskolelærere og sykepleiere) har ikke i samme utstrekning som mannsdominerte yrker (i vårt tilfelle ingeniører og DH-økonomer) utviklet bedriftsinterne arbeidsmarkeder. For kvinneyrkene i vårt utvalg blir konsekvensene i denne retning moderert av det faktum at de har brukt forhandlingsstyrken som profesjonsorganisasjoner gir til å forhandle fram karrieremuligheter innenfor den offentlige sektor.
- Når det gjelder mulighetene for opprykk og forfremmelse mer generelt, finner vi også visse forskjeller mellom yrkesgruppene. I vårt datasett finner vi at ingeniører og DH-økonomer i større utstrekning enn de andre gruppene har oppnådd lederposisjoner 10 år etter eksamen. Andelen som har lederposisjoner i offentlig sektor er lavest blant allmennlærere (8%), høyest for ingeniører og DH-økonomer (40%), mens førskolelærer og sykepleiere ligger et sted mellom disse gruppene (30%). Det er ikke noe en-til-en forhold mellom andelene i en gruppe som har oppnådd lederposisjoner og faktiske opprykksmuligheter. Data om hvor mange i hver gruppe som har oppnådd lederposisjoner kan likevel gi et godt bilde av de relative karrieremuligheter når vi sammenlikner offentlig og privat sektor. For alle utdanningsgrupper utenom sykepleierne er andelen som har lederposisjoner mellom 15 og 24 prosentpoeng høyere i privat enn i offentlig sektor. For den sistnevnte gruppen er forskjellene ubetydelige.

Vi ser altså at gruppene har ulik tilgang og tyngdepunkt i den offentlige vs. den private sektor. Privat sektor åpner generelt for større karrieremuligheter for alle grupper bortsett fra sykepleierne. Kostnadene forbundet

med å forlate offentlig sektor er som vi har beskrevet overfor store for de som har sitt yrkesinterne arbeidsmarked begrenset til denne sektoren: Å forlate sektoren er som oftest ensbetydende med å forlate yrket.

Også andre forhold kan forklare at avgangsraten kan variere mellom yrkesgruppene: Offentlig sektor kan jevnt over by på noe mindre karrieremuligheter, men kan for noen av gruppene tilby fordeler for dem som ikke primært er opptatt av karriere og lønn. Generelt ville vi vente at den offentlige sektor tiltrekker seg personer som gir lav prioritet til karriere, til fordel for f.eks. familieliv, og betydningen av slike forskjeller i jobborientering skulle være størst der hvor forskjellene er størst.

Selv om vi ikke har direkte mål på karriereorienteringer, har vi opplysninger som kan relateres til slike orienteringer. Det mest åpenbare mål på karriereorientering er valget mellom deltid- og heltidsarbeid. Når det gjelder arbeidstidsmønstre er det store forskjeller både mellom kvinner og menn og mellom utdanningsgrupper i vårt materiale: I alle grupper er kvinner oftere ansatt på deltid enn menn. Og på den andre siden: I fire av yrkene (førskolelærere unntatt) jobber menn oftere enn kvinner mer enn heltid.

Vi finner også sektorspesifikke forskjeller i arbeidstidsmønstre: Deltid er mer utbredt i offentlig sektor, og mest i yrker som har sitt yrkesinterne arbeidsmarked i denne sektoren (høyest blant sykepleiere og allmennlærere).

Blant kvinner i tre av de fem yrkene finner vi et spesielt interessant mønster når det gjelder sektorforskjeller: Blant DH-økonomene er andelen kvinner som jobber mer enn heltid i privat sektor like høy som blant menn, mens bare en liten andel både blant kvinner og menn i offentlig sektor i denne gruppen jobber mer enn heltid. Blant kvinnelige lærere og sykepleiere finner vi at andelen som jobber deltid reduseres med mer enn 50% blant ansatte i privat sektor, sammenliknet med offentlig sektor.

Når det gjelder ansatte i lederstillinger finner vi betydelige forskjeller mellom de fem gruppene. Blant førskolelærere og sykepleiere er så mye som 28% av ledere i offentlig sektor i deltidarbeid. I den private sektor er 49% av førskolelærere i lederstillinger deltidansatte. Blant sykepleierne reduseres andelen deltidansatte i lederstillinger til 13% i den private sektor.

Blant DH-økonomene i den private sektor jobber 49% av personer i lederstillinger mer enn heltid, etterfulgt av ingeniører, hvor 34% arbeider mer enn heltid, og allmennlærere, hvor andelen er 33%. I den offentlige sektor er andelen som jobber mer enn heltid blant personer i lederstillinger høyest blant allmennlærere, etterfulgt av ingeniører.

I tråd med diskusjonen overfor, ville vi forvente at kvinner er mindre tilbøyelige enn menn til å forlate den offentlige sektor, og dette gjelder i særlig grad kvinner som har barn. Å velge å få barn (og antallet barn) reflekterer til en viss grad en avveining av jobb- og familieinvolvering (Hoel og Mastekaasa 1990). For kvinner med barn vil ansettelse i offentlig sektor ha mange fordeler: Dette gjelder i særlig grad mulighetene for deltidsarbeid. I tillegg vil mulighetene for å komme tilbake til samme arbeid og arbeidssted jevnt over være bedre i offentlig sektor.

Som vi har beskrevet overfor er mulighetene for en yrkeskarriere og høyere lønn bedre i den private sektor. Samtidig er arbeidstidsmønstrene i privat sektor forskjellig fra arbeidstidsmønstre i den offentlige sektor. Den offentlige sektor gir betydelig bedre muligheter for å kombinere familie og arbeidsliv. For to av yrkesgruppene, dvs. sykepleiere og førskolelærere gir den offentlige sektor også bedre muligheter for en rimelig karriere i yrket, i særlig grad gjelder dette mulighetene for å ha lederstillinger på deltid.

Konklusjonen er: Den offentlige sektor gir rimelig gode vilkår karriere-messig, særlig dersom en har valgt en livsstil hvor det å kombinere jobb og familieliv er viktig.

Dersom vi skal oppsummere antakelser om overganger fra offentlig til privat sektor ut fra drøftingen av strukturelle trekk ved yrkesgruppene som er presentert overfor vil vi framheve følgende: Generelt vil vi forvente at DH-økonomer og ingeniører har høyere overgangsrater fra offentlig til privat sektor enn de andre tre yrkesgruppene i undersøkelsen, særlig fordi deres yrkesinterne arbeidsmarked ikke er begrenset til den offentlige sektor, men også fordi lønns- og karrieremuligheter er så forskjellige i de to sektorene.

Av de tre yrkesgruppene som i hovedsak er ansatt i den offentlige sektor, er arbeidstidsmønstrene blant allmennlærerne det som likner mest på ingeniører og DH-økonomer. P.g.a. lønnsmessige fordeler som generelt er knyttet til den private sektor, vil vi forvente at denne gruppen er mer

motivert enn sykepleiere og førskolelærere til å forlate den offentlige sektor. Sykepleiere har mindre muligheter for å kombinere lederposisjoner med deltidsarbeid i den private sektor. Den utbredte tendensen til deltidsarbeid i dette yrket, som også gjør seg gjeldende blant ansatte i lederposisjoner, gjør overganger mindre attraktive for denne yrkesgruppen, sammenliknet med ingeniører, lærere og DH-økonomer.

Førskolelærere har lite å vinne på å gå over til privat sektor. Ettersom mange barnehager er private, venter vi ikke noe spesielt lav overgangsrate blant førskolelærerne. Overganger kan ikke forklares som en avveining mellom familiehensyn og karrierehensyn, og betydningen av barn og deltidsarbeid er derfor liten i forhold til de andre yrkesgruppene.

4 Jobbvarighet og periodeeffekter

En beslutning om overgang fra offentlig til privat sektor kan være bestemt av den ansattes sammenlikning av nåværende lønnsnivå, sammenliknet med lønnsnivået i alternative jobber. Sannsynligheten for en overgang vil bli bestemt av (1) hvor hyppig alternative jobber tilbys og (2) lønnsnivået i disse alternative jobbene. Mer spesifikt: Overganger fra offentlig til privat sektor bli bestemt av utbredelsen av jobber i privat sektor i motsetning til jobber i offentlig sektor, og av de relative lønningene i jobbene i privat sektor. Det følger av dette at overganger også skal kunne forklares ut fra disse to forholdene.

Vi har ingen informasjon om alternative sysselsettingsmuligheter for individene i vårt utvalg. Vi har imidlertid tilgjengelig aggregerte data om utviklingen av offentlig og privat sysselsetting og lønnsnivået over tid, slik at vi kan lage noen grove prediksjoner om sannsynlige periodeeffekter:

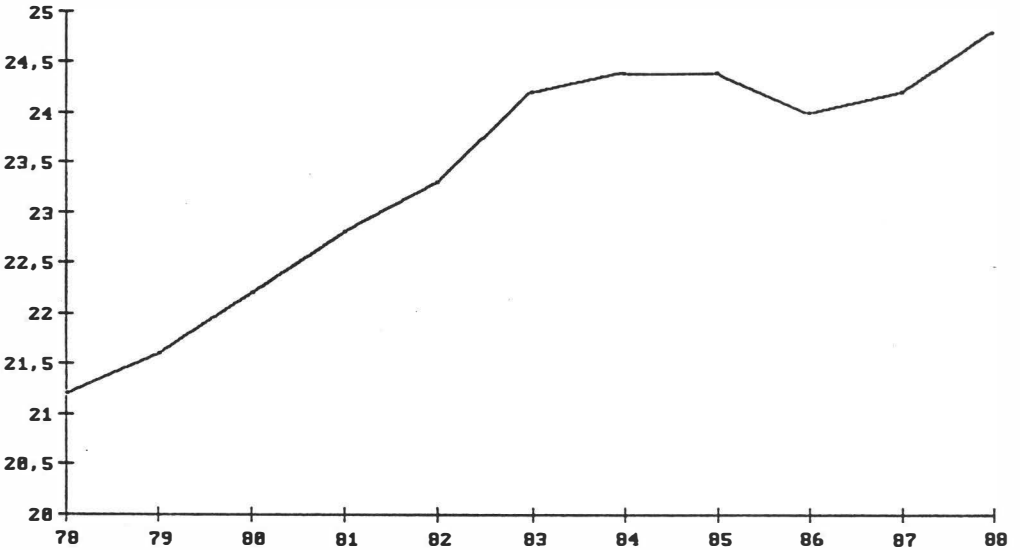
Første del av 1980-årene var karakterisert av betydelig vekst i den offentlige sektor i Norge. Årene 1982 og 1983 var på samme tid karakterisert både av stagnerende sysselsetting og relativ høy arbeidsledighet i den private sektor. Fra 1984 og framover økte den private sektor hurtig, og veksten i offentlig sektor avtok. Perioden endte i 1987 og ble etterfulgt av en periode med restriktiv finanspolitikk og lavere etterspørsel etter arbeidskraft både i offentlig og privat sektor.

Sysselsettingstrender i de to sektorene kan tjene som en grov indikator på tilbudet av alternative jobbmuligheter. For oss er det ikke det absolute nivået på sysselsettingen som er av interesse, men den relative størrelsen på det offentlige og det private arbeidsmarkedet som er av interesse. Når den offentlige sysselsettingen øker relativt til den private sektor, kan en vente en økning i jobbmulighetene i denne sektoren, og vice versa.

Figur 1 viser den offentlige sysselsettingen som prosentandel av den totale (dvs. den offentlige og den private) sysselsettingen i perioden 1978 til 1988. I tråd med den generelle periodeinndelingen vi beskrev overfor finner vi at den relative størrelsen på den offentlige sektoren økte brått fram mot 1983, og ble etterfulgt av en periode med relativ stabilitet og deretter en svak tilbakegang i 1987. I den utstrekning disse aggregerte

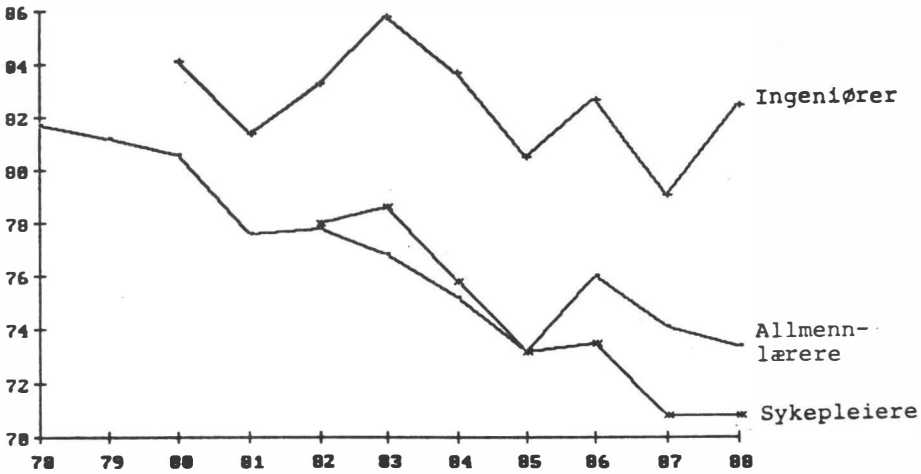
dataene reflekterer relative sysselsettingsmuligheter, ville vi forvente at overgangene var størst i perioden 1984 til 1987.

Figur 1: Sysselsetting i offentlig sektor som prosentandel av total sysselsetting.



Figur 2 inneholder data om relative lønnsnivåer for tre av de fem utdanningsgruppene i vår studie, dvs. ingeniører, lærere og sykepleiere. Gjennomsnittslønnene for ingeniører ansatt i offentlige etater er uttrykt som prosentandel av korresponderende lønner i private bedrifter. Ettersom såpass få lærere og sykepleiere er ansatt i privat sektor, er det ikke lett å definere en meningsfull sammenlikning. I figur 2 blir lærere og sykepleiere sammenliknet med administrativt personale i private bedrifter.

Figur 2: Lønnsnivå for tre grupper av offentlig ansatte som prosentandel av sammenliknbare yrkesgrupper i privat sektor.



Det generelle inntrykket vi får av figur 2 er at lønnsnivået i offentlig sektor er synkende. Dette gjelder særlig allmennlærere og sykepleiere. Når det gjelder det relative lønnsnivået for ingeniører i de to sektorene, blir den nedadgående trenden mindre tydelig. Mer spesifikt ser vi at de relative lønningene for ingeniører ansatt i offentlig sektor ble forbedret fra 1981 til 1983. Som påpekt overfor var dette en periode karakterisert ved økende arbeidsledighet og synkende overskudd i privat industri.

De lønnsdata som er presentert her inneholder svært grove indikasjoner på periodevise variasjoner i utbredelsen av lønnstilbud for de enkelte ansatte i offentlig sektor. I den utstrekning ansatte i offentlig sektor reagerer på synkende lønnsnivå i sektoren, kan vi forvente en generell økning i overgangsraten fra offentlig til privat sektor i perioden 1978 til 1988.

I tekniske termer skulle periodevise variasjoner i relative jobbmuligheter og lønninger vise seg som periode-effekter i våre data. Etersom vi følger en spesiell kohort fra eksamen og første jobb og framover, vil disse periodeeffektene blandes sammen med den potensielle effekten av varighet av ansettelsen i den offentlige sektor.

Teoretisk er det flere grunner til at avgangsraten skulle gå ned over tid: (1) Uobservert heterogenitet, dvs. at ansatte som generelt har stor tilbøyelighet til å skifte arbeidsgiver slutter først, og en økende andel av de som blir igjen er personer som generelt har lav tilbøyelighet til å skifte arbeidsgiver. (2) Ansatte starter ofte i en jobb med begrenset informasjon om hva jobben vil innebære. Gjennom erfaring i jobben finner de ut om tilpasning mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er god eller dårlig; de som har dårligst tilpasning til jobb og arbeidsgivere slutter, og de som har best tilpasning blir igjen. (3) Ettersom tiden går og den ansatte får erfaring i jobben, vil han/hun opparbeide ferdigheter som er spesielt verdifulle i den aktuelle jobben, men som generelt er mindre brukbar i andre jobber. Den ansatte vil derfor få større belønning for de ferdigheter som er utviklet hos den nåværende arbeidsgiver.

Generelt vil alle disse teoriene om varighet føre til at en forventer at avgangsrater avtar raskt i begynnelsen, og deretter flater mer ut. I empirisk forskning er tidsavhengigheten ofte representert ved en jevn og monoton kurve. I våre data vil imidlertid vil varigheten i et bestemt arbeidsforhold blandes sammen med periode-effekter. En vil derfor ikke forvente at tidsavhengighet i avgangsraten er jevn eller monotonisk. Systematiske avvik fra en slik kurve skal fortolkes som indikasjoner på periode-effekter. Dette gjelder særlig økning i overgangsraten over tid, noe som ikke kan forklares ut fra teorier om jobbvarighetens betydning for overgangsratene.

5 Modell og hypoteser om overganger

For å beregne hvordan de uavhengige variablene påvirker overganger fra offentlig til privat setkor bruker vi en såkalt diskret forløpsanalysemodell (Allison 1982). Det vil si at hvert individ i hvert år observasjonsperioden blir behandlet som en uavhengig observasjon, og sannsynligheten for overgang til privat sektor i et gitt år (P_{it}) spesifiseres ved hjelp av logistisk regresjonsmodell:

$$P_{it} = 1/[1+\exp(-\beta X_{it})]$$

Her er $i=1,\dots,N$ individer, $t=1,\dots,T$ år, og X er et sett uavhengige variabler (innbefattet et konstantledd) som kan variere mellom individer og/eller år. Nærmere bestemt betrakter vi overgang til privat sektor som en funksjon av utdanningstype, tid (år), sentralitet, ansettelse i lederstilling, heltids/deltidsjobb, antall barn og kjønn.

For flere av de uavhengige variablene kan det tenkes at effektene varierer fra den ene utdanningsgruppen til den andre; derfor kunne det være ønskelig å beregne effektene separat for hver gruppe. Utvalgsstørrelsen er imidlertid ikke tilstrekkelig til at slike gruppe-spesifikke estimater blir rimelig sikre. Vi benytter derfor følgende strategi: Først estimerer vi en basismodell der alle de uavhengige variablene antas å ha identiske effekter i alle grupper. Vi tester så for hver uavhengig variabel om man ved å la effektene for denne variabelen variere oppnår en statistisk signifikant forbedring i forhold til basismodellen.

Vi venter at antall barn skal ha betydning for overganger til privat sektor bare for kvinner; denne variabelen er derfor bare definert for kvinner (i teknisk forstand er variabelen satt lik null for alle menn).

Populasjonen vi studerer består av dem som er ansatt i offentlig sektor i desember et gitt år t . Vi regner det som overgang til privat sektor dersom en person er ansatt i privat sektor i desember i år $t+1$. De som ikke er sysselsatt på tidspunkt $t+1$ inngår ikke i beregningene.

Opprykksmuligheter innen et firma, og spesielt fortrinnsrett eller særbehandling av egne ansatte, er et av de viktigste kjennetegn på et internt arbeidsmarked. Når det gjelder overganger fra offentlig til privat sektor,

skulle man vente at formfremmelsesmuligheter i offentlig sektor kunne ha stor betydning.

Vi har ikke noe direkte mål på de opprykksmuligheter individene i vårt utvalg står overfor på forskjellige tidspunkter i karrieren. Som nevnt tidligere er det imidlertid stor variasjon i opprykksmulighetene for de forskjellige utdanningsgruppene. Videre har vi for hvert år i observasjonsperioden informasjon om en person har fått opprykk til en lederstilling (i betydningen en stilling der man har som oppgave å lede andres arbeid). I våre analyser skal vi ta med denne variabelen som en uavhengig variabel når vi ser på overganger til privat sektor.

Det er imidlertid visse tolkningsproblemer knyttet til denne variabelen. For det første kan den lønnsmessige avkastningen av en lederstilling variere mye innenfor offentlig sektor, ikke minst mellom de forskjellige utdanningsgruppene som inngår i våre analyser. Dette problemet blir imidlertid i noen grad håndtert ved at vi for hver variabel tester om effektene er signifikant forskjellige i utdanningsgruppene.

Mer problematisk er det at vi bruker en variabel som sier noe om oppnådde forfremmelser og ikke forfremmelsesmuligheter. Mens forfremmelsesmuligheter kan ventes å redusere sannsynligheten for overgang til privat sektor, er situasjonen mer komplisert når det gjelder oppnådde forfremmelser. Avhengig av hvordan de ansatte er fordelt på forskjellige stillingsnivåer på en arbeidsplass eller i en etat, kan det å ha blitt forfremmet én gang gjøre videre forfremmelser mer sannsynlig eller mindre sannsynlig. Og videre; erfaring i en lederjobb kan føre til at en arbeidstaker tilegner seg forholdsvis generelle ferdigheter, dvs ferdigheter som ikke bare er nyttige i en bestemt sektor. Dette kan ha spesielt stor betydning for de som ellers har en svært sektorspesifikk utdanning som sykepleiere og allmennlærere.

Som vi har diskutert tidligere, er det vanskelig i våre data å skille mellom effekter av den tiden en person har vært ansatt i offentlig sektor på den ene siden og periodeeffekter, f.eks effekter av variasjoner i etterspørselen etter arbeidskraft i privat sektor, på den andre. Effekten av varighet i en jobb eller i offentlig sektor må antas å bidra til en redusert sannsynlighet for overgang til privat sektor, og denne reduksjonen vil antakelig være sterkest i de første årene etter ansettelse i offentlig sektor. Svak lønnsutvikling i offentlig sektor må på den annen side ventes å føre

til økende avgang fra offentlig sektor. Fram til ca 1983/1984 kan imidlertid relativt sterk sysselsettingsvekst i offentlig sektor ha bidratt til å redusere avgang fra sektoren. Siden det med disse til dels motstridende effektene er vanskelig å forutsi hvordan sannsynligheten for overgang til privat sektor vil variere over tid, lar vi denne sannsynligheten variere mellom tre perioder, 1979-81 (som vi bruker som basis eller sammenlikningsgrunnlag), 1982-84 og 1985-88.

Sentralitet kan si noe om lokale eller regionale arbeidsmarkeder. For offentlig sektors vedkommende er lønnsnivået (såvel som andre ansettelsesbetingelser) omtrent de samme i hele landet. Jobbmuligheter og lønnsnivå i privat sektor varierer på den andre siden betydelig. Generelt er lønnsnivået i privat sektor betydelig høyere enn i offentlig sektor i sentrale strøk; i mer perifere strøk er imidlertid lønningene gjennomgående høyere i offentlig sektor. Ferske analyser som riktignok er basert på et relativt lite datamateriale, tyder på at lønnsnivået i større byer er 10 prosent høyere i privat enn i offentlig sektor; i mindre sentrale landkommuner er imidlertid lønnsnivået i privat sektor omkring 6 prosent lavere i privat sektor (Mastekaasa 1990). Vi venter derfor at overgang til privat sektor skal være mer utbredt i sentrale strøk.

Vi tar også med variabler for deltid, kjønn og antall barn, idet vi venter at deltidsarbeidende, kvinner generelt og kvinner med barn spesielt, skal være mindre tilbøyelige til å forlate offentlig sektor.

6 Data, resultater og diskusjon

Datasettet er basert på retrospektive intervjuer med 2569 personer i fem utdanningsgrupper. I analysen har vi behandlet økonomer og ingeniører som en utdanningsgruppe av to åraker: For det første er gruppen av DH-kandidater relativt liten. For det andre forventer vi at atferdsforskjellene mellom disse to gruppene er små i den sammenheng vi her analyserer. I den første analysen inkludere vi denne gruppen, samt utdanningsgruppene allmennlærere og sykepleiere.

Som beskrevet tidligere gir det relativt liten mening å anvende distinksjonen offentlig/privat for gruppen av førskolelærere: Dette skyldes at en relativt stor gruppe førskolelærere er ansatt i private barnehager, som drives etter de samme retningslinjer som barnehager i offentlig sektor, og med samme lønns- og stillingsstruktur. Overganger fra offentlig til privat sektor gir for denne gruppen ikke resultater i form av lønnsforbedringer eller nye muligheter for karriereutvikling. Vandringer fra offentlig til privat sektor og vice versa er dermed uttrykk for mer tilfeldige faktorer enn tilfellet er for de andre utdanningsgruppene. I tabell 2 har vi gjennomført en separat analyse for gruppen førskolelærere.

De uavhengige variablene som inngår i analysene er: Allmennlærere og sykepleiere er dummyvariable som representerer to av utdanningsgruppene, med gruppen Ingeniører/DH-økonomer som referansegruppe. Periode 2 og periode 3 er dummyvariable som representerer henholdsvis perioden 1982-1984 og 1985-1988, med perioden 1979-1981 som referansekategori. Grad av sentralisering skiller mellom de fem største byene og områdene rundt disse (kodet 0) og resten av landet (kodet 1). Arbeidstid er en dummyvariabel hvor heltid er kodet 0 og deltid er kodet 1. Lederstilling er kodet 0 dersom en ikke har lederstilling og 1 dersom en har lederstilling. Kjønn er kodet 0 dersom respondenten er kvinne og 1 dersom han er mann. Antall barn måler det faktiske antallet barn.

Årlige observasjoner er laget ved å registrere verdien på hver variabel i desember for hvert år av observasjonsperioden. Det betyr at vi predikerer ansettelsessektor (1=privat, 0=offentlig) i slutten av hvert år ut fra verdiene på forskjellige uavhengig variabler ett år tidligere.

Et viktig valg i spesifiseringen av en modell for overganger mellom offentlig og privat sektor er om man skal anta a priori at de uavhengige variablene har de samme effektene for alle utdanningsgruppene, dvs at det er de samme sosiale prosessene som bestemmer overgangssannsynlighetene. Ideelt sett kunne det ha vært ønskelig å la effekten av alle variabler variere fritt mellom gruppene. Som nevnt ovenfor er det ikke minst grunn til å anta overgang fra offentlig til privat sektor kan skyldes andre faktorer blant førskolelærere enn i de andre gruppene. Vårt utvalg er imidlertid såpass lite at separate estimater for hver utdanningsgruppe lett blir svært usikre.

På bakgrunn av disse forholdene har vi valgt følgende strategi. Vi beregner separate estimater for førskolelærerne. For de andre gruppene antar vi i utgangspunktet (dvs vi har som null-hypotese) at effekten av de uavhengige variablene er konstant fra gruppe til gruppe. For hver uavhengig variabel gjennomfører vi imidlertid en statistisk test av denne null-hypotesen. Nærmere bestemt benytter vi en såkalt sannsynlighetsrate-test (Allison 1982:20-21). Resultatene av disse testene tyder på at to variabler, tidsperiode og kjønn, har forskjellige effekter i utdanningsgruppene. For de andre uavhengige variablene kan nullhypotesene om konstante effekter ikke forkastes. Vi har følgelig spesifisert en modell hvor koeffisientene for kjønn og tidsperiode kan variere fra utdanningsgruppene til utdanningsgruppe.

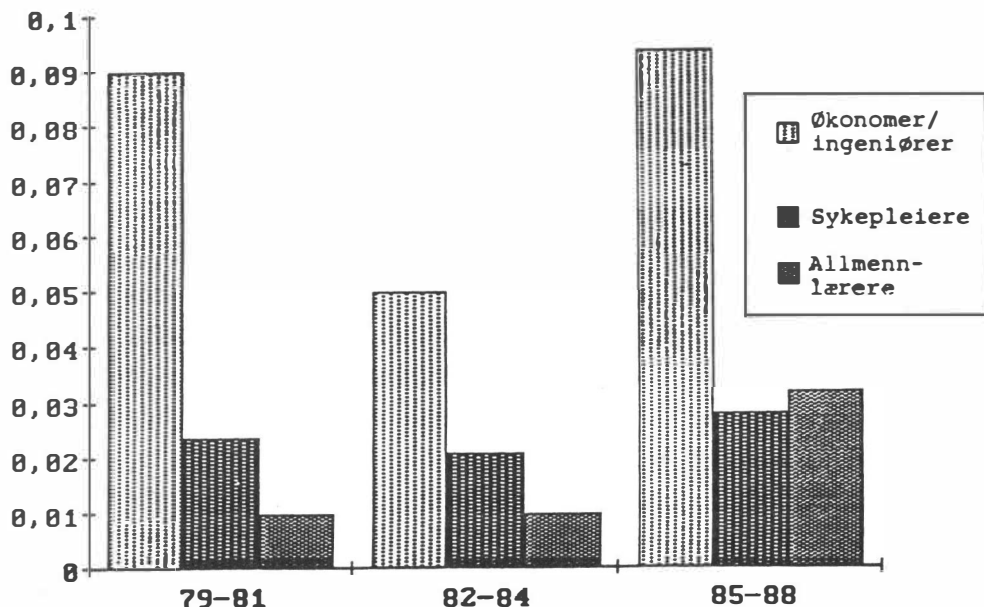
I tabell 1 presenteres estimater og standardavvik for denne modellen. Det framgår av tabellen at koeffisientene for allmennlærere og sykepleiere er klart signifikante: Som forventet er sjansene for en overgang fra offentlig til privat sektor betydelig lavere for disse to utdanningsgruppene enn for DH-økonomer og ingeniører. Interaksjonseffekter mellom utdanning og tid gjør imidlertid at disse forskjellene mellom utdanningsgruppene ikke er konstante over tid. Figur 3 gir en oversikt over hvordan sannsynligheten for en overgang fra offentlig til privat sektor varierer i de tre tidsperiodene for hver av utdanningsgruppene.

Tabell 1: Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for overgang fra offentlig til privat sektor blant DH-kandidater, ingeniører, allmennlærere og sykepleiere.

Effekt	Estimat	Standardavvik
Kontantledd	-4,3765	0,2529
Periode 2	-0,6186*	0,2338
Periode 3	0,0487	0,1953
Sentralitet	-0,3202*	0,1320
Ledende jobb	-0,2235	0,1763
Arbeidstid	0,0155	0,2343
Kjønn	0,2049	0,2152
Ant. barn	-0,3023*	0,1314
Lærer	1,4546*	0,2331
Sykepleier	0,7965*	0,1532
Sykepl. * per 2	0,4542	0,4074
Lærer * per 2	0,6129	0,5421
Sykepl.* per 3	0,0647	0,3588
Lærer * per 3	1,1360*	0,4417
Sykepl.* kjønn	0,3207	0,3637
Lærer * kjønn	0,8814*	0,3758

Koeffisienter merket med * er signifikante på 0,05-nivå (2-sidig test).

Figur 3: Sannsynlighet for overganger som en funksjon av tidsperiode og utdanningstype:



Figuren viser følgende mønster:

- For ingeniører/DH-økonomer synker sannsynligheten for en overgang fra første til andre periode (dvs. fra 1979-81 og til perioden 1982-84). Fra andre til tredje periode, dvs. fra perioden 82-84 til 1985-88, øker sannsynligheten for en overgang sterkt.
- For sykepleiere er det liten eller ingen variasjon i overganger fra offentlig til privat sektor gjennom de tre periodene.
- For allmennlærere er overgangssratene svært lave i begge de to første periodene, men øker så sterkt fra andre til tredje periode.

Den synkende sannsynligheten for overgang fra offentlig til privat sektor for ingeniører/DH-økonomer de første år etter eksamen stemmer godt overens med teorier om jobbvarighet som er drøftet overfor. Den påfølgende økning i overgangssannsynlighet for denne gruppen, såvel som for allmennlærere kan imidlertid ikke forklares ut fra slike teorier. Det er derfor høyst sannsynlig at vi her står overfor periodeeffekter.

Resultatene tyder på at for ingeniører, DH-økonomer og allmennlærere har privat sektor blitt mer attraktiv som arbeidsgiver i løpet av 80-årene. I noe mindre grad kan dette også gjelde for sykepleierne; ut fra teoriene om effekter av jobbvarighet og uobservert heterogenitet skulle man nemlig vente nedgang i overgangsraten. Også en konstant overgangsrate, som tilfellet er for sykepleierne, kan derfor gi en svak indikasjon på at en har å gjøre med periodeeffekter.

Tendensen til økende overgang i perioden 1985-1988 er i tråd med sysselsettingstrendene som ble presentert ovenfor i fig 1. Den sterke økningen i sysselsettingen i offentlig sektor stoppet opp i 1983, og etterfølges av stabilitet i størrelsesforholdet mellom de to sektorene. Når det gjelder relative lønninger for offentlige sysselsatte (jmf. fig 2), er forskjellene mellom de tre tidsperiodene mindre slående, med få unntak (særlig i 1982 og 1983) er den nedadgående trenden mer permanent.

Vi forventet ovenfor at privat sektor ville være mest attraktiv i sentrale strøk. Koeffisienten på $-0,34$ innebærer at den relative "risiko" for overgang til privat sektor er omtrent 30 prosent lavere utenfor de store byene.¹

Betydningen av å ha en lederposisjon er ikke signifikant. Som vi drøftet overfor, kan koeffisientene for denne variabelen være påvirket av til dels motsatte effekter. På den ene siden kan forfremmelse til lederposisjon innebære høyere lønn og det kan også tjene som en indikasjon på framtidige karrieremuligheter i offentlig sektor. På den andre siden kan de som har oppnådd lederposisjon også være mer attraktive for arbeidsgivere i den private sektor, delvis som et resultat av erfaringer i nåværende lederjobb.

Vi ventet at deltidsansatte skulle ha en lavere turnover enn heltidsansatte. Resultatene gir ikke støtte til en slik antakelse. På den annen side er det en klar kjønnseffekt når det gjelder overgangsraten: Menn har høyere sannsynlighet for å skifte sektor enn kvinner. Kjønnseffekten varierer sterkt mellom de ulike yrkesgruppene: Den er særlig sterk for allmennlærere; her har menn tre ganger så høy sannsynlighet for å skifte

¹ Koeffisienten omregnes til relativ risiko eller odds-forhold ved å eksponensieres. F eks $\exp(-0,34)=0,71$; den relative risiko for overgang til privat sektor i mindre sentrale strøk er altså ca 71 prosent av det den er i de store byene.

sektor som kvinner. Blant sykepleierne er kjønns effekten også sterk, mens den ikke er signifikant når det gjelder ingeniører/DH-økonomer. Når vi fortolker forskjeller mellom kvinner og menn, må vi ha in mente at vi kontrollerer for effekten av det å ha barn: Essensielt er det menn og kvinner uten barn som er sammenlikningsgrunnlaget.

Antallet barn har klar selvstendig innvirkning på overgangsraten blant kvinner: Hvert barn reduserer relativ risiko for overgang med 25 prosent.

Overganger fra offentlig til privat sektor ser ut til å være relatert til lønns- og karrieremuligheter i de to sektorene; både økningen fra 1982-84 til 1985-88 og forskjeller mellom store byer og mindre urbaniserte områder tyder på det. I tillegg finner vi at kvinner, og spesielt kvinner med barn, er mindre tilbøyelige til å forlate offentlig sektor. Det er rimelig å tolke dette som et uttrykk for at kvinner, enten som følge av varige preferanser eller ut fra den spesielle livssituasjonen de befinner seg i, prioriterer lønns- og karrieremuligheter lavere enn menn.

En kan spesielt merke seg at såvel variasjon over tid som forskjeller mellom kvinner og menn er størst blant allmennlærerne. Gjennom første halvdel av 80-tallet og blant kvinnelige allmennlærere generelt i hele perioden, er sannsynligheten for overganger svært lav. Det synes rimelig å fortolke det slik at overgang til privat sektor blant allmennlærere er sterkt karrieremotivert; de som er minst karrieremotivert forblir i offentlig sektor.

Som vi drøftet overfor holdt vi førskolelærerne utenfor analysen av overganger fordi betydningen av en overgang er spesiell for denne gruppen, i og med at barnehager i privat sektor stort sett tilbyr de samme lønns- og karrierebetingelser som barnehager i offentlig sektor. Vi har gjennomført en tilsvarende overgangsanalyse særskilt for førskolelærerne i tabell 2.

For førskolelærerne finner vi ingen periodeeffekt, slik som tilfellet er for allmennlærere og ingeniører/DH-økonomer. Overgangsraten avtar over tid, i tråd med teorier om jobbvarighet. Førskolelærere i lederstillinger har mindre tilbøyelighet til overganger fra offentlig til privat sektor. Vi finner en svak, men ikke-signifikant effekt av antallet barn, noe som er i tråd med beskrivelsen overfor av problemene med å fortolke distinksjonen offentlig/privat for denne gruppen.

Tabell 2: Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for overgang fra offentlig til privat sektor blant førskolelærere.

Effekt	Estimat	Standardavvik
Konstantledd	-2,8484	0,1589
Periode 2	-0,4221	0,2188
Periode 3	-0,4461*	0,2240
Sentralitet	0,2801	0,1764
Ledende jobb	-0,6201*	0,2393
Arbeidstid	-0,0845	0,2354
Kjønn	-0,3811	0,3510
Ant. barn	-0,2177	0,1183

Koeffisienter merket med * er signifikante på 0,05-nivå (2-sidig test).

7 Oppsummering og konklusjoner

I denne delen av rapporten har vi tatt opp i hvilken grad forskjeller i yrkes- og karrieremuligheter mellom offentlig og privat sektor fører til avgang fra offentlig sektor. Vi har også sett på hvordan forskjellige grupper av ansatte i offentlig sektor reagerer på disse forskjellene.

Vi fant at overgangsraten er betydelig høyere for ingeniører/DH-økonomer enn for de andre tre utdanningsgruppene. Vi fant også at overgangsraten for såvel DH-kandidater og ingeniører som allmennlærere varierer over tid; det er en økende tendens til overganger i siste halvdel av 80-årene. For sykepleierne finner vi ingen klar tendens til økende avgang, noe som tyder på at denne gruppen, sammenliknet med DH-kandidater, ingeniører og allmennlærere er mindre påvirket av svingninger i yrkes- og karrieremuligheter i privat sektor.

Flere kjennetegn ved personene i undersøkelsen påvirker også sannsynligheten for avganger fra den offentlige sektoren. Generelt finner vi en høyere overgangsrate blant menn, og en særlig lav overgangsrate blant kvinner med barn. Kjønnsforskjellene er sterkest blant allmennlærerne. Opprinnelig forventet vi en noe lavere overgangsrate blant personer som arbeidet deltid i forhold til heltidsansatte arbeidstakere. Forskjellene er noe mindre enn ventet. Dette kan skyldes at villigheten til å gå over fra deltid til heltid også blant kvinner er større enn man vanligvis har antatt, men kan også skyldes at en i privat sektor har noe større fleksibilitet i forhold til arbeidstidsmønstre også for grupper med høyere utdanning.

De sterke kjønnsforskjellene i overgangshyppighet er imidlertid i samsvar med vår antakelse om at offentlig sektor frambyr større muligheter for å kombinere familieliv og arbeid enn det som er tilfelle i privat sektor. Mens den private sektor gir de enkelte arbeidstakere større karrieremuligheter, gir den offentlige sektor samlet et noe bedre tilbud til personer med familieforpliktelser.

I neste del av rapporten analyserer vi nærmere hva utdanningsgruppene lønnsmessig har å vinne på overganger fra offentlig til privat sektor.

8 Lønn og sektor

Innledning

I denne delen av rapporten skal vi drøfte hvor mye de enkelte utdanningsgruppene har å vinne på en overgang fra offentlig til privat sektor. Som tidligere antydnet i denne rapporten antar vi at det først og fremst er ingeniørene og DH-kandidatene i økonomiske fag som har mest å vinne karrieremessig, og derved også sannsynligvis lønnsmessig, på en overgang fra offentlig til privat sektor. Av de tre resterende gruppene som er med i undersøkelsen, vil vi som tidligere antydnet anta at allmennlærerne er de som har mest å vinne karrieremessig og sannsynligvis også lønnsmessig på en overgang fra offentlig til privat sektor. Som mål på lønn benytter vi brutto ordinær månedslønn i hovedarbeidsforholdet (pr. februar 1989). For de som arbeidet deltid har vi omregnet "deltidslønn" til "heltidslønn"². Selvstendig næringsdrivende er ikke tatt med i denne analysen. Vi må presisere at når vi her omtaler gruppene som "sykepleiere" eller "allmennlærere", så er det deres utdanning fra 1978 som karakteriseres, ikke hvilket yrke de måtte ha i 1989.

Tabell 3 viser at den gjennomsnittlige månedslønna varierer sterkt med utdanning. Ikke uventet var det de tre utdanningene som fortrinnsvis er rettet mot offentlig sektor som hadde det laveste lønnsnivået. Lavest lønnsnivå hadde førskolelærerne med en gjennomsnittslønn på kr. 12 930. Det er verdt å merke seg at førskolelærerne også hadde den laveste spredningen i lønn målt ved standardavviket. Som forventet var det en klar tendens til lavere lønnsnivå i den offentlige sektor enn i den private sektor innen de enkelte utdanningsgruppene. Unntakene var førskolelærerne og i en viss utstrekning sykepleierne som fikk omtrent samme lønn i de to sektorene. Dette er ikke et uventet resultat i hovedsak fordi førskolelærerne og sykepleierne som arbeider i privat sektor stort sett arbeider i private barnehager og helseinstitusjoner drevet av ideelle organisasjoner på non-profit basis og med offentlig støtte. DH-kandidatene i økonomiske fag var den gruppen som tjente relativt mest i privat sektor, men også blant

² Siden respondentene er bedt om å oppgi sin brutto ordinære månedslønn, eksklusive overtid, har vi ikke korrigert lønna for de som oppga at de arbeidet mer enn heltid.

ingeniørene og allmennlærerne var lønnsnivået i privat sektor betraktelig høyere enn i offentlig sektor.

Tabell 3: Gjennomsnittlig månedslønn¹ for ulike utdanningsgrupper etter om de arbeider i privat eller offentlig sektor. Standardavvikene er satt i parentes.

	I alt	Privat	Offentlig	Offentlig i % av privat sektor
Førskolelærere	12 930 (1270)	13 160 (1960)	12 880 (1040)	98
DH-kandidater i økonomiske fag	21 320 (6235)	22 700 (6235)	16 700 (3395)	74
Ingeniører	19 210 (4295)	20 410 (4130)	15 950 (2780)	78
Sykepleiere	13 310 (1605)	14 300 (2770)	13 220 (1430)	92
Allmennlærere	14 020 (2360)	18 170 (6060)	13 690 (1295)	75

¹⁾ For de deltidsansatte har vi regnet om den lønnen de har oppgitt til heltidslønn.

I dette avsnittet er vi opptatt av hvor stor del av lønnsforskjellen mellom offentlig og privat sektor som kan tilskrives sektor og hvor stor andel som kan tilskrives andre faktorer. Et første ledd i denne analysen vil være å finne fram til hvilke faktorer som forklarer variasjonene i lønningene innen hver enkelt av utdanningsgruppene. Dette skal vi gjøre ved hjelp av regresjonsanalyse mellom lønn og en rekke forklaringsvariable³. Når det gjelder kjennetegn ved personer, vil vi i denne analysen trekke inn kjønn, alder, antall måneder de totalt har vært sysselsatt i løpet av 10 års perioden, arbeidstid, samt antall semestre med videreutdanning de har tatt. Kjennetegn ved den enkelte jobb, ved siden av sektor, som kan ha betydning for lønna er; næring, om det er en lederjobb og bedriftens geografiske beliggenhet med hensyn til sentralitet. (Detaljert definisjon av de enkelte kjennemerker er gitt i vedlegg 1). Tabell 4 oppsummerer resultatene fra denne analysen.

Konstantleddet (omregnet til kroner) gir uttrykk for hvor høy lønna hadde vært for en person med følgende kjennetegn: Mann, 35 år gammel, 0 måneders yrkeserfaring i 10 års perioden, jobber heltid, arbeider i spredtbygd strøk, arbeider innen undervisning, helse eller personlig tjenesteyting, er ikke leder og arbeider i offentlig sektor. For f. eks. førskolelærerne vil en slik person tjene kr. 12 259 pr. måned. De andre koeffisientene gir tilnærmingsvis uttrykk for den prosentvise økningen i lønn ved en enhets økning i kjennetegnet. F. eks. vil lønna øke med 0,1 prosent når antall måneder sysselsatt øker med en måned. Koeffisienten på 0,076 for leder betyr at ledere får 7,6 prosent høyere lønn enn ikke ledere. R² justert sier hvor stor andel av de totale variasjonene i lønna⁴ som blir forklart av faktorene som vi har tatt med i analysen.

³ Vi har benyttet logaritmen til månedslønn som avhengig variabel. Følgende likning er estimert

$$\ln W = a + \sum b_i X_i + e$$

der $\ln W$ er den naturlige logaritmen til månedslønna, a er konstantledd, b_i er regresjonskoeffisienter, X_i er forklaringsvariabel nr. i og e er et stokastisk restledd.

⁴ dvs egentlig logaritmen til lønna

Tabell 4: Regresjonskoeffisienter for de enkelte gruppene.

Variabler	Før- skole- lærere	DH-kand. i øk. fag	Inge- niø- rer	Syke- plei- ere	All- menn- lærere
Konstantledd (omregnet til kr)	9,414** 12 259	9,208** 9 977	9,415** 12 271	9,373** 11 766	9,421** 12 345
Kjønn (kvinner i forhold til menn)	-0,066**	-0,076	-0,086**	-0,017	-0,004
Alder (i forhold til gj.sn.alderen 35 år)	0,003**	0,006	0,004*	0,001	0,006**
Antall mnd. syssel- satt i perioden	0,001**	0,002	0,000	0,001**	0,001**
Antall semestre videreutd.	0,011**	0,030**	0,010**	0,012**	0,006**
Arbeidstid mer enn heltid	0,064**	0,059	0,040**	0,043*	0,033**
Arbeidstid mindre enn heltid	-0,007	-0,134	-0,060*	-0,039**	-0,023**
Sentralitet (i forhold til spredtbygd strøk)					
- tettsted	-0,005	-0,688	0,069**	0,001	0,003
- mindre by	-0,009	0,047	0,062**	-0,018	-0,017
- storby	-0,001	0,184**	0,156**	0,005	-0,026**
Næring (i forhold til underv., helsev., personl. tj.yting)					
- primær el. sekundær	-	0,217	0,102**	0,499**	0,151**
- vareh., samferdsel	0,029	0,105	0,061**	0,127**	-0,041
- bank, finans.	0,165**	0,203	0,095**	-	0,019
- offentlig adm.	0,102**	0,181	0,058**	0,138**	0,051*
Leder (leder i forhold til ikke ledere)	0,076**	0,147**	0,095**	0,113**	0,174**
Sektor (privat i forhold til off. sektor)	0,003	0,156*	0,158**	0,025	0,181**
Antall observasj.	375	95	778	276	554
R ² justert	0,387	0,373	0,437	0,547	0,469

** sign. på 0,5-nivå, tosidig test.

* sign. på 0,10-nivå, tosidig test.

På basis av regresjonsberegningene har vi foretatt beregninger av hvor stor andel av lønnsforskjellen mellom privat og offentlig sektor som skyldes de ulike forklaringsvariablene⁵. Resultatene av disse beregningene er oppsummert i tabell 5. Tabellen viser hvor stor andel av den totale lønnsforskjellen mellom offentlig og privat sektor som blir forklart av de enkelte faktorene. For f. eks. førskolelærerne vil 17 prosent av de totale lønnsvariasjonene mellom offentlig og privat sektor bli forklart av sektor alene. Betrakter vi fortsatt førskolelærerne, ser vi at kjønn forklarer -16 prosent av lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor. Dette betyr at kjønn bidrar til å redusere lønnsforskjellen mellom offentlig og privat sektor. Siden de enkelte faktorene kan ha både positiv og negativ betydning for lønnsforskjellene mellom de to sektorene, er det mulig å komme ut med enkeltfaktorer som forklarer mer enn den totale lønnsforskjellen. Dette gjelder f. eks. ledervariablen for førskolelærerne.

⁵ For hver variabel som inngår i regresjonen har vi beregnet forskjellen i gjennomsnittlig verdi for privat og offentlig sektor. Denne differansen multiplisert med regresjonskoeffisiente for variabelen viser hvor mye av forskjellen i månedslønna (logaritmen til månedslønna) som kan forklares av forskjeller mellom privat og offentlig sektor i den variabelen vi ser på. Matematisk kan dette uttrykkes ved følgende formel: $b_i(\bar{X}_{ip} - \bar{X}_{io})$, der \bar{X}_{ip} er gjennomsnittsverdien for kjennemerke i for personer som arbeider i privat sektor og \bar{X}_{io} tilsvarende for offentlig sektor. Ved å gjøre det samme for alle forklaringsvariablene får vi en fullstendig dekomponering av forskjellen månedslønn (logaritmen til månedslønna) mellom de to sektorene.

Tabell 5: Andel av total lønnsforskjell mellom privat og offentlig sektor som blir forklart av de enkelte variablene.

Variabler	Før- skole-	DH-kand. i øk.fag	Inge- niører	Syke- pleiere	Allmenn- lærere
Kjønn	-16	2	2	0	1
Alder	-8	-2	-1	1	-2
Antall mnd. sysselsatt	-15	6	0	-10	-1
Antall semestre videreutd.	-19	-7	1	-1	2
Arbeidstid	1	8	4	13	3
Sentralitet	1	23	9	2	-3
Næring	9	8	14	57	9
Leder	131	8	5	1	17
Sektor	17	54	66	37	74
Total lønns- forskjell	101	100	100	100	100

Vi vil i det følgende diskutere resultatene av beregningene for hver av de fem utdanningsgruppene.

Førskolelærere

Tabell 3 viste at det ikke var vesentlige forskjeller i lønn mellom de som arbeidet i privat og offentlig sektor blant førskolelærerne. Ansatte i offentlig sektor tjente 98 prosent av det de som arbeidet i privat sektor gjorde, og det synes derved å være relativt lite å vinne på å gå over fra offentlig til privat sektor. Resultatene av regresjonsberegningene som er gjengitt i tabell 4, synes å bekrefte denne antagelsen idet det å arbeide i privat sektor ikke hadde signifikant innvirkning på lønna i forhold til det å arbeide i offentlig sektor. Betrakter vi de andre faktorene som vi regner med har innvirkning på lønningene og som er med i analysen, ser vi at

det å være leder hadde en klar positiv innvirkning på månedslønna. Ledere tjente 7,6 prosent mer enn de som ikke var ledere. Det må her nevnes at avdelingsledere i barnehage ikke er definert som ledere. Dette medfører at 38 prosent av alle de førskolelærerne som er med i denne lønnsanalysen var ledere. Førskolelærerne som arbeidet innen offentlig administrasjon eller innen bank og finansieringsvirksomhet hadde signifikant høyere lønn enn de som arbeidet innen undervisning, helse eller personlig tjenesteyting. Imidlertid er antallet førskolelærere i disse næringene såpass lavt at resultatene er noe usikre. Arbeidsstedets sentralitet synes ikke å ha betydning for lønnsnivået. Dette er ikke et uventet resultat siden førskolelærerlønningene er relativt ensartet over hele landet. Nesten alle personkjennetegn hadde signifikant innvirkning på førskolelærernes lønninger. Noe overraskende reduserte det å være kvinne lønna med 6,6 prosent i forhold til det å være mann. Resultatet er overraskende fordi avlønning av førskolelærere er svært regulert, slik at det er liten mulighet for å avlønne kvinner og menn som går inn i samme type stilling ulikt. En sannsynlig årsak er at menn og kvinner i en viss utstrekning går inn i ulike typer jobber, og at menn systematisk går inn i bedre betalte jobber. Bare 36 prosent av de mannlige førskolelærerne som er med i analysen jobbet i barnehage, mot 73 prosent av kvinnene. Gjennom ledervariablen er det meningen å korrigere for stilling, men slik variabelen er definert skiller den ikke mellom lederstillinger på høyt og lavt nivå. Lønna øker med 0,3 prosent for hvert år eldre man blir etter fylte 35 år, og med 0,1 prosent for hver måned yrkeserfaring i 10 års perioden. Videreutdanning har også positiv innvirkning på lønna idet den øker med 1,1 prosent for hvert semester videreutdanning. Å arbeide mer enn heltid medfører 6,4 prosent høyere lønn i forhold til det å arbeide heltid. Imidlertid var tallet på personer som arbeidet mer enn heltid så lavt, at resultatet må betraktes som usikkert. Å arbeide deltid ga ingen signifikante utslag i lønna.

Det kan virke noe søkt å finne fram til hvilke faktorer som bidrar til å skape lønnsforskjeller mellom førskolelærere i privat og offentlig sektor når lønnsforskjellen er så liten (ca 2 prosent). Når vi likevel velger å gjøre dette er det fordi vi ønsker å gjøre en fullstendig analyse for alle de 5 gruppene som er med i undersøkelsen. Ifølge tabell 5 forklarte sektor i seg selv bare en liten del av lønnsforskjellen mellom privat og offentlig sektor.

Den klart tyngste forklaringsfaktoren var lederjobb. Personkjennetegnene kjønn, alder antall måneder sysselsatt i 10 års perioden og antall semestre videreutdanning bidro alle til å redusere lønnsforskjellen mellom privat og offentlig sektor.

DH-kandidater i økonomiske fag

Lønnsforskjellene mellom DH-kandidater i offentlig og privat sektor er meget store. Ansatte i offentlig sektor tjente bare 74 prosent av det de i privat sektor gjorde. Det synes derved å være mye å tjene på en overgang fra offentlig til privat sektor. Regresjonsberegningene (se tabell 4) viser også at de som arbeidet i privat sektor tjente 15,6 prosent mer enn de som arbeidet i offentlig sektor⁶. Generelt må en kunne si at resultatene for DH-kandidatene er mindre "skarpe" enn for de andre gruppene. Dette kan ha sammenheng med at tallet på observasjoner er lite (ca 100 personer). Bare 3 av de andre forklaringsfaktorene som er med i analysen kan sies å ha signifikant innvirkning på DH-kandidatenes lønninger. Det er et ledertillegg på 14,7 prosent og et storbytillegg på 18,4 prosent (i forhold til spredtbyde strøk). Videre er det et vidreutdanningstillegg på 3,0 prosent pr. semester videreutdanning.

Av den totale lønnsforskjellen mellom offentlig og privat sektor forklarer sektor alene litt over halvparten, dvs. 54 prosent, av lønnsforskjellen (se tabell 5). Overgang fra offentlig til privat sektor må derfor anses som svært gunstig. Sentralitet forklarer nesten en fjerdedel, dvs 23 prosent, av lønnsforskjellen. Dette er interessant, fordi det kan bidra til å vanskeliggjøre en av distriktshøgskolenes målsettinger, nemlig å skaffe distriktene personell med høyere utdanning. De andre faktorene forklarte bare en mindre del av lønnsforskjellen mellom DH-kandidater i privat og offentlig sektor.

Ingeniører

Lønnsforskjellen mellom ingeniører i privat og offentlig sektor er betydelige. Ansatte i offentlig sektor tjente 78 prosent av det de i privat sektor gjorde. Også for ingeniørene syntes det å være mye å tjene på en

⁶ Resultatet er bare signifikant på 10 prosents nivå, og sammenhengen synes derved ikke å være så klar som på forhånd antatt.

overgang fra offentlig til privat sektor. Regresjonsberegningene (se tabell 4) viser da også at de som arbeidet i privat sektor tjente 15,8 prosent mer enn de som arbeidet i offentlig sektor. Å være leder hadde som forventet en signifikant positiv betydning for lønna. Ledere tjente 9,5 prosent mer enn ikke ledere. Når det gjelder næring så tjente alle som arbeidet utenom undervisning, helse og personlig tjenesteyting bedre enn de som arbeidet i denne siste næringsgruppen. Personer innen primær eller sekundærnæringene tjente relativt best. Denne gruppen hadde 10,2 prosent høyere lønn enn de som arbeidet i undervisning, helse eller personlig tjenesteyting. Arbeidsstedets sentralitet hadde en signifikant innvirkning på lønnsnivået, med høyest lønn for de som arbeidet i en storby. De som arbeidet i sentrale strøk tjente 15,6 prosent mer enn de som arbeidet i spredtbygde strøk. Kvinnelige ingeniører hadde 8,6 prosent lavere lønn enn de mannlige ingeniørene. Om dette er uttrykk for kjønnsdiskriminering eller om det f. eks. kan være uttrykk for at kvinner går inn i andre typer jobber enn det mennene gjør, kan vi ikke med sikkerhet si noe om. Det vi imidlertid vet er at det er en overrepresentasjon av kjemiingeniører blant kvinnene, og at kjemiingeniører er en lavtlønnsgruppe blant ingeniørene. Også for ingeniørene er det en tendens til at lønna øker jo eldre man blir og jo lengre videreutdanning man har. De som arbeidet mer enn heltid tjente 4,0 prosent mer enn de som arbeider heltid, mens de som arbeidet deltid tjente 6,0 prosent mindre enn de som arbeidet heltid.

Av den totale lønnsforskjellen mellom ingeniører i privat og offentlig sektor forklarer sektor alene ca to tredjedeler, dvs 66 prosent (se tabell 5). Overgang fra offentlig til privat sektor må derfor anses som svært lønnsomt for ingeniørene. En annen faktor, men på langt nær så viktig som sektor, er næring som forklarte 14 prosent av forskjellen mellom privat og offentlig sektor. De andre forklaringsfaktorene forklarte bare en liten del av den totale lønnsforskjellen mellom privat og offentlig sektor.

Sykepleiere

Lønnsforskjellen mellom sykepleiere i privat og offentlig sektor er noe større enn blant førskolelærerne, men på langt nær så stor som for DH-kandidatene, ingeniører og allmennlærere. Sykepleierne i offentlig sektor tjente 92 prosent av det de i privat sektor gjorde. Resultatene av regresjonsberegningene (se tabell 4) viser at det å arbeide i privat sektor ikke

hadde signifikant betydning for lønna. Av de andre faktorene som inngår i analysen hadde det å være leder som forventet en signifikant positiv betydning for lønnsnivået. De som var i lederstillinger hadde 11,3 prosent høyere lønn enn ikke ledere. Avdelingssykepleiere er da regnet som ledere. Når det gjelder næring hadde det å arbeide utenfor undervisning, helse og personlig tjenesteyting en klar positiv betydning for lønna i forhold til de som arbeidet innenfor denne næringsgruppen. Det må imidlertid nevnes at tallet på sykepleiere i disse næringsgruppene var svært lavt, slik at man må være forsiktig med å tolke resultatene for disse gruppene. Arbeidsplassens sentralitet synes ikke å ha noen signifikant innvirkning på lønna. Ser vi på personkjennetegnene, så hadde både antall måneder sysselsatt i 10 års perioden og antall semestre videreutdanning en positiv innvirkning på lønna. Å arbeide mer enn heltid, ga en høyere lønn relativt til de som arbeidet heltid (4,3 prosent) mens det å arbeide deltid ga lavere lønn (3,9 prosent) i forhold til de som arbeidet heltid.

Av den totale lønnsforskjellen mellom sykepleiere i privat og offentlig sektor, forklarte sektor alene i overkant av en tredjedel, nærmere bestemt 37 prosent (se tabell 5). Vi må dermed kunne slå fast at sykepleierne på langt nær har det samme å hente ved en overgang fra offentlig til privat sektor som f. eks. ingeniørene og DH-kandidatene, men mer enn førskolelærerne. Næring er overraskende den enkeltfaktor som forklarer mest av forskjellene mellom de to sektorene (57 prosent), men som tidligere nevnt er tallet på observasjoner i næringer utenom undervisning, helse og personlig tjenesteyting svært lite, og resultatene usikre.

Allmennlærere

Allmennlærere i privat sektor tjente noe overraskende betydelig bedre enn de som arbeidet i offentlig sektor. De som arbeidet i offentlig sektor tjente bare 75 prosent av det de i privat sektor gjorde, og det kan derfor se ut som om allmennlærerne kan ha mye å tjene på en overgang fra privat til offentlig sektor. Resultatene av regresjonsberegningene (se tabell 4) viser at de som arbeidet i privat sektor hadde 18,1 prosent høyere lønn enn de som arbeidet i offentlig sektor. Dette tillegget for å arbeide i privat sektorer er høyere enn både det ingeniørene og DH-kandidatene fikk. Ser vi på de andre forklaringsfaktorene som er med i analysen, hadde det å være leder en klar positiv innvirkning på månedslønna idet lederne hadde

17.4 prosent høyere lønn enn ikke ledere. Allmennlærerne er derved også den gruppen som får mest igjen for å være ledere. Det må i denne forbindelse bemerkes at det er få lederstillinger, og at det stilles relativt høye krav for å oppnå lederstillinger blant lærerne. Av jobbene innen skoleverket er det bare rektor og undervisningsinspektør som faller inn under lederstillinger. Andelen ledere blant allmennlærerne er da også betydelig lavere enn i de andre gruppene. Næring synes ikke å ha noen entydig innvirkning på allmennlærernes lønninger. Nå må det nevnes at antall allmennlærere i næringsgruppene utenom undervisning, helse og personlig tjenesteyting er meget lavt. Når det gjelder sentralitet synes det noe overraskende å være et storbyfratrekk i lønna idet de som arbeidet i storby har 2,3 prosent lavere lønn enn de som arbeidet i spredtbygde strøk. Det er noe usikkert om det er elementer i lærernes lønnsystem som favoriserer lærerne i spredtbygde strøk der skolene er små. Ser vi på personkjennemerker så blir lønna signifikant høyere jo eldre man blir (0,6 prosent) og jo flere måneder man har vært sysselsatt i 10 års perioden (0,1 prosent). Jo flere semestre videreutdanning, jo høyere er lønna (0,6 prosent for hvert semester). Noe overraskende var lærerne den gruppen som fikk minst igjen lønnsmessig for hvert semester videreutdanning. Det er overraskende fordi lærerne har et lønnsystem som gir automatisk lønnsopprykk når man har fullført et års videreutdanning. Muligens har vi i vårt materiale en del lærere som forløpig bare har avsluttet en halvårs-enhet, og dermed ikke har fått lønnsmessig uttelling. De som arbeidet mer enn heltid hadde en høyere lønn enn de som arbeidet heltid (3,3 prosent), mens de som arbeidet deltid tjente mindre (2,3 prosent) enn de som arbeidet heltid.

Av den totale lønnsforskjellen mellom allmennlærere i privat og offentlig sektor kan nesten tre fjerdedeler av lønnsforskjellen tilskrives sektor alene (se tabell 5). Dette viser at en overgang fra offentlig til privat sektor synes å være svært lønnsomt for allmennlærere.

Oppsummering og konklusjoner

Innledningsvis stilte vi spørsmål om hvilke faktorer som påvirket lønnsnivået for de enkelte gruppene og hvor mye de enkelte gruppene hadde å vinne på en overgang fra offentlig til privat sektor. Resultatene viser en klar tendens til at for yrkene som er rettet mot offentlig sektor, så hadde

ansiennitetsvariablene alder og antall måneder sysselsatt i 10 års perioden signifikant innvirkning på lønna. For yrkene som er rettet mot privat sektor synes disse variablene ikke å ha innvirkning på lønnsnivået. Ellers er det interessant å merke seg at arbeidsstedets sentralitet ikke har noen innvirkning på lønnsnivået for de yrkesgruppene som er rettet mot offentlig sektor, med unntak av allmennlærerne som hadde et storbyfratrekk i lønna. For ingeniørene og DH-kandidatene var det en stor fordel å arbeide i storby i forhold til i spredtbygde strøk. Videreutdanning hadde positiv innflytelse på lønnsnivå for alle utdanningsgruppene, det samme gjelder lederjobber. Sektor hadde ikke signifikant innvirkning på lønnsnivået for førskolelærerne og sykepleierne, men for alle de tre andre gruppene var det lønnsmessig en fordel å arbeide i privat sektor. Våre beregninger av hvor mye sektor i seg forklarte av forskjellene mellom privat og offentlig sektor, viser følgende: Av de tre yrkesgruppene som hovedsakelig er rettet mot offentlig sektor hadde førskolelærerne ingenting å vinne lønnsmessig på en overgang fra offentlig til privat sektor. Sykepleierne hadde heller ikke mye å tjene på en overgang fra offentlig til privat sektor, men dog noe mer enn førskolelærerne. Allmennlærerne som hadde gått over fra offentlig til privat sektor tjente overraskende mye på denne overgangen, faktisk tjente de like mye på overgangen som ingeniørene og DH-kandidatene i økonomiske fag. Som påpekt tidligere er det sannsynligvis spesielt karrierebevisste allmennlærer som har gått over til privat sektor, og det skjedde i en tid med spesiell stor etterspørsel etter arbeidskraft. Man må derfor være forsiktig med å generalisere dette resultatet til å gjelde allmennlærernes generelle arbeidsmarkedsmuligheter i privat sektor. Når det gjelder de to yrkesgruppene som i hovedsak har sitt arbeidsmarked i privat sektor, var det mye å vinne lønnsmessig på en overgang fra offentlig til privat sektor.

9 Avslutning

I denne rapporten har vi tatt opp i hvilken grad forskjeller i yrkes- og karrieremuligheter mellom offentlig og privat sektor fører til overgang fra offentlig sektor. Vi har også sett på hvilke lønnsforskjeller det er mellom offentlig og privat sektor for disse gruppene.

Når det gjelder overgangsratene, fant vi følgende mønstre:

- Ingeniører og kandidater med økonomisk-administrativ utdanning fra distriktshøgskolene hadde betydelig høyere overgangsrate enn allmennlærere, førskolelærere og sykepleiere.
- Overgangsratene for ingeniører, DH-økonomer og allmennlærere varierer over tid; det er en økende tendens til overganger i siste halvdel av 80-årene. For sykepleierne finner vi ingen klar tendens til økende overgang, noe som tyder på at denne gruppen, sammenliknet med DH-kandidater, ingeniører og allmennlærere er mindre påvirket av svingninger i yrkes- og karrieremulighetene i privat sektor.
- Generelt finner vi en høyere overgangsrate blant menn enn blant kvinner. Vi finner en særlig lav overgangsrate blant kvinner med barn. Kjønnsforskjellene er sterkest blant allmennlærerne.
- Opprinnelig forventet vi en noe lavere overgangsrate blant personer som arbeidet deltid i forhold til heltidsansatte arbeidstakere. Disse forskjellene er noe mindre enn ventet. Dette kan skyldes at villigheten til å gå over fra deltid til heltid også blant kvinner er større enn man vanligvis har antatt, særlig når dette kompenseres ved bedre karrieremuligheter. Det kan imidlertid også skyldes at en i privat sektor har noe større fleksibilitet i forhold til arbeidstidsmønstre også for grupper med høyere utdanning.

Det er likevel rimelig å tolke de betydelige kjønnsforskjellene i overgangshyppighet som et resultat av at offentlig sektor frambyr større muligheter for å kombinere familieliv og arbeid enn det som er tilfelle i privat sektor.

Innledningsvis stilte vi også spørsmål ved hvor mye de enkelte gruppene har å vinne rent lønnsmessig på en overgang fra offentlig til privat sektor. Analysene av lønnsforskjeller mellom offentlig og privat sektor viser følgende:

- Førskolelærerne har minst å vinne på en overgang fra offentlig til privat sektor. Dette henger sammen med at barnehagene i privat sektor er organisert og drevet etter samme retningslinjer som kommunale barnehager; dette gjelder også i lønns- og personalpolitikken. Sykepleierne har heller ikke mye å vinne på overganger, men noe mer enn førskolelærerne. Allmennlærerne skiller seg her fra de to førstnevnte gruppene; lærere som har gått over til privat sektor i 10-årsperioden, har vunnet overraskende mye på dette, faktisk er lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor like store for allmenlærere som for ingeniører og DH- kandidater i økonomiske fag. Mye tyder på at det er en selektert gruppe av lærere som har gått over til privat sektor; i tillegg står vi overfor en periodeeffekt, slik at funnene neppe lar seg generalisere til en framtidig trend.

For ingeniører og DH-økonomer er overgangsratene høye, og lønnsforskjellene mellom sektorene er store. Dette er i tråd med analysene vi gjorde innledningsvis, der vi pekte på at disse gruppene har et mer omfattende arbeidsmarked i den private sektor, og også større karrieremuligheter. Igjen kan man imidlertid ikke utelukke at lønnsforskjellene i noen grad kan avspeile seleksjonseffekter, dvs at privat sektor gjennomgående rekrutterer de mest produktive arbeidstakerne.

I de innledende bemerkningene til rapporten viste vi til den offentlige debatt om personalpolitiske utfordringer når det gjelder framtidig rekruttering til offentlig sektor. Mens administratorer i det vesentlige har vært opptatt av mulighetene for å rekruttere og beholde teknisk og administrativt personale, har særlig profesjonsorganisasjoner pekt på mulighetene for en større avgang fra velferdsyrker dersom ikke lønnsnivået

heves betraktelig. Denne rapporten gir neppe et fullgodt svar på de spørsmål som er reist i debatten, men vi vil særlig framheve følgende: Når det gjelder overganger fra offentlig til privat sektor, har dette forholdsvis begrenset omfang for andre grupper enn ingeniører og DH-økonomer. For allmennlærere har det riktignok vært en betydelig økning i løpet av den perioden vi har studert. Mer detaljerte analyser (som ikke vises her) tyder på at denne økningen nå har flatet ut, men datamaterialet er for lite til at vi kan uttale oss med tilstrekkelig sikkerhet om dette.

Når det gjelder det mer omfattende spørsmålet om avgang av arbeidskraft fra offentlig sektor, er overganger til privat sektor bare en del av det totale bildet. Framtidige analyser av dette materialet vil belyse om det reelle personalpolitiske problem en står overfor er at en blant velferdsyrkene finner en større avgang til ikke-yrkesaktivitet.

10 Referanser

- Allison, P. (1982) "Discrete-time methods for the analysis of event histories". I S. Leinhardt (ed) *Sociological Methodology* 1982. San Fransisco: Joey Bass.
- Althausen, R. P. & A. L. Kalleberg (1981) "Firms, Occupations and the structure of the Labor Markets: A Conceptual Analysis". In I. Berg (ed) *Sociological Perspectives on Labor Markets*. New York: Academic.
- Baron, J. N., A. Davis-Blake and W. T. Bielby (1986) "The Structure of Opportunity: How Promotion Ladders vary within and among Occupations". *Administrative Science Quarterly*, 31:248-273.
- Enoksen, J.-A. og Støren L. A. (1990) "Arbeid, omsorg eller videreutdanning?" Rapport 2/90 NAVFs utredningsinstitutt.
- Hoel, M. & A. Mastekaasa (1990) "Fertility and Labor Market Behavior among Higher Educated Women". Paper til American Sociological Association, Årskongress 1990.
- Mastekaasa, A. (1990) "Ønsker om å bytte jobb: Hvem foretrekker offentlig og hvem foretrekker privat sektor?" Søkelys på arbeidsmarkedet, nr 1/90.
- Titlestad, K. D. og Rødseth A. (1980) "Lønn, stilling og kjønn": En statistisk undersøkelse av funksjonærer i industrien. Arbeidsrapport nr 36, IØI.

Vedlegg 1

Oversikt over de enkelte variable som er tatt med i regresjonsberegningene:

Kjønn (0=mann, 1=kvinne)

Alder (i forhold til gjennomsnittsalderen på 35 år)

Antall måneder sysselsatt i perioden

Antall semestre videreutdanning

Arbeidstid (to variable, med heltid som referansgruppe):

1) 1=mer enn heltid, 0=ellers

2) 1=deltid, 0=ellers

Sentralitet (tre variable med spredtbygd som referansegruppe):

1) 1=tettsted, 0=ellers

2) 1=mindre by, 0=ellers

3) 1=storby, 0=ellers

Næring (fire variable med undervisning, helse eller personlig tjensteyting som referansegruppe):

1) 1=primær eller sekundærnæinger, 0=ellers

2) 1=varehandel, hotell og restaurant,samferdsel, 0=ellers

3) 1=bank, finansiering, forsikring, eiendomsdrift og

forretningsmessig tjensteyting, 0=ellers

4) 1=offentlig adminiistrasjon, 0=ellers

Leder: 1=leder, 0=ikke leder

Sektor: 1=privat, 0=offentlig

Vedlegg 2

Populasjon, utvalg, besvarte skjema og vektorer for veiing av resultater i undersøkelsen av høgskolekandidater 10 og et halvt år etter eksamen.

	Uteksaminerte v 78		Del av uteksaminerte v.78 i hver av gruppene som var med i undersøkelsen	Besvarte		(Vj=
	An-tall	Prosent (Q)		An-tall	Pros. (P)	$\frac{Q_j}{P_j}$ VEKT
1 Kvinnelige ingeniører	173	3,39	alle	115	4,5	0,753
2 Mannlige edb-ingeniører	92	1,80	1/2, dvs 46	35	1,4	1,285
3 Mannlige maskiningeniører	394	7,72	1/2, dvs 197	123	4,8	1,608
4 Mannlige elektrosvakstrøm ing.	376	7,37	1/2, dvs 188	127	4,9	1,504
5 Mannlige elektrosterktrøm ing.	174	3,41	1/2, dvs 87	52	2,0	1,705
6 Mannl. bygg/anlegg ingeniører	478	9,37	1/2, dvs 239	149	5,8	1,615
7 Mannlige kjemi-ingeniører	73	1,43	alle	43	1,7	0,841
8 Mannlige annen ingeniørutdan.	27	0,53	alle	13	0,5	1,060
9 Kvinnelige sykepleiere	628	12,31	alle	454	17,7	0,695
10 Mannlige sykepleiere	98	1,92	alle	73	2,8	0,685
11 Kvinnelige førskolelærere	948	18,58	alle	713	27,8	0,668
12 Mannlige førskolelærere	75	1,47	alle	51	2,0	0,735
13 Kvinnelige allmennlærere	812	15,92	1/2, dvs 406	275	10,7	1,488
14 Mannlige allmennlærere	510	10,00	1/2, dvs 255	184	7,2	1,388
15 Kvinnelige dh.kand. m/økonomiske fag	56	1,10	alle	39	1,5	0,733
16 Mannlige dh.kand m/økonomiske fag	187	3,67	alle	123	4,8	0,764
I alt	5101	100,0	3683	2569	100,0	

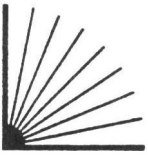
Q_j = Prosentandelen som de uteksaminerte i gruppe j utgjør av det samlede antall uteksaminerte (gruppene 1 - 16, våren 1978).

P_j = Prosentandelen som de uteksaminerte i gruppe j utgjør i utvalget.

Vedlegg 3

Yrkesaktive høyskolekandidater 10 og et halvt år etter eksamen etter sektor for virksomhet. Prosent

	Førskole- lærere	Dist- riktshøg- skolekand.	Inge- niører	Syke- pleiere	Allmenn- lærere	Alle grup- per
Kommu- nal	70	7	8	39	79	42
Fylkes- kommunal	8	4	4	43	5	11
Statlig	1	8	14	7	7	8
Privat eid firma	3	15	4	1	2	3
Aksje- selskap	2	57	66	4	6	30
Organi- sasjon/ stiftelse	16	8	4	6	2	6
Tallet på personer som svarte (=100%)	660	156	631	470	425	2342



NAVF's utredningsinstitutt
Norges allmennvitenskapelige forskningsråd
Munthesgt. 29, 0260 Oslo 2
Telefon (02) 55 67 00

Oslo, mars 1989.

Vedlegg 4

Undersøkelse av kandidater 10 og et halvt år etter eksamen

PERSONALIA

1. Fødselsår: 19 '6-17
2. Kjønn
- 18
- 1 Mann
- 2 Kvinne
3. Nåværende bostedskommune 19-22
4. Hjemstedskommune ved fylte 17 år 23-26
5. I hvilket fylke ligger skolen der du våren 1978 ble uteksaminert som førskolelærer?
..... 27-28

- 6.a. Vi vil gjerne vite om du har eller har hatt omsorgsansvar for barn i perioden fra sommeren 1978 til februar 1989, og alderen til disse barna. HVIS DU HAR BODD SAMMEN MED BARNET SIDEN FØDSELEN, Fyller du bare ut rubrikken for fødselsår.

	Barnets fødselsår (årstall)	Omsorg for barnet startet (årstall)	Eventuelt: omsorg sluttet (årstall)
1. barn (eldste)	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 29-30	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 31-32	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 33-34
2. barn	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 35-36	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 37-38	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 39-40
3. barn	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 41-42	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 43-44	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 45-46
4. barn	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 47-48	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 49-50	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 51-52
5. barn	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 53-54	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 55-56	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 57-58
6. barn	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 59-60	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 61-62	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 63-64
7. barn	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 65-66	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 67-68	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 69-70
8. barn	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 71-72	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 73-74	19 <input type="text"/> <input type="text"/> 75-76

- 6.b. Har du — eller har du hatt — eneansvar for barn etter sommeren 1978? Med eneansvar menes her også daglig omsorg ved delt foreldreansvar.

- 77
- 1 Nei
- 2 Ja → Angi periode fra: ÅR 19 78-79 (eventuelt) til: ÅR 19 80-81
- 19 82-83 19 84-85
- 19 86-87 19 88-89
- 19 90-91 19 92-93 94 95-96

YRKESAKTIVITET I UKEN 6. –12. FEBRUAR

7.a. Utførte du inntektsgivende arbeid av minst 10 timers varighet i uken 6. – 12. februar 1989?

- 2/1
- 1 Ja — GA TIL SPM.8.
2 Nei — GA TIL SPM.7.b.

7.b. Om du ikke utførte inntektsgivende arbeid av minst 10 timers varighet i uken 6. – 12. februar: Har du vanligvis slikt arbeid, som du da var midlertidig borte fra, pga. ferie, lønnet svangerskapspermisjon, sykdom eller liknende?

- 2/2
- 1 Ja — GA TIL SPM.8.
2 Nei — GA TIL SPM.17.

8. Hadde du i uken 6. – 12. februar mer enn ett arbeidsforhold (ekstrajobb e.l.)?

- 2/3
- 1 Ja
2 Nei

9. Hva var din gjennomsnittlige ukentlige arbeidstid i februar i ditt hovedarbeidsforhold (det inntektsgivende arbeid som du brukte mest tid på)? Hvis du hadde mer enn ett arbeidsforhold, svar også for antall timer pr. uke du vanligvis arbeidet i ditt biarbeidsforhold.

Hovedarbeidsforholdet

Bi-arbeidsforhold

- 2/4
- 1 Mer enn heltid → angi prosent: 2/5–7 Antall timer pr. uke: 2/8–9
2 Heltid
3 Deltid → angi % av heltid: 2/10–11

SVARENE PÅ SPM. 10–16 SKAL GJELDE HOVEDARBEIDSFORHOLDET I UKEN 6. – 12. FEBRUAR 1989.

Spørsmål 10 og 11 gjelder bare de som i hovedarbeidsforholdet arbeidet 80 prosent eller mindre av full tid. Andre går til spm. 12.

10. Hva er hovedårsaken til at du har redusert arbeidstid? (Sett bare ett kryss.)

- 2/12
- 1 Det har ikke vært mulig å få full stilling av den typen arbeid jeg ønsker
2 Studier/skolegang ved siden av arbeidet
3 Vanskelig å kombinere heltidsarbeid med omsorg for barn
4 Belastende arbeidstidsordning
5 Har tilpasset arbeidstiden etter ektefelles/samboers arbeid
6 Omsorg for syke/gamle
7 Ønsker å ha flere jobber som til sammen gir ca. full tid
8 Annen årsak, spesifiser 2/13

11. Ønsker du å øke arbeidstiden din i løpet av de nærmeste 12 mndr?

2/14

- 1 Nei
 2 Ja, dersom jeg får: (sett inntil 2 kryss for det viktigste og nest viktigste av forholdene vi nevner under, ett kryss i hver kolonne)

	Viktigste forhold	Nest viktigste forhold
	2/15	2/16
Bedre muligheter for/ billigere barnetilsyn	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Færre fysiske belastninger i arbeidet	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Færre psykiske belastninger i arbeidet	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Mindre turnus/skiftarbeid/ubekvem arbeidstid	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
Fleksitid	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
Høyere timelønn	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
Andre forhold, hvilke	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 2/17-18

12. Hva slags virksomhet/bedrift arbeider du i, f.eks. barnehage, grunnskole, entreprenørfirma, somatisk sykehus, varehandel?

..... 2/19-23

13.a. Er denne virksomheten/bedriften....

2/24

- 1 Kommunal
 2 Fylkeskommunal
 3 Statlig
 4 Et (privat eid) enkeltfirma (dvs. firma eid av en person)
 5 Et aksjeselskap
 6 En organisasjon, stiftelse eller liknende

13.b. Hvilken kommune ligger virksomheten/bedriften i?

..... 2/25-28

13.c. Hva er ditt yrke/stilling i denne virksomheten?

Gi en beskrivelse av arbeidsoppgavene dine, og få fram om du er styrer i barnehage, avdelingssykepleier e.l.

2/29-31

..... 2/32
 2/33-34

14. Når begynte du i din nåværende stilling i denne virksomheten/bedriften?

År: 19 2/35-36 Mnd: 2/37-38

15. Arbeider du som selvstendig eller ansatt?

2/39

- 1 Ansatt
 2 Selvstendig (herunder familiemedlem uten fast avtalt lønn)

16. Hva er din brutto ordinære månedslønn (i hovedarbeidsforholdet), før skatt er fratrukket. Regn ikke med ekstraintekter (overtid, bijobber mm).

Kroner pr. mnd: _____ 2/40-44

Hvis du er lønnet etter statens regulativ, oppgi lønnstrinn: _____ 2/45-46

GÅ TIL SPM, 23. -

SPØRSMÅL 17–22 GJELDER DE SOM IKKE VAR YRKESAKTIVE (minst 10 timer) I UKEN 6.–12. FEBRUAR 1989

17. Betrakter du deg hovedsakelig som...

- 2/47
- | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------|---|-------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Student/skoleelev | } | → GÅ TIL SPM. 19. |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Trygdet/pensjonist | | |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Hjemmearbeidende | } | → GÅ TIL SPM. 18. |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Arbeidsløs | | |
| 5 | <input type="checkbox"/> | Annet | | |

18. Hva vil du si er de to viktigste årsakene til at du ikke har inntektsgivende arbeid (av gjennomsnittlig minst 10 timers varighet pr. uke)?

- | | Årsak 1 | Årsak 2 |
|---|---------------------------------|---------------------------------|
| Ektefelles/samboers arbeid/utdanning binder meg til et bestemt sted | 2/48 <input type="checkbox"/> 1 | 2/49 <input type="checkbox"/> 1 |
| Ønsker å være hjemme hos barna | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 2 |
| Ikke funnet tilfredsstillende barnetilsyn | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 3 |
| Har ikke funnet arbeid/fått avslag på jobber jeg har søkt | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Arbeidet som passer til min utdanning er svært belastende | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 5 |
| Arbeidet som passer til min utdanning har svært ubekvem arbeidstid | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 6 |
| Omsorgsplikter for syke/gamle | <input type="checkbox"/> 7 | <input type="checkbox"/> 7 |
| Helsemessige årsaker | <input type="checkbox"/> 8 | <input type="checkbox"/> 8 |
| Andre årsaker, hvilke | <input type="checkbox"/> 9 | <input type="checkbox"/> 9 |
- 2/50-51

19. Har du i løpet av de siste to månedene forsøkt å få inntektsgivende arbeid?

- 2/52
- 1 Ja
2 Nei

20. Har du planer om å ta deg inntektsgivende arbeid i løpet av de nærmeste 12 mndr, eventuelt på visse betingelser?

- 2/53
- 1 Nei
2 Har fått inntektsgivende arbeid etter 12. februar
3 Ja, dersom: (sett inntil 2 kryss, ett for viktigste og ett for nest viktigste betingelse)

- | | Viktigste betingelse | Nest viktigste betingelse |
|--|---------------------------------|---------------------------------|
| Jeg får bedre muligheter for/billigere barnetilsyn | 2/54 <input type="checkbox"/> 1 | 2/55 <input type="checkbox"/> 1 |
| Jeg får et arbeid med mindre psykiske eller fysiske belastninger enn det som er vanlig i yrket jeg er utdannet til | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 2 |
| Jeg får relevant arbeid | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 3 |
| Jeg unngår ubekvem arbeidstid (kveld/natt/helger) | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 4 |
| Jeg får fleksitid | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 5 |
| Jeg får redusert arbeidstid | <input type="checkbox"/> 6 | <input type="checkbox"/> 6 |
| Lønnsnivået i yrket jeg er utdannet til blir høyere | <input type="checkbox"/> 7 | <input type="checkbox"/> 7 |
| Jeg får delta i kurs for å fjerne/ "oppfriske" mine kvalifikasjoner | <input type="checkbox"/> 8 | <input type="checkbox"/> 8 |
| Andre betingelser, hvilke | <input type="checkbox"/> 9 | <input type="checkbox"/> 9 |
- 2/56-57

21. Har du tidligere i perioden fra sommeren 1978 til 6. februar 1989 hatt inntektsgivende arbeid av (gjennomsnittlig) minst 10 timers varighet pr. uke?

2/58

- 1 Ja — GÅ TIL SP.M. 23.
2 Nei — GÅ TIL SP.M. 22.

22. Har du tidligere i perioden fra sommeren 1978 til 6. februar 1989 forsøkt å få inntektsgivende arbeid?

2/59

- 1 Ja } — GÅ TIL SP.M. 35.
2 Nei }

LEDERSTILLING

23. Har du noen gang søkt en lederstilling?

- Ja, jeg har søkt, fått og tatt en lederstilling 2/60
Ja, jeg har søkt, fått men ikke tatt en lederstilling 61
Ja, jeg har søkt, men ikke fått lederstilling 62
Nei, jeg har aldri søkt en lederstilling 63

SPØRSMÅL 24–31 GJELDER YRKESAKTIVITET I PERIODEN FRA SOMMEREN 1978 TIL 12. FEBRUAR 1989.

24. Hvor mange forskjellige arbeidsplasser har du vært ved i perioden fra sommeren 1978 til 12. februar 1989? Regn også med den arbeidsplassen du er/var ved i uken 6.–12. februar. Regn bare med hovedarbeidsforhold (ikke ekstrajobber) og arbeidsforhold som har vart minst 3 mndr i sammenheng.

Med "arbeidsplass" menes f.eks. den enkelte skolen, sykehus (ikke bare avdeling), bedrift osv. Hvis bedriften har avdelinger i flere kommuner eller på flere steder, gjelder "arbeidsplass" avdelingen der du er/var.

2/64–65

ANTALL ARBEIDSPLASSER

25. Dersom du også regner med skifte av stilling på samme arbeidsplass, hvor mange jobber har du da hatt i perioden fra sommeren 1978 til 12. februar 1989?

2/66–67

ANTALL JOBBER

HVIS DU BARE HAR HATT EN STILLING PÅ SAMME ARBEIDSPLASS ETTER DEN UTDANNINGEN, DU AVSLUTTET VÅREN 1978 FRAM TIL UKEN 6.–12. FEBRUAR 1989, GÅR DU TIL SP.M. 28

26. Vi vil gjerne vite litt om alle jobbene du har nevnt i spm. 25, og ber deg for hver jobb gi den informasjonen som vi spør om i skjemaet nedenfor. Perioder hvor du har hatt velferdspensjon o.l. og gått tilbake til samme jobb regnes ikke som skifte av jobb. **Begynn med den første jobben du hadde etter juni 1978 og gå fram til den siste du hadde, FØR den du eventuelt hadde pr. 12. februar 1989.** (Siden vi har fått informasjon om jobb pr. 12. februar fra spørsmålene foran, skriver du altså ikke opp denne jobben nedenfor.)

JOB NR	Begynt		Sluttet		Kommune arbeids- plassen lå i	Yrke/ stilling
	År 19	Mnd (sett måned nr.)	År 19	Mnd sett måned nr.)		
1:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
2:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
3:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
4:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
5:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
6:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
7:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
8:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
9:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
10:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

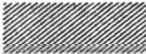
Hvis du har hatt flere jobber, fortsett på samme måte t.o.m. den siste jobben du hadde før den du hadde pr. 12. februar (eller t.o.m. den siste jobben hvis du ikke var yrkesaktiv pr. 12. februar).

.....

.....

A. Koder til bruk i feltene for viktigste årsak til deltidsarbeid.
(BRUK BARE EN AV KODENE FOR HVER (DELTIDS)JOB.)

- 1 = Det har ikke vært mulig å få full stilling av den typen arbeid jeg ønsker
- 2 = Studier/skolegang ved siden av arbeidet
- 3 = Vanskelig å kombinere heltidsarbeid med omsorg for barn
- 4 = Belastende arbeidsstidsordning
- 5 = Har tilpasset arbeidstiden etter ektefelles/samboers arbeid
- 7 = Ønsket å ha flere jobber som tilsammen ga ca. full tid.
- 8 = Annen årsak

	Sektor 1 = Kommunal/ fylkeskom. 2 = Statlig 3 = Privat	Arbeidstid (1) 1 = Heltid 2 = Deltid	Hvis deltid, angi prosent av heltid for den aktuelle jobben (1)	Viktigste årsak til deltid, sett kode, se under A	Viktigste årsak til start i ny jobb, sett kode, se under B	JOBBSKIFTE NR.
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		1 3.1-23
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	2 3.24-48
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	3 3.49-73
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	4 3.74-98
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	5 3.99-123
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	6 4.1-25
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	7 4.26-50
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	8 4.51-75
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	9 4.76-100
<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	10 4.101-125
.....						5.1-25
.....						5.26-50

**B. Koder til bruk i feltene for viktigste årsak til å begynne i jobb nr 2, 3, 4 osv.
(BRUK BARE EN AV KODENE FOR HVERT JOBBSKIFTE)**

- 1 = Jobben før var midlertidig/et vikariat/engasjement
- 2 = Måtte slutte i tidligere jobb pga. innskrenkning eller nedleggelse
- 3 = Ønsket en mer interessant og utfordrende jobb
- 4 = Hadde vært uten inntektsgivende arbeid en periode, og måtte skaffe meg ny jobb
- 5 = Ønsket jobb med en annen arbeidstid eller kortere arbeidsreise
- 6 = Ønsket jobb med bedre muligheter for forfremmelse
- 7 = Ønsket jobb med bedre arbeidsforhold
- 8 = Fikk høyere lønn i den nye jobben.
- 9 = Hadde tatt videre/ny utdanning, som jeg kunne benytte i den nye jobben
- 10 = Fikk bedre muligheter til barnetilsyn ved å skifte jobb/arbeidssted
- 11 = Flyttet fordi jeg ville komme nærmere slektninger
- 12 = Flyttet pga ektefellens/samboerens arbeid/utdanning
- 13 = Flyttet for å få bedre bostille eller lavere bokostnader

Note 1. Hvis du har hatt varierende arbeidstid i samme jobb, anslå et gjennomsnitt.

33.a. Søkte du arbeid for noen av disse periodene, dvs. var du arbeidsløs?

6/47

- 1 Ja → GÅ TIL SPM. 33.b.
 2 Nei → GÅ TIL SPM. 34.

33.b. Hvilke av periodene nevnt i spm. 32.b. gjaldt arbeidssøkingen, og hvor lenge varte arbeidsløsheten i hver periode?

	Periode nummer							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Varighet i uker:	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

6/48--"

34. Dersom du har vært uten inntektsgivende arbeid av andre grunner enn arbeidsløshet, hva var den viktigste årsaken til dette? Kryss av for en av årsakene A til F for den perioden årsaken gjaldt.

	Periode nummer								
	1	2	3	4	5	6	7	8	
A. Skolegang/studier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
B. Ulønnet omsorg for barn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
C. Vernepliktjeneste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
D. Langvarig sykdom/uførhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
E. Sykdom i familien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
F. Andre årsaker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6

6/72-79
6/6C

EKTEFELLE/SAMBOER

35. Er du...

7/1

- 1 Ugift → GÅ TIL SPM. 40.
 2 Gift/samboende → GÅ TIL SPM. 36.
 3 Separert/skilt } → GÅ TIL SPM. 40.
 4 Enke/enkemann }

36. Hadde din ektefelle/samboer **Inntektsgivende arbeid** av gjennomsnittlig minst 10 timer pr uke pr.12. februar 1989? Regn med arbeid som han/hun i uken 6.-12. februar 1989 eventuelt var midlertidig borte fra.

7/2

- 1 Ja → GÅ TIL SPM. 38.
 2 Nei → GÅ TIL SPM. 37.

37. Hva var din ektefelles/samboers **hovedsakelige virksomhet** i uken 6.-12. februar? (Sett bare ett kryss)

7/3

- 1 Skolegang/studier
 2 Verneplikt
 3 Arbeid i hjemmet (uten lønn)
 4 Arbeidsløs
 5 Trygdet/pensjonist
 6 Annet:
- } → GÅ TIL SPM. 40.

7/4

38. Hva var din ektefelles/samboers (hoved)yrke/stilling i uken 6.-12. februar? (Beskriv gjerne litt av arbeidsoppgavene i stikkords form.)

7/5-7

..... 7/8

39. Arbeider din ektefelle/samboer vanligvis heltid, mer enn heltid eller deltid? (Regn med eventuelt lønnet biarbeid.)

7/9

1 Mer enn heltid → Prosent av heltidsstilling: 7/10-12 %

2 Heltid

3 Deltid → Prosent av heltidsstilling: 7/13-14 %

UTDANNING TIL FORELDRE OG EVENTUELL EKTEFELLE/SAMBOER

40. Hva er høyeste fullførte utdanning til...

	Din eventuelle ektefelle/samboer	Din far	Din mor
	7/5	7/16	7/17
Grunnskole/folkeskole (gjelder 7-årig til 9-årig skole)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1
Realskole	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2
Fag/yrkesutdanning på videregående skoles nivå (gjelder fra ett til treårig yrkesskole, handelssk. o.l.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 3
Allmennfaglig linje ved videregående skole (gynmas)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 4
Utdanning på høyskole- eller universitetsnivå	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 5
Vet ikke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 6

YRKESVERDIER / HOLDNINGER TIL FAG/YRKESORGANISASJONER

41. Ulike mennesker legger vekt på forskjellige forhold ved en jobb. Nedenfor er en liste over ting folk tar i betraktning i forhold til et arbeid. Vi er interessert i hvordan du vil vektlegge disse.

A: Hvilket forhold er viktigst for deg? Hva er nest viktigst?

B: Det kan kanskje være vanskelig å vurdere forhold ved arbeidet som lite viktige, men hvis du måtte velge, hvilket av de sju forholdene mener du er minst viktig? Og hvilket er nest minst viktig?

	A		B	
	Viktigst	Nest viktigst	Minst viktig	Nest minst viktig
	7/18	7/9	7/20	7/21
Interessante arbeidsoppgaver	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
En sikker og stabil arbeidsplass	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Et godt arbeidsmiljø	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
En god lønn	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
Å gi hjelp og omsorg til andre mennesker	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
Stor grad av medbestemmelse	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
Mulighet for karriere	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7

42.a. Er du medlem av et fagforbund/en yrkesorganisasjon?

7/22

1 Ja → Navn på forbundet/organisasjonen 7/23-24

2 Nei → GÅ TIL SPM.46.

42.b. Har du tillitsverv i forbundet/organisasjonen?

Ja Nei

1 2

..... 7/25

42.c. Mener du ditt forbund bør være . . . 7/26

— tilsluttet LO

— tilsluttet YS

— tilsluttet AF

— stå utenfor alle tre

Spiller ingen rolle

Vet ikke

1

2

3

4

5

6

43. Hvilket av de følgende alternativer dekker best din mening om hva ditt forbund bør legge vekt på?

7/27

- 1 At yrket er spesielt viktig for samfunnet og at særtiltak må til for å sikre tilgang og kvalitet
2 At yrkets utøvere får slike vilkår som liknende yrker har sikret seg
3 Vet ikke

44. Nedenfor har vi formulert fire påstander som beskriver forholdet mellom ditt fagforbund/ din yrkesorganisasjon og myndighetene. Hvilken av dem dekker ditt syn best?

7/28

- 1 Forbundet har vært aktivt, og myndighetene har tatt hensyn til kravene
2 Forbundet har vært aktivt, men myndighetene har vært lite imøtekommende
3 Forbundet har vært for lite aktivt, og det har ført til at kravene er blitt tilsidesatt
4 Forbundet har ikke vært særskilt pågående, men vilkårene vi har oppnådd er ikke så verst likevel

45. Vi har nedenfor presentert to oppfatninger om hvordan ditt fagforbund/din yrkesorganisasjon bør arbeide for medlemmenes interesser. Hvilken av dem dekker ditt eget syn best?

7/29

- 1 Det er bare forbundsledelsens jevne kontakt med myndighetene og langsiktige arbeid for å påvirke dem, som gir varige resultater
2 Myndighetene tar bare hensyn til de faglige kravene dersom disse har støtte i folkemeningen, og derfor trenges det utadvendte aksjonsformer
3 Vet ikke

46. Mener du at grunnutdanningen for førskolelærere er i lengste laget, passe lang eller burde den være lengre enn den er i dag?

7/30

- 1 I lengste laget
2 Passe lang, behøver ikke være lengre enn nå
3 Bør være 1 år lengre enn nå
4 Bør være 2 år lengre enn nå
5 Bør være minst 3 år lengre enn nå
6 Vet ikke

47. Oppfatter du lønnen i ditt yrke som rettferdig i forhold til hva folk tjener i andre yrker? Vil du si at lønnen er . . .

7/31

- en god del høyere enn den bør være? 1
— noe høyere enn den bør være? 2
— omtrent som den bør være? 3
— noe lavere enn den bør være? 4
— en god del lavere enn den bør være? 5

48. Når du vurderer lønnen din som høy eller lav i forhold til andre, tenker du da på noen spesielle yrkesgrupper?

7/32

- 1 Ja → Hvilke grupper? Nevn den viktigste og eventuelt nest viktigste yrkesgruppe
.....
2 Nei

7/33–35

7/36–38

49. Hva synes du bør være det viktigste hensynet når lønnsnivået for din yrkesgruppe skal fastsettes?

7/39

- 1 Markedet, tilbud og etterspørsel
2 Utdanningsnivået som kreves i yrket
3 Belastninger i yrket: slit, ansvar, stress
4 Det bør ikke være vesentlige lønnsforskjeller i det hele tatt
5 Vet ikke

50. I det neste spørsmålet nevner vi sju forskjellige forhold som folk mener er viktige for deres liv. Selvfølgelig er alle viktige, men vi er interessert i hvordan du vurderer disse forholdene.
 A: Begynn med å velge det forholdet som viktigst for deg. Hvilket forhold er nest viktigst?
 B: Det kan kanskje være vanskelig å vurdere disse forholdene som lite viktige, men hvis du måtte velge, hvilket forhold mener du er minst viktig for deg? Og hvilket er nest minst viktig?

	A		B	
	Viktigst	Nest viktigst	Minst viktig	Nest minst viktig
En godt sted å bo	7/40 <input type="checkbox"/> 1	7/41 <input type="checkbox"/> 1	7/42 <input type="checkbox"/> 1	7/43 <input type="checkbox"/> 1
Bøker, kunnskaper, ideer	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Respekt og anerkjennelse	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Nok penger til egne behov	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
Venner og sosialt samvær	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
Å kunne utvikle egne skapende evner	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
Å bruke tid og ressurser på familie og de nærmeste	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7

Nedenfor, i spørsmål 51, 52 og 53 har vi satt sammen noen utsagn fra den politiske debatt. For hvert par av utsagn ber vi deg om å gi uttrykk for hvorvidt du er helt enig eller delvis enig med utsagnet enten A eller B gir uttrykk for.

- | | Helt enig med | Delvis enig med | Helt enig med | Delvis enig med |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| | A | A | B | B |
| 51. A sier: Bedriftseierne og aksjonærene bør ha det avgjørende ordet når viktige beslutninger i bedriften skal tas. Det er de som har investert penger i bedriften og har eiendomsretten. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B sier: Det er arbeiderne og funksjonærene som gjennom sitt arbeid har skapt verdiene på arbeidsplassen. De bør derfor ha det avgjørende ordet i viktige beslutninger. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> 7/44 |
| 52. A sier: Statlige reguleringer av næringslivet er helt nødvendige for at økonomien skal fungere til alles beste. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B sier: For at økonomien skal fungere til alles beste, bør det økonomiske liv få utfolde seg friere, uten statlig innblanding | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> 7/45 |
| 53. A sier: For å beholde og utvikle velferdsstaten, må vi være villige til å avgi en forholdsvis stor del av våre inntekter til det offentlige i form av skatter og avgifter. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B sier: Det offentlige bør redusere sine utgifter til sosial velferd slik at den enkelte kan beholde en større del av sin inntekt selv. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> 7/46 |

ETTERUTDANNING/VIDEREUTDANNING

54. Har du behov for å fornye/utvide dine kunnskaper ved hjelp av etterutdanning?

Ja, ofte	Ja, det hender	Nei, det tenker jeg sjelden på
1	2	3
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7/47		

55. Har du tatt noen utdanning, som på heltid varer mer enn 4 mndr, etter den utdanningen du avsluttet våren 1978? Regn også med igangværende, ikke-avsluttet utdanning.

- 7/48
 1 Ja - GÅ TIL SPV 58.a
 2 Nei - GÅ TIL SPV 57

56.a. Er dette en avsluttet utdanning? Ja Nei
 1 2
 7/49

56.b. Har denne utdanningen, eventuelt noe av den, vært tatt på deltid?
Heltidsutdanning vil si minimum 30 timers undervisning/studier pr. uke.
^{7/50}
1 Ja
2 Nei

56.c. Hvor mange mndr varte denne utdanningen? Hvis utdanningen ikke er avsluttet: Regn varighet frem til 12. februar 1989. For deltidsutdanning, angi hvor lang tid utdanningen ville tatt hvis den var tatt på heltid.

Antall mndr: ^{7/51} - 52

56.d. Hva slags utdanning er dette? Oppgi grad/nivå og linje eller fagområde, eventuelt også skolens navn

..... 53-57

56.e. Hva er hovedårsaken til at du har tatt denne etter/videreutdanningen? **Sett bare ett kryss.**
^{7/58}
1 Større valgmuligheter med hensyn til jobb/letter å få jobb
2 Interesse for faget (ønsket å spesialisere meg faglig/lære mer)
3 Gikk lei i arbeidssituasjonen/følte jeg var oppbrukt
4 Bedre lønnsbetingelser
5 Bedre avansementsmuligheter

57. Har du tatt kurs eller utdanning av kortere varighet enn 4 mndr innen de fagområdene som vi nevner under, etter den utdanningen du avsluttet våren 1978?

	Ja, kurs av varighet:			Nei ingen slike kurs
	1-5 dager Antall kurs	1-3 uker Antall kurs	1-4 mndr Antall kurs	
Administrasjon/ledelse/regnskap	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> 8/1- 8 66
Jus, rettslære	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Markedsføring/salg	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Historie/samfunnsvitenskapelige fag	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Språk	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Statistikk/bruk av EDB	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Pedagogikk/skolefag/undervisningsfag	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Sykepleie/helsefag	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Tekniske fag	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Fagforeningskurs	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Andre kurs, hvilke	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

SPØRSMÅL TIL FØRSKOLELÆRERE

58. Er du tilfreds med den fagutdanningen du har fått, sett i forhold til de oppgavene du har møtt som førskolelærer?

Ja, meget tilfreds Ja, nokså tilfreds Nei, nokså utilfreds Nei, meget utilfreds Vet ikke/uaktuelt
1 2 3 4 5
 9/1

59. Er det noen fag eller områder du mener bør komme sterkere inn i førskolelærerutdanningen?
^{9/2}
1 Ja → Hvilke fag 9/3-4
2 Nei

60.a. Vil du anbefale andre å bli førskolelærer?

Ja, utvilsomt	Ja, sannsynligvis	Usikker	Nei (sannsynligvis ikke)	Nei
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9/5

60.b. Hvis du har svart "nei" eller "nei" på spørsmålet over: Kan du oppgi viktigste grunn i stikkords form?

9/6-7

61. Har du noen gang søkt arbeid uten tilknytning til førskolelæreryrket, og har du eventuelt fått slikt arbeid?

- Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til førskolelæreryrket, og fått **og tatt** det 9/6
- Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til førskolelæreryrket, og fått **men ikke tatt** det 9
- Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til førskolelæreryrket, men **aldri** fått slikt arbeid 10
- Nei, jeg har aldri søkt arbeid uten tilknytning til førskolelæreryrket 11

62. Vi har nedenfor listet opp en del saker som Norsk Lærertag kan arbeide for. Hvilken betydning har det for deg som førskolelærer at en får gjennomslag for disse sakene?
Sett ett kryss for hver "sak".

	Stor betydning	En viss betydning	Liten betydning	Vet ikke	
	1	2	3	4	
Stor økning av begynnerlønn, mindre økning av toplønn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9/12
Stor økning av toplønn, mindre økning av begynnerlønn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
Bedre videreutdanningsmuligheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
Færre barn pr. avdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
Kortere daglig arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
Lengre ferier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
Ressurser til pedagogisk utviklingsarbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18

63. Er du fornøyd med innsatsen som gjøres for førskolelærerne i Norsk Lærertag?

- 9/19
- 1 Ja, meget fornøyd
 - 2 Ja, ganske fornøyd
 - 3 Nei, ikke fornøyd. Grunn
- 9/20-21

64. Styrene i barnehager er ofte opptatt av administrativt arbeid. Hva mener du om en ordning der styrene blir frigjort til mer pedagogisk arbeid i barnehagen, ved at en person med økonomisk/administrativ utdanning tar seg av administrasjon og mye av det praktiske arbeidet?

- 9/22
- 1 Det er en god og gjennomførbar ide.
 - 2 Det er en god, men ikke gjennomførbar ide. Grunn
 - 3 Det er en dårlig ide. Grunn
- 9/23-24
 25/26

65. **BESVARES BARE AV PERSONER SOM HAR VÆRT STYRER ELLER AVDELINGSLEDER I BARNEHAGE, MEN SOM IKKE LENGER ER I SLIKT ARBEID.**

Kunne du tenke deg å gå tilbake til arbeid som styrer eller avdelingsleder i barnehage?

- 9/27
- 1 Ja, angi grunn
 - 2 Nei, angi grunn
- 9/28-29
 30/31

Til alle som har svart ja: Hva ville det viktigste enkelttiltaket som måtte gjennomføres for at du skulle gå tilbake til yrket som avdelingsleder eller styrer i barnehage?

9/32-33

SPØRSMÅL TIL DISTRIKTSHØGSKOLEKANDIDATER MED ØKONOMISK ELLER ØKONOMISK-ADMINISTRATIV UTDANNING

58. Er du tilfreds med den fagutdanningen du har fått, sett i forhold til de oppgavene du har møtt som distrikthøgskolekandidat med økonomisk eller økonomisk-administrativ utdanning?

Ja, meget tilfreds	Ja, nok så tilfreds	Nei, nok så utilfreds	Nei, meget utilfreds	Vet ikke/ uaktuelt
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9/1				

59.a. Vi du anbefale andre å ta distrikthøgskoleutdanning i økonomiske eller økonomisk-administrative fag?

Ja, utvilsomt	Ja, sannsynligvis	Usikker	Nepp (sannsynligvis ikke)	Nei
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9/2				

59.b Hvis du har svart "nei" eller "nepp" på spørsmålet over: kan du oppgi viktigste grunn i stikkords form?

9/3-4

SPØRSMÅL 60-63 BESVARES BARE AV DE SOM ER YRKESAKTIVE (6.-12 FEBRUAR 1989.) HVIS DU IKKE ER YRKESAKTIV: ER DU FERDIG MED SPORRESKJEMAET — TUSEN TAKK FOR INNSATSEN!

60. Kryss av for de arbeidsoppgavene som vanligvis tar mer enn 20 prosent (ca.) av arbeidstiden i din nåværende hovedstilling.

	1	
Regnskap, budsjett, finans o.l.	<input type="checkbox"/>	9/5
Revisjon	<input type="checkbox"/>	6
Salg, markedsføring	<input type="checkbox"/>	7
Statistikk, utredningsarbeid, saksbehandling	<input type="checkbox"/>	8
Forskning og utvikling	<input type="checkbox"/>	9
Personalføring	<input type="checkbox"/>	10
Administrativ ledelse, inkludert prosjektledelse	<input type="checkbox"/>	11
Undervisning	<input type="checkbox"/>	12

61. Hadde du en forgjenger i din nåværende stilling?

3/3
 1 Ja — GÅ TIL SPM.62.
 2 Nei — GÅ TIL SPM.63.

62. Hva var forgjengerens utdanning?

9/14

1	<input type="checkbox"/>	Økonomisk utdanning fra videregående skole
2	<input type="checkbox"/>	Annen utdanning på videregående skoles nivå
3	<input type="checkbox"/>	Økonomisk utdanning fra bransjeskole/etatskole
4	<input type="checkbox"/>	Bedriftsøkonom, "stud.fag" eller annen ett-årig utdanning
5	<input type="checkbox"/>	To-års høgskoleutdanning i økonomiske eller økonomisk-administrative fag
6	<input type="checkbox"/>	3-årig eller lengre økonomisk utdanning fra universitet/høgskole
7	<input type="checkbox"/>	Annen utdanning fra universitet/høgskole
8	<input type="checkbox"/>	Vet ikke

63. Vi vil gjerne vite på hvilken måte det arbeidet du har nå er viktig for deg. Nederfor har vi satt opp åtte utsagn, og ber deg for hvert utsagn a-h krysse av for om dette er svært viktig for deg, nok så viktig, ikke viktig eller om det ikke er aktuelt.

	Svært viktig	Nok så viktig	Ikke viktig	Uaktuelt	
	1	2	3	4	
a) Arbeide med utfordrende økonomiske problemer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9/15
b) Få mulighet til å arbeide med ledelse/administrasjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
c) Bidra til at bedriften/etaten får rykte som førsteklasses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
d) Bli gitt klare, detaljerte instruksjoner for å gjøre en jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
e) Arbeide i et hyggelig miljø med godt samarbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19
f) Publisere faglige resultater, få et godt faglig omdømme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20
g) Arbeide med problemer som har praktisk nytte for bedriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
h) Resultatene av arbeidet har samfunnsmessig betydning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22

SPØRSMÅL TIL INGENIØRER

58. Er du tilfreds med den fagutdanningen du har fått, sett i forhold til de oppgavene du har møtt som ingeniør?

Ja, meget tilfreds	Ja, nok så tilfreds	Nei, nok så utilfreds	Nei, meget utilfreds	Vet ikke/uaktuelt
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9/1

59.a. Vil du anbefale andre å bli ingeniør?

Ja, utvilsomt	Ja, sannsynligvis	Usikker	Neppes (sannsynligvis ikke)	Nei
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9/2

59.b. Hvis du har svart "nei" eller "neppes" på spørsmålet over: Kan du oppgi viktigste grunn i stikkordsform?

..... 9/3-4

SPØRSMÅL 60-63 BESVARES BARE AV DE SOM ER YRKESAKTIVE (6.-12. FEBRUAR 1989.)
HVIS DU IKKE ER YRKESAKTIV; ER DU FERDIG MED SPØRRESKJEMAET — TUSEN TAKK FOR INNSATSEN!

60. Kryss av for de arbeidsoppgavene som vanligvis tar mer enn 20 prosent (ca.) av arbeidstiden i din nåværende hovedstilling.

	1
Forskning og utvikling	<input type="checkbox"/> 9/5
Konstruksjon, testing, produksjon	<input type="checkbox"/> 6
Teknisk service, reparasjon	<input type="checkbox"/> 7
Salg, markedsføring	<input type="checkbox"/> 8
Statistikk, utredningsarbeid, saksbehandling	<input type="checkbox"/> 9
Administrativ ledelse, inkludert prosjektledelse	<input type="checkbox"/> 10
Undervisning	<input type="checkbox"/> 11

61. Hadde du en forgjenger i din nåværende stilling?

9/12

1 Ja — GÅ TIL SPM.62.
2 Nei — GÅ TIL SPM.63.

62. Hva var forgjengerens utdanning?

9/13

1 Teknisk etatsutdanning
2 Annen utdanning på videregående skoles nivå
3 Tekniker (teknisk fagskole, elementært teknisk skole)
4 Ingeniør
5 Annen 2-3 års høyskoleutdanning
6 Sivilingeniør
7 Cand.real, cand.scient.
8 Annen universitetsutdanning
9 Vet ikke

63. Vi vil gjerne vite på hvilken måte det arbeidet du har nå er viktig for deg. Nedenfor har vi satt opp åtte utsagn, og ber deg for hvert utsagn a-h krysse av for om dette er svært viktig for deg, nok så viktig, ikke viktig eller om det ikke er aktuelt.

	Svært viktig	Nok så viktig	Ikke viktig	Uaktuelt	
	1	2	3	4	9/14
a) Arbeide med utfordrende tekniske problemer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
b) Få mulighet til å arbeide med ledelse/administrasjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
c) Bidra til at bedriften/etaten får rykte som førsteklasses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
d) Bli gitt klare, detaljerte instruksjoner for å gjøre en jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
e) Arbeide i et hyggelig miljø med godt samarbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19
f) Publisere faglige resultater, få et godt faglig omdømme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20
g) Arbeide med problemer som har praktisk nytte for bedriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
h) Resultatene av arbeidet har samfunnsmessig betydning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

SPØRSMÅL TIL SYKEPLEIERE

58. Er du tilfreds med den fagutdanningen du har fått, sett i forhold til de oppgavene du har møtt som sykepleier?

Ja, meget tilfreds	Ja, nok så tilfreds	Nei, nok så utifreds	Nei, meget utifreds	Vet ikke/ uaktuelt
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9/1

59.a. Vil du anbefale andre å bli sykepleier?

Ja, utvilsomt	Ja, sannsynligvis	Usikker	Neppe (sannsynligvis ikke)	Nei
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9/2

59.b. Hvis du har svart "nei" eller "neppe" på spørsmålet over: kan du oppgi viktigste grunn i stikkords form?

9/3-4

60. Har du noen gang søkt arbeid uten tilknytning til sykepleieryrket, og har du eventuelt fått slikt arbeid?

Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til sykepleieryrket, og fått og tatt det	<input type="checkbox"/>	9/5
Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til sykepleieryrket, og fått med ikke tatt det	<input type="checkbox"/>	5
Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til sykepleieryrket, men aldri fått slikt arbeid	<input type="checkbox"/>	7
Nei, jeg har aldri søkt arbeid uten tilknytning til sykepleieryrket	<input type="checkbox"/>	5

61. Vi har tidligere i skjemaet stilt deg spørsmål om skifte av arbeidsplass. Mange sykehusansatte sykepleiere skifter av og til fra en avdeling til en annen. Hvis du arbeider — eller har arbeidet — på sykehus, vil vi gjerne vite hva slags sykehusavdeling(er) du har arbeidet ved i perioden f.o.m. sommeren 1978 til 12. februar 1989. Vi vil også gjerne vite i hvilken rekkefølge du har arbeidet ved de ulike avdelingene. Svar ved å sette nummer under de avdelinger du har arbeidet ved, 1 under den første avdelingen etter våren 1978, 2 under neste type avdeling osv.

Hud-avd.	Barn-avd.	Føde/gyn/ barsel	Medisinsk	Psykiatrisk	Kirurgisk	Øre/nehals	Anestesi	Intensiv	Operasjon	Geriatrisk	Annet
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9/7-22

RESTEN AV SPØRSMÅLENE BESVARES BARE AV DE SOM ER YRKESAKTIVE (6 - 12 FEBRUAR 1989).

62. Hva slags arbeidstidsordning har du? Sett bare ett kryss.

9/33

1	<input type="checkbox"/>	Arbeid på dagtid (mellom kl. 06 og kl. 18)	<input type="checkbox"/>	9/5
2	<input type="checkbox"/>	Bare ettermiddags/kveldsarbeid	<input type="checkbox"/>	5
3	<input type="checkbox"/>	Bare nattarbeid	<input type="checkbox"/>	7
4	<input type="checkbox"/>	Bare helgearbeid	<input type="checkbox"/>	5
5	<input type="checkbox"/>	2-skifts ordning (formiddag, ettermiddag/kveld)	<input type="checkbox"/>	5
6	<input type="checkbox"/>	3-skifts ordning, turnus med nattarbeid, hel- eller døgkontinuerlig skiftarbeid	<input type="checkbox"/>	5
7	<input type="checkbox"/>	Annen arbeidstidsordning, spesifiser	<input type="checkbox"/>	9/54-35

63. Er du tilfreds med den arbeidstidsordningen du har?

Ja, svært tilfreds	Ja, nok så tilfreds	Verken tilfreds eller utifreds	Nok så utifreds	Svært utifreds
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9/36

64. Er du i ditt daglige arbeid som sykepleier noen gang i tvil om hva som er ditt ansvarsområde i forhold til ansvarsområdet til annet helsepersonell? Hvor ofte hender det i så fall at du er i tvil? Svar separat for hver type helsepersonell vi nevner under.

	Aldri eller svært sjelden	Av og til	Oft	Svært ofte	Uaktuelt (ingen på arb.plassen)
	1	2	3	4	5
Hjelpepleiere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fysioterapeuter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vernepoleiere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9/37
38
39
40

SPØRSMÅL TIL LÆRERE

58. Er du tilfreds med den fagutdanningen du har fått, sett i forhold til de oppgavene du har møtt som lærer?

Ja, meget tilfreds	Ja, nok så tilfreds	Nei, nok så utilfreds	Nei, meget utilfreds	Vet ikke/ usikkert
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9/1

- 59.a Vil du anbefale andre å bli lærer?

Ja, utvilsomt	Ja, sannsynligvis	Usikker	Nepp (sannsynligvis ikke)	Nei
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9/2

- 59.b. Hvis du har svart "nei" eller "nepp" på spørsmålet over: Kan du oppgi viktigste grunn i stikkordsform?

.....

.....

9/3-4

60. Kan du krysse av for de 3 faktorene som du mener vil ha størst betydning for din tilværelse i læreryrket?
SETT INNTIL TRE KRYSS.

Godt samarbeid med elevenes foreldre	<input type="checkbox"/>	2/5
Gode kollegiale forhold	<input type="checkbox"/>	6
Anerkjennelse og ros fra elever og foreldrene	<input type="checkbox"/>	7
Høve til å søke hjelp hos spesialister når vanskene dukker opp	<input type="checkbox"/>	8
Skolemotiverte og interesserte elever	<input type="checkbox"/>	9
Gode muligheter for selvstendig arbeid og utprøving av nye ideer	<input type="checkbox"/>	10
Demokratisk skoleledelse, høve til å ta del i administrative avgjørelser	<input type="checkbox"/>	11
Anseelse og respekt for yrket i samfunnet	<input type="checkbox"/>	12
Gode økonomiske kår	<input type="checkbox"/>	13
Muligheter for formyelse gjennom etterutdanningskurs o.l.	<input type="checkbox"/>	14

61. Har du noen gang søkt arbeid uten tilknytning til læreryrket, og har du eventuelt fått slikt arbeid?

Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til læreryrket, og fått og tatt det	<input type="checkbox"/>	9/5
Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til læreryrket, og fått men ikke tatt det	<input type="checkbox"/>	16
Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til læreryrket, men aldri fått slikt arbeid	<input type="checkbox"/>	17
Nei, jeg har aldri søkt arbeid uten tilknytning til læreryrket	<input type="checkbox"/>	18

62. Hvordan mener du at læreren bør fordele sin oppmerksomhet og tid mellom elevene?

9/19

1	<input type="checkbox"/>	Bør gi alle like mye tid og hjelp
2	<input type="checkbox"/>	Bør hjelpe de svakeste mest
3	<input type="checkbox"/>	Bør bruke mer tid på å stimulere de dyktigste

63. Hvilken elevgruppe får i realiteten mest av din tid?

9/20

1	<input type="checkbox"/>	De flinkeste/dyktigste
2	<input type="checkbox"/>	Mellomgruppen
3	<input type="checkbox"/>	De svakeste

64. Hva mener du om vekten på kunnskapstilleggelse i skolen i dag?

9/21

1	<input type="checkbox"/>	Det er alt for sterk vekt på kunnskapstilleggelse
2	<input type="checkbox"/>	Det er noe for sterk vekt på kunnskapstilleggelse
3	<input type="checkbox"/>	Det er passe sterk vekt på kunnskapstilleggelse
4	<input type="checkbox"/>	Det er noe for liten vekt på kunnskapstilleggelse
5	<input type="checkbox"/>	Det er alt for liten vekt på kunnskapstilleggelse

65. Hva mener du om den vekt som i dagens skole legges på at elevene skal lære seg å yte en jevn arbeidsinnsats?

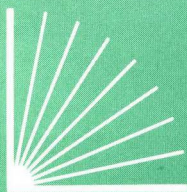
9/22

1	<input type="checkbox"/>	Alt for sterk vekt på dette
2	<input type="checkbox"/>	Noe for sterk vekt på dette
3	<input type="checkbox"/>	Passe vekt
4	<input type="checkbox"/>	Noe for liten vekt
5	<input type="checkbox"/>	Alt for liten vekt

Overganger fra offentlig til privat sektor blant høgskoleutdannede

NAVFs utredningsinstitutt gjennomførte våren 1989 en undersøkelse av førskolelærere, distriktshøgskolekandidater med økonomisk-administrative fag, ingeniører, sykepleiere og allmennlærere, som alle var uteksaminert sommeren 1978. Yrkehistorie, karriereforløp, videreutdanning og lønn var blant de temaer som ble kartlagt.

Denne delrapporten belyser nivået på overganger fra offentlig til privat sektor, og faktorer som påvirker overgangsraten. Rapporten analyserer også lønnsforskjeller mellom yrkesgruppene og lønnsnivået for gruppene i de to sektorene ti år etter eksamen.



NAVFs utredningsinstitutt
Norges allmennvitenskapelige forskningsråd
Munthes gate 29, 0260 Oslo
Telefon (02) 55 67 00

Institute for Studies in Research and Higher Education
The Norwegian Research Council for Science and the Humanities
Munthes gate 29, 0260 Oslo, Norway