

Rapport 16/91

Karriere, skifte av jobb og flytting

En analyse av skifte av arbeids-
kommune blant høgskoleutdan-
nede i manns- og kvinneyrker

Liv Anne Støren



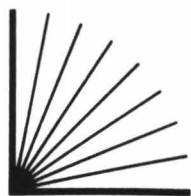
Utredninger om forskning og høyere utdanning
NAVFs utredningsinstitutt
Norges allmennvitenskapelige forskningsråd

Rapport 16/91

Karriere, skifte av jobb og flytting

En analyse av skifte av arbeids-
kommune blant høgskoleutdan-
nede i manns- og kvinneyrker

Liv Anne Støren



Utredninger om forskning og høyere utdanning
NAVFs utredningsinstitutt
Norges allmennvitenskapelige forskningsråd

Rapport 16/91

Karriere, skifte og flytting

En analyse av arbeidsmarkedet i Norge
kommune for kommune i 1989
nede i bunn av arbeidsmarkedet

15. januar 1991

ISBN 82-7218-266-1

ISSN 0802-9342

GCS AS - OSLO

Det norske samfunnsvitenskapelige forskningsråd

Forord

Siktemålet med den foreliggende rapporten er å gi et bidrag til kunnskap om årsaker til mobilitet blant personellgrupper med høyere utdanning, og særlig arbeids-markedsmobilitet som medfører flytting over kommunegrenser. Rapporten er rapport nummer to fra prosjektet om høgskolekandidaters flytting, som er finansiert av Norges råd for anvendt samfunnsforskning (NORAS) og Kommunenes Sentralforbund. Den foreliggende rapporten går videre i analysen av flytting enn den første delrapporten, "Fagpersonell til sentrale strøk: Jobben trekker, men familien holder igjen - eller omvendt?", Rapport 10/91 fra NAVFs utredningsinstitutt. I den første rapporten så vi spesielt på flytting fra "land til by", som vi kalte sentraliserende flytting, og på flytting i ulike landsdeler. I begge rapporter er flytting definert som - og begrenset til - "skifte av arbeidskommune".

I denne rapporten drøfter vi teori og resultater fra ulike mobilitetsundersøkelser og utleder antakelser om flyttemønsteret blant høgskolekandidater ut fra denne drøftingen. Vi tester disse antakelsene mot empiriske resultater i undersøkelsen av høgskolekandidater ti år etter eksamen, som Utredningsinstituttet gjennomførte vinteren 1989. Det undersøkes hvilke faktorer som påvirker personellgruppene til å flytte - eller til å la være å flytte, med hovedvekt på spørsmål knyttet til karrieremobilitet eller familieforhold. Forskjeller og likheter i flyttemønsteret mellom menn og kvinner og mellom de ulike høgskolegruppene, foruten mellom velferdsstatsyrker og typiske mannsyrker, blir fokusert. Vi ser også på resultatene fra den første delrapporten i et utvidet perspektiv, ved at årsaker til sentraliserende og desentraliserende flytting sammenliknes.

Rapporten er utarbeidet av Liv Anne Støren. Jens-Are Enoksen (NAVU) og Arne Mastekaasa (Universitetet i Oslo/Institutt for samfunnsforskning) har gitt verdifull hjelp og veiledning i EDB-arbeid og statistisk metode for å kunne benytte de analyseteknikkene som kalles "forløpsanalyse" på materialet. Kjetil Sørli, Norsk institutt for by- og regionforskning, har gitt kommentarer og innspill til rapporten. Sue Ellen Walters har oversatt sammendraget til engelsk.

Oslo, november 1991

Johan-Kristian Tønder

Per Olaf Aamodt

Innhold

Tabelloversikt	9
----------------------	---

Del I

Metode, teori og problemstillinger

1 INNLEDNING	13
1.1 Tradisjoner i flytteforskningen og analysen av høgskolekandidatene	13
1.2 Opplegg for rapporten	15
2 DATAMATERIALE, METODE OG DEFINISJONER	16
2.1 Datamaterialet	16
2.2 "Sensurering" av flyttinger	16
2.3 Livsløpsperspektiv	17
2.4 Forløpsanalyse	17
2.5 Den statistiske metoden	19
2.6 Definisjon av flytting i undersøkelsen	19
2.7 Om sentralitet	19
3 HVA VET VI OM FLYTTING OG JOBBSKIFTE - OG HVA MED HØGSKOLEKANDIDATENE?	21
3.1 Flytting og alder	21
3.2 Flytting, alder og karriere	21
3.3 Mobilitet og utdanning	23
3.4 Flytting og varighet på bosted eller i jobb	26
3.4.1 Varighet på et sted og retninger på flyttinger	26
3.5 Periodeeffekter	27
3.5.1 Samfunnspolitisk periodeeffekt	27
3.5.2 Periodeeffekt på grunn av arbeidsmarkedsvariasjoner	28
3.6 Flytting og karriere	31
3.6.1 Sektor og karriere	32
3.6.2 Lederstilling	32
3.7 Arbeidstid	33
3.7.1 Deltidsarbeid i ulike strøk av landet og flytting i bestemte retninger	33
3.7.2 Deltidsarbeid, jobbskifte og flytting	34
3.8 Kjønn og flytting	36
3.9 Ektefelle/samboer og flytting	36
3.9.1 Ektefelles utdanning, kjønn og flytting	36

3.10	Barn og flytting	37
3.10.1	Barn, kjønn og mobilitet	37
3.11	Fraflyttingsstrøk	40
3.12	Hjemstedstilknytning. Tilbakeflytting og videreflytting	40
4	HYPOTESER OG PROBLEMSTILLINGER	42

Del II

Empiriske analyser

5	OMFANG AV FLYTTING I LØPET AV TI ÅR	46
6	OVERGANGSANALYSER AV SKIFTE AV ARBEIDSKOMMUNE ...	48
6.1	Flytting. Høgskolekandidatene samlet	48
6.1.1	Alder og tidsperiode	48
6.1.2	Kjønn, barn, lederstilling og sektor	50
6.1.3	Privat sektor, arbeidstid og sentralitet	52
6.1.4	Antall barn og flytting	53
6.1.5	Kjønn og alder	56
6.1.6	Sannsynlighet for å flytte - tre eksempler	56
6.1.7	Skifte av jobb og flytting. Overgang fra offentlig til privat sektor .	56
6.2	Hva har betydning for ønsker om å flytte - og hva har betydning for jobbskifte?	60
6.2.1	Periodeeffekter. Skifte av jobb og flytting	60
6.2.2	Lederstilling, arbeidstid, alder, sentralitet, utdanningsgruppe, kjønn og antall barn	60
6.3	Kvinner med deltidsarbeid: Lavere mobilitet?	63
6.3.1	Jobbskifte blant kvinner med ulik arbeidstid	64
6.3.2	Flytting blant kvinner med ulik arbeidstid	68
6.3.3	Oppsummering. Jobbskifte og flytting blant kvinner med ulik arbeidstid	69
6.4	Likheter og ulikheter mellom høgskolegruppene i mønsteret og omfanget av skifte av jobb og arbeidskommune	69
6.4.1	Flytteraten i hver av utdanningsgruppene	70
6.4.2	Ingeniørene og distriktshøgskolekandidatene	71
6.4.3	Sykepleierne	72
6.4.4	Lærerne og førskolelærerne	73
6.4.5	Mannlige og kvinnelige lærere	74
6.4.6	Førskolelærere. Offentlig sektor og flytting	76
6.4.7	Oppsummering. Forskjeller mellom utdanningsgruppene i mobilitetsmønsteret	76

7	SENTRALISERENDE OG DESENTRALISERENDE FLYTTING	79
7.1	Sentraliserende flytting	79
7.2	Sammenlikning mellom desentraliserende og sentraliserende flytting	80
7.2.1	Overgangsrater	80
7.2.2	Oppvekststrøk	81
7.2.3	Utdanningsgruppe og kjønn	82
7.2.4	Barn og deltidsarbeid	84
7.2.5	Lederstilling	85
7.2.6	Overgang til privat eller offentlig sektor	85
7.3	Oppsummering. Sentraliserende og desentraliserende flytting	86

Del III

Oppsummering og konklusjoner

8	OMFANGET AV FLYTTING OG INDIVIDUELLE FLYTTEINSENTIVER. FRIVILLIG OG UFRIVILLIG MOBILITET	88
8.1	Hva påvirker individer til å flytte versus forklaring av omfang av flytting	88
8.2	Frivillig og ufrivillig mobilitet	89
8.2.1	Lærerne og ufrivillig flytting	90
8.2.2	Arbeidsløshet og flytting	91
8.3	Hvilke faktorer har størst betydning for om en flytter eller ikke? . .	93
9	AVSLUTNING OG KONKLUSJONER	96
9.1	Konklusjoner i lys av hypotesene	96
9.1.1	Varighet og alder. Alder og kjønn	96
9.1.2	Utdanningsgruppe og kjønn	96
9.1.3	Arbeidsrelaterte forhold. Jobbskifte og flytting	97
9.1.4	Familieforhold og familietilknytning	99
9.1.5	Frivillig eller påtvunget mobilitet?	100
9.2	To slags flyttinger?	101
9.3	Regional ubalanse	101
	SUMMARY	103
	LITTERATUR	115
	VEDLEGG	120

7. SAMVÆRSLISTE OVER DE TILFÆLLE

- 7.1. Samværelsestid
- 7.2. Samværelsestid med
- 7.3. Overgangstid
- 7.4. Overgangstid
- 7.5. Overgangstid
- 7.6. Overgangstid
- 7.7. Overgangstid
- 7.8. Overgangstid
- 7.9. Overgangstid
- 7.10. Overgangstid
- 7.11. Overgangstid
- 7.12. Overgangstid
- 7.13. Overgangstid
- 7.14. Overgangstid
- 7.15. Overgangstid
- 7.16. Overgangstid
- 7.17. Overgangstid
- 7.18. Overgangstid
- 7.19. Overgangstid
- 7.20. Overgangstid
- 7.21. Overgangstid
- 7.22. Overgangstid
- 7.23. Overgangstid
- 7.24. Overgangstid
- 7.25. Overgangstid
- 7.26. Overgangstid
- 7.27. Overgangstid
- 7.28. Overgangstid
- 7.29. Overgangstid
- 7.30. Overgangstid
- 7.31. Overgangstid
- 7.32. Overgangstid
- 7.33. Overgangstid
- 7.34. Overgangstid
- 7.35. Overgangstid
- 7.36. Overgangstid
- 7.37. Overgangstid
- 7.38. Overgangstid
- 7.39. Overgangstid
- 7.40. Overgangstid
- 7.41. Overgangstid
- 7.42. Overgangstid
- 7.43. Overgangstid
- 7.44. Overgangstid
- 7.45. Overgangstid
- 7.46. Overgangstid
- 7.47. Overgangstid
- 7.48. Overgangstid
- 7.49. Overgangstid
- 7.50. Overgangstid
- 7.51. Overgangstid
- 7.52. Overgangstid
- 7.53. Overgangstid
- 7.54. Overgangstid
- 7.55. Overgangstid
- 7.56. Overgangstid
- 7.57. Overgangstid
- 7.58. Overgangstid
- 7.59. Overgangstid
- 7.60. Overgangstid
- 7.61. Overgangstid
- 7.62. Overgangstid
- 7.63. Overgangstid
- 7.64. Overgangstid
- 7.65. Overgangstid
- 7.66. Overgangstid
- 7.67. Overgangstid
- 7.68. Overgangstid
- 7.69. Overgangstid
- 7.70. Overgangstid
- 7.71. Overgangstid
- 7.72. Overgangstid
- 7.73. Overgangstid
- 7.74. Overgangstid
- 7.75. Overgangstid
- 7.76. Overgangstid
- 7.77. Overgangstid
- 7.78. Overgangstid
- 7.79. Overgangstid
- 7.80. Overgangstid
- 7.81. Overgangstid
- 7.82. Overgangstid
- 7.83. Overgangstid
- 7.84. Overgangstid
- 7.85. Overgangstid
- 7.86. Overgangstid
- 7.87. Overgangstid
- 7.88. Overgangstid
- 7.89. Overgangstid
- 7.90. Overgangstid
- 7.91. Overgangstid
- 7.92. Overgangstid
- 7.93. Overgangstid
- 7.94. Overgangstid
- 7.95. Overgangstid
- 7.96. Overgangstid
- 7.97. Overgangstid
- 7.98. Overgangstid
- 7.99. Overgangstid
- 7.100. Overgangstid

Tabelloversikt

Tabell 1	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for flytting blant førskolelærere, lærere, sykepleiere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag. År og alder	49
Tabell 2	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for flytting blant førskolelærere, lærere, sykepleiere, distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag og ingeniører. Tre modeller	51
Tabell 3	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for flytting blant førskolelærere, lærere, sykepleiere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag. Utdanningsgruppe, kjønn, år, alder, barn, sektorovergang, arbeidstid, lederstilling og sentralitet	55
Tabell 4	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant personer som skifter jobb fra T0 til T1. Førskolelærere, lærere, sykepleiere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag. Utdanningsgruppe, kjønn, år, alder, barn, sektorovergang, arbeidstid, lederstilling og sentralitet	59
Tabell 5	Prosentandel som har flyttet av personer som har opplevd arbeidsløshet og av de øvrige	90

Tabeller i vedlegg

Vedlegg 1	Effekt av barn på menns og kvinners mobilitetsrate	120
Vedlegg 2	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant mannlige og kvinnelige førskolelærere, lærere, sykepleiere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag. Utdanningsgruppe, år, alder, barn, arbeidstid, lederstilling og sentralitet	121

Vedlegg 3	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant mannlige og kvinnelige førskolelærere, lærere, sykepleiere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag som skifter jobb fra T0 til T1. Utdanningsgruppe, år, alder, antall barn, arbeidstid, lederstilling, sektorovergang og sentralitet. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt	122
Vedlegg 4	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for skifte jobb blant førskolelærere, lærere, sykepleiere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag. Utdanningsgruppe, kjønn, år, alder, barn, sektor, arbeidstid, lederstilling og sentralitet	123
Vedlegg 5	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte job. Menn og kvinner. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt	124
Vedlegg 6	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte jobb blant heltids- og deltidsarbeidende kvinnelige førskolelærere, lærere, sykepleiere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag. Utdanningsgruppe, kjønn, år, alder, barn, arbeidstid, lederstilling og sentralitet. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt	125
Vedlegg 7	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte jobb blant kvinner som arbeidet heltid ved T0, deltid ved T0, heltid hele tiårsperioden eller hadde skiftende arbeidstid. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt	126
Vedlegg 8	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant heltids- og deltidsarbeidende kvinner. Utdanningsgruppe, kjønn, år, alder, barn, arbeidstid, lederstilling og sentralitet. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt	127

Vedlegg 9	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant heltids- og deltidsarbeidende kvinner som skifter jobb fra T0 til T1. Utdanningsgruppe, kjønn, år, alder, barn, arbeidstid, lederstilling og sentralitet. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt	128
Vedlegg 10	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for skifte av arbeidskommune blant kvinner som arbeidet heltid hele tiårsperioden og som hadde skiftende arbeidstid. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt	129
Vedlegg 11	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant førskolelærere og lærere. Kjønn, år, alder, barn, arbeidsrelaterte faktorer og sentralitet	130
Vedlegg 12	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant førskolelærere og lærere som skifter jobb fra T0 til T1. Kjønn, år, alder, barn, arbeidsrelaterte faktorer og sentralitet	131
Vedlegg 13	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant sykepleiere. Kjønn, år, sentralitet, barn, arbeidsrelaterte faktorer og sentralitet	132
Vedlegg 14	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant sykepleiere som skifter jobb fra T0 til T1. Kjønn, år, alder, barn, arbeidsrelaterte faktorer og sentralitet	133
Vedlegg 15	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant ingeniører og DH-kandidater i økonomiske fag. Kjønn, år, alder, barn, arbeidsrelaterte faktorer og sentralitet	134
Vedlegg 16	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant ingeniører og DH-kandidater i økonomiske fag som skifter jobb fra T0 til T1. Kjønn, år, alder, barn, arbeidsrelaterte faktorer og sentralitet	135

Vedlegg 17	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant sykepleiere, førskolelærere og lærere som skifter jobb fra T0 til T1. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog gjengitt	136
Vedlegg 18	Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte jobb blant sykepleiere, førskolelærere, lærere og ingeniører/DH-økonomer. Kjønn, år, alder, barn, sentralitet og arbeidsrelaterte faktorer. <i>Relativ risiko</i> , dvs koeffisientens antilog gjengitt	137
Vedlegg 19	Logistisk regresjonsanalyse av overgang til arbeidskommune med ny sentralitet. Lærere, sykepleiere, førskolelærere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag	138
Vedlegg 20	Logistisk regresjonsanalyse av overgang fra sentral til usentral og fra usentral til sentral arbeidskommune. Mannlige og kvinnelige lærere, sykepleiere, førskolelærere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt	139
Vedlegg 21	Logistisk regresjonsanalyse av overgang til arbeidskommune med nye sentralitet blant personer som skifter jobb fra T0 til T1. Lærere, sykepleiere, førskolelærere, distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag og ingeniører. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt	140
Vedlegg 22	Logistisk regresjonsanalyse av overgang fra sentral til usentral og fra usentral til sentral arbeidskommune blant menn og kvinner som <i>skifter jobb fra T0 til T1</i> . Lærere, sykepleiere, førskolelærere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt	141
Vedlegg 23	Prosentandeler av alle utdanningsgruppene som har oppgitt arbeidsløshet i ulike år	142

Del I

Metode, teori og problemstillinger

1 Innledning

Hvorfor skifter personer med høgskoleutdanning arbeidskommune? Når flytter de, og hvor viktig er *familiesituasjon* og andre livsfaseforhold når det gjelder flyttetilbøyelighet? Hvor viktig er *arbeidssituasjon* og *karrierevalg* for geografisk mobilitet i personellgrupper med høgskoleutdanning? Dette er de sentrale spørsmålene som stilles i denne rapporten.

Når vi forsøker å svare på disse spørsmålene benytter vi hovedsakelig data om skifte av arbeidskommune i løpet av de første ti årene etter eksamen blant *førskolelærere, ingeniører, allmennlærere, sykepleiere og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag*, uteksaminert våren 1978. Vi skal se på omfanget av *skifte av arbeidskommune*, som vi her definerer som flytting, og hvilke forhold som har effekt på tilbøyeligheten til å flytte.

1.1 Tradisjoner i flytteforskningen og analysen av høgskolekandidatene

Denne rapporten kan ikke sies å høre hjemme i en bestemt tradisjon i flytteforskningen, verken den demografiske eller den økonomiske, men den må kunne sies å ha lånt aspekter fra begge typer tilnærminger.

Mange undersøkelser av flytting og bosettingsmønster tar utgangspunkt i regionale endringer i befolkningsstørrelse og befolkningsstruktur; aggregerte tall for fødsler, inn- og utflyttinger på kommunalt, regionalt og nasjonalt nivå, eller bevegelser ut og inn av bestemte kommuner. Vår undersøkelse skiller seg fra slike og liknende demografiske undersøkelser:

- i) Undersøkelsen av høgskolekandidatene er en intervjuundersøkelse med retrospektive spørsmål¹, og vi kan slik knytte flytteopplysninger til en rekke andre opplysninger om hvert individ.
- ii) Vi tar ikke utgangspunkt i aggregerte tall for bosetting eller flytting, men følger individers flytting gjennom en ti-årsperiode.

¹ Spørreskjema ble sendt i posten. Svarprosenten var 70. En nærmere beskrivelse av undersøkelsen finnes i Enoksen og Støren (1990).

- iii) Vår undersøkelse tar for seg utdanningskull, og ikke alderskull. Eksamensår er fellestrekk.
- iv) Vi tar ikke utgangspunkt i *stedet* (for eksempel kommunen), og den registrerte bosettingen der, men i personer eller *grupper av personer* med bestemte felles kjennetegn.

Vi legger vekt på, i tråd med den *økonomiske tradisjonen*², *konsekvensene av flytting* i form av skjev ressursfordeling. Vårt formål er imidlertid ikke å analysere konsekvensene for ulike lokalsamfunn eller regioner av å være henholdsvis pressområde/raflyttingsområde. Men nettopp det uheldige i at slik skjevhet oppstår, er en del av bakgrunnen for den foreliggende rapporten. Skjevheten oppstår ved en ulik fordeling av individers tilflyttingsmål. Når viktige personellgrupper flytter, kan fraflyttingen aksellerere eller bli vanskelig å snu. Slike mulige konsekvenser er bakgrunnen for at vi synes det er viktig å studere den typen arbeidsmarkedsatferd blant personellgrupper med høgskoleutdanning som fører til skifte av arbeidskommune (flytting).

En annen side ved økonomisk orientert flytteforskning er vektleggingen av å finne fram til og analysere *faktorer* som har effekt på *tilbøyeligheten til å flytte* - eller til å la være å flytte. Det blir da gjerne lagt vekt på økonomiske incitamenter, og i modellene finnes det ofte kvantitative uttrykk for lønnsnivå på fraflyttings- og tilflyttingssted, ofte også for nivå på arbeidsløshet de ulike stedene (for eksempel Blaschke, 1982 eller Lundborg, 1988) eller størrelse på arbeidsløshetsstønader (Lundborg 1988). Det benyttes som regel kontinuerlige data; for inntekt, stønadsstørrelse, arbeidsløshetsrate eller liknende, men disse kombineres også med kategoriske individdata om utdanningsnivå, yrke - endog med data om "problem-løsende evne" hos arbeidstakerne (Blaschke 1982) - for å gi et bilde av årsaker til eller konsekvenser for en region av flytting.

I den foreliggende rapporten ser vi på faktorer som har betydning for hvorvidt en flytter eller ikke, men våre data og vår tilnærmingstype er i store trekk en annen enn i den økonomiske tradisjonen. Det vil i det alt vesentligste bare bli benyttet kategoriske data i analysen. Det er utviklet metoder som er velegnet for flytteforskning basert på slike data (blant annet av Clark 1988), nærmere bestemt ulike former for det som kalles logit-analyser³. Vi vil benytte en beslektet metode (se kapittel 2).

² Se blant annet Harkman (1989) og Greenwood (1984).

³ Se blant annet Sørensen (1989).

1.2 Opplegg for rapporten

Vår målsetting er å undersøke hvordan ulike forhold kan påvirke personellgrupper med høgscoleutdanning til å flytte eller til å la være å flytte. Vi går ut fra *bestemte antakelser* om hvilke forhold som vil ha betydning for flytting. Disse antakelsene presenteres i kapittel 4.

I kapittel 2 presenterer vi analyseopplegget ved å beskrive datagrunnlag og statistisk metode. I kapittel 5 gis bakgrunnsinformasjon om omfang av flytting i undersøkelsen, og i kapittel 6 og 7 presenteres analysene av flytting basert på "forløps"-teknikker, eller "begivenhets-historie-analyse" eller "overgangsanalyse", som det også kan kalles.

I kapittel 3, avsnittene 3.1 til 3.12, skal vi omtale og drøfte forhold som ulike undersøkelser har vist har betydning for mobilitet. Denne litteraturgjennomgangen av viktige faktorer når det gjelder flytting og arbeidsrelatert mobilitet, danner bakgrunnen for antakelsene som presenteres i kapittel 4, og som testes i analysene som presenteres i kapittel 6 og 7. I kapittel 8 drøfter vi forholdet mellom frivillig og ufrivillig mobilitet, og oppsummerer deretter hvilke av de undersøkte faktorene som har størst eller minst betydning for forklaring av flytteatferden. I kapittel 9 oppsummerer vi hvordan våre data stemmer overens med de antakelsene som presenteres i kapittel 4.

2 Datamateriale, metode og definisjoner

2.1 Datamaterialet

Rapporten bygger på resultater fra en retrospektiv undersøkelse ti og et halvt år etter eksamen av lærere, førskolelærere, distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag, ingeniører og sykepleiere. Undersøkelsen er utført av NAVFs utredningsinstitut i 1989. Referanseuken for intervjutidspunktet i spørreskjemaet⁴ er 6. - 12. februar 1989. Gjennomsnittsalderen var 35 år på intervjutidspunktet vinteren 1989. Det betyr at intervjupersonene (i gjennomsnitt) gjennomløp aldersfasen 25-35 år i perioden som det ble samlet opplysninger om, og som altså starter med at de tar høgskoleeksamen. Hele vårkullet 1978, eller halvparten av kullet for noen utdanningsgrupper, fikk tilsendt spørreskjema. Det var 2569 personer som besvarte spørreskjemaet, og det tilsvarte en svarprosent på 70. En nærmere beskrivelse av undersøkelsen gis i Enoksen og Støren (1990).

2.2 "Sensurering" av flyttinger

Undersøkelsen av høgskolekandidatene er lagt opp slik at vi går inn i intervju-personenes livsløp på et tidspunkt da ikke alle er ferdige med sine flyttinger. Vi vet altså ingen ting om eventuelle flyttinger som foregår 11, 12 eller flere år etter eksamen. Slike eventuelle flyttinger "til høyre på tidsskalaen", etter at intervjuene fant sted, er vi av naturlige grunner ikke med. Vi vet heller ingenting om de flyttingene personene gjennomlevde i oppveksten; flyttinger til "venstre" på tidsskalaen. Disse flyttingene er imidlertid ikke interessante for vårt formål som er å se på de ferdige kandidatenes flyttemønster. Det at begivenheter som er gjenstand for analysen finner sted før eller etter vår observasjonsperiode, kalles sensurering. Vårt analyseopplegg tar imidlertid hensyn til problemet med "sensurering" av flyttinger når vi ser på årlige flyttemønstre og tar hensyn til *tidsavhengige* faktorer som påvirker flyttetilbøyeligheten.

For å kunne vite om en bestemt hendelse har hatt betydning for en aktuell flytting, må vi kunne knytte hendelsen i tid til tidspunktet for flyttingen eller før flyttingen. Vårt datamateriale gir oss mulighet til å ta hensyn til mange hendelser og valg personene har gjort. Personene som er intervjuet har oppgitt tidspunkt for barnefødsler og jobbskifter. For hver jobb har de også oppgitt hva slags yrke de hadde, hvilken sektor de arbeidet i, foruten arbeidstid og kommune. Datamaterialet er derfor velegnet til å benytte teknikker for "forløpsanalyse" når vi undersøker

⁴ Spørreskjemaet er gjengitt både i Rapport 10/91 (Støren 1991a) og i Rapport 2/90 (Enoksen og Støren 1990) fra NAVFs utredningsinstitut.

flyttingen. Vi har da mulighet til å ta hensyn til at det vi undersøker kan variere over tid, at forklarende variable - som hva slags arbeid en har - kan variere over tid.

2.3 Livsløpsperspektiv

Om en ser flytting i et livsløpsperspektiv, ser en at "hver flytting er et ledd i en kjede av andre handlinger og hendinger, som sammen realiserer livsløpet og karriereforløpet for hver enkelt" (Sørli 1991a:5).

I vår analyse skal vi se på én flytting, det vil si skiftet fra den første til den andre arbeidskommunen etter eksamen. Vi ser ikke på *kjeden* av en rekke hendinger og handlinger i den enkelte intervjupersons historie i hele perioden 1978-1989. Vi konsentrerer oss om ett punkt i den enkeltes livsløp, som *ikke* er et *bestemt år*, men som varierer mellom individene. Vi vil se hvilke trekk ved individets situasjon rett før en eventuell flytting som kunne ha betydning for den aktuelle flyttingen. Slik trekker vi livsløpsperspektivet inn, ved å se på hendinger og valg som synes å stimulere til eller bremse tilbøyeligheten til å flytte på tidspunktet.

Nettopp fordi flyttingen er et valg som gjøres i en "kjede" av andre handlinger, kan det variere mellom individer *hvilke* tidspunkter det er mest aktuelt å flytte på, avhengig av egen og ektefelles karriere eller livssituasjon generelt. Derfor er det også, som Steinsvik (1989) har påpekt, umulig å lete etter skillelinjer mellom de som på ett tidspunkt flytter og de som på *samme* tidspunkt ikke gjør det. Noe som for ett individ leder fram mot en flytting for eksempel i 1982, kan for et annet individ lede fram mot en flytting i 1983. Vår metode gjør det mulig å se på begge disse flyttingene og andre (første gangs) flyttinger samtidig. Det betyr ikke at året da flyttingen skjedde ikke blir tatt hensyn til. Vi kontrollerer for tidspunkt, og tar slik blant annet hensyn til at samfunnspolitiske forhold, for eksempel arbeidsmarkedsforhold som finner sted i "historisk tid", kan endre seg i perioden.

2.4 Forløpsanalyse

Vi vil benytte en metode basert på hasard-rate-modeller med diskrete tidsenheter. Vår tidsenhet er år⁵. Det innebærer at vi organiserer datamaterialet vårt slik at "person-år" er enheten. For 10 år og ca 2500 personer får vi altså 25000 enheter (*personår*)⁶.

⁵ Bruk av mindre tidsenheter enn år gir med vår modell en datamasse som er for omfattende til å kunne arbeides med innen noenlunde rimelige rammer.

⁶ Det multipliseres med 10 siden det er en tiårsperiode (1979-88) som dekkes. For året 1978 setter vi null flyttinger, siden vi for dette (person)året ikke har opplysninger om tilstanden året før. Året 1989 regnes ikke med, siden vi bare dekker vel en måned av dette året (jfr. referanseuken 6.-12. februar 1989).

Vi analyserer *den første flyttingen*. Grunnene til det er flere. En grunn er at de fleste av de som har flyttet har utført bare en flytting etter høgskoleeksamen. Analyseopplegget forutsetter at vi må kjenne tidspunkt for flyttingene. Når vi må bestemme oss for å se på enkelte flyttinger, er det naturlig å velge den første - den som flest har utført.

En annen grunn er at modellen vi benytter ikke kan benyttes for gjentatte flyttinger. Det finnes modeller for dette ("repeated events") som er svært kompliserte⁷. En foreløpig undersøkelse av materialet viser også at det ikke er store forskjeller i mønsteret mellom første flytting og den neste flyttingen. Analyser av hver enkeltstående av den andre eller tredje flyttingen blir også vanskeliggjort av at vi da må operere med svært små tall.

En tredje grunn til å konsentrere seg om den første flyttingen er at når vi undersøker betydningen av tidsperiode (år), får vi et (tilnærmet) mål på hvor lenge personen har vært i kommunen fra og med første arbeidssted.

Hasardraten representerer sannsynligheten for at en bestemt hendelse vil inntre for et bestemt individ på et bestemt tidspunkt (Allison 1984:16). Hasardraten i vårt opplegg er beregnet ut fra hvor mange som er i *risikosettet*. Første år som undersøkes er alle i risikosettet. Neste år er bare de som hittil ikke har flyttet første året med i risikosettet. Hasardraten andre året gjelder andelen som flyttet det året, beregnet av antallet som var i risikosettet (som ikke hittil har flyttet), og så videre for alle årene. Bare personer som har gitt opplysninger de aktuelle årene på de spørsmålene som er med i analysene (de uavhengige variablene), er med i beregningene.

Avhengige variabler er a) sannsynlighet for flytting uansett retning, b) sannsynlighet for overgang fra usentralt til sentralt strøk eller c) sannsynlighet for overgang fra sentralt til usentralt strøk. I tillegg undersøkes sannsynlighet for jobbskifte. For hvert *personår* gis koden 1 om flytting/overgang fant sted, og ellers koden null. Når avhengig variabel er sentraliserende eller desentraliserende flytting, er utvalgene henholdsvis de som bodde usentralt ett år (T0) og *aldri før i perioden hadde bodd sentralt*, og de som bodde sentralt ved T0 og *aldri før i perioden hadde bodd usentralt*. Første overgang undersøkes. En flytting registreres når arbeidskommunen året etter T0, ved T1, ikke var den samme som arbeidskommunen ved T0. Ved (de)sentraliserende overgang er arbeidskommunen ved T1 en usentral (sentralt) kommune og arbeidskommunen ett år før (T0) er (u)sentral. Forklarende variable har, som hovedregel, den verdien de hadde ved T0.

⁷ I metodelitteraturen anbefales det nærmest ikke å bruke disse modellene (Allison 1984).

2.5 Den statistiske metoden

Vi vil her gi en kort orientering om statistikkmetoden som er brukt, *logistisk regresjon*, og hvordan resultater i tabeller som baserer seg på logistisk regresjon kan tolkes.

Det undersøkes om de uavhengige variablene øker eller reduserer sannsynligheten for at en begivenhet (flytting/overgang) vil skje. De uavhengige variablene i tabellene er, med ett unntak, variable som har verdien 1 (kjennemerket forekommer) eller 0 (kjennemerket forekommer ikke) (dummyvariable). Unntaket gjelder de tilfellene der antall barn er benyttet som en kontinuerlig variabel. Effekten av at et kjennemerke (for eksempel deltidsarbeid) forekommer uttrykkes i koeffisienten (log-oddsen). Koeffisienten omregnes til relativ risiko (odds) ved at den eksponensieres, og uttrykker da den relative risikoen for at begivenheten (flyttingen) skal skje når kjennemerket forekommer (har for eksempel deltidsarbeid), sett i forhold til om kjennemerket ikke forekommer (har ikke deltidsarbeid). Et eksempel er: når koeffisienten i tabell 3 for periode 1981/82 er -0,4069, er den relative risikoen 0,6657. Det vil si at risikoen for å flytte i 1981/82 er ca 67 prosent av hva den var i sammenlikningsårene 1979/80, det vil si redusert med 33 prosent (gitt at alle andre variable som inngår i den aktuelle analysen er konstante).

En kan beregne sannsynligheten for en overgang ved å benytte følgende likning:

$$P_{it} = \frac{1}{1 + e^{-(Z)}}$$

der i og t gjelder ulike individer og år. Z er summen av koeffisient (logodds) $\times$ kjennemerkeverdi for uavhengige variable samt konstantleddet.

2.6 Definisjon av flytting i undersøkelsen

Det er ikke flytting fra kommunen der lærestedet er som undersøkes, men skifte *fra den første til den andre arbeidskommunen* etter høgskoleutdanningen. Dette er det viktig å være klar over. Slik undersøkelsen er lagt opp, ser vi bort fra pendling over kommunegrenser og ren (etter)utdanningsflytting. Det er arbeidsstedets lokalisering vi primært er interessert i.

2.7 Om sentralitet

Kommunenes "sentralitet" står sentralt i flytteanalysene. Definisjon av kommunens sentralitet er gitt i vedlegg 24. Vi baserer oss på Statistisk Sentralbyrås standard for kommuneklassifisering (SSB 1985). Vi deler kommunene inn i fire kommunetyper: storbyer med omland, byer med omland, tettbygde strøk og spredtbygde strøk. Når

vi undersøker flytting fra usentralt til sentralt strøk og omvendt, slår vi sammen noen av kategoriene. De mest sentrale kommunene våre er da "storbyer med omland og byer med omland". Den andre kategorien, det vil si usentrale strøk, er "tettbygde og spredtbygde strøk".

3 Hva vet vi om flytting og jobbskifte - og hva med høgskolekandidatene?

3.1 Flytting og alder

Det er velkjent at flytting varierer med *alder*. Flyttetilbøyeligheten avtar med økende alder, men dette gjelder først *etter* at en er ferdig med utdanningen og har fått sine første arbeidslivserfaringer. Det er i ungdomsårene og tidlige voksenår at flytteraten er høyest. Svært mye ungdomsflytting gjelder utdanningsflytting, foruten mer eller mindre tilfeldig søking. Vi vil derfor anta at ungdomsflyttingen er i ferd med å bli tilbakelagt på det tidspunktet vi går inn i livsløpet til de gruppene vi undersøker; ved endt høgskoleutdanning.

Generelt for befolkningen er flytteraten sterkt fallende i alderen 25-35 år (Sørlie 1990). Trolig vil fallet i raten starte ved noe høyere alder for grupper med høyere utdanning enn for gjennomsnittet av befolkningen, på grunn av forventet sterk flyttetilbøyelighet like etter avlagt høgskoleeksamen. Vi forventer derfor at flytteraten blant de intervjuede høgskolekandidatene var høyest først i perioden, rundt 1979-80, da intervjupersonene gjennomsnittlig var rundt 25-26 år. Deretter, fram til og med 1988 som er vårt siste observasjonsår, da de i gjennomsnitt var rundt 35 år, er det sannsynlig at flytteraten avtok etterhvert som høgskolekandidatene etablerte seg i familie- og arbeidsliv. Vi vil undersøke hvor sterk denne *sammenhengen mellom alder og flytting* er for våre høgskolegrupper, og om sammenhengen blir influert av andre forhold.

Den perioden undersøkelsen dekker for høgskolekandidatene er en spesielt viktig livsfase når det gjelder flytting. Aldersfasen gruppene våre befinner seg i gjennom undersøkelsesperioden er den fasen da flytteraten generelt beveger seg fra topp til omtrent utflating. I tillegg er det en *fase for strategiske valg når det gjelder yrkes- og familieetableringer*.

Det er vanlig å tolke sammenhengen mellom alder og flytting som en effekt av andre forhold som varierer i livsløpet, for eksempel sosialpsykologiske kjennetegn ved individet. Andre forhold er ulike former for og grader av *sosial integrasjon*; som for eksempel at båndene knyttes sterkere til bostedet når en har barn i skolealder.

3.2 Flytting, alder og karriere

Resultater fra flere undersøkelser har moderert den sterke sammenhengen mellom alder og flytting.

Geografisk mobilitet kan være nødvendig for å få en bedre jobb; for *karriere-mobilitet*. I en større undersøkelse av et utvalg av arbeidsstyrken i USA konkluderte

Schlottman og Herzog (1984) med at den selvstendige effekten av alder på flytting ble vesentlig redusert når en tok hensyn til karrieremobilitet. Dette kommer av en negativ sammenheng mellom karrieremobilitet og alder. Omfang av karrieremobilitet reduseres med økende alder. Resultatet gjaldt både første gangs flytting og andre flyttinger, men i særlig grad første flytting.

Denne amerikanske undersøkelsen gjaldt personer i et videre aldersspenn enn våre høgskolekandidater. I tillegg representerer våre høgskolegrupper et spesielt utvalg av den yrkesaktive befolkningen med hensyn til utdanning og yrker. Likevel vil konklusjonen fra den amerikanske undersøkelsen trolig også gjelde for høgskolekandidatenes flyttinger. Konklusjonen fra den amerikanske undersøkelsen var at en kan overse betydningen av økonomiske og andre forklaringsfaktorer knyttet til karriere hvis en legger for stor vekt på betydningen av alder.

Liknende resultater som i undersøkelsen til Schlottman og Herzog (1984) kom fram i Courgeaus (1985) undersøkelse av personer i fransk arbeidsstyrke. Målsettingen i Courgeaus undersøkelse var blant annet å se om økonomiske og politiske faktorer, familieforhold, boforhold og faktorer knyttet til livs- og karrieresyklus hadde stor innvirkning på flyttetilbøyeligheten. En ønsket blant annet å se om den isolerte effekten av alder, foruten av hvor lenge intervjupersonene hadde bodd ett sted, ble redusert når en kontrollerte for slike faktorer. Analysen viste at den selvstendige effekten av både alder og varighet ble redusert når en tok hensyn til disse andre forholdene.

Alder har betydning for flytting blant annet gjennom den betydning alder har for arbeidsrelatert mobilitet generelt. Enkelte amerikanske studier kan tyde på at sammenhengen mellom jobbskifte og alder ikke er den samme for kvinner og menn. Mens Tuma (1976) viste at økende alder reduserer menns jobbmobilitet, viser Felmlée (1984) at *økende alder hos kvinner medfører økt jobbmobilitet*. Hvis kvinner går ut av arbeidslivet en periode på grunn av at de får barn, og så trer inn igjen, kan det være slik at det er "aktuelt" å redusere mobilitetsraten på et senere alderstrinn for kvinner enn for menn. Felmlees utvalg var imidlertid relativt unge kvinner, og den positive sammenhengen mellom alder og mobilitetsrate hos kvinner gjaldt også når det ble kontrollert for det å ha barn og varighet i jobbene.

Forholdene for kvinner på det amerikanske arbeidsmarkedet i 70-åra var ellers svært forskjellige fra forholdene i 80-åras Norge, og i sær i forhold til arbeidsvilkårene til norske kvinner i offentlig sektor. Resultatene fra amerikanske undersøkelser kan derfor neppe generaliseres til å gjelde Norge. Amerikanske kvinner kan være tvunget til å skifte jobb når norske kvinner får permisjon. På den annen side fokuserer Felmlée nettopp på jobboverganger uten lange perioder med yrkespassivitet eller arbeidsløshet mellom jobbene; det vil si jobboverganger som likner på slike som menn vanligvis har.

Felmlees tolkning av resultatene er at når menns mobilitet reduseres med alderen, er det fordi misforholdet mellom jobbinnhold og arbeidstakerens kvalifikasjoner - en diskrepans som motiverer til mobilitet - reduseres med alderen. Kvinner og menn er segregert på arbeidsmarkedet, og kvinnes delarbeidsmarkeder har andre karakteristika enn menns. *Diskrepansen mellom belønninger i jobben og individuelle ressurser* blir kanskje ikke mindre med årene for kvinnene. Derfor blir heller ikke mobilitetsraten redusert med alderen på samme måte som for menn.

Det vil være interessant å se om vi vil finne liknende forskjeller mellom menn og kvinner i høgskolegruppene. Trolig vil vi ikke i vår undersøkelse finne tilsvarende forskjeller mellom menn og kvinner når vi kontrollerer for type høgskoleutdanning. Eventuelle forskjeller mellom menns og kvinners delarbeidsmarkeder vil da neppe kunne ha betydning. Felmlees resultater viser likevel at det vil være viktig å analysere alderens betydning for jobbmobilitet og flytting hos henholdsvis menn og kvinner.

3.3 Mobilitet og utdanning

Flyttetilbøyeligheten er høyere blant personer med universitets- og høgskoleutdanning enn ellers i befolkningen. Det er imidlertid bare arbeidsmarkedsrelatert flytting som er vanligere blant personer med høy utdanning enn i andre deler av befolkningen, ikke flytting av andre årsaker (Mastekaasa 1990a). Også flytting ut av landet er mest vanlig blant personer med høyere utdanning (Røed 1990). På bakgrunn av dette er det naturlig å anta at også skifte av jobb er hyppigere blant høyere utdannede enn blant andre, og at det er jobbmobilitet som ligger bak den høyere flytteraten blant høyere utdannede. Med "jobbmobilitet" tenker vi her både på arbeidsplassmobilitet og på yrkesintern eller yrkesekstern mobilitet på samme arbeidsplass eller mellom arbeidsplasser. Data fra Levekårsundersøkelsene tyder på at arbeidsplassmobiliteten er høyest blant personer med høyere utdanning (Mastekaasa 1988).

Ulike undersøkelser viser at sammenhengen mellom utdanning og mobilitet ikke er entydig. Blant annet kan det avhenge av type mobilitet, om den er *frivillig eller ufrivillig*. Lav arbeidsløshet i en gruppe minsker sjansen for ufrivillig mobilitet i gruppen. Undersøkelser har vist at høy utdanning generelt har redusert sjansen for arbeidsløshet i Norge (Aamodt 1989), i USA (Parsons 1972, Ashenfelter and Ham 1979), i Tyskland (Tessaring 1990) og i Storbritannia (Nickell 1979)⁸. Økt

⁸ Dette gjelder nødvendigvis ikke nyutdannede. Tall for 80-årene i Storbritannia (Tarsch 1989) viser for eksempel at nyutdannede akademikere har høyere arbeidsløshet enn befolkningen ellers. Også i Norge har arbeidsløsheten blant nyutdannede økt kraftig fra og med 1989 (NAV-U 1991), etter at den lenge hadde vært høy i for eksempel Vest-Tyskland og Storbritannia.

utdanning kan redusere sjansen for både oppsigelser og frivillig slutt i jobb (Parsons 1972), og forholdstallet mellom frivillig og ufrivillig slutt i jobb øker med økende utdanning (Mincer 1988).

Amerikanske undersøkelser viser også at økt utdanning kan redusere noen former for mobilitet, men det kan være forskjeller mellom for eksempel horisontal og vertikal mobilitet, arbeidsplassmobilitet og yrkesmobilitet. Kiefer (1985) antar at økt utdanning hos ansatte henger sammen med *bedriftsspesifikk "human capital"*, som på sin side medfører interesse for *jobbstabilitet* både hos arbeidsgiver og arbeidstaker. En empirisk testing har også vist at høy utdanning medfører økt varighet i jobb og redusert varighet i arbeidsløshet (Kiefer 1985).

En annen amerikansk undersøkelse viser at økt utdanning generelt kan redusere yrkesmobiliteten (Sicherman 1990). Dette er i tråd med teorier om at det blant høyere utdannede sjeldnere enn blant andre yrkesaktive vil oppstå mangelfullt samsvar mellom arbeidstakerens egenskaper og de kravene jobben stiller. Når det i undersøkelsen blir kontrollert for hva slags yrkesgruppe arbeidstakeren opprinnelig var i, er det fortsatt en negativ sammenheng mellom utdanning og yrkesmobilitet. De *høyeste utdannede* hadde imidlertid høyest rate for *karrieremobilitet*, det vil si at *vertikale* yrkes- eller jobbskifter var vanligst blant personer med høyere utdanning. *Økt utdanning økte sjansen for karrieremobilitet* både etter frivillig og ufrivillig jobbavslutning (Sicherman 1990).

Også andre amerikanske undersøkelser kan vise at økt utdanning medfører økt mobilitet, for eksempel i form av raten for jobbskifte. Sørensen og Tuma (1980) påviste dette for frivillige jobbskifter blant menn. Felmlee (1984) viser at det også gjelder kvinner, men bare for kvinnene som skifter jobb fra deltid til heltid og heltid til deltid, og ikke jobbskifter mellom heltidsjobber. Felmlee antyder at forskjellen mellom menn og kvinner i betydningen av utdanning for ordinære jobbskifter, kan komme av at mennene er bedre i stand til å bygge opp sin utdanning med tanke på å utvikle karrieren⁹. På bakgrunn av Felmlees undersøkelse vil det være interessant å undersøke forskjeller i karrieremotivert flytting mellom høgskoleutdannede menn og kvinner og mellom manns- og kvinneutdanningene.

På grunn av det *nære forholdet mellom flytting og arbeidsmarkedsmobilitet blant høyere utdannede*, må vi anta at jobbmobilitet ofte medfører flytting blant høgskolekandidatene i vår undersøkelse. Høgskoleutdanningen gir mulighet til å

⁹ Betydningen for mobiliteten av å skaffe seg *mer utdanning* i løpet av undersøkelsesperioden er det ikke mulig å få noe direkte mål på ved vårt undersøkelsesdesign. Opplegget for analysen av høgskolekandidatene som vi vil følge i denne rapporten, gir for eksempel ikke mulighet for å teste betydningen for flytteraten av omfang av og type *videreutdanning*, siden vi da måtte ha kjennskap til nivået på videreutdanning som den enkelte hadde på *hvert tidspunkt i yrkeskarrieren*.

velge bosted flere steder i landet - særlig for personer i pedagogiske yrker og i sykepleieryrket.

Omfanget av jobbskifter generelt i befolkningen var i perioden 1982-86 lavest blant personer med bare allmennutdanning, nest lavest blant personer med teknisk eller naturfaglig utdanning, og størst blant personer med økonomisk-administrativ utdanning, humanistisk eller pedagogisk utdanning (Mastekaasa 1988). Andelene som *flyttet* av arbeidsmarkedsgrunner fordelte seg noe annerledes, med lavere andel blant de med økonomisk-administrativ høyere utdanning enn blant personer med teknisk utdanning og annen høyere utdanning. Dette kan komme av at de med økonomisk-administrativ utdanning sjeldnere enn andre høyere utdannede behøver å *flytte* når de skifter jobb, at de har en utdanning som (i perioden 1982-86) var etterspurt i mange forskjellige virksomheter (Mastekaasa 1990a). Dette forutsetter at de med økonomisk-administrativ utdanning i stor grad er konsentrert på sentrale steder med mange typer virksomheter.

I vår analyse må vi slå sammen personer med økonomisk-administrativ distriktshøgskoleutdanning og personer med ingeniørutdanning på grunn av lavt tallgrunnlag blant DH-økonomene. Når disse mannsyrkene slås sammen, kan vi anta at det er sannsynlig at de skifter jobb og flytter noe sjeldnere enn de øvrige som er med i vår undersøkelse.

Undersøkelsen som viste at høy utdanning generelt i befolkningen medførte økt jobbmobilitet og økt andel som flyttet, stemmer godt overens med publiserte data om høgskolegruppene som er med i vår undersøkelse. Omfang av arbeidsplassmobilitet og skifte av jobb er forskjellig i de ulike høgskolegruppene som undersøkes, med høyest mobilitet blant sykepleierne og førskolelærerne (Enoksen og Støren 1990).

Samlet viser alle de norske dataene samt amerikanske undersøkelser som påpekte økende karrieremobilitet med økende utdanning, at det er grunn til å anta at personellgruppene med høgskoleutdanning vil ha *høy frivillig mobilitet*, og at denne mobiliteten ofte vil medføre flytting.

Høgskolegruppene har ulike sysselsettingsmuligheter i sentrale og usentrale strøk, med generelt gode muligheter for velferdsstatsyrkene i offentlig sektor i alle deler av landet, og gode muligheter i privat sektor, først og fremst i sentrale strøk for "mannsyrkene"; ingeniører og DH-økonomer. Ulike sysselsettingsmuligheter for de forskjellige høgskoleutdanningene vil dermed trolig være en faktor som fører til variasjon i flyttetilbøyelighet mellom høgskolegruppene.

3.4 Flytting og varighet på bosted eller i jobb

Analyseopplegget i denne rapporten er slik at vi ser på den *første* flyttingen¹⁰. Året eller tidsperioden da denne flyttingen skjedde, vil da være en indikator på hvor lenge en har vært i arbeidskommunen. Vi går da ut fra at høgskolekandidatene var i sin første jobb ca ett år etter eksamen. Og det gjaldt langt de fleste. År vil samvarierte med alder ("alle blir jo eldre med årene"), men har også selvstendig betydning uavhengig av alder. Samtidig kan alderen bety spesielle ting i ulike perioder; det å være nyutdannet - som høgskolekandidatene var i årene 1979/80 - betyr noe ganske annet med tanke på flytting for en 25-åring enn for en som har tatt utdanning senere i livet, og er 38 år når hun er nyutdannet.

Vi antar at flytteraten reduseres over tid, som en funksjon av forhold som berører bostedet eller arbeidsstedet. Ett forhold gjelder *personlig tilknytning*; jo lenger en har arbeidet et sted, dess mer knyttet blir en til arbeidsplassen. Tilknytningen til arbeidsplassen kan gjelde både at en opparbeider ferdigheter som er særlig relevante for jobben, eller at en knytter seg til kolleger. Resultatet er en lavere sannsynlighet for jobbskifte og flytting. Om en ikke er knyttet til arbeidsplassen med sterke bånd, kan en være knyttet til kommunen arbeidet er lokalisert i, en tilknytning som gjelder bostedet eller bostedsstrøket. Også dette vil medføre redusert sannsynlighet for å flytte med tiden.

Et annet forhold er at *mange vil flytte svært raskt*. En kjenner kanskje ikke så godt det nye bostedet/arbeidsstedet på forhånd. De som liker seg blir, de som ikke liker seg, vil flytte ganske raskt. Dette er i samsvar med teorier om mobilitet som skyldes mangel på informasjon om den nye jobben. Den manglende informasjonen fører til dårlig samsvar ("mismatch") mellom arbeidstakerens kunnskaper og de kravene jobben stiller (McCall 1990, Sicherman 1990). En faktor som kan kalles "uobservert heterogenitet" kommer i tillegg (Hoel, Mastekaasa og Arnesen 1991): Personer som generelt er mest mobile flytter (skifter jobb) først, en økende andel av de som blir igjen er personer med lav flyttetilbøyelighet.

En må derfor forvente å finne en klart fallende tendens over tid i tilbøyeligheten til å flytte. Det er naturlig å forvente at når det er gått et par år etter høgskoleeksamen, vil flytteraten falle.

3.4.1 Varighet på et sted og retninger på flyttinger

Flytting fra usentrale til sentrale strøk, fra sentrale til usentrale strøk eller flytting generelt har trolig ikke sammenfallende kurver over tid. Forskjeller mellom utdanningsgruppene vil trolig spille en rolle; for eksempel hadde allmennlærerne en langt mindre tendens til å bosette seg i Oslo like etter eksamen enn de øvrige

¹⁰ Se nærmere omtale i kapittel 2.

gruppene (Enoksen og Støren 1990). Dette kan ha hatt betydning for retningen på flyttinger senere.

Selv om lærestedene er geografisk spredt, er de fleste av høgskolekandidatene uteksaminert i byer. Det er en utbredt tendens blant høyere utdannede til å ta jobb nær lærestedet like etter eksamen (Støren 1988), og det er en tendens blant høgskolekandidatene til tilbakeflytting til hjemstedsstrøk i løpet av de ti første årene etter eksamen (Støren 1991a). De som tar sin første jobb i sentrale strøk, på eller nær et sentralt beliggende utdanningssted, ønsker kanskje å komme tilbake til hjemstedet. Dette kan føre til desentraliserende flytting blant dem som hadde et usentralt hjemsted.

En kunne anta at en slik tendens til tilbakeflytting ville føre til høy desentraliserende flytterate først i perioden, og at denne raten så ville falle nokså brått. En kunne videre anta at flytteraten fra usentrale til sentrale strøk var annerledes; med et mindre dramatisk fall enn den desentraliserende flytteraten. Siden såpass mange bor sentralt like etter eksamen - kunne en forvente at det ikke ville være "behov" for stort omfang av sentraliserende flytting like etter eksamen, men at slik flytting ville skje mer jevnt i hele perioden.

Disse antakelsene stemmer ikke. Det er påvist (Støren 1991a) at *den sentraliserende flytteraten* blant høgskolekandidatene var svært høy de første årene i perioden 1979-88, at raten hadde et nokså stort fall i løpet av tiårsperioden, med en økning, "periodeeffekt" (se avsnitt 3.5), etter 1984. Videre var den sentraliserende raten gjennomsnittlig langt høyere enn den desentraliserende flytteraten. Svært mange av de som *vokste opp sentralt*, og som fikk sin første jobb i usentrale strøk, flyttet nokså raskt *tilbake til sentrale strøk*. Dette medførte en høy flytterate fra usentrale til sentrale strøk; sentraliserende flytting, først i perioden.

3.5 Periodeeffekter

Arbeidsmarkedet endret seg i løpet av den tiårsperioden som ble undersøkt, noe som førte til at flyttetilbøyeligheten i høgskolegruppene neppe hadde en jevnt fallende tendens i perioden. Et brudd i fallet i flytteraten vil vi tolke som en *periodeeffekt* ut fra teoriene om betydning av varighet i jobb eller på bosted. Dette vil i så fall være en klar indikasjon på at *samfunnspolitiske forhold eller arbeidsrelaterte forhold* modererer betydningen av varighet, slik det ble påvist i de omtalte franske og amerikanske undersøkelsene til Courgeau (1985) og Schlottman og Herzog (1989).

3.5.1 Samfunnspolitisk periodeeffekt

Ideologiske trender - mer eller mindre framherskende i ulike perioder - kan representere en samfunnspolitisk periodeeffekt på flytting. Kjetil Sørli (1989) har

blant annet påvist en flyttebølge til usentrale strøk i 70-åra blant personer i alder for familieetablering, en tendens han ikke fant igjen for tilsvarende aldersgruppe i 80-åra. Også andre forhold enn utbredelse av nyromantiske holdninger i 70-åra om å flytte på landet har vært medvirkende, men tendensen har Sørli kalt "katt- og kaninbølgen", som et bilde på en grønn bølge.

Også i Sverige ble det for samme periode funnet en tendens til økende ikke-urban flytting, kalt den "grøna vågens epok" (Borgegård 1989). Både i Sverige og Norge var det en særlig sterk sysselsettingsvekst i kommunal sektor i 70-åra, noe som økte mulighetene for å få jobb i distriktene.

Andre trender som kan ha hatt stor betydning for utdanningsgrupper som er med i vår undersøkelse, er den såkalte "jappetiden" fra midten til slutten av 80-tallet. Den klart økende raten for lærere til å forlate læreryrket i årene 1986-88 (Støren 1991b), kan ha medført periodeeffekter også for flytting. Det kan nok ellers være vanskelig å skille effekter av "jappetiden" - som ideologisk fenomen - fra effekter av arbeidsmarkedsvariasjoner som skjedde samtidig.

Offentlige sysselsettings- og/eller distriktspolitiske tiltak kan også medføre samfunnspolitiske periodeeffekter på flyttetilbøyelighet.

3.5.2 Periodeeffekt på grunn av arbeidsmarkedsvariasjoner

Arbeidsmarkedsvariasjoner vil være en viktig faktor når det gjelder periodeeffekt på flytteraten. Mastekaasa (1989) viser at for perioden 1972-1986 er det mye som tyder på at når arbeidsløsheten øker, går flytteraten ned; i hvert fall synes denne sammenhengen å kunne gjelde for arbeidstakere under 40 år. Harkman (1989) viser liknende resultater for Sverige; flytteraten øker når antallet ledigmeldte jobber øker.

I samme periode som tallet på flyttinger ble redusert, økte arbeidsplassmobiliteten i Norge (Mastekaasa 1991a). *Fører økt arbeidsløshet til redusert flytting, men økt arbeidsplassmobilitet?* Hvordan kan dette henge sammen - en negativ sammenheng mellom arbeidsløshet og flytting, og en positiv sammenheng mellom arbeidsløshet og arbeidsplassmobilitet - når en så stor del av flyttingene er arbeidsrelaterte?

Det er ingen entydig sammenheng mellom endringer i generelle arbeidsmarkedsforhold og geografisk eller annen mobilitet, og det er flere grunner til det. Sammenhengene mellom arbeidsmarkedsforhold, jobbmobilitet og flytting synes å være kompliserte, og varierer blant annet med utdanning og alder.

Sørli finner nedgang i flytteraten for de enkelte årskull som ble født på 1950-tallet i forhold til tidligere fødselskull (Sørli 1990), noe som samsvarer med data om redusert flyttetilbøyelighet for personer under 30 år fra 1972 til 1984, som Mastekaasa (1988) har vist. Trolig har økt utdanningsfrekvens hatt svært mye å si for reduksjonen i flytteraten for de unge, og dermed også for gjennomsnittet i befolkningen. Mange som flytter for å ta utdanning melder ikke flytting. Tidligere

ville trolig en tilsvarende gruppe av personer blitt registrert som flyttere i forbindelse med yrkesaktivitet. Økt utbygging av høyere utdanning og større geografisk spredning av utdanningstilbudene har også medført at flere kan ta høyere utdanning uten å flytte. Sørli (1990) peker på et annet forhold som også fører til redusert omfang av registrert flytting; nemlig økt tendens til samboerskap i stedet for giftermål.

Økt utdanningsfrekvens og nye samlivsformer kan ha medført at reduksjonen i flytteraten til en viss grad bare er tilsynelatende; at det først og fremst er registrert flytting som ble redusert, mens den reelle flytteraten kanskje ble lite berørt. I tillegg til dette fører økt utdanningsfrekvens til en *reduksjon i tallet på yngre personer for hvem flytting på grunn av jobbskifte er aktuelt*. Dette innebærer også at flyttingen blant personer som er ferdig med sin utdanning kanskje ikke ble redusert i 80-åra. Det betyr videre at en eventuell negativ sammenheng mellom flyttrate og arbeidsløshet kan være spuriøs; det behøver ikke være slik at flytteraten reduseres som en følge av vanskeligere situasjon på arbeidsmarkedet. I så fall blir det kanskje også mindre merkelig at flere funn synes å peke på en økt arbeidsplassmobilitet når arbeidsmarkedet blir "slappere"; økt omfang av jobbskifter når vakansraten (ledigmeldte jobber dividert med ledige personer) blir redusert.

Også andre data viser at det ikke er en entydig sammenheng mellom konjunkturer og flytteatferd. Foss og Sørli (1989) viser at enkeltkomponenten "konjunktur-*endring*" medførte et positivt bidrag for storbyenes flyttebalanse både i vanskelige år som 1982, 1983 og 1984/85, og i de mer "gyldne tidene" i 1986 og 1987¹¹.

Det er altså funn som peker hen til både en positiv og en negativ sammenheng mellom arbeidsløshet og mobilitet. Det er ellers grunner til å forvente en negativ sammenheng mellom arbeidsløshet og jobbmobilitet og (arbeidsrelatert) flytting, ut fra at det trolig er slik at mange holder bedre fast på jobbene sine i perioder med økende arbeidsløshet. En kan anta at i "gode tider" med *stramt arbeidsmarked og flere jobber å søke på, vil mobiliteten øke i mange grupper*. Omvendt vil færre flytte på seg og søke nye jobber når arbeidsløsheten øker og det er relativt færre ledige jobber å søke på. Det synes derfor rimelig å tolke en påvist samvariasjon mellom redusert flytting og økt arbeidsløshet i dette perspektivet. Det er mulig

¹¹ Foss og Sørli (1989) omtaler "konjuncturendring" som en av flere komponenter i forklaringen av endret bosettingsmønster. Mobiliteten i landet har en tendens til å følge utviklingen i de økonomiske konjunkturer. Dette kan leses ut av flyttetallene når en tar vekk effekten av endringer i folketall (nivåendring), kjønns- og alderssammensetning (struktur-*endring*) på nasjonalt og regionalt nivå ("Sundtske bølger"), samt tar bort effekten av nettoinnvandring, og også holder vridning i innflyttings- og utflyttingsmål utenom. For perioden 1980-87 var det en negativ flyttebalanse for de minst sentrale kommunene på grunn av "konjuncturendring".

denne sammenhengen gjelder for noen grupper, men den er neppe holdbar som en generell beskrivelse, blant annet fordi flyttetallene som nevnt kan inneholde feilkilder, og fordi *arbeidsplassmobiliteten - som nevnt - ikke synes å bli redusert med økt arbeidsløshet*. Arbeidsløsheten i Norge i 80-åra var høyest i årene 1982-85, og klart høyest i årene 1983-84, når en ser bort fra den senere, kraftige økningen i arbeidsløsheten fra og med 1988. Økning i generell arbeidsplassmobilitet samvarierer med økning i ledighet og redusert stramhet i arbeidsmarkedet, når en ser på fire femårsperioder i tiden 1968-86 (Mastekaasa 1988). Perioden 1982-85 hadde høyest arbeidsløshet og høyest arbeidsplassmobilitet. Mastekaasa (1988) viser også at det ikke kunne utelukkes at en del av den økte arbeidsplassmobiliteten i perioden 1982-86 kom av driftsinnskrenkninger og nedleggelser.

Arbeidsplassmobiliteten økte i 80-åra mest blant *ynge arbeidstakere*. Det er de yngste som tradisjonelt må forlate en arbeidsplass først ved driftsinnskrenkninger på grunn av ansiennitetsprinsippet, og dette kan være medvirkende til at arbeidsplassmobiliteten blant de yngste økte i perioder med redusert stramhet og økt arbeidsløshet, for eksempel i 1982-86. Samtidig var det også slik at arbeidsplassmobiliteten økte mest blant de med høy utdanning (Mastekaasa 1988). Personer med høy utdanning hadde i perioden 1982-86 lav arbeidsløshet. Utdanningsnivået er også høyere blant yngre arbeidstakere enn blant eldre.

Dette må innebære at yngre arbeidstakere med høyere utdanning trolig hadde høy, frivillig arbeidsplassmobilitet, og kanskje også nokså stor arbeidsrelatert geografisk mobilitet etter endt utdanning. Flyttetilbøyeligheten i 80-åra gikk som nevnt ikke ned for grupper over 30 år.

En gruppe yngre arbeidstakere med lav utdanning kan ha hatt økt ufrivillig jobbmobilitet; mobilitet på grunn av driftsinnskrenkninger og nedleggelser. Denne typen økt jobbmobilitet kan ha vært uten betydning for flytteraten, eller den eventuelt økende flyttetendensen i denne gruppen av yngre arbeidstakere behøver ikke ha gitt seg utslag på flyttestatistikken for personer under 30 år, siden det samtidig var en økende andel av denne aldersgruppen som tok utdanning og lot være å melde flytting.

Blant høgskolegruppene som var med i undersøkelsen ti år etter eksamen var det generelt få som hadde måttet slutte i en jobb på grunn av driftsinnskrenkninger eller liknende.

Sykepleierne har ikke opplevd særlige svingninger i arbeidsmarkedsforholdene i perioden, det var mangel på sykepleiere hele tiden. Ingeniørene kan i noen grad ha blitt berørt av den økte, generelle ledigheten i 1982-84, og av den grunn hatt lav mobilitet i denne perioden. De er også berørt av den økte ledigheten helt på slutten av perioden, i 1988. Lærerne hadde en del problemer med å få jobb på begynnelsen av 80-tallet, men dette snudde fra og med 1985, og i 1986-89 har lærere knapt hatt

ledighet (NAVF-U 1989, NAVF-U 1991). Også førskolelærere har hatt en svært god arbeidsmarkedssituasjon fra og med 1986.

Som nevnt synes sammenhengene mellom arbeidsmarkedsforhold og jobbmobilitet eller flytting å være avhengige av alder og utdanning. Med bakgrunn i det vi over har omtalt, forventer vi at *høgskolekandidatenes flytterate økte i 1985-87/88, da arbeidsmarkedet var godt for de fleste gruppene*. Dette står noe i motstrid til hva som synes å gjelde for gjennomsnittet av arbeidsstyrken. Det innebærer videre at for våre grupper; yngre arbeidstakere med høyere utdanning, antar vi at *flytteraten i stor grad vil være en gjenspeiling av jobbskiftraten*¹².

Vi vil også teste om arbeidsmarkedsforholdene synes å ha påvirket selve flyttetendensen, tilbøyeligheten til å *skifte jobb* eller begge deler.

Om jobbskiftraten ikke økte, men flytteraten økte i 1985-88 blant de som skiftet jobb (fra et år til et annet), må det være selve flyttetendensen som økte som følge av de "gode tidene".

Om jobbskiftraten og flytteraten til hele utvalget samvarierer, om for eksempel begge rater viser økning etter 1984, og flytteraten blant dem som faktisk skifter jobb går ned etter 1984, må det være *økt jobbmobilitet i de "gode tidene" som er hovedårsak til økt flytterate*. Resultater vi har omtalt her gjør at vi antar det er sistnevnte forhold som må gjelde for høgskolekandidatene. Et brudd i fallet i flytteraten etter 1984, en periodeeffekt, må da komme av gode arbeidsmarkeds-muligheter som har ført til skifte av jobb og arbeidskommune. Vi ser en slik periodeeffekt som et utslag av frivillig karrieremobilitet.

3.6 Flytting og karriere

Skifte av arbeidskommune kan ha familiære eller andre årsaker, men vil i svært mange tilfeller ha direkte sammenheng med årsaker knyttet til *jobbpreferanser*.

Som nevnt foran, kan utdanning ha ulik betydning for menns og kvinners karriere; mennene kan være bedre i stand enn kvinner til å bygge opp sin utdanning med tanke på å utvikle karrieren (Felmlee 1984). Det vil derfor være interessant å undersøke forskjeller i karrieremotivert flytting mellom mannlige og kvinnelige høgskolekandidater og mellom manns- og kvinneutdanningene.

Jobbskift som innebærer *karriereopptrykk*, i form av høyere lønn eller lederstilling, eller yrkesekstern mobilitet, det vil si avgang fra yrker som er typiske for den høgskoleutdanning en hadde tatt ved starten av observasjonsperioden, vil kunne øke den geografiske mobiliteten, trolig mer for menn enn kvinner.

¹² Dette vil ikke være en følge av undersøkelsens spesielle registrering av flytting, som er skifte av arbeidskommune. Familiære eller andre ikke-arbeidsrelaterede grunner *kan* være det som først og fremst ligger bak et skifte av arbeidskommune, også i våre grupper.

3.6.1 Sektor og karriere

For distriktshøgskolekandidater og ingeniører kan overgang fra offentlig til privat sektor ses som karrieremobilitet, på grunn av muligheter for høyere lønn i privat sektor. Lærerne har også svært mye å vinne lønnsmessig på overgang fra offentlig til privat sektor (Hoel, Mastekaasa og Arnesen 1990). Når sykepleiere og lærere går over fra offentlig til privat sektor går de som regel også *ut av det yrket* de ble utdannet til; det vil si de har yrkesekstern mobilitet. Overgang til annet yrke enn sykepleieryrke medførte i gjennomsnitt en lønnsøkning på 9 prosent for sykepleierne (Støren 1991c), og for lærerne innebar det å gå over til et ikke-pedagogisk yrke i privat sektor en lønnsøkning på i gjennomsnitt 20 prosent (Støren 1991c). Vi vil derfor undersøke om det er en sammenheng mellom yrkes- eller sektortilknytning og flytting. En antakelse kan være at det å være ansatt i *offentlig sektor* medfører større tendens til flytting enn om en er i privat sektor. En grunn til dette kan være et stort innslag av midlertidige stillinger i offentlig sektor, særlig for nyutdannede (NAVF-U 1989), noe som kan framtvinge flyttinger. Det kan også tenkes at betydningen av sektor en jobber i for jobbskifte og flytting, er ulik for flytting i forskjellige retninger.

Det er også grunner til ikke å finne sikre tegn på sammenheng mellom flytting og sektor en arbeider i. Andre norske undersøkelser som representerer hele yrkesbefolkningen viser at ønske om å gå over fra offentlig til privat sektor ikke er markert større i usentrale strøk enn i sentrale strøk, og er minst utbredt blant personer med høyere utdanning (Mastekaasa 1990b).

De fleste jobbskifter i velferdsstatsyrkene skjer *innenfor* offentlig sektor. Det er derfor ikke rimelig å anta at sektortilhørighet i seg selv har særlig stor effekt på flytteraten. Det kan være større grunn til å flytte ved en *overgang* - for eksempel et skifte fra jobb i offentlig til jobb i privat sektor - enn ved andre jobbskifter. Hvis en først skifter jobb, er det rimelig å anta at det å skifte sektor oftere vil medføre flytting enn om en skifter jobb innenfor samme sektor. En grunn til dette er som nevnt at begrensede sysselsettingsmuligheter i småkommuner kan innebære at jobbskifte fra offentlig til privat sektor må medføre flytting. En annen grunn er at for mange, særlig sykepleiere og lærere, betyr det å skifte sektor et så klart karrierevalg at en trolig også er motivert for å flytte for å få den ønskede jobben. Dette vil i så fall medføre at slike overganger kan ha betydning for flytteraten uansett type bostedsstrøk.

3.6.2 Lederstilling

En positiv sammenheng mellom flytting og karrieremobilitet medfører at muligheten for å få lederstilling kan øke flyttetilbøyeligheten, og at det å *ha lederstilling vil redusere flytteraten*.

3.7 Arbeidstid

Et annet forhold som kan ha betydning for flytting, er *arbeidstid*. Om arbeidstiden påvirker tilbøyeligheten til å skifte arbeidskommune, er det naturlig å anta at det er undersyssselsetting - i form av deltidsarbeid - som vil øke sannsynligheten for å flytte, og omvendt at heltidsarbeid ikke vil ha betydning for flytteraten, eventuelt vil redusere sannsynligheten for å flytte.

På den annen side vil arbeidstid ha ulik betydning for menn og kvinner. For kvinnene vil arbeidstiden samvariere med familiefase. Et eventuelt behov for å finne jobb med lengre arbeidstid vil nok være lite utbredt når en har småbarn. Flertallet av høgskolekandidatene har småbarn i store deler av - eller hele - tiårsperioden som undersøkes.

Deltidsarbeid blant *kvinnelige* høgskolekandidater med barn kan trolig ikke ses på som undersyssselsetting og noe som vil øke flytteraten. Deltidsarbeid hos kvinner *uten* barn kan trolig i større grad være uttrykk for undersyssselsetting og noe som kan øke flytteraten. Dette er imidlertid ikke sikkert. Mange kvinner har andre omsorgsoppgaver enn de som er knyttet til egne barn. Kvinnene i våre høgskolegrupper har dessuten i stor grad hatt et godt arbeidsmarked i perioden, med lite innslag av ufrivillig deltidsarbeid. Det har imidlertid forekommet, først og fremst blant nyutdannede lærere og førskolelærere (NAVF-U 1989, Enoksen og Støren 1990).

3.7.1 Deltidsarbeid i ulike strøk av landet og flytting i bestemte retninger

Det er flere grunner til ikke å se på deltidsarbeid blant kvinner som et uttrykk for undersyssselsetting. Ellingsæter (1989) har vist at deltidsarbeid ikke nødvendigvis er uttrykk for marginalisert arbeidstakeratferd. Kvinner med "lang deltid" er godt integrert i dagens arbeidsliv. Samme undersøkelse viste at deltidsarbeid var "minst utbredt i de mest spredtbygde og de mest tettbygde strøk". Ellingsæter antyder at økt urbaniseringsgrad kan bety et mer variert arbeidsmarked, og større muligheter til å velge arbeidstid. Det er imidlertid langt fra entydig hva en eventuell sammenheng mellom arbeidstid og bostedsstrøk innebærer, noe også Ellingsæter peker på.

En sammenheng mellom *bostedsstrøk* og *arbeidstid* kan ha betydning for sammenheng mellom *flytting* og *arbeidstid*, og for i hvilken *retning* det eventuelt flyttes. Data fra Levekårsundersøkelsen 1987 analysert for vårt formål her¹³, viser

¹³ En del av de data som er benyttet i denne publikasjonen er hentet fra Levekårsundersøkelsen 1987. Data i anonymisert form er stilt til disposisjon gjennom Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD). Innsamling og tilrettelegging av data ble opprinnelig utført av Statistisk Sentralbyrå. Verken Statistisk Sentralbyrå eller NSD er ansvarlig for analysen av dataene eller de tolkninger som er gjort her.

at av de sysselsatte arbeidet 70 prosent 35 timer eller mer per uke, 30 prosent under 35 timer. Tilsvarende tall for sysselsatte personer som hadde *sykepleierutdanning eller pedagogisk utdanning* var 27 prosent under 35 timer per uke, altså en lavere andel deltid, men nokså nær gjennomsnittet for alle sysselsatte. Av mennene med slik utdanning arbeidet 11 prosent 34 timer eller mindre, mot 36 prosent av kvinnene.

Både blant gjennomsnittet av sysselsatte og blant sysselsatte med sykepleier- eller pedagogisk utdanning var andelen med arbeidstid under 35 timer per uke lavest i sentrale og mindre sentrale *tjenesteytingskommuner*, med 23 prosent i deltidsarbeid blant sykepleierne og lærerne, og 27 prosent av alle sysselsatte. Høyest andel i deltidsarbeid var det i industrikommuner.

Om en slår sammen industrikommuner, sentrale blandete tjenesteytings- og industrikommuner og sentrale tjenesteytingskommuner til "sentrale strøk", var andelen av alle sysselsatte som arbeidet under 35 timer 30 prosent i begge typer kommuner, både de "sentrale" og de "mindre sentrale". Blant sysselsatte med sykepleier- eller pedagogisk utdanning var det noe større forskjell mellom kommunetypene, men også denne forskjellen var liten; henholdsvis 26 og 28 prosent.

Det var altså en *svak* tendens til at det var en noe lavere andel i deltidsarbeid blant sykepleiere og personer i pedagogiske yrker i mindre sentrale eller mindre urbane strøk.

Dette tyder på at *tilgjengeligheten av deltidsarbeid* var nokså *lik* i ulike strøk, og resultatene taler ikke for at arbeidstid vil ha spesiell betydning for flytting, eller for flytting i bestemte retninger.

Det er imidlertid påvist (Støren 1991a) at deltidsarbeid blant kvinner hadde en bremsende effekt på flytteraten til sentrale strøk blant dem som bodde usentralt (Støren 1991a). *Deltidsarbeidets bremsende effekt* syntes imidlertid i større grad å berøre tilbøyeligheten til å *skifte jobb* enn flytting og flytteretning, noe vi skal analysere nærmere i denne rapporten.

3.7.2 Deltidsarbeid, jobbskifte og flytting

Arbeidstid kan ha betydning for flytteraten gjennom den betydning arbeidstiden eventuelt har for tilbøyeligheten til å skifte jobb.

Om arbeidstid har effekt på mobilitetsraten til henholdsvis kvinner og menn, og om effekten er ulik i bestemte segmenter i arbeidslivet, er det få norske data som kan belyse. En analyse vil forutsette "forløpsdata" om valg og hendelser i individers liv *over tid*. Familie- og yrkesundersøkelsen som Statistisk Sentralbyrå gjennomførte i 1988 vil, når dataene benyttes i en forløpsanalyse, kunne gi svar på slike og liknende spørsmål. Vår undersøkelse av høgskolekandidatene kan også gi en del svar for de bestemte utdanningsgruppene som var med.

Ulike faktorer som påvirker mobilitetsraten kan ha ulik effekt avhengig av om jobben en går til eller fra er en heltids- eller deltidsjobb. Felmlee (1984) viser at det er *ulike forhold som påvirker mobilitetsraten til deltidsarbeidende og heltidsarbeidende*. Både arbeidstiden i jobben en går fra og i jobben en går til er viktig. Det å ha barn under 6 år hadde positiv effekt på mobilitetsraten for de som gikk til deltidsarbeid i jobb nummer to, særlig hvis jobb nummer en var heltidsarbeid. For andre typer av jobbskifter, for eksempel fra deltid til heltid eller deltid til (ny) deltid, hadde det å ha barn verken positiv eller negativ effekt på mobilitetsraten. God lønn (i jobb nummer en) bremsset mobilitetsraten i alle grupper av kvinner, men først og fremst blant de som arbeidet heltid i jobb nummer en. Samlet var det forskjeller i mobilitetsforløpet mellom deltids- og heltidsarbeidende kvinner. I avsnitt 3.10.1, "Barn, kjønn og mobilitet", vil vi nærmere omtale kvinners mobilitet i forhold til det å ha barn og være deltidsarbeidende.

Det kan være flere grunner til å spørre om også norske deltidsarbeidende kvinner har en annen mobilitetsrate enn heltidsarbeidende, foruten at de kanskje har et annet forhold til karriere enn heltidsarbeidende, og om denne ulike orienteringen har innvirkning på skifte av arbeidskommune (flytting). Hvis heltidsarbeidende kvinner er mer opptatte av jobbene sine og i sterkere grad er orientert mot karriere enn deltidsarbeidende, kan det være en forklaring på en eventuell lavere flytte- og jobbskiftrate blant deltidsarbeidende enn heltidsarbeidende. En svakere karriereorientering kan også medføre at disse kvinnene i mindre grad enn andre er selvstendige mobilitetsaktører, og i større grad lar ektefelle/familiehensyn bestemme valg av jobb. Dette vil kunne vise seg ved at det er en forskjell mellom heltids- og deltidsarbeidende kvinner i arbeidsmarkedsatferden.

Nå er det ikke slik at deltidsarbeidet skiller kvinnene i to grupper. Noen jobber heltid hele tiden, noen jobber deltid hele tiden, noen varierer mellom heltids- og deltidsarbeid. Forskjeller mellom heltids- og deltidsarbeidende på ett tidspunkt kan være bestemt av forhold knyttet til valget av arbeidstid på det aktuelle tidspunktet, men det kan også ha å gjøre med forskjeller *mellom kvinner* (og forskjeller i rollefordeling i de respektive familiene) som velger heltids- og deltidsarbeid. Det siste vil vise seg hvis en finner forskjeller mellom kvinner som har arbeidet heltid hele tiden og andre kvinner. Disse forskjellene kan vise seg i at arbeidsmarkedsvariasjoner (periodeeffekter) gir ulikt utslag, i ulik effekt av lederstilling eller av det å ha barn.

Sammenhengen mellom arbeidstid og kvinnes mobilitetsrate kan altså være en effekt av *egenskaper ved kvinner som velger deltid*, kombinert med egenskaper ved (rollefordeling i) familien, eller det kan være en effekt av forhold knyttet til situasjonen da en hadde deltidsarbeid. Dette vil bli analysert nærmere både i forhold til jobbskifter og flytting blant de kvinnelige høyskolekandidatene.

3.8 Kjønn og flytting

Det er liten grunn til å forvente særlige forskjeller mellom menn og kvinner i flytteraten, blant annet fordi det ofte er par eller husholdninger som flytter. Det har tradisjonelt vært en aldersfase-forskjell i flytteraten mellom menn og kvinner; kvinner har høyest flyttersrate under 25 år, mens menn har høyere flyttersrate enn kvinner ved alder over 25 år. Forskjellen mellom menn og kvinner i alderen 20-25 år flatet noe ut fra 1968 til 1988 (Sørli 1990). Mastekaasa (1990) viser små forskjeller mellom menn og kvinner i norsk arbeidsstyrke i andeler som flytter. Det er noe høyere andel kvinner enn menn som har flyttet på grunn av arbeidsrelaterte forhold (eget eller ektefelles arbeid), og en lik flytteandel blant menn og kvinner når det gjelder flytting av andre grunner. Forskjellen når det gjelder arbeidsrelatert flytting kommer av at en høyere andel av kvinner enn menn flytter på grunn av ektefelles arbeid eller utdanning. Som nevnt gjelder dette også høyskolekandidatene. Slik flytting kan altså komme i tillegg til egeninitiert flytting.

Som vi har omtalt foran, kan amerikanske undersøkelser tyde på at effekten av alder og utdanning på mobilitetsraten er forskjellig for menn og kvinner. Dette er forhold som vil bli analysert i forhold til jobbskifte og flytting blant høyskolekandidatene.

3.9 Ektefelle/samboer og flytting

Ektefellens arbeid kan legge geografiske begrensninger på jobbsøking. Dette synes å berøre kvinnelige akademikere i større grad enn mannlige (Deitch og Sanderson 1987).

Ektefellen - og ektefellens eventuelle høyere utdanning - kan både være en bremse og en pådriver for flytting. Når en flytter på grunn av ektefellen, er en ikke en selvstendig mobilitetsaktør, men snarere "nissen på lasset". Men også i "nissen på lasset"-situasjoner er det sannsynlig at paret har med i flyttebetraktningen muligheten for at "nissen" skal få arbeid. Det betyr at det å ha en ektefelle med høyere utdanning vil ha ulik betydning om "nissen" er sykepleier enn om "nissen" er ingeniør, på grunn av ulike muligheter for arbeid i distriktene i de to yrkesgruppene.

3.9.1 Ektefelles utdanning, kjønn og flytting

Et direkte mål på i hvor stor grad ektefellens utdanning er en bremse eller pådriver for flytting er ikke mulig å gi ut fra datamaterialet om høyskolekandidatene. Bare den utdanningen som ektefellen eller samboeren hadde på intervju tidspunktet er kjent. Det finnes likevel opplysninger om ektefellen som er nyttige bakgrunnsopplysninger.

Det var langt flere kvinner enn menn, særlig kvinner i kvinneyrkene (først og fremst sykepleiere), som oppga ektefellens arbeid eller utdanning som flyttegrunn (Støren 1991a). Det var også færre i mannsyrkene enn i kvinneyrkene som hadde ektefelle med høy utdanning (Enoksen og Støren 1990). Men *uavhengig av kjønn* var andelen som hadde flyttet generelt høyest blant de som hadde ektefelle/samboer med høyere utdanning. Et unntak her var ingeniørene. Blant ingeniørene var det en klar kjønnsforskjell i mennenes favør i andelen som flyttet, uavhengig av ektefellens utdanningsnivå (Støren 1991a). Dataene tyder altså ikke på at forskjeller mellom menn og kvinner i ektefellens utdanningsnivå har betydning for forskjeller mellom mannlige og kvinnelige høgskolekandidater når det gjelder andel som flytter (Støren 1991a).

3.10 Barn og flytting

Familieetablering har betydning for flytting, først og fremst ved at en del (særlig kvinner) flytter når de gifter seg, dernest ved at flytteraten blir lavere etter familieetablering. Vi har i vår undersøkelse ikke opplysninger om tidspunkt for inngåelse eller oppbrudd av ekteskap eller samboerskap, men vi har opplysninger om tidspunkt for barnefødsler i tiårsperioden. Det å få barn kan medføre økt flytting, først og fremst på grunn av behovet for større bolig. Slik flytting vil trolig i liten grad medføre skifte av arbeidskommune, og blir dermed ikke registrert som flytting i undersøkelsen av høgskolekandidatene.

Noe av grunnen til at økende alder samt økende antall år på et sted reduserer flyttetilbøyeligheten, er at en etablerer *familie*, og dermed knytter flere bånd til stedet. I en analyse der en kontrollerer for antall barn, vil derfor trolig betydningen av alder og varighet på et sted bli moderert, slik det gjøres hos Courgeau (1985). I denne undersøkelsen ble det vist at flytteraten, medregnet flytting innenfor kommunen, økte for kvinner, når det første barnet kommer, mens antall barn ellers ikke hadde noen betydning, verken for kvinner eller menn, når det er tatt hensyn til hvor lenge en hadde bodd et sted og alderen til intervjupersonene (Courgeau 1985).

Siden det er kvinners og ikke menns arbeidsmarkedstilpasning som berøres av det å ha barn - også i personellgruppene med høgskoleutdanning, antar vi at det er *kvinnes* flyttinger som blir berørt av det å ha barn.

3.10.1 Barn, kjønn og mobilitet

Kvinnelige høgskolekandidater flytter som nevnt oftere på grunn av ektefellens arbeid/utdanning enn mannlige. Dette vil nok øke omfanget av flytting blant de kvinnelige høgskolekandidatene, men dette blir trolig oppveiet av at *kvinners flyttetilbøyelighet* i større grad enn mennenes blir *bremset av omsorgsoppgaver*.

Konklusjonen kan bli at det neppe er noen særlig forskjell mellom menn og kvinner i det totale flytteomfanget. Grunnene til antakelsen om den særegne betydningen av det å ha barn for kvinnes flytteredate, er flere.

Vi har foran omtalt at det er en aldersfaseforskjell mellom menn og kvinner i flytteredaten. Kvinnene flytter i noe mindre omfang enn mennene i alderen 25-35 år; det vil si i familieetableringsfasen. Dette er et holdepunkt for at kvinners flytteredate synes å bli mer bremsed av familieforhold enn menns.

En annen grunn er at svært mye av flyttingen har å gjøre med arbeidsforhold. Generelt er kvinners arbeidsmarkedsatferd i større grad enn menns preget av det å ha barn. Det er rimelig at dette også berører jobbmobilitet, som igjen vil influere på flytteredaten.

En kan forvente at kvinner med barn vil redusere den tiden og oppmerksomheten de bruker på arbeidsmarkedet eller til spørsmål knyttet til arbeidslivet, foruten tid til og oppmerksomhet på egne kvalifikasjoner og muligheter. Dette kan redusere deres jobbskiftrate og dermed også raten for skifte av arbeidskommune.

Undersøkelser har også vist at det er mindre vanlig blant kvinner enn menn å svare "ja" på spørsmålet om de er villige til å flytte for å få en ny jobb (Torp 1990).

Det finnes flere holdepunkter *både* for at det er *mer* omfattende jobbmobilitet blant kvinner med barn enn blant andre kvinner, og for en *lavere* jobbskift- og flytteredate blant kvinner med barn enn blant andre. En eventuell (negativ) *samspills-effekt på mobilitetsraten av det å ha barn og være kvinne vil trolig avhenge av flere forhold, blant annet av utdanning og type delarbeidsmarked og hva slags type mobilitet en måler.*

Carrol og Mayer (1986) finner at kvinner generelt har høyere mobilitetsrate målt i antall jobbskifter, noe som i følge dem viser at kvinner er ustabile på arbeidsmarkedet. Disse resultatene gjaldt Tyskland, og spørreundersøkelsen gjaldt flere kohorter, i 1979.

En slik høy mobilitet blant kvinner gjelder ofte ufrivillige jobbskifter, som er nødvendige om en opererer på et arbeidsmarked fylt av vikariater og midlertidige stillinger. Carrol og Mayer finner nemlig også at det bare er for noen typer jobbskifter kvinnene skårer høyest, og svært mye høyere enn menn, nemlig *jobbskifter som innebærer at kvinnene får en lavere stilling enn de hadde før*¹⁴.

Sammenhengen mellom fertilitet og kvinners arbeidsmarkedsatferd er ikke uten videre gitt, men er avhengig av sosial lovgivning og en rekke samfunnsmessige forhold (Mayer & Allmendinger, 1989). Muligheter for deltidsarbeid reduserer

¹⁴ Deres tolkning av dette funnet er at kvinner blir forbigått ved ansettelser, eller at de innehar stillinger der det ikke er karrierestiger.

avbrudd fra yrkeslivet. Mangel på fulltids barnehageplasser, for eksempel til de yngste barna, kort bundet skoletid for barna, mangel på fritidstilbud til skolebarn, tidlig lukking av forretninger og problemer med å få deltidsarbeid, kan føre til at kvinner må velge mellom jobb og familie. Slike forhold kan føre til yrkesavbrudd, og ofte til problemer med å få tilfredsstillende jobber etter avbruddet. De nevnte forholdene varierer imidlertid i tid og er forskjellige i ulike land. Mayer og Allmendinger peker på, med referanse til Huinink (1989), at tyske kvinner som prøvde seg i arbeidslivet etter å ha vært borte fra det en stund på grunn av barn, "aldri ble gitt muligheten til å holde tritt med den teknologiske utviklingen".

Barnefødsler kan altså være en faktor som gjør at kvinner skifter jobb *oftere* enn menn, på grunn av tilbøyeligheten blant *kvinner til å trekke seg tilbake fra arbeidslivet når en får barn*. Ofte må de da begynne i *ny* jobb når de går ut i arbeidslivet igjen. Effekten av barn på kvinners mobilitet som vises i de nevnte tyske undersøkelsene og i amerikanske undersøkelser (Blau and Kahn 1981, Felmlee 1984), er trolig svakere eller annerledes i Norge, blant annet på grunn av norske permisjonsordninger.

I Felmlees (1984) undersøkelse hadde antall barn eller barnas alder ingen signifikant effekt på den generelle mobilitetsraten blant kvinnene. For en type jobber hadde imidlertid barn en klar effekt på mobilitetsraten; nemlig deltidsjobbene. Jobbskiftraten mellom deltidsjobber økte, men ikke signifikant, for de som hadde barn under 6 år. For overgang fra *fulltidsjobb til deltidsjobb* hadde det å ha barn under 6 år signifikant positiv effekt på jobbskiftraten.

Flertallet av de kvinnelige høgskolekandidatene har - gjennom sin ansettelse i offentlig sektor - som regel rett til redusert arbeidstid når de får barn. De behøver altså vanligvis ikke skifte jobb når de vil endre sin arbeidstid.

I undersøkelsen av høgskolekandidater har vi ikke registrert omsorgspermisjoner (lønte og ulønte) der en går tilbake til samme arbeidsplass med samme stillingsbetegnelse som et jobbskifte. Med en slik definisjon av skifte av jobb vil nok norske permisjonsordninger og vår arbeidsmiljølov føre til *lavere mobilitetsrate blant de norske kvinnene enn kvinnene i amerikanske og tyske undersøkelser*. Andelen av høgskolekandidatene som sa de skiftet jobb på grunn av at de hadde vært uten arbeid en periode og måtte skaffe seg ny jobb, var også svært lav; i gjennomsnitt svarte 2 prosent av kvinnene som skiftet arbeidskommune dette, 1 prosent av de som ikke flyttet (Støren 1991a).

De kvinnelige høgskolekandidatene har jevnt over et trygt arbeidsmarked, med gode muligheter for permisjonsordninger. De har - må vi anta - store muligheter til, innenfor familiens økonomiske ramme, å "*velge*" en *familietilpasset karriere*. De behøver ikke trekke seg tilbake, de kan velge deltid, i hvert fall kvinnene i velferdsstatsyrkene. Jobbskiftene deres er i relativt liten grad påtvunget av

arbeidsmarkedsforhold, og de fleste *må* heller ikke trekke seg tilbake når de får barn.

Det innebærer trolig at den kjønnsmessige arbeidsdelingen, som ganske sikkert finnes i flertallet av disse familiene som i samfunnet forøvrig, fører til at kvinnene i større grad enn mennene vil la familieforhold bremse flyttetilbøyeligheten. Med andre ord: I en situasjon der ektefellene ellers "står likt", vil kvinnene oftere enn mennene la være å flytte/skifte jobb hvis familieforholdene tilsier dette.

3.11 Fraflyttingsstrøk

Det er høyere flytterate i usentrale strøk, det vil si spredtbygde og tettbygde strøk, enn i sentrale strøk, det vil si byer med omland (Mastekaasa 1990a). Villigheten til å flytte for å få ny jobb, viser seg også å være størst i spredtbygde strøk (Torp 1990).

En skjev fordeling av tilflyttingssteder blant de høgskoleutdannede har blant annet som konsekvens en øket regional ubalanse i sammensetningen av befolkningens utdanningsnivå.

Flytteraten blant høgskolekandidatene fra usentrale til sentrale strøk er langt høyere enn flytteraten i desentraliserende retning (Støren 1991a). Flytteraten vil derfor i gjennomsnitt være større i usentrale enn i sentrale strøk, med mindre overvekten av alle flyttingene skjer mellom ulike sentrale kommuner. Av flyttere fra sentrale strøk flyttet hele 83 prosent til en *annen sentral* kommune (Støren 1991a). Av høgskolekandidater som flytter fra usentrale strøk, flytter bare 40 prosent til en *annen usentral* kommune.

Blant personer som bodde i Oslo og andre sentrale strøk forut for flyttingen vektlegges *bomiljø* som flytteårsak (Støren 1991a). Når det gjelder retning på flyttingen, er det derfor rimelig å anta at det å ha *barn* kan ha ulik effekt på sentraliserende og desentraliserende flytting.

3.12 Hjemstedstilknytning. Tilbakeflytting og videreflytting

Mange flytter til et sentralt strøk av arbeidsmarkedsgrunner, men beholder tilknytningen til hjemstedet og flytter tilbake når det gis en mulighet (Harkman 1989). For høgskolekandidatene kan det vise seg for eksempel slik; deres første arbeidssted er sentralt, men de ønsker å flytte til et usentralt strøk eller til annet sentralt strøk ved første skifte av arbeidskommune.

Tilbakeflyttingen til hjemstedskommunen, målt ti år etter eksamen blant personer som hadde tatt høgskoleutdanningen utenfor det som var deres hjemstedskommune ved 17-års alder, var på 28 prosent (Støren 1991a). Noe lavere andel (25 prosent) er funnet i Sverige - for livsløpet - for et tverrsnitt av befolkningen (Holm & Öberg 1984).

Tilbakeflytting til hjemstedet synes å henge sammen med utdanning. En undersøkelse av tilbakeflytting i enkelte nord-norske kommuner (Imset 1988) viser at tilbakeflyttere ofte har en utdanning på høgskolenivå som kan anvendes i kommunal sektor. Likheter er funnet i Sverige. Tilbakeflytterne til Ljusdals kommune hadde høyere utdanning enn gjennomsnittet for kommunen (Borgegård 1989).

Enkelte som flytter tilbake til hjemstedskommunen flytter videre. Slik videreflytting blant tilbakeflyttende høgskolekandidater synes ikke å ha vært særlig omfattende. I vår analyse kan ellers skiftet fra første til andre arbeidskommune, den flyttingen vi vil analysere, ses på som en form for "videreflytting". Andelen som hadde sin første arbeidsplass etter høgskoleeksamen i samme kommune som den de bodde i da de var 17 år, var bare 27 prosent. Tilsvarende andel var ti år etter eksamen økt til 34 prosent.

Videreflytting - enten av førstegangsinnflyttere eller av tilbakeflyttere - synes ellers å være utbredt i utkantkommuner, og av større betydning for folketallsutviklingen i en del kommuner enn (førstegangs)utflytting og mangel på tilbakeflytting (Sørli 1990).

På bakgrunn av data om tilbakeflytting og videreflytting er det rimelig å forvente en sammenheng mellom type oppvekststrøk og retning for flytting i sentraliserende eller desentraliserende retning. En klar sammenheng mellom type bostedsstrøk ved 17-års alder og om tilflyttingsstedet er en sentral eller usentral kommune, tolker vi som indikator på at *hjemstedstilknytningen er sterk* og har stor betydning for flyttingen. En slik sammenheng er påvist når det gjelder sentraliserende flytting. Det er *ikke bare arbeidsmarkedsgrunner til at folk flytter fra usentrale til sentrale strøk. Slegt, venner og familie har meget stor betydning* for slik sentraliserende (videre)flytting (Støren 1991a). Trolig er forholdet det samme for desentraliserende flytting.

4 Hypoteser og problemstillinger

Faktorer som har betydning for flytting som er beskrevet i det foregående kapitlet, vil bli trukket inn i våre analyser. På bakgrunn av de funn som er omtalt foran, vil vi teste følgende fem sett av antakelser (Ia, Ib, IIa, IIb og IIc). Disse står ikke i motsetning til hverandre, men utfyller hverandre. Antakelsene under punkt Ia og Ib gjelder effekten på flytteraten av alder og hvor lenge en har vært i en kommune (varighet) og forskjeller mellom kjønn og utdanningsgrupper. Antakelsene under punkt II gjelder forholdet mellom jobbskifter og flytting, og hvordan henholdsvis arbeids- og familierelaterte faktorer påvirker ratene for jobbskifte og flytting.

Ia Flytteraten er i stor grad bestemt av *alder og varighet* (tidsperiode). Disse sammenhengene blir moderert av at vi trekker inn forhold knyttet til arbeidet og familien, men vil også ha sin selvstendige betydning uavhengig av slike forhold. Tilknytningen til et bosted/arbeidssted reduserer flytteraten over tid. Sammenhengen mellom alder og flyttrate vil påvirkes av forskjeller mellom menn og kvinner. Det innebærer at alder vil ha ulik betydning for flytteraten til de mannlige og kvinnelige høyskolekandidatene.

Ib Flytteraten vil variere mellom *utdanningsgruppene*, men i mindre grad mellom *menn og kvinner*. Forskjellen mellom utdanningsgruppene vil i noen grad avhenge av retning på flyttingen. Mannsyrkene har høy sentraliserende flyttrate, og vi forventer at de har en lav desentraliserende flyttrate. For kvinnesyrkene vil det være små forskjeller mellom gruppene i den desentraliserende flytteraten, siden deres arbeidsmuligheter vesentlig er i kommunesektoren. Lærerne vil ellers generelt ha lavest flyttrate på grunn av relativt lite omfang av jobbskifter, sykepleierne vil ha høyest flyttrate på grunn av stor jobbmobilitet. Siden menn har høyere flyttrate enn kvinner generelt i aldersgruppen vi ser på, forventer vi at kvinnene vil ha noe lavere flyttrate enn mennene. Den lavere flytteraten blant kvinnene forventer vi har sin bakgrunn i at det å ha barn legger større bindinger på kvinnene enn mennene. Ved kontroll for barn, vil flytteraten være omtrent den samme for menn og kvinner, uavhengig av utdanningsgruppe.

II For å se på forholdet mellom jobbskifter og flytting, vil vi analysere tre (hoved)typer av overganger:

Overgang A) raten for første skifte av arbeidskommune fra ett år (T0) til året etter (T1) blant alle som ikke før har skiftet arbeidskommune,

Overgang B) raten for skifte av jobb (fra T0 til T1) blant alle som ikke før har skiftet jobb,

Overgang C) raten for første skifte av arbeidskommune blant alle som skifter jobb fra T0 til T1. I disse analysene vil forklarende variable som kjønn, tidsperiode (varighet), antall barn, alder, lederstilling, arbeidstid, sektortilknytning og kommunens sentralitet ved T0 bli trukket inn. I tillegg vil vi se på betydningen for flytteraten av sektorovergang sammenliknet med andre typer jobbskift (overgangs-analyse C).

IIa Vi vil teste betydningen av *arbeidsrelaterte forhold* for høyskolegruppene flyttemønster gjennom de tre nevnte typene av overgangsanalyser. Om analysene A og B viser et fall i ratene over tid, og det er *brudd i dette fallet i raten* etter 1984, anser vi dette som en *periodeeffekt*, som først og fremst har sin bakgrunn i *arbeidsmarkedsvariasjoner*. Det var en bedring i situasjonen på arbeidsmarkedet i årene 1985-87. Om resultatene i analyse A og B i store trekk viser samme mønster, er dette holdepunkter for at det er selve ønskene om *ny jobb* som ligger bak skiftet av arbeidskommune (flyttingen).

Vi antar at det vil være periodeeffekter i flytteraten for alle gruppene med unntak av sykepleierne, som ikke har opplevd særlige variasjoner i arbeidsmarkedet i perioden.

Om den generelle flytteraten og raten for jobbskifte viser en klar periodeeffekt, mens flytteraten er fallende i hele perioden i analyse C (flytting blant dem som skifter jobb), anser vi dette som en klar indikator på at *variasjoner i arbeidsmarkedsforhold ikke har betydning for selve tendensen til å flytte, men bare har effekt på flytteraten gjennom den betydning arbeidsmarkedsvariasjonene har for tilbøyeligheten til å skifte jobb*.

Variablene *lederstilling* og *arbeidstid* gir indikasjoner på om karrieremobilitet og arbeidsrelaterte forhold har betydning for flyttingen. Om disse variablene har stor betydning i analyse A og B, mens effektene av disse variablene ikke gir noe utslag for flytting blant dem som vi vet skifter jobb, må dette tolkes som et holdepunkt for at arbeidstid og/eller lederstilling har betydning for flytteraten *bare gjennom den betydning disse variablene har for tilbøyeligheten til å skifte jobb*.

Vi antar at effekten av *arbeidstid* vil være forskjellig for menn og kvinner. Deltidsarbeid vil for menn være et uttrykk for undersysselsetting, og øke flytteraten.

Overgang fra offentlig til privat sektor eller overgang til henholdsvis ikke-pedagogisk yrke eller ikke-sykepleieryrke er uttrykk for karrieremobilitet, som vi antar har større positiv effekt på flytteraten enn andre typer av jobbskifter. Om slik overgang har signifikant effekt på flytteraten, er dette en klar indikator på at *karrieremobilitet øker tendensen til å flytte*, for eksempel fra usentrale steder der det er begrensede sysselsettingsmuligheter.

IIb Familieforhold har betydning for flytting. Dette kan vise seg i våre analyser på flere måter, blant annet indirekte ved at flytteraten gjennomgående avtar over tid. Sammenhengen mellom alder eller tidsperiode (varighet) antar vi delvis er et uttrykk for betydningen av at en får barn - og flere barn - og at barna blir eldre, i løpet av perioden. Vi antar at dette vil vise seg ved at flytteraten faller med et økende antall barn når vi ikke kontrollerer for alder eller tidsperiode. Når det er kontrollert for antall barn, antar vi at det fortsatt vil være en sammenheng mellom hvor lenge en har bodd et sted og flytteraten. På samme måte for alder: Når det er kontrollert for antall barn, vil flytteraten fortsatt kunne reduseres med økende alder. Slike sammenhenger vil vise en selvstendig betydning av *livsfaseforhold* på flytteraten.

Vi antar at betydningen av barn vil være stor, og medføre redusert flytterate ved et økende antall barn. Når det er kontrollert for tidsperiode og alder, antar vi at det fortsatt vil være en (redusert) sammenheng mellom antall barn og flytterate, men at den vil gi seg ulike uttrykk for menn og kvinner. For både menn og kvinner vil betydningen av det å ha barn vise seg i selve tendensen til å flytte når en først skifter jobb (overgangsanalyse type C). For kvinnene antar vi i tillegg at det å ha barn - og antall barn - vil redusere selve tilbøyeligheten til å skifte jobb (analyse B), og at dette medfører at barn vil ha større betydning for den generelle flytteraten for kvinner enn menn (analyse A).

Barn kan også ha betydning for *retning* på flyttingen. Det å ha barn reduserer flyttingen i sentraliserende retning, men vi antar at vektlegging på bomiljø kan gjøre at det å ha barn kan øke flytteraten i *desentraliserende retning*.

Betydningen av *familietilpasning* vil vise seg også i effekt av *deltidsarbeid*. Heltidsarbeidende vil trolig ha mer karriereorientert mobilitet enn deltidsarbeidende. Dette vil vise seg i en generelt høyere mobilitetsrate blant heltids- enn deltidsarbeidende kvinner, og det vil kunne vise seg ved at sammenhengen mellom lederstilling og mobilitetsrate er sterkere for heltidsarbeidende enn for deltidsarbeidende, eller ved at tidsperiode (arbeidsmarkedsvariasjoner) vil ha ulik betydning for heltids- og deltidsarbeidende. Vi forventer å finne holdepunkter for et ulikt mobilitetsmønster mellom deltids- og heltidsarbeidende kvinner, som har årsak i bakenforliggende forhold som angår *forskjeller i karriereorientering og rollefordeling i familien*.

Vi antar at *oppvekststrøk*, om det er sentralt eller usentralt, har stor betydning for retning på flyttingen. Betydningen for flytting av andre familiemedlemmer enn egne barn, for eksempel foreldre og søsken, vil vise seg i effekten av type oppvekststrøk. Vi antar at det er en klar positiv sammenheng mellom desentraliserende flytting og det å ha vokst opp i et usentralt strøk, tilsvarende hva vi har sett for sentraliserende flytting. Sannsynligheten for å flytte fra sentralt til usentralt strøk er trolig mye større blant dem som hadde vokst opp i et usentralt strøk enn blant andre.

Usentrale strøk vil ha høyest flytterate, på grunn av høy flytterate fra usentrale til sentrale strøk. Det siste har på sin side sin bakgrunn både i at flertallet av høyskolekandidatene er oppvokst i sentrale strøk og at mange av dem flytter til sentrale strøk fra sin første jobb i usentrale strøk, og bakgrunn i næringsstruktur og konjunkturforhold; det er flest arbeidsmuligheter i sentrale strøk.

IIc Vi antar at flyttingen blant høyskolekandidatene i stor grad er frivillig. Dette vil vise seg blant annet ved en økning i flytteraten når det er oppsving i økonomien (særlig i 1986/87). Omvendt ville vi anse en økt flytterate i perioder med vanskelige arbeidsmarkedsforhold som et uttrykk for påtvunget mobilitet. En sterk sammenheng mellom oppvekststrøk og retning på flyttingen ser vi også som et uttrykk for frivillig mobilitet; en skifter arbeidskommune fordi en ønsker å komme til bestemte strøk.

Del II

Empiriske analyser

5 Omfang av flytting i løpet av ti år

Flertallet av høgskolekandidatene hadde skiftet arbeidskommune (altså flyttet) i tiårsperioden. Dette må likevel ikke forstås slik at sannsynligheten for å flytte *på et gitt tidspunkt* er svært stor, noe de senere analysene vil vise.

Det samme gjelder generelt av befolkningen. Tallet på flyttere hvert år er under fem prosent i befolkningen. Likevel er det normalt å flytte i løpet av livet (Sørli 1991).

Av alle som var med i undersøkelsen hadde ca 60 prosent av høgskolekandidatene minst en gang skiftet arbeidskommune i løpet av ti og et halvt år etter eksamen. Her er medregnet noen få flyttinger som gjaldt arbeid i utlandet, på Svalbard og boreplattformer og flytting til nytt fylke der arbeidskommune er ukjent.

Analyse av flytting etter sentralitet innebærer at flytting til utlandet må holdes utenfor. Heller ikke flytting til steder som ikke er tilordnet sentralitet er medregnet¹⁵.

Høyest andel som hadde flyttet (all flytting medregnet) minst en gang hadde sykepleierne med 67 prosent, lavest hadde lærerne med 52 prosent. I de øvrige tre gruppene hadde rundt 60 prosent skiftet arbeidskommune.

Gjennomsnittlige tall for flyttinger i en periode, og variasjoner rundt gjennomsnittet, kan være et noe tilfeldig mål. En ville trolig få som resultat andre variasjoner mellom utdanningsgruppene eller mellom menn og kvinner om en hadde sett på andre perioder, for eksempel etter 7 eller 15 år, siden forløpet av flyttinger og jobbskifter over livsløpet kan være forskjellig. Det kan likevel være interessant å se på hvor mange flyttinger personellet med høgskoleutdanning faktisk hadde i tiårsperioden, om en samtidig tar et forbehold angående den noe begrensede informasjon dette gir.

¹⁵ Dette kan gjelde når bare fylke og ikke navn på kommune er oppgitt, eller når arbeidsstedet er Nordsjøen eller Svalbard. Slike steder vil bli behandlet som uoppgitt arbeidssted og ikke regnet med i analysene av flytting. Fjerning av slike flyttinger reduserer antallet i datamaterialet som hadde flyttet (minst en gang) fra 1530 personer til 1458 personer. For de fleste gruppene hadde denne reduksjonen liten betydning, men for den lille gruppen av mannlige sykepleiere ble antallet registrerte flyttinger gjennom dette nokså mye redusert.

Gjennomsnittlig hadde høyskolekandidatene hatt ett skifte av arbeidskommune i tiårsperioden; 1,3 skifter blant sykepleierne og 1,1 blant førskolelærerne, mot 0,9 blant DH-økonomer og lærerne. Blant de som faktisk hadde skiftet arbeidskommune var det gjennomsnittlige tallet 1,8 flyttinger, med 2,1 flyttinger blant sykepleierne og 1,7-1,8 blant de øvrige. Av dem som hadde flyttet hadde 50 prosent flyttet en gang, 12 prosent tre eller flere ganger (veide gjennomsnitt)¹⁶.

Det var gjennomsnittlig svært små forskjeller mellom menn og kvinner i det totale antall som hadde flyttet i perioden, men i den enkelte utdanningsgruppen var det kjønnsforskjeller i omfang av flytting. Dette gjaldt særlig ingeniørene, der mennene hadde flyttet mer enn kvinnene i tiårsperioden.

I årene 1980-81 flyttet 12-14 prosent av alle personene i undersøkelsen, mot rundt 7-9 prosent (hvert år) i årene 1983-88. Tallet på flyttinger falt altså etter 1981 fram mot 1989, med en midlertidig økning i 1986. I disse tallene er også medregnet personer som *flyttet flere ganger*, tallene gjelder altså ikke raten for første flytting. Den gjennomsnittlige raten i tiårsperioden for skifte av arbeidskommune fra ett år til neste år, var ca 9 prosent for de som *ikke hadde flyttet før*, noe vi skal omtale nærmere i neste kapittel.

¹⁶ Bare flyttinger mellom arbeidssteder med oppgitt kommune er her medregnet.

6 Overgangsanalyser av skifte av arbeidskommune

6.1 Flytting. Høgskolekandidatene samlet

De fleste av høgskolekandidatenes flyttinger - 65 prosent - skjer innenfor samme landsdel, og de fleste flyttingene skjer mellom byer (63 prosent). Under 30 prosent av flyttingene omfattet flytting fra usentrale til sentrale strøk eller flytting fra sentrale til usentrale strøk. Det er derfor rimelig å se på hvilke faktorer som har effekt på høgskolekandidatenes flytting *uansett retning på flyttingen*, i tillegg til å analysere flytting i bestemte retninger, som vi gjør i kapittel 7¹⁷. Ved å slå sammen alle flyttinger uansett retning på flyttingen, eller - som analyseopplegget forutsetter - alle *førstegangs*-flyttingene, får vi et større og bedre tallgrunnlag å foreta analysene på. Dette er særlig viktig når vi ser på *den enkelte høgskolegruppes* flyttinger, som vi vil gjøre i avsnitt 6.4, og det er en stor fordel når vi ser nærmere på *de enkelte faktorene* som har effekt på flyttingen, som vi gjør i de følgende avsnittene (6.1-6.3). Vi vil se på de ulike faktorenes betydning ved å foreta analysen av flytting gjennom *flere trinn*. Etterhvert trekkes flere forklarende variable inn i analysen. Vi vil blant annet se på om forhold knyttet til arbeid eller familie reduserer den velkjente sammenhengen mellom flytting og hvor lenge en har bodd/arbeidet et sted, samt mellom flytting og alder.

6.1.1 Alder og tidsperiode

Flyttetilbøyeligheten blir redusert med alderen. Flytteraten er ikke jevnt fallende; den er lavest i alderen 35-37 år og over 43 år. Alderen 28 år eller yngre er grunnlaget for sammenlikning, og risikoen for å flytte (første gang) når en var over 43 år var bare 22,5 prosent av hva den var ved alder under 29 år. Dette vises i tabell 1, kolonne 1, der vi bare ser på effekten av alder og ikke tar hensyn til andre forhold som kan ha betydning for flytteraten.

Det er viktig å være oppmerksom på at resultatene *ikke* gjelder alderen på intervju tidspunktet. Som omtalt i kapittel 2 gjelder resultatene et datasett over "person-år", slik at det er alderen personen hadde ved år "T0" det refereres til.

¹⁷ For den sentraliserende flyttingen ble dette gjort mer utførlig i Rapport 10/91 fra Utredningsinstituttet (Støren 1991a), der vi også så på flyttinger i og ut av de ulike landsdelene.

Tabell 1 Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for flytting blant førskolelærere, lærere, sykepleiere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag¹⁸. År og alder.

	Kolonne 1		Kolonne 2		Kolonne 3	
	Koef.	Rel.ris	Koef.	Rel.ris	Koef.	Rel.ris.
44 år						
el. mer	-1,491*	0,225			-1,067*	0,344
41-43 år	-1,053*	0,349			-0,613	0,542
38-40 år	-1,080**	0,340			-0,602*	0,548
35-37 år	-1,172**	0,310			-0,717*	0,490
32-34 år	-0,917**	0,400			-0,389**	0,678
29-31 år	-0,662**	0,516			-0,156	0,855
1980			-0,026	0,974	-0,011	0,990
1981			-0,445**	0,641	-0,417**	0,659
1982			-0,575**	0,563	-0,523**	0,593
1983			-1,048**	0,351	-0,960**	0,383
1984			-1,233**	0,291	-1,083**	0,339
1985			-1,228**	0,293	-1,020**	0,361
1986			-1,096**	0,334	-0,832**	0,435
1987			-1,222**	0,295	-0,879**	0,417
1988			-1,210**	0,270	-1,643**	0,415
Konstant	-1,950**		-1,674**		-1,643**	
Kji-kvadrat modellfor- bedring	183**		264**		289**	
Frihetsgrader	6		9		15	
** Signifikant på signifikansnivå $p=0,01$ eller lavere * Signifikant på signifikansnivå $p=0,05$ eller lavere						

¹⁸ I alle tabellene blir distriktshøgskolekandidater og ingeniører slått sammen. Tallgrunnlaget for DH-kandidatene er for lavt til at de analysene vi foretar kan gjøres separat for denne gruppen.

Flytteraten faller over tid. Sammenlikningsår er 1979. Raten er nokså jevnt fallende fram til og med 1984. Så er det et brudd i fallet i raten. Den stiger svakt i 1985, deretter stiger raten noe mer i 1986, og blir så noe redusert igjen i 1987 og 1988. Sannsynligheten for å flytte (første gang) i 1988 var 27 prosent av hva den var i 1979, når vi ikke har tatt hensyn til noen andre forhold som påvirker flyttingen (kolonne 2, tabell 1).

I kolonne 3, tabell 1, ser vi sannsynligheten for å flytte som en funksjon av både alder og år. Vi ser at det er en klar sammenheng mellom år og flyttetilbøyelighet også når det er kontrollert for alder, og vi ser at det er en viss sammenheng mellom alder og flyttetilbøyelighet når det er kontrollert for år. Den relative betydningen av alder er redusert i kolonne 3 i forhold til i kolonne 2 (tabell 1), men den relative betydningen av hvor lenge en har vært et sted (år) er mindre redusert.

Tallene i kolonne 3 i tabell 1 viser at bruddet i fallet i flytteraten fra og med 1985 holder seg ved kontroll for alder, og framstår enda klarere. Både økende alder og en økning i den tiden en har bodd/arbeidet et sted synes generelt å redusere flytteraten, slik vi forventet i kapittel 4. Resultatet for 1985 og senere må ses på som en "periodeeffekt", også det i tråd med hva vi forventet i kapittel 4. Økende arbeidsmarkedsmobilitet generelt i samfunnet gjenspeiles i økt flyttrate blant høgskolekandidatene, og reduserer betydningen av alder og varighet. Dette viser også at effekten av år ikke bør ses bare som en effekt av varighet, men som effekt av "historisk tid". I den videre omtalen vil vi derfor omtale effekten av år/varighet som effekt av "tidsperiode".

I den videre analysen skal vi slå sammen aldersgruppene 32-43 år til en gruppe, og dele årene inn i toårsperioder, med 1979-80 som referanseår. En grunn til det er at når vi innfører flere variabler vil tallgrunnlaget fort bli svært lavt og resultatene derfor svært usikre. Tallene i tabell 1 tilsier også at den nevnte inndelingen er naturlig.

6.1.2 Kjønn, barn, lederstilling og sektor

Den selvstendige betydning av utdanningsgruppe og kjønn, når det er kontrollert for alder og år (tidsperiode), vises i tabell 2, kolonne 1. Tallene viser en noe større flyttrate blant menn enn kvinner. Sykepleierne har signifikant større flyttetilbøyelighet enn lærerne, som her er sammenlikningsgrunnlaget, men ellers framtrer ingen klare forskjeller mellom utdanningsgruppene (kolonne 1, tabell 2).

Effekten av alder og tidsperiode er fortsatt til stede når vi tar hensyn til fordeling på kjønn og utdanningsgruppe, men vi ser også at både kjønn og hva slags høgskoleutdanning en hadde har betydning for flytteraten.

Tabell 2 Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for flytting blant førskolelærere, lærere, sykepleiere, distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag og ingeniører. Tre modeller.

	Kolonne 1 Koeffisient	Kolonne 2	Kolonne 3
44 år eller mer	-0,9415**	-0,9415*	-0,7853*
32-43 år	-0,3871***	-0,2541**	-0,2959***
1981-1982	-0,4703***	-0,4481***	-0,3976***
1983-1984	-1,0674***	-0,9570***	-0,8998***
1985-1986	-1,0118***	-0,9049***	-0,8223***
1987-1988	-0,9409***	-0,8701***	-0,7329***
Kjønn (kvinne=1)	-0,2437***	-0,2069**	-0,1189
Ingeniør/ DH-kand.	0,1072	0,1361	0,2362**
Førskolelærer	0,1468	0,1913*	0,2354**
Sykepleier	0,4527***	0,4782***	0,6279***
Antall barn		-0,0328	-0,0786
Barn*kjønn		-0,1412*	-0,0050
Lederstilling		-0,2299**	-0,3174***
Sektor TO (privat=1)		-0,0476	
Arbeidstid (heltid=1)			0,6697***
By			0,1172
Tettbygd			0,4864***
Spredtbygd			0,6866***
Konstant	-1,6946***	-1,6847***	-2,6021***
Kji-kvadrat modellforbedring	307***	302***	392***
Frihetsgrader	10	14	17
* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere			
** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere			
*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere			

I kolonne 2 i tabell 2 har vi inkludert arbeidstid, lederstilling og sektor (ved T0). Her undersøker vi om tilbøyeligheten til å skifte arbeidskommune fra ett år (T0) til året etter (T1), er påvirket av om personen hadde lederstilling eller ikke ved T0 og om hun/han hadde arbeid i privat eller offentlig sektor ved T0. Det er samtidig kontrollert for alder, tidsperiode, kjønn og utdanningsgruppe og antall barn personen hadde ved T0. Som omtalt i kapittel 4 antar vi at det å ha lederstilling ved T0 vil redusere flyttetilbøyeligheten. Det å arbeide i offentlig sektor i seg selv antar vi har liten betydning for flytteraten generelt (se avsnitt 3.6.1).

Foruten å inkludere antall barn som forklarende variabel i kolonne 2, tabell 2, har vi tatt med et interaksjonsledd for kjønn (kvinne) og antall barn, siden vi antar at det å ha barn kan ha større betydning for kvinner enn menn.

Når det er tatt hensyn til disse variablene, synes *kvinner* fortsatt å ha noe lavere flyttetilbøyelighet enn menn. Det å ha *barn* reduserer kvinnenenes flyttrate, men effekten er svak.

Om en har *lederstilling* reduseres tilbøyeligheten til å flytte med 20 prosent¹⁹. Det har ingen signifikant betydning for flyttetilbøyeligheten hvorvidt en jobber i *offentlig* eller privat sektor ved T0.

6.1.3 Privat sektor, arbeidstid og sentralitet

I kolonne 3, tabell 2, har vi inkludert arbeidstid og hva slags type strøk høgskolekandidatene arbeidet i ved T0 (sentralitetstype)²⁰ i analysen.

Det å ha lederstilling har ikke fått redusert (negativ) effekt på flyttetilbøyeligheten når vi også tar hensyn til bostedsstrøk og arbeidstid. Om en er mann eller kvinne har ikke signifikant betydning når vi inkluderer arbeidstid i analysen, noe vi skal komme nærmere tilbake til. Alder og tidsperiode har fortsatt betydning; økende alder og økende varighet reduserer flytteraten, med et brudd i fallet i raten etter 1984.

Vi har omtalt at det var rimelig å forvente en noe høyere flyttetilbøyelighet i usentrale enn i sentrale strøk. Resultatene viser (kolonne 3, tabell 2) at det er store forskjeller i flytteraten mellom bostedsstrøkene. Det er en *økende flyttrate jo mindre sentralt en bor*, og om lag *dobbelt så vanlig å flytte når en bor i spredt-*

¹⁹ Likning 2 synes ikke å være en særlig bedre modell enn likning 1. Dette kommer trolig av den usikre og tvetydige betydningen av antall barn, men trolig også av at når vi inkluderer flere variable, er det færre observasjoner som inngår i analysene, siden det bare er observasjoner med oppgitte verdier på hver enkelt variabel som inngår i analysene. Det medfører større usikkerhet rundt estimatene. Betydningen av lederstilling er imidlertid stor; "forklaringskraften" til likning 2 (kolonne 2) ville vært klart lavere om vi ikke hadde inkludert variabelen lederstilling.

²⁰ "Storby med omland" er referanse. For definisjon av sentralitet, se vedlegg 24.

bygde strøk som når en bor i storby. Mellom personer som bor i storbyer og andre byer er det ingen forskjell i flytteraten.

Utviklingen av flytteraten over tid blir svakt påvirket av kontroll for type bostedsstrøk²¹. Dette indikerer at forløpet av sentraliserende og desentraliserende flytting var forskjellig, noe vi skal komme nærmere inn på i kapittel 7.

Resultatene viser ellers at *heltidsarbeid* synes å øke sannsynligheten for å flytte. Det er her ikke tatt hensyn til at arbeidstid kan ha ulik betydning for menn og kvinner. Dette skal vi se på senere.

Effekten på flytteraten av det å ha *barn*/antall barn forsvinner når vi kontrollerer for arbeidstid (kolonne 3, tabell 2), trolig på grunn av den høye korrelasjonen mellom deltidsarbeid og det å ha barn. Til tross for at korrelasjonen er høy, gir det mening å ta hensyn både til antall barn og arbeidstid. Langt fra alle med barn arbeider deltid, og ikke alle som arbeider deltid har barn.

6.1.4 Antall barn og flytting

En grunn til at effekten på flytteraten av antall barn er liten, kan være at effekten vil avta med økende antall barn. Det vil si at en økning fra null til ett barn kan ha større betydning enn en økning fra ett til to barn, som på sin side har større betydning enn en økning fra to til tre barn osv. Ved høyere antall barn kan det tenkes at effekten av økt antall barn på flytteraten avtar sterkt eller er lik null; det vil si at "kurven flater ut". Det kan også tenkes at det er det å få barn i seg selv som betyr noe, at fallet i flyttetilbøyelighet vil være svært stort fra 0 til ett barn, men at raten deretter ikke vil endres ved mer enn ett barn. For å ta hensyn til muligheten av at effekten av antall barn på flytteraten reduseres for hvert (av det økende antallet) barn, har vi gjort separate analyser der tallet på barn er kvadrert, samtidig som det er kontrollert for arbeidstid, sektor med mere, som i tabell 2. Resultatene av en slik analyse tyder på at for kvinner har det å ha barn, og en økning i antall barn, ingen signifikant betydning på flytteraten. Den samlede effekt av antall barn og "barn kvadrert" for kvinner er (svakt) negativ, men denne tendensen er ikke statistisk signifikant. Heller ikke for menn er det signifikante resultater, og betydningen av barn synes uansett å være svært liten. Dette synes å ha sin bakgrunn i at *effekten av antall barn* endrer retning (fortegn) *etter et visst antall barn*. I tillegg slår dette ulikt ut for menn og kvinner.

I tabell 3 og i tilsvarende analyse for menn og kvinner separat (vedlegg 2), har vi latt tallet på barn inngå som "dummyvariable", der sammenlikningsgrunnlaget for hvert antall barn er ingen - null - barn. Ved mer enn to barn endres fortegn på

²¹ Det ser vi ved at tallverdien i koeffisientene for årene 1985-86 og 1987-88 er lavere i kolonne 3 enn i kolonne 1 og 2, noe som medfører at den relative risikoen for å flytte i disse årene øker mer - i forhold til årene 1983-84 - i kolonne 3 enn i kolonne 1 og 2.

koeffisienten for kvinnene (fra negativ til positiv effekt), men ingen av resultatene er statistisk signifikante. Flytteraten blant menn blir ikke påvirket av om de har ett eller to barn (i forhold til det å ha ingen barn), men blir redusert ved tre barn. Resultatene tyder ikke på at hvert barn får redusert betydning ved økende antall barn. Det er ellers jevnt over ikke signifikante resultater når det gjelder sammenhengen mellom antall barn og flytting, når det er kontrollert for andre faktorer som for eksempel arbeidstid. Sammenhengene er komplekse, men kan også være utslag av tilfeldigheter på grunn av små tall, som for eksempel tendensen til at flytteraten for kvinner øker når de får så mange som 3 eller 4 barn.

Selv om tallet på barn ikke har noen klar effekt på flytteraten, har *arbeidstid* en klar betydning. Grunnlagsmaterialet viser at flytteraten er lavere blant deltidsarbeidende enn blant heltidsarbeidende kvinner, nesten uansett antall barn²².

I tabell 3 har vi lagt inn et interaksjonsledd der vi ser på om det å være *kvinne* og arbeide *deltid* øker flyttetilbøyeligheten²³, og vi kan slik se om tendensene til at deltidsarbeidende flytter minst er til stede også når det blir kontrollert for en rekke andre faktorer.

I tråd med hva vi forventet i kapittel 4, har deltidsarbeid en ulik effekt på menns og kvinners flytterater. Det synes å være slik at det å arbeide deltid for menn øker sannsynligheten for å flytte. Separate analyser for menn og kvinner (vedlegg 2) viser at deltidsarbeid kan øke menns risiko for å flytte med vel 60 prosent. Det er så få menn som har deltidsarbeid at resultatene ikke er statistisk signifikante, men for mennene kan vi ikke forkaste antakelsen beskrevet i kapittel 4 om at undersyssetning kan føre til flytting. Det er tendenser til at undersyssetning medfører økt tilbøyelighet til å flytte blant mennene, mens det er motsatt for kvinnene. Vi har ikke holdepunkter for at undersyssetning i form av deltidsarbeid fører til flytting for kvinnene. En god tilpasning mellom familieforpliktelser og arbeidstid (deltid), en tilpasning som det kanskje ikke alltid er så lett å oppnå, har trolig ført til at kvinnene nødig skifter jobb og arbeidskommune. Vi vil forøvrig se nærmere på forskjellen mellom heltids- og deltidsarbeidende kvinner i avsnitt 6.3.

²² Bare for den svært fåtallige gruppen av kvinner med 4 barn, var flytteraten omtrent lik for deltids- og heltidsarbeidende kvinner.

²³ I tabell 3 har deltid verdi 1 og heltid verdi 0 i analysen, mens dette var omvendt i tabell 2.

Tabell 3 Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for flytting blant førskolelærere, lærere, sykepleiere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag. Utdanningsgruppe, kjønn, år, alder, barn, sektorovergang, arbeidstid, lederstilling og sentralitet.

	Koeffisient	Sign.nivå	Relativ risiko
44 år eller mer	-0,7712	0,1021	0,4624
32-43 år	-0,3160	0,0055	0,7291***
1981-1982	-0,4069	0,0000	0,6657***
1983-1984	-0,9146	0,0000	0,4007***
1985-1986	-0,8307	0,0000	0,4358***
1987-1988	-0,7240	0,0000	0,4848***
Kjønn (kvinne=1)	-0,0433	0,6840	0,9576
Ingeniør/DH-kand.	0,2503	0,0196	1,2844**
Førskolelærer	0,2289	0,0393	1,2572**
Sykepleier	0,5975	0,0000	1,8175***
Ett barn	-0,0243	0,8446	0,9760
To barn	-0,0077	0,9580	0,9923
Tre barn	-0,6059	0,1068	0,5456
Fire barn	-0,3912	0,5974	0,6762
Fem eller flere barn	-3,4048	0,4682	0,0332
Ett barn*kjønn	-0,0256	0,8774	0,9747
To barn*kjønn	-0,2184	0,2627	0,8038
Tre barn*kjønn	0,6584	0,1519	1,9316
Fire barn*kjønn	0,5577	0,5991	1,7466
Lederstilling	-0,3282	0,0004	0,7202***
Arbeidstid (deltid=1)	0,4156	0,1845	1,5153
Deltid*kjønn	-1,1890	0,0004	0,3045***
By	0,1160	0,1572	1,1230*
Tettbygd	0,4762	0,0005	1,6099***
Spredtbygd	0,6933	0,0000	2,0003***
Konstant	-1,9798***	0,0000	

Kji-kvadrat

modellforbedring:

413***

Frihetsgrader: 25

* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere

** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere

*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere

Gjennomsnittlig sannsynlighet for å skifte arbeidskommune: 8,8%

6.1.5 Kjønn og alder

Det er ingen forskjell i flytteraten mellom menn og kvinner når det er tatt hensyn til alle de faktorene som er inkludert i modellen i tabell 3. Det er særlig effekten på flytteraten av deltidsarbeid blant kvinner som er årsaken til at forskjellen mellom menn og kvinner blir borte. Dette må innebære at ved å kontrollere for arbeidstid, har vi tatt hensyn til en viktig forskjell mellom menn og kvinner som dreier seg om holdning til arbeidet; deltidsarbeidet kan være en indikator på en ulik vektlegging på arbeids- og karriereforhold mellom menn og kvinner, som får betydning for raten for skifte av arbeidskommune.

Separate analyser av menn og kvinner (vedlegg 2) viser også som forventet at alder har ulik effekt på flytteraten for menn og kvinner. Blant kvinnene var flytteraten klart lavere i alderen 32-43 år enn når en var yngre enn 32 år, blant mennene hadde alder ingen klar effekt på flytteraten, når det er tatt hensyn til tidsperiode, bostedets sentralitet, arbeidstid, lederstilling mm. Når resultatet for aldersgruppen over 43 år ikke gir signifikant utslag, kan det komme av svært få observasjoner i denne aldersgruppen.

6.1.6 Sannsynlighet for å flytte - tre eksempler

Den gjennomsnittlige årlige raten for første gangs flytting var på 9 prosent. Dette varierer imidlertid blant annet mellom utdanningsgrupper og år. I følge tilsvarende modell som i tabell 3, men for henholdsvis menn og kvinner (vedlegg 2) kan vi beregne slike flytterater²⁴:

Sannsynligheten for å flytte (skifte arbeidskommune) for en *mannlig ingeniør* eller DH-økonom under 32 år i 1979/80, som arbeidet heltid, ikke hadde en lederstilling, ikke hadde barn og bodde i spredtbygde strøk, var *25 prosent*. For en *kvinnelig førskolelærer* i samme alder, på samme tidspunkt (1979/80), som hadde lederstilling, hadde ett barn, arbeidet i liten by og hadde redusert arbeidstid, var sannsynligheten for å flytte i underkant av *6 prosent*. Med de samme betingelsene, men noen år eldre, og i 1983/84, var sannsynligheten for at hun skulle flytte ca 1,5 prosent.

6.1.7 Skifte av jobb og flytting. Overgang fra offentlig til privat sektor

Verken i kolonne 3, tabell 2 eller i tabell 3 inkluderte vi variabelen offentlig/privat sektor, siden vi hadde sett at hva slags sektor en arbeidet i (ved T0) ikke hadde noen betydning for flytteraten (kolonne 2, tabell 2). Om det å arbeide i privat eller offentlig sektor skal ha noen betydning for flytting, er det gjerne *tilflyttingsstedet* - og en eventuell overgang fra en type sektor til en annen, som kan ha betydning. Vi

²⁴ I følge modellen for beregning av sannsynligheter som er beskrevet i kapittel 2.

vil få liten informasjon om karrieremobilitetens betydning for flytting om vi bare tar hensyn til utgangsposisjonen, og ikke tar hensyn til hvorhen høgskolekandidatene går. Vi har derfor (i tabell 4) sett på betydningen av sektor og skifte av sektor for tilbøyeligheten til å flytte blant personer som *alle skiftet jobb*²⁵ (fra T0 til T1).

Hvis en skifter jobb, er sannsynligheten for at en også skifter arbeidskommune (flytter) stor, gjennomsnittlig 37 prosent (første gangs flytting). Tilsvarende tall, når *alle* personer som ikke før har flyttet er med i beregningen, er som nevnt 9 prosent per år. Gjennomsnittlig årlig rate for å skifte jobb (første gang) er 23 prosent.

Vi forutsetter i analysen at jobbskiftene er *planlagte aktiviteter*. Vi antar at det å skifte sektor vil være et uttrykk for karrierevalg. Selv om det er vanlig i økonomisk teori å forklare mobilitet ved å legge vekt på det som skjer *etter* at nye erfaringer/ny informasjon er innhentet²⁶, er det flere grunner til å se på mobilitet som en planlagt aktivitet. Begreper som karrierevei eller -sti, karrierestige eller jobb-løpebane ol. (Spillerman 1977) viser til planlagte aktiviteter, og våre høgskolegrupper er arbeidstakere som slike begreper trolig passer særlig bra for. Et unntak her er læreme²⁷. Karrieremobilitet varierer mellom yrkesgrupper og er avhengig av erfaring og utdanningsnivå innenfor og på tvers av yrkesgrupper (Sicherman 1990). Dette peker også på at det er grunn til å se på karrieremobiliteten som planlagt, og en antakelse (se kapittel 4) er at dette får til følge at *flytteraten vil øke ved overgang fra offentlig til privat sektor*.

Det er imidlertid også argumenter *mot* å forutsette at de registrerte sektorovergangene i vår undersøkelse var planlagte, og at flyttingen kom som en følge av en

²⁵ Sammenlikner vi flytteraten for personer som har en overgang for eksempel fra offentlig til privat sektor med flytteraten for en annen gruppe, må den gruppen vi sammenlikner med også ha skiftet jobb. Dette er nødvendig siden vi registrerer flytting ved skifte av arbeidskommune. Alle som har flyttet har nødvendigvis skiftet jobb. Vi kan ikke sammenlikne dem som foretar et skifte av sektor med en gruppe som er sammensatt både av personer som skifter jobb og personer som ikke skifter jobb. "Utgangsposisjonen" er forskjellig.

²⁶ Det kan for eksempel være en erfaring som viser at det som kreves i et yrke ikke er tilpasset de personlige egenskapene, noe som på sin side kan ha sin bakgrunn i dårlig informasjon. Mobilitet vil da ha sin bakgrunn i at denne nye informasjonen er innhentet, en får en impuls til å dra videre. Som omtalt i avsnitt 3.1, kan det være naturlig å anta ut fra dette perspektivet at personer med høyere utdanning har lav mobilitet, fordi en blant dem, blant annet på grunn av spesialisering, kunne forvente mindre omfang av "mismatch" mellom forventning og innhold i jobben. Men som omtalt i avsnitt 3.3, er det også undersøkelser som *ikke* bekrefter en slik generell antakelse.

²⁷ Se avsnitt 6.4.7.

(karriere)plan. Ofte flytter personene på grunn av ektefellens arbeid eller på grunn av et ønske om å komme nærmere slekt og venner. For å få jobb på det nye bostedet kan en ha blitt *nødt* til å skifte yrke eller sektor. At det var nødvendig å skifte yrke/sektor vil vel trolig berøre svært få av flyttingene, kanskje mest flyttinger som går fra sentrale til usentrale strøk²⁸, som imidlertid utgjør under ti prosent av flyttingene. For kvinneyrkene har arbeidsmarkedsmulighetene vært gode over hele landet, og høgskolekandidater i disse yrkene har trolig i *svært begrenset grad* vært *tvunget* til å skifte sektor eller yrke når de har flyttet.

I tabell 4 blir flytteraten blant dem som skiftet jobb innenfor offentlig sektor (referansegruppen) sammenliknet med flytteraten blant dem som skiftet fra offentlig til privat sektor, med dem som skiftet fra privat til offentlig sektor, og med dem som skiftet jobb innenfor privat sektor. De som skiftet jobb innenfor privat sektor, hadde ikke markert forskjellig sannsynlighet for å flytte i forhold til de som skiftet jobb innenfor offentlig sektor. Men både de som skiftet fra offentlig til privat sektor og de som skiftet fra privat til offentlig sektor, hadde om lag dobbelt så stor sannsynlighet for å flytte som de som skiftet jobb innenfor offentlig sektor. *Størst betydning har jobbskifter fra offentlig til privat sektor.* Dette bekrefter antakelsen i kapittel 4, om at karrieremobilitet - slik det kan måles for eksempel ved overgang fra offentlig til privat sektor, er av stor betydning for flyttetilbøyeligheten.

²⁸ Dette vil vi komme nærmere inn på i kapittel 7.

Tabell 4 Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant personer som skifter jobb fra T0 til T1. Førskolelærere, lærere, sykepleiere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag. Utdanningsgruppe, kjønn, år, alder, barn, sektorovergang, arbeidstid, lederstilling og sentralitet.

	Koeffisient	Sign.nivå	Relativ risiko
44 år eller mer	-0,7104	0,2505	0,4915
32-43 år	-0,2664	0,0539	0,7662*
1981-1982	-0,3311	0,0026	0,7181***
1983-1984	-0,5961	0,0000	0,5509***
1985-1986	-0,6403	0,0000	0,5271***
1987-1988	-0,7646	0,0000	0,4655***
Kjønn (kvinne=1)	-0,1890	0,6828	0,8278
Ingeniør/DH-kand.	-0,5680	0,0006	0,5667***
Førskolelærer	-0,6634	0,0000	0,5151***
Sykepleier	-0,5393	0,0003	0,5832***
Ett barn	-0,0535	0,7359	0,9479
To barn	-0,0459	0,8057	0,9551
Tre barn	-1,0031	0,0179	0,3668**
Fire barn	-0,1121	0,9183	0,8940
Fem barn	-4,9147	0,5493	0,0073
Ett barn*kjønn	-0,0891	0,6706	1,0931
To barn*kjønn	-0,1739	0,4743	0,8403
Tre barn*kjønn	0,8693	0,0962	2,3852*
Fire barn*kjønn	1,0677	0,4913	2,9088
Lederstilling	-0,0661	0,5637	0,9360
Privat sektor T0 *			
privat sekt. T1	-0,1138	0,3904	0,8924
Off.sekt.T0 *			
privat sektor T1	0,7890	0,0000	2,2012***
Priv.sektor T0 *			
off.sektor T1	0,5927	0,0004	1,8088***
Arbeidstid (deltid=1)	-0,0236	0,9540	0,9767
Deltid*kjønn	-0,3664	0,3998	0,6932
By	0,1490	0,1423	1,1607
Tettbygd	0,6431	0,0004	1,9204***
Spredtbygd	0,8297	0,0000	2,2927***
Konstant	0,3591**	0,0367	
Kji-kvadrat modellforbedring:	253***	Frihetsgrader: 28	

* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere

** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere

*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere

Gjennomsnittlig sannsynlighet for å skifte arbeidskommune: 37%

6.2 Hva har betydning for ønsker om å flytte - og hva har betydning for jobbskifter?

6.2.1 Periodeeffekter. Skifte av jobb og flytting

Da vi undersøkte flytting i en gruppe som omfattet alle som ikke tidligere hadde flyttet (tabellene 1-3), fant vi en klar "periodeeffekt" etter 1984, det vil si *brudd i den fallende flytteraten*. Denne periodeeffekten er ikke til stede når gruppen vi ser på bare omfatter de som skifter jobb. Det var en økende jobbskiftrate etter 1984 (se vedlegg 4), men andelen av høgskolekandidatene som *også* skiftet arbeidskommune økte *ikke* etter 1984 (tabell 4). Periodeeffekten i den generelle flytteraten etter 1984, som vi så i tabellene 1-3, kom altså av generelt økende arbeidsmarkedsmobilitet blant høgskolekandidatene etter 1984. Det er ellers klart at *villigheten til å flytte* når en skifter jobb *reduseres med tiden*, mens raten for *jobbskifter* varierer med arbeidsmarkedsforskningene og har *ikke* en klart *fallende* tendens over tid i den tiårsperioden av høgskolekandidatenes liv som vi har sett på.

Disse resultatene er i tråd med antakelser beskrevet i kapittel 4; *variasjoner i arbeidsmarkedsforskning har ikke betydning for selve tendensen til å flytte, men har effekt på flytteraten gjennom den betydning arbeidsmarkedsforskning har for tilbøyeligheten til å skifte jobb*. Resultatene viser også, som forventet i kapittel 4, at *livsfaseforhold*, her målt ved at tilknytningen til et sted blir sterkere jo lenger en har bodd der, har en selvstendig betydning for tilbøyeligheten til å flytte.

6.2.2 Lederstilling, arbeidstid, alder, sentralitet, utdanningsgruppe, kjønn og antall barn

Vi har omtalt at arbeidstid og lederstilling har betydning for flytteraten, at sektorovergang har betydning for tilbøyeligheten til å flytte når en skifter jobb, og at arbeidsmarkedsforskning (tidsperiode) bare har effekt på flytteraten gjennom den effekt arbeidsmarkedsforskning har på tilbøyeligheten til å skifte jobb. Har *lederstilling og arbeidstid* en selvstendig effekt på flytteraten blant dem som skifter jobb?

Lederstilling bremser ikke tilbøyeligheten til å flytte når en først skifter jobb. Men tendensen til å skifte jobb er klart mye mindre blant dem som har lederstilling enn blant de øvrige, og slik påvirker det å ha lederstilling den generelle flytteraten.

Det kan være grunn til å undersøke om det å gå *til* en lederstilling har betydning for flytteraten. På samme måte som når vi så på sektorovergang, har vi sett på om det å gå fra en ikke-lederstilling til en lederstilling har positiv effekt på flytteraten, sammenliknet med skifte av jobber som ikke er ledende. Vi får motsatt resultat. Skifte fra ikke-lederstilling til lederstilling *reduserer* flytteraten blant dem som skifter jobb med 35 prosent, sammenliknet med jobbskifte mellom ikke-leder-

stillinger. Skifte mellom lederstillinger eller fra lederstilling til ikke-lederstilling har ingen effekt på flytteraten, sammenliknet med skifte mellom ikke-lederstillinger. Om vi ikke ser på overgang til ny type stilling, men ser på effekten på den generelle flytteraten av lederstilling ved T1 (altså i den nye jobben)²⁹, er det bare en svak, og ikke signifikant tendens til at lederstilling i ny jobb er en pådriver til flytting.

Det er altså det å *ha* en lederstilling som betyr noe, som en bremse for flytting - gjennom den negative effekten det har på tilbøyeligheten til i det hele tatt å ønske seg *ny jobb*.

Arbeidstid har heller ingen effekt på tilbøyeligheten til å flytte når en først skifter jobb (tabell 4), men har stor betydning for tilbøyeligheten til å skifte jobb (vedlegg 4). Som forventet i kapittel 4, har de arbeidsrelaterte faktorene lederstilling og arbeidstid *bare effekt på den generelle flytteraten gjennom den effekten de har på raten for jobbskifter*.

Alder har liten betydning for tilbøyeligheten til å skifte jobb; bare de aller eldste, over 43 år, har lavere jobbskiftrate enn de som er under 32 år. Når det gjelder flytting blant dem som skifter jobb, har aldersgruppen 33-43 år lavere flytterate enn de som er under 32 år (tabell 4). Redusert flytting - totalt - i aldersgruppen over 43 år synes i stor grad å komme av redusert omfang av jobbskifter i denne aldersgruppen. Redusert flytting i aldersgruppen 32-43 år, i forhold til når en er under 32 år, synes ikke å komme av redusert omfang av jobbskifter i denne alderen, men av at en ikke ønsker å flytte når en skifter jobb. Tendensen synes å være at alder har mer å si for selve flyttingen enn for tilbøyeligheten til å skifte jobb, men resultatene er noe usikre siden tallmaterialet er lite, særlig for aldersgruppen over 43 år. Det synes altså *ikke* å være slik at et fall i flytteraten med økende alder bare er en *gjenspeiling* av at *karrieremobiliteten faller med økende alder*. Også disse resultatene er en bekreftelse på at *livsfaseforhold* har betydning for selve tilbøyeligheten til å flytte.

Alder har også en noe ulik effekt på menns og kvinners flytte- og jobbskiftrate. Vi må her ta forbehold om at resultatene er usikre; det er bare for den generelle flytteraten blant kvinner vi får et signifikant resultat om at flytteraten reduseres ved økende alder, og det gjelder aldersgruppen 32-43 år (vedlegg 2). Tendensen er ellers at jobbskiftraten blant menn er den samme i aldersgruppen 32-43 år som i aldersgruppen under 32 år, men at jobbskiftraten blant menn reduseres for aldersgruppen over 43 år. For kvinnene er det en tendens til at jobbskiftraten faller

²⁹ Det innebærer at vi bruker samme modell som i tabell 3; vi ser på *alle* som ikke før har flyttet, men vi ser på betydningen av lederstilling ved T1 i stedet for ved T0 (utgangsposisjonen), som vi gjorde i tabell 3.

også i alderen 32-43 år. Blant dem som skifter jobb er det en svak tendens til at flytteraten faller noe mer med økende alder for kvinnene enn for mennene. Samlet betyr dette at ved økende alder reduseres flytting blant kvinner i sterkere grad enn blant menn. Andre undersøkelser har funnet en aldersfaseforskjell i flyttemønsteret mellom menn og kvinner (Sørli 1990), og dette synes altså også å gjelde for høgskolekandidatene, men tendensen er svak.

Det har stor betydning for om et jobbskifte fører til flytting om *bostedet er sentralt eller ikke*. Den høye flytteraten blant personer som forut for flyttingen bodde i usentrale strøk, som vi omtalte foran, kan ikke forklares med en særlig høy jobbskiftrate i usentrale strøk. Av dem som skifter jobb, er det imidlertid over dobbelt så mange som flytter blant dem som (før flyttingen) bodde i tettbygde og spredtbygde strøk som blant dem som bodde i storby (tabell 4).

Et ønske om å skifte jobb fører oftere til flytting når en bor i usentrale strøk enn ellers. En naturlig tolkning av dette ligger i sysselsettingsmulighetene, som er mer begrenset i usentrale strøk enn i byer.

Når det gjelder forholdet mellom *utdanningsgruppene*, er det store forskjeller mellom resultatene for den generelle flytteraten i tabell 3 og flytteraten blant dem som skifter jobb (tabell 4). Flytteraten var generelt lavest blant lærerne, men det er blant lærerne det er vanligst å flytte i forbindelse med et jobbskifte. Lærerne skifter jobb sjeldnere enn de øvrige (vedlegg 4), men hvis lærerne først skifter jobb, skifter de oftere enn de andre høgskolekandidatene arbeidskommune. Forskjeller mellom utdanningsgruppene vil ellers bli nærmere omtalt i avsnitt 6.4.

Det er ingen klar forskjell i flytteraten mellom *menn og kvinner*, når det er kontrollert for forhold som inngår i tabell 3, men det er en *tendens* til at kvinner flytter noe sjeldnere enn menn. Det er ingen forskjell mellom menn og kvinner i tilbøyeligheten til å skifte jobb når det er kontrollert for utdanningsgruppe og en rekke andre faktorer. Av dem som skifter jobb, synes det å være en svak, men ikke signifikant, tendens til at kvinner flytter sjeldnere enn menn. I den grad det er forskjell i flytteraten mellom menn og kvinner, skyldes altså forskjellen en noe mindre flyttevillighet blant kvinner og ikke generelt mindre arbeidsmarkedsmobilitet blant kvinner.

Vi har foran omtalt at det er usikre resultater når det gjelder effekten på den generelle *flytteraten* av det å ha *barn* eller antall barn. Vi antok også opprinnelig (kapittel 4) at barn vil ha en særegen - negativ - effekt på kvinners flyttrate. Når vi ser på effekten av antall barn uten å ta hensyn til arbeidstid, alder mm (vedlegg 1), viser det seg også at barn reduserer flytteraten mer for kvinner enn menn om en har ett eller to barn, men ikke når en har tre barn. Når vi tar hensyn til en rekke andre faktorer i tillegg til det å ha barn, er resultatene ikke i tråd med forventningen om at barn har en særlig negativ effekt på kvinnes flyttrate. Har så *barn*

betydning for *jobbskiftraten* eller for tilbøyeligheten til å flytte når en først skifter jobb? Vi vil se på resultatene for menn og kvinner separat.

Kvinneres tilbøyelighet til å skifte jobb synes å øke ved økende antall barn (vedlegg 5), men blant kvinner som skifter jobb, har antall barn verken positiv eller negativ effekt på flytteraten (vedlegg 3).

Blant mennene har antall barn ingen effekt på jobbskiftraten (vedlegg 5), men flyttetilbøyeligheten blant menn som skifter jobb synes å reduseres ved en økning i antall barn (vedlegg 3). Tendensen blant mennene er altså dels motsatt av tendensen blant kvinnene. For *mennene* synes det å ha barn å redusere selve *flyttevilligheten*, mens dette *ikke* gjelder kvinnene.

Resultatene er beheftet med en viss usikkerhet, og vi skal derfor ikke gå nærmere inn på hva årsaken til den nevnte forskjellen mellom menn og kvinner kan være. En årsak som likevel kan antydes, ligger i dette: Grunnen "flyttet på grunn av ektefellens arbeid eller utdanning" ble oppgitt svært mye oftere av kvinnelige enn mannlige høgskolekandidater (Støren 1991a). Hvis menn og kvinner flytter omtrent like mye, men kvinner oftere enn menn *flytter som et resultat av andres valg*, kan det også medføre at det å ha barn får liten effekt på kvinners flyttersate. I slike tilfeller blir både "kona og ungene" med på lasset. Som omtalt i avsnitt 3.9, har det også betydning om "nissen på lasset" er en sykepleier eller ingeniør; det er trolig lettere for kvinnene (i kvinneyrkene) å få jobb ulike steder i landet enn for mennene i mannsyrkene.

Det som imidlertid synes å kunne stadfestes, er at det *ikke* er holdepunkter for at det å ha barn generelt har større bremsende effekt på flytteraten blant kvinnene enn mennene.

Kvinner som har barn har ofte deltidsarbeid, og vi har sett at det å ha deltidsarbeid blant kvinner reduserer flytteraten uansett antall barn. Når de kvinnelige høgskolekandidatene arbeider deltid, har de - i mer enn åtte av ti tilfeller - barn. Det kan bety at det å ha barn betyr mer for mobilitetsmønsteret til den gruppen av kvinner som velger deltid enn for andre kvinner med barn. Vi skal derfor se nærmere på betydningen av deltidsarbeid for kvinnene.

6.3 Kvinner med deltidsarbeid: Lavere mobilitet?

Vi har i kapittel 4 forventet en lavere mobilitetsrate blant deltidsarbeidende kvinner enn blant heltidsarbeidende, og antydte at bakenforliggende forskjeller som angår rollefordeling i familien kan være årsak til ulikt mobilitetsmønster hos heltids- og deltidsarbeidende. Vi har stilt spørsmålet om en lavere mobilitetsrate hos deltids- enn heltidsarbeidende er en effekt av forhold knyttet til selve deltidsarbeidet eller situasjonen da en valgte deltid, eller om det er en effekt av egenskaper ved kvinner som velger deltid, kombinert med rollefordeling i familien. Dette vil kunne vise seg

ved at det er ulike forhold som forklarer mobiliteten til henholdsvis heltids- og deltidsarbeidende kvinner; for eksempel kan arbeidsmarkedsvariasjoner og det å ha lederstilling ha ulik betydning. Dette vil kunne være indikatorer på et mer karriereorientert mobilitetsmønster blant heltids- enn deltidsarbeidende. Som nevnt kan også det å ha barn ha en annen betydning for mobiliteten til deltids- enn heltidsarbeidende kvinner. Dette vil ikke nødvendigvis vise seg i en ulik effekt av antall barn på mobilitetsraten til de to gruppene av kvinner. Snarere kan det vise seg i forskjeller mellom heltids- og deltidsarbeidende i *omfanget* av mobilitet, slik vi allerede har sett. For noen kvinner innebærer det å ha barn at en velger deltidsarbeid og *også* har lav mobilitet, for andre kvinner innebærer ikke det å ha barn at arbeidsmarkedsatferden blir særlig forskjellig fra menns.

For å svare på disse spørsmålene, har vi sett på i) forskjeller mellom kvinner som på et tidspunkt arbeidet *heltid* eller *deltid*, og ii) forskjeller mellom kvinner som *aldri arbeidet deltid* gjennom tiårsperioden og kvinner som *arbeidet deltid minst en gang* gjennom perioden. Helst burde vi også sett spesielt på kvinner som arbeidet deltid hele perioden. De utgjør et såpass lavt antall at analysen ikke blir meningsfull. Av alle de yrkesaktive kvinnene arbeidet 38 prosent heltid hele perioden, 10 prosent deltid hele perioden, mens 52 prosent ved slutten av tiårsperioden hadde hatt både deltids- og heltidsarbeid. Vi deler altså kvinnene inn i dem som arbeidet heltid hele perioden og dem som hadde arbeidet deltid minst en gang. Flertallet i den sistnevnte gruppen hadde i perioder også arbeidet heltid, mens noen altså hadde arbeidet deltid hele perioden.

6.3.1 Jobbskifte blant kvinner med ulik arbeidstid

Vi omtaler først raten for *jobbskifte*. For kvinner som på et tidspunkt (T0) jobber heltid, er jobbskiftraten dobbelt så stor som for dem som jobbet deltid (29 mot 13 prosent). For dem som jobber heltid hele tiden er raten for å skifte jobb bare svakt større enn for dem som hadde skiftet mellom heltid og deltid eller hadde hatt deltidsarbeid hele perioden (25 mot 23 prosent, vedlegg 6).

Det å jobbe heltid eller deltid på et tidspunkt har som nevnt generelt en ulik effekt på sannsynligheten for å skifte jobb. Men i tillegg har ulike faktorer som *lederstilling, tidsperiode og utdanningsgruppe ulik effekt på jobbskiftraten, avhengig av om en jobber heltid eller deltid på et tidspunkt*. Jobbskiftraten faller mindre over tid når en jobber heltid enn når en jobber deltid. Det er også klare tendenser til at lederstilling bremser jobbskiftraten mer når en jobber heltid enn når en jobber deltid, og til at arbeidsmarkedsvariasjoner spiller en større rolle; det er en økende jobbskiftrate ved slutten av perioden når en jobbet heltid.

Når en jobber deltid, har det å ha barn en positiv effekt på kvinnenens jobbskiftrate, og jo flere barn dess større sannsynlighet for å skifte jobb. Denne positive effekten er større når en jobber deltid enn når en jobber heltid. Dette kan synes som

et paradoks. Vi har foran hevdet at deltidsarbeidende kvinners lave jobbskiftrate er en følge av at når de får barn, velger de både å jobbe deltid, og de blir mindre aktive på arbeidsmarkedet. Den lave raten for skifte av jobb når en arbeider deltid ved T0 er en bekreftelse på dette. Økende antall barn kan likevel øke - den ellers svært lave - jobbskifraten blant deltidsarbeidende. Trolig har den positive effekten av barn på jobbskifraten både blant dem som arbeider deltid og heltid ved T0 sin bakgrunn i en sammenheng mellom jobbskifter og skifte av arbeidstid. Også i våre høgskolegrupper kan det være nødvendig å skifte jobb når en ønsker å endre arbeidstiden. Mange som arbeider heltid ønsker deltidsjobb, mange med deltidsjobb ønsker å redusere arbeidstiden ytterligere når de får barn.

Også andre forhold påvirker mobilitetsraten til heltids- og deltidsarbeidende (ved T0) på en ulik måte. Det å jobbe i *privat sektor* synes å kunne øke raten for jobbskifte når en arbeider deltid, men ikke ellers³⁰. Hva forklaringen på dette kan være, er noe uvisst. Muligens kan forklaringen ligge i et ønske om ny jobb med ny arbeidstid, eller i at jobben de deltidsarbeidende hadde var av en spesiell art med løs tilknytningsform; et tidsbegrenset deltidsarbeid³¹.

Hva slags *utdanningsgruppe* en tilhører har også ulik effekt på jobbskifraten til heltids- og deltidsarbeidende. Blant dem som jobber heltid (ved T0), skiller sykepleierne seg ut med særlig høy jobbskiftrate, og raten er også høyere både for førskolelærere og ingeniører/DH-økonomer enn for lærerne. Når kvinnene jobber deltid (ved T0), er forskjellene mindre, men både de kvinnelige ingeniørene/DH-økonomene og lærerne har lavere jobbskiftrate enn sykepleierne og førskolelærerne.

Samlet viser disse resultatene at når en jobber deltid på et tidspunkt, er det andre faktorer som har betydning for tilbøyeligheten til å skifte arbeid enn når en jobber heltid.

Det er mindre forskjeller mellom kvinner som arbeider *heltid hele perioden* og de som har skiftende arbeidstid (medregnet deltid hele perioden), enn mellom dem som arbeidet heltid eller deltid ved T0. Resultatene for dem som jobbet heltid hele tiden er langt på vei sammenfallende med resultatene for dem som arbeidet heltid ved T0. Resultatene for dem som hadde skiftende arbeidstid (medregnet deltid hele tiden) er nokså forskjellige fra resultatene når en arbeidet deltid ved T0.

³⁰ Grunnlagsmaterialet tyder på at det gjelder både kvinnelige lærere, førskolelærere og sykepleiere, men ikke ingeniører/DH-økonomer.

³¹ Grunnlagsmaterialet kan også tyde på dette. Flere av dem som hadde skiftende arbeidstid eller deltid hele tiden oppga at "forrige jobb hadde vært midlertidig"; 21 prosent, enn av dem som jobbet heltid hele tiden (16 prosent).

Mens det var store forskjeller mellom dem som arbeidet heltid og deltid ved T0, er det altså mange fellestrekk ved dem som hadde skiftende arbeidstid (medregnet deltid hele tiden) og dem som arbeidet heltid hele perioden. Det gjelder for eksempel den negative effekten på jobbskiftraten av det å ha lederstilling, og en "periodeeffekt", brudd i fallet i raten, i 1987/88. Tendensen går altså klart i retning av at *deltidsarbeidet* for de fleste er av *midlertidig* art, og at den negative effekten av deltidarbeid på jobbskiftraten er *temporær og situasjonsbestemt*. Vi finner så langt ikke mange holdepunkter for at det er rimelig å se på dem som aldri arbeider deltid og de øvrige, som *to ulike grupper av kvinner* med klart forskjellig mobilitetsmønster. Hadde vi hatt muligheter til å se nærmere på dem som arbeidet deltid hele perioden, ville vi trolig ha funnet større forskjeller.

Det er imidlertid også viktige forskjeller mellom dem som arbeidet heltid hele perioden og de øvrige, forskjeller som kan indikere at vi har å gjøre med to ulike grupper av kvinner, to grupper av kvinner med ulik orientering og tilpasning til arbeidsmarkedet. Det viser seg for eksempel i resultatene som angår betydningen av hvilken utdanningsgruppe en tilhører (vedlegg 7). Blant kvinner som hadde skiftende arbeidstid (medregnet deltid hele perioden) skilte både lærerne og ingeniørene/DH-økonomene seg fra de to kvinneyrkene, med høyest jobbskiftrate blant de kvinnelige sykepleierne og førskolelærerne. Men blant kvinner som arbeidet heltid hele perioden hadde også ingeniørene/DH-økonomene langt høyere jobbskiftrate enn lærerne. Lærerne skiller seg ut hele tiden ved lav jobbskiftrate. Kvinnene i mannsyrkene synes altså å være "mer lik" kvinnene i kvinneyrkene når de arbeider heltid, og mer ulik kvinnene i kvinneyrkene når de jobber deltid. Dette viser trolig tilbake til andre muligheter for fleksible arbeidstidsordninger for kvinner i velferdsstatsyrker enn for kvinner i mannsyrker. De sistnevnte har dårligere muligheter for fleksibel arbeidstid eller for å få deltidsjobb, og vil trolig særlig nødig skifte jobb når de får en deltidsordning de er fornøyd med.

Arbeidsmarkedsvariasjoner har større betydning for jobbskiftraten blant dem som arbeider heltid hele tiden enn blant de øvrige, men det å ha *lederstilling* synes å innebære en bremse på samme måte i begge gruppene. En forskjell mellom gruppene viser seg i at blant kvinner som arbeidet heltid hele perioden, hadde det å ha barn, eller antallet *barn*, ingen effekt på jobbskiftraten, men for de øvrige kvinnene hadde det å få barn - og det å få flere barn - en klar positiv effekt på jobbskiftraten. Dette kan tyde på at det å få barn for denne gruppen av kvinner ofte innebar at en har ønsket redusert arbeidstid, og ofte måtte ta en ny jobb for å få den ønskede arbeidstiden. Situasjonen rundt fødselen for dem som jobber heltid hele tiden og de øvrige, kan ha vært forskjellig. For eksempel kan det blant de heltidsarbeidende ha vært en *rollefordeling i familien* som ikke automatisk har gitt kvinnen hovedansvaret, og/eller de kan ha hatt et støtteapparat i omgivelsene

forøvrig, som gjorde at det å få barn ikke fikk særlig betydning for arbeidsmarkedsatferden til disse kvinnene.

Om det er bakenforliggende forskjeller og ikke bare situasjonsbestemte forhold som ligger til grunn for den negative effekten av deltidsarbeid på jobbskiftraten, gir analysene så langt ikke sikre svar på, men vi finner tendenser også i retning av at kvinnene som tar deltidsarbeid har en svakere karriereorientering enn heltidsarbeidende og/eller at rollefordelingen i familien kan være ulik i de to gruppene av heltids- og deltidsarbeidende kvinner.

Datamaterialet gir imidlertid muligheter til å benytte også andre innfallsvinkler til spørsmålet om det er en ulik karriereorientering og ulik vektlegging på familiære forhold mellom dem som jobber heltid hele tiden og de øvrige kvinnene. Om vi ser på hvilke svar intervjupersonene gir om *grunnen til et jobbskifte*, ser vi forskjeller i svarmønsteret. Av dem som arbeidet heltid hele perioden, svarte (i gjennomsnitt) 29 prosent at grunnen til et jobbskifte var "*ønske om mer interessant og utfordrende jobb*", mot 18 prosent av de øvrige. Bedre lønn i den nye jobben ble oppgitt av like mange i begge grupper; 4 prosent. Barn synes også å ha ulik betydning i de to gruppene av kvinner. Svarene "fikk bedre muligheter til barnetilsyn ved å skifte jobb/arbeidssted" og "ønsket en ny jobb med en annen arbeidstid eller kortere arbeidsreise" ble gitt av henholdsvis 2 og 8 prosent (i alt 10 prosent) av dem som arbeidet heltid hele tiden, mot henholdsvis vel 7 og vel 12 prosent (i alt 20 prosent) av de øvrige. I analysene foran har vi kontrollert for antall barn når vi har sett på jobbskiftraten for dem som arbeidet heltid hele tiden og de øvrige. Vi finner også forskjeller i svarmønsteret om vi *ekskluderer* dem som *ikke* hadde barn ved T0 (året før det aktuelle jobbskiftet). Svarene "fikk bedre muligheter til barnetilsyn ved å skifte jobb/arbeidssted" og "ønsket en ny jobb med en annen arbeidstid eller kortere arbeidsreise" ble da gitt av henholdsvis vel 4 og nær 9 prosent (i alt 13 prosent) av dem som arbeidet heltid hele tiden, mot henholdsvis 9 og 14,3 prosent (i alt 23 prosent) av de øvrige. Det er også en forskjell i andelen som oppgir "mer interessant og utfordrende jobb" mellom disse to gruppene av kvinner med barn; 26 prosent av dem som arbeidet heltid hele tiden ga dette svaret, mot 17 prosent av de øvrige.

Disse resultatene viser at det er flere holdepunkter for at det er *forskjeller mellom heltids- og deltidsarbeidende kvinner* i mobilitetsmønsteret; forskjeller som ikke bare har å gjøre med midlertidige tilpasninger. Det er mye som tyder på en ulik karriereorientering, og at for den ene gruppen av kvinner - de som arbeider deltid hele tiden eller har skiftende arbeidstid, har tradisjonell rollefordeling i familien større betydning for mobilitetsmønsteret enn for dem som arbeider heltid hele tiden.

6.3.2 Flytting blant kvinner med ulik arbeidstid

Flytteraten er totalt sett svært lik mellom kvinner som arbeider heltid hele tiden og de øvrige (9 mot 8 prosent, vedlegg 10), men den er langt lavere når en arbeider deltid enn når en arbeider heltid ved T0 (10 mot 4 prosent, vedlegg 8). Disse forskjellene kan langt på vei tilbakeføres til forhold vi har beskrevet i avsnitt 6.3.2, om jobbskiftene. Det synes ellers å være én viktig forskjell mellom kvinner som arbeider *heltid hele tiden* og de øvrige kvinnene i hva som har effekt på flytteraten. Forskjellen gjelder betydningen av *bostedsstrøk*. For kvinner som arbeidet heltid hele tiden var det mer enn dobbelt så stor sannsynlighet for å flytte om en bodde i spredtbygde og tettbygde strøk som om en bodde i storbyer (m/omland), mens for de øvrige kvinnene hadde bostedsstrøk ingen signifikant effekt på flytteraten. Denne forskjellen finner vi ikke mellom kvinner som arbeidet henholdsvis heltid og deltid ved T0, noe som er nok et holdepunkt for at de som jobber heltid hele tiden skiller seg fra de øvrige kvinnene i sin arbeidsmarkedsatferd. For kvinner som arbeider heltid hele tiden er flytteraten markert lavere om en bor i by (særlig storby) enn i usentralt strøk. For de øvrige kvinnene synes ikke bostedets sentralitet å ha noen effekt på flytteraten. *Hvorfor har bostedet (kommunens sentralitet) større betydning for de heltidsarbeidende enn de øvrige?* En mulighet kunne kanskje være at kvinner som har skiftende arbeidstid eller arbeider deltid hele tiden oftere enn de øvrige flytter med ektefellen, og at bostedet får mindre betydning for mobiliteten til disse kvinnene fordi de ikke er "selvstendige mobilitetsaktører". Denne tolkningen synes imidlertid ikke å være særlig rimelig. Snarere kunne en forvente at ektefellens flyttemønster ville dra disse kvinnene i mer sentralisert retning. Når vi undersøker om det er noen forskjeller mellom kvinner som arbeider heltid hele tiden og de øvrige i hyppigheten av svaret "flyttet på grunn av ektefellens arbeid eller utdanning", får vi ingen holdepunkter for noen av de nevnte tolkningene. En svak overvekt av dem som jobbet heltid hele tiden oppgir grunnen "flyttet på grunn av ektefellens/samboerens arbeid/utdanning" i forhold til blant de øvrige kvinnene; 11 mot 9 prosent, men forskjellen er altså liten. Det er også en svak overvekt blant dem som jobbet heltid hele tiden som svarte at "de flyttet for å komme nærmere slektninger"; 7 prosent, mot 5 prosent av dem som hadde skiftende arbeidstid eller jobbet deltid hele tiden. Disse forskjellene er så små at en ikke kan tilbakeføre forskjellen mellom de to gruppene av kvinner i effekt på flytteraten av bosettingsstrøk, til ulikt omfang av flytting på grunn av ektefellen eller på grunn av andre familiære forhold. Forskjellen når det gjelder effekt av bostedsstrøk, synes å være et uttrykk for at kvinner som arbeider heltid hele tiden har mer karriereorientert mobilitet enn de øvrige kvinnene. Trolig har de som arbeider heltid hele tiden foretatt *mer strategiske valg av arbeidssted*, og flytter derfor oftere enn de øvrige kvinnene fra de usentrale strøkene, og lar være å flytte fra byene der valgmulighetene er større.

6.3.3 Oppsummering. Jobbskifte og flytting blant kvinner med ulik arbeidstid

Analysene av jobbskifter og flytting blant kvinner med ulik arbeidstid, viser at deltidsarbeid virker bremsende på kvinners mobilitet på to måter. Sammenliknet med heltidsarbeid, har det å arbeide deltid på ett tidspunkt i seg selv en negativ effekt på kvinnes mobilitetsrate, både på flytteraten og jobbskiftraten alene. Dette kan være en *situasjonsbestemt* effekt, som gjelder en midlertidig tilpasning. På den annen side er det også holdepunkter for at det å velge deltid for mange kvinner er en følge av en tradisjonell rollefordeling i familien og en svakere karriereorientering, sammenliknet med menn og med heltidsarbeidende kvinner. Disse mer bakenforliggende forholdene medvirker *også* til at deltidsarbeidende har lav mobilitet.

6.4 Likheter og ulikheter mellom høgskolegruppene i mønsteret og omfanget av skifte av jobb og arbeidskommune

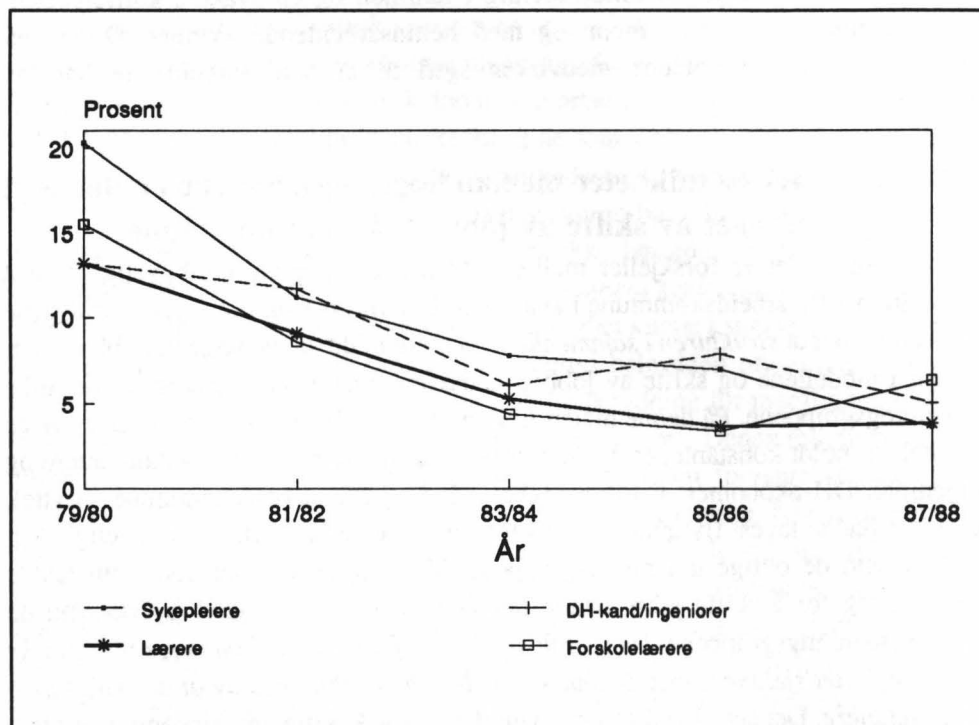
Vi har sett at det er forskjeller mellom utdanningsgruppene i tilbøyelighet til å skifte jobb eller arbeidskommune i analysene i avsnitt 6.1 og 6.2. I disse analysene har vi forutsatt at *strukturen i sammenhengen* mellom de uavhengige variablene som inngår i modellene og skifte av jobb/arbeidskommune er *den samme* for de ulike utdanningsgruppene. På denne måten fikk vi fram at når kjønn, alder og alle øvrige variable er holdt konstante, er det små forskjeller mellom lærere, førskolelærere og ingeniører/DH-økonomer i tilbøyelighet til å skifte arbeidskommune (flytte). Lærerne hadde lavest flytterate, og sykepleierne hadde langt større tilbøyelighet til å flytte enn de øvrige utdanningsgruppene. Vi så også at blant dem som hadde bestemt seg for å skifte jobb, hadde lærerne *større* tilbøyelighet å flytte enn de øvrige utdanningsgruppene. *Den totalt sett lavere flytteraten blant lærerne kom ikke av at de flyttet sjeldnere enn de andre når de skiftet jobb, men av at de skiftet jobb mye sjeldnere.* Det ser vi ved at sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant dem som skifter jobb var 50 prosent blant lærere (per år, første flytting), mot 34-36 prosent blant de øvrige (vedlegg 12, 14 og 16). Samtidig var sannsynligheten for å skifte jobb svært lav blant lærerne sammenliknet med de øvrige; gjennomsnittlig 14 prosent (per år, første jobbskifte), mot 33 prosent blant sykepleierne og 24 prosent blant førskolelærerne, ingeniørene og DH-økonomene (vedlegg 18).

Vi skal i det følgende analysere hvilke forhold som har betydning for mobiliteten til den enkelte utdanningsgruppen, ut fra muligheten for at strukturen i sammenhengen mellom de uavhengige variablene og mobilitetsraten er forskjellig i gruppene. Vi skal se både på flytteratene generelt, flytteratene blant dem som faktisk skifter jobb og ratene for skifte av jobb i den enkelte gruppen.

6.4.1 Flytteraten i hver av utdanningsgruppene

I figur 1 vises utviklingen i flytteraten for hver av utdanningsgruppene i tiårsperioden. Det er klare forskjeller mellom gruppene i forløpet. Det er i figur 1 ikke tatt hensyn til at fordeling etter kjønn, arbeidstid, lederyrke og andre faktorer har betydning for flytteraten, og at gruppene er ulikt sammensatt når det gjelder slike forhold.

Figur 1 Sannsynlighet for flytting i ulike utdanningsgrupper som funksjon av tidsperiode.



Flytteraten var fallende for alle gruppene, men fallhøyden er størst for sykepleierne. Som forventet finner vi for denne gruppen heller ikke noen "periodeeffekt", brudd i fallet i flytteraten, noe vi anser har sin bakgrunn i stabile arbeidsmarkedsforhold for sykepleierne i perioden.

Foran, i avsnitt 6.2.1, har vi omtalt en periodeeffekt for årene etter 1984. Figur 1 viser at denne effekten oppstod på noe *ulike tidspunkt* for de ulike gruppene, i 1985/86 for ingeniørene og DH-økonomene, i 1987/88 for førskolelærerne og lærerne.

Som nevnt kan det være forskjeller mellom gruppene med hensyn til hva som øker/reducerer mobilitetsratene, det vil si *spesielle samspill-effekter mellom*

utdanningsgruppe og enkelte av de uavhengige variablene. Det er imidlertid et problem at når vi deler opp materialet og ser på den enkelte utdanningsgruppen, blir det lett for få observasjoner til at resultatene blir statistisk sikre. Enkelte resultater er likevel signifikante, og andre viser til tendenser.

6.4.2 Ingeniørene og distriktshøgskolekandidatene

Bruddet i fallet i flytteraten for ingeniører og DH-økonomer - en periodeeffekt i 1985/86 - er til stede også når vi har kontrollert for en rekke forhold som gjelder familie og arbeid (vedlegg 15).

Det var også brudd i fallet i raten for å skifte jobb i 1985/86, men ingen markert økning (vedlegg 18). Det var økning i flytteraten blant de som skiftet jobb av ingeniørene i 1985/86 (vedlegg 16).

Den økte flytteraten i 1985/86 blant ingeniører og DH-økonomer kom altså både av økt tilbøyelighet til å skifte jobb og av en økt tendens til å flytte når en skiftet jobb. Dette er et noe forskjellig resultat fra hva vi fant når vi så på høgskolekandidatene samlet (tabell 4). For ingeniører/DH-økonomer synes bedre sysselsettingsmuligheter å ha en selvstendig, positiv effekt på flytteraten når en skifter jobb.

Arbeidsløshet har neppe hatt betydning for ingeniørenes flyttrate i perioden. Det viser tallene om arbeidsløshet og flytting for eksempel for årene 1983/84 og 1988. Dette var relativt vanskelige perioder på arbeidsmarkedet for ingeniørene sammenliknet med andre deler av tiårsperioden, både ut fra data fra denne undersøkelsen (se vedlegg 23) og ut fra andre undersøkelser (se avsnitt 3.5.2). Arbeidsløsheten synes ikke å ha ført til økt mobilitet. Det var først og fremst bedre *muligheter* på arbeidsmarkedet som medførte økt mobilitet og økt flytting, også for ingeniørene særskilt³².

Lederstilling og arbeidstid har ingen betydning for hvorvidt ingeniører/DH-økonomer *flyttet når de skiftet jobb* (vedlegg 16). Men gjennom den effekten disse faktorene har på jobbskiftraten, har de likevel betydning for ingeniørenes generelle tilbøyelighet til å flytte, slik vi også fant når alle gruppene ble sett samlet. Flytteraten blant ingeniører ble redusert med 32 prosent om de hadde lederstilling, i forhold til om de ikke hadde lederstilling (vedlegg 15).

Mannlige ingeniører/DH-økonomer hadde generelt høyere flyttrate enn de *kvinnelige*. Dette har sin bakgrunn i en forskjell mellom menn og kvinner i selve tendensen til å flytte, og ikke sin bakgrunn i en forskjell mellom menn og kvinner i raten for å skifte jobb. Det synes klart at det sosiale rollemønsteret førte til at *kvinnelige ingeniører/DH-økonomer* i større grad enn mannlige tilpasset seg ektefellen/familien, og oftere enn menn *lot være å flytte når de skiftet jobb*.

³² Se ellers avsnitt 8.2.

Flytteraten til ingeniører/DH-økonomer var dobbelt så stor når de bodde i *spredtbygde* strøk som når de bodde i storbyer. Dette kom ikke av større jobbskiftrate i spredtbygde strøk enn i byer. Jobbskiftraten var omtrent den samme i alle typer strøk. Men tendensen til å flytte når en først skiftet jobb var nær tre ganger større blant ingeniører i spredtbygde strøk enn blant ingeniører i byer.

Blant dem som faktisk skiftet jobb, hadde sektorovergang stor betydning for flytteraten, og overgang *fra offentlig til privat sektor* hadde særlig stor betydning. Risikoen for å flytte var om lag 3 ganger så stor for ingeniører som skiftet fra offentlig sektor til privat sektor, som for ingeniører som skiftet arbeid innen offentlig sektor.

6.4.3 Sykepleierne

For sykepleierne har vi sett på effekten på flytteraten av å *skifte yrke*³³ i tillegg effekten av å skifte sektor. Privat versus offentlig sektor er brukt foran i (avsnitt 6.1 og 6.2), fordi dette er et kjennemerke som berører alle høgskolegruppene. For ingeniører/DH-økonomer er det mindre naturlig enn for velferdsstatsyrkene å lage en todeling av relevant/ikke-relevant yrke.

Blant sykepleiere som skiftet jobb, hadde yrkesovergang ingen signifikant effekt på flytteraten (vedlegg 14), men det er en tendens til at alle andre jobbskifter enn de som foregår innenfor sykepleieryrket, øker flytteraten. Heller ikke overgang til en annen sektor enn den en jobber i, har noen klar betydning for sykepleierne, i forhold til det å skifte jobb innen offentlig sektor, men det er en tendens til at *overgang* både til privat og til offentlig sektor øker flytteraten blant sykepleierne (vedlegg 17).

Sykepleiernes flyttrate var fallende gjennom hele tiårsperioden. Det er i tråd med forventninger om at jo lenger en har bodd/arbeidet et sted, og jo mer en er knyttet til et sted, dess mindre tilbøyelig er en til å flytte. Denne tendensen synes å være sterkere blant sykepleierne enn blant de øvrige, og årsaken er mindre variasjoner i mulighetene på arbeidsmarkedet for sykepleierne enn for de øvrige gruppene. Raten for skifte av jobb blant sykepleierne var også - i store trekk - fallende i perioden, noe som bekrefter at svingninger på arbeidsmarkedet spilte mindre rolle for sykepleierne enn for de øvrige. Det var imidlertid ett unntak i dette forløpet: Det var en tendens til at raten for å *skifte jobb* økte i 1987/88 blant sykepleierne. Resultatet er ikke statistisk signifikant, men vi kan ikke fastslå at jobbskiftraten til sykepleierne er fallende i *hele* tiårsperioden. En rimelig tolkning er: Som en effekt av samfunnspolitiske forhold (se avsnitt 3.5.1), for eksempel

³³ Yrke er kodet etter Nordisk standard for yrkesklassifisering (se SSB 1984). Sykepleieryrker i analysene er slike som har fått kode 40 (oversykepleiere), 41 (sykepleiere ellers) eller 42 (jordmødre).

"jappe-tiden", var det en tendens til at raten for jobbskifte blant sykepleierne økte i 1987/88. Dette var i stor grad jobbskifter som kunne foretas *uten å skifte arbeidskommune*.

Det var ingen forskjeller i mobilitetsraten mellom kvinnelige og mannlige sykepleiere, verken for jobbskiftraten eller for flytteraten.

Hva slags *type strøk* en bodde i var uten betydning for hvorvidt sykepleierne skiftet jobb, på samme måte som for ingeniørene/DH-økonomene. Men *flytteraten* var større i usentrale enn i sentrale strøk, også blant sykepleierne.

Det å ha *lederstilling* reduserte både raten for å skifte jobb og tilbøyeligheten til å flytte når en skiftet jobb. Slike stillinger kan altså ha en dobbelt stabiliserende effekt for sykepleierne.

Deltidsarbeid blant de kvinnelige sykepleierne reduserte jobbskiftraten svært mye, men ikke tilbøyeligheten til å flytte når en skiftet jobb. Med bakgrunn i drøftingen i avsnitt 6.3, er det grunn til å anta at følgende beskrivelse er dekkende for mange av sykepleierne:

En del kvinnelige sykepleiere finner en tilfredsstillende kombinasjon av deltid-arbeid og familietilpasning. Ordningen vil de nødig gi slipp på. Familieforholdene vektlegges ofte mer enn yrkesutøvelsen. Kvinnene er ikke særlig ivrige aktører på arbeidsmarkedet, men arbeidsmarkedsforholdene er slik at fleksible ordninger er mulige. Hensynet til familien - som kommer først - gjør imidlertid at de nokså ofte flytter på seg om ektefellens arbeid krever det, og i den forbindelsen søker de ny jobb. Mulighetene for ny jobb, eventuelt i form av ekstravakter eller liknende, er dessuten gode også på det nye arbeidsstedet.

6.4.4 Lærerne og førskolelærerne

Flytteraten for pedagogene falt fram til 1987, med et brudd i fallet i raten for begge gruppene i 1987-88 (vedlegg 11). Denne periodeeffekten var kraftigere for førskolelærerne enn for lærerne, fordi den for førskolelærerne gjaldt både en økt tendens i 1987/88 til å flytte når en skiftet jobb, og en økt tendens til å skifte jobb. Blant lærerne kom økt flytteomfang i 1987/88 bare av økt omfang av jobbskifter i 1987/88 (vedlegg 13 og 18). Lærerne måtte nok, i motsetning til sykepleierne, i stor grad finne seg i å skifte arbeidskommune når de - kanskje som effekt både av "jappe-tid" og endret klima på arbeidsmarkedet i 1987 - ønsket seg en ny jobb.

Blant pedagogene var det ingen signifikant forskjell i mobilitetsraten mellom kvinner og menn, verken for flytting eller jobbskifte, når vi tar hensyn til arbeidstid, alder mm. Både blant førskolelærerne og lærerne var flytteraten markert høyere i *spreidbygd* og *tettbygd* strøk enn i storbyer.

Lærerne hadde en svært lav andel som hadde *lederstilling* (Enoksen og Støren 1990), og lederstilling hadde en annen betydning for *jobbskiftraten* blant lærerne

enn for de øvrige. Det er en svak, ikke-signifikant tendens til at det å ha lederstilling blant lærerne øker tilbøyeligheten til å skifte jobb; en motsatt effekt av hva vi ellers finner. Dette *kan* henge sammen med - slik andre funn i undersøkelsen av høgskolekandidatene indikerer (Støren 1991b) - at det å ha lederstilling kan være et *springbrett ut av yrket*.

Det å ha en lederstilling hadde heller ingen klar betydning for lærernes flytterate, selv om det var en tendens til at lederstilling hadde en negativ effekt på tilbøyeligheten til å flytte blant de av lærerne som faktisk skiftet jobb (vedlegg 12). Dette kan tolkes som en effekt av at lederstillingene er spesielt sjeldne blant lærerne.

Det å ha lederstilling, som er svært vanlig blant *førskolelærere*, reduserte tilbøyeligheten til å skifte jobb blant førskolelærerne. Men lederstilling hadde ingen klar betydning verken for den generelle flytteraten blant førskolelærere, eller for flytteraten blant førskolelærere som skiftet jobb. Når det gjelder tilbøyeligheten til å flytte hvis en skifter jobb, var det blant førskolelærerne en svak tendens til at det å ha lederstilling økte flytteraten (vedlegg 12). Som vi omtalte over, fikk vi til dels motsatte resultater for lærerne. Det synes rimelig å tolke resultatet for førskolelærerne som en effekt av at for førskolelærerne er det å få lederstilling like "lett" på et nytt sted som i kommunen en bor. Det er svært mye vanligere å få lederstilling (barnehagestyrer) for førskolelærerne enn for lærerne.

Deltidsarbeid blant de kvinnelige pedagogene reduserte flytteraten, først og fremst gjennom den negative effekten det å ha deltidsarbeid har på tilbøyeligheten til å skifte jobb.

6.4.5 Mannlige og kvinnelige lærere

Det kan være grunner til å se nærmere på forskjeller og likheter i flyttetilbøyeligheten mellom mannlige og kvinnelige lærere. Det er nemlig en *tendens* til at *mannlige lærere skiftet jobb* noe *sjeldnere* enn kvinnelige (vedlegg 18), men av dem som skiftet jobb var det en tendens til at *kvinnene flyttet* noe *sjeldnere* enn mennene (vedlegg 12), når det er kontrollert for sektorovergang, arbeidstid, antall barn mm. Dette er et noe overraskende resultat, siden kvinnelige lærere som skiftet jobb hadde like høy flytterate som mannlige lærere når det *ikke* var kontrollert for slike forhold.

En rimelig antakelse ville være at kvinnenens flytterate ville *øke* i forhold til menns når en tar hensyn til forhold som overgang fra offentlig til privat sektor. Vi ville i utgangspunktet anta at overgang fra offentlig til privat sektor ville ha en særlig positiv effekt på mannlige læreres flytterate. Bakgrunnen for dette igjen er at det er langt vanligere blant mannlige enn kvinnelige lærere å gå over fra et pedagogisk yrke til et ikke-pedagogisk yrke (Støren 1991b). Blant mannlige lærere var det også en kraftig økning i andelen som arbeidet i privat sektor i løpet av tiårsperioden, mens det ikke var en slik økning blant de kvinnelige lærerne (Enoksen og Støren 1990). Det synes derfor rimelig å anta at en eventuell positiv

effekt av slike overganger på flyttetilbøyeligheten først og fremst ville berøre mannlige lærere. Slike overganger har også positiv effekt på flytteraten. Lærere som skiftet fra *pedagogisk til ikke-pedagogisk yrke* hadde dobbelt så stor risiko for å flytte som lærere som skiftet jobb innen pedagogisk yrke, og lærere som skiftet fra *offentlig til privat sektor flyttet mer enn 3 ganger så ofte* som lærere som skiftet jobb innen offentlig sektor (vedlegg 12).

Den nevnte antakelsen om at kvinnes flytterate ville øke i forhold til menns når vi tar hensyn til forhold som overgang fra offentlig til privat sektor, synes imidlertid ikke å stemme. Kvinnelige lærere hadde ikke høyere flytterate enn mannlige når det ble kontrollert for sektorovergang, arbeidstid, antall barn mm. Grunnene til det er flere, og de berører både effekten av overgang fra offentlig til privat sektor, arbeidstid og antall barn.

Selv om overgang til privat sektor berørte flere mannlige enn kvinnelige lærere, var den positive effekten på flytteraten av overgang til privat sektor større (om ikke statistisk signifikant) for de få kvinnelige lærerne som hadde slik sektorovergang enn for de mannlige.

Også andre forhold spiller noe uventet en rolle. En kunne anta at kvinners flytterate ville øke i forhold til menns når vi kontrollerer for *arbeidstid*. En forutsetning her er at deltidsarbeid i særlig grad bremser kvinnes flytterate. Men blant lærerne synes *deltidsarbeid* også å *bremse mennenes* flytterate. Dette medvirker til at kontroll for arbeidstid ikke fører til den forventede økningen i kvinners flytterate relativt til menns. På samme måte: Hvis det å ha barn bremset kvinners flytterate mer enn menns, ville kontroll for antall barn øke kvinners flytterate relativt til menns. Men det å ha barn hadde en klart negativ effekt på flytteraten til de mannlige lærerne. Det var en svak tendens til at kvinners flytterate økte når de hadde barn. Samlet medvirker dette til at ved kontroll for barn, øker menns flytterate i forhold til kvinners.

Blant lærerne hadde altså *barn* en helt særegen betydning for flyttetilbøyeligheten, sammenliknet med de øvrige gruppene³⁴.

Mannlige lærere arbeidet sjelden deltid. Den negative effekten på flytteraten av det å ha barn blant de mannlige lærerne, kan langt på vei sidestilles med den negative effekten på flytteraten av det å ha deltidsarbeid blant de kvinnelige lærerne.

Samlet tyder dette på at blant lærerne er det ikke klare holdepunkter for at karriereforhold hadde klart større betydning - og at familieforhold hadde klart mindre betydning - for mannlige læreres flyttetilbøyelighet enn for kvinnes.

³⁴ Dette kan komme av at effekten av barn på flytteraten avhenger av retningen på flyttingen, med positiv effekt på desentraliserende flytting (se kapittel 7). Lærere hadde relativt høy desentraliserende flytterate.

6.4.6 Førskolelærere. Offentlig sektor og flytting

Når det gjelder betydningen av *yrkesovergang* for flyttetilbøyeligheten, er det ikke klare resultater for *førskolelærerne* (vedlegg 12)³⁵.

Førskolelærere har et stort privat barnehagemarked, som ikke har skilt seg stort fra offentlige barnehager når det gjelder lønns- og arbeidsforhold. Det er imidlertid forskjeller mellom de private barnehagene; enkelte private barnehager har bedre arbeidsforhold enn offentlige, for eksempel når det gjelder muligheter for videreutdanning, antall barn per ansatt osv, andre har dårligere ordninger og løsere arbeidsavtaler. En rimelig forventning synes likevel å være at det ikke vil ha noen betydning for flytteraten eller mobilitetsraten generelt hvorvidt førskolelærere arbeidet i privat eller offentlig sektor. Like fullt synes *overgang fra offentlig til privat sektor* å ha betydning også for førskolelærernes tilbøyelighet til å flytte; en slik overgang innebærer en fordobling av flytteraten sammenliknet med jobbskift innenfor offentlig sektor (vedlegg 17). Dette kan dels komme av at om en jobber i en liten kommune med bare en eller noen få barnehager, "må" en flytte om en ønsker en annen jobb. Et holdepunkt for dette er at den positive effekten på flytteraten av overgang fra offentlig til privat sektor var særlig stor ved *sentraliserende flytting*; sannsynligheten for å flytte sentralt var tre ganger så stor når førskolelærere skiftet fra offentlig til privat sektor som når de skiftet jobb innen offentlig sektor.

Blant førskolelærerne økte også flytteraten ved overgang motsatt vei, fra privat til offentlig sektor, sammenliknet med jobbskifter innen offentlig sektor. Slike resultater kan være et uttrykk for at når førskolelærerne velger å flytte når de skifter jobb, er det ikke sjelden som et resultat av klare ønsker om å få en ny og annerledes jobb. Men det er også mulig at dette er eksempler på flyttinger der sektorskiftet kom som *en følge* av et ønske om å flytte til et annet strøk. Et holdepunkt for dette er at det er ved *desentraliserende flytting*, og ikke *sentraliserende flytting*, at overgang fra privat til offentlig sektor har en positiv effekt på førskolelærernes flyttrate.

6.4.7 Oppsummering. Forskjeller mellom utdanningsgruppene i mobilitetsmønsteret

Hvilke forhold er det som særpreger flytte- og jobbskiftmønsteret i de enkelte utdanningsgruppene?

³⁵ Raten for overgang til ikke-pedagogisk yrke var stor for de mannlige førskolelærerne (Støren 1991b), men svært liten blant de kvinnelige. De mannlige førskolelærerne var imidlertid svært få, og en kan derfor ikke vente å få pålitelige eller stabile resultater.

Lærerne har svært forskjellig mobilitetsmønster fra de øvrige, ved at de skifter jobb mye sjeldnere enn de andre, men flytter oftere når de først skifter jobb. Spissformulert kan en si: *Lærerne skifter jobb fordi de flytter, de andre flytter fordi de skifter jobb*. Med andre ord: Lærerne er i større grad enn de øvrige kjennetegnet av å være *knyttet til jobben* de har. Men av og til ønsker de å flytte, og *da* skifter de jobb. Selvsagt gjelder dette ikke alle. Mange skifter jobb også uten å flytte, men dette er langt sjeldnere blant lærerne enn de øvrige.

Blant lærerne er det oftere enn blant de andre høyskolegruppene slik at ønsket om å flytte kommer først, dernest kommer behovet for å skifte jobb. Blant de øvrige utdanningsgruppene synes det i større grad enn blant lærerne å være slik at ønsket om jobbskiftet kommer først, dernest kommer avgjørelsen om å flytte. De øvrige utdanningsgruppene bruker i større grad enn lærerne flytting som ledd i en *karriereplan*. Denne tendensen viser seg også i forskjeller mellom utdanningsgruppene i svarmønsteret om *grunner til jobbskiftet*. Langt flere av lærerne som flytter enn av de øvrige, svarer at de flyttet for å komme nærmere slektninger. Riktignok er det flere av sykepleierne enn lærerne som svarte at de flyttet på grunn av ektefellens arbeid, men her kom lærerne nærmest sykepleierne av utdanningsgruppene. Samlet var det flest lærere som oppga disse to svarene som direkte knytter seg til familien; 47 prosent av lærerne mot 36, 17 og 38 prosent av henholdsvis førskolelærerne, ingeniørene/DH-økonomene og sykepleierne.

Grunnene til større jobbstabilitet blant lærerne enn de øvrige kan være flere; her vil vi antyde to årsaker. i) Skolene er ofte nokså like, og det ligger *få karriermuligheter i det å skifte skole*. ii) Lærerne er ofte knyttet til klassen de har, de ønsker å følge den gjennom flere år, og legger planer for klassen/undervisningen som går over flere år.

En annen viktig forskjell mellom lærerne og de andre utdanningsgruppene, er at det blant lærerne synes å være større likheter mellom menn og kvinner i hva som påvirker mobilitetsmønsteret enn blant de øvrige gruppene. Det viser seg blant annet i at både deltidsarbeid og barn bremser mannlige læreres flytting. En grunn til denne tendensen til likhet mellom mannlige og kvinnelige lærere i mobilitetsmønsteret, *kan* være at det var en mer lik andel menn og kvinner blant lærerne enn blant de øvrige fire utdanningsgruppene. Da de undersøkte lærerne ble uteksaminert, våren 1978, utgjorde mennene ca 40 prosent. Siden har kvinneandelen økt blant de nyutdannede lærerne, slik at det ikke lenger er et kjønnsnøytralt yrke. En test på om det er større likheter i arbeidsmarkedsatferden mellom menn og kvinner innenfor kjønnsnøytrale yrker enn innenfor kvinne- eller mannsyrker, må imidlertid gjøres på et større materiale, med større bredde i yrker enn vår undersøkelse representerer.

Det er ellers bare blant *ingeniører/DH-økonomer* det er en klar forskjell i flytteraten mellom *menn og kvinner*. Denne forskjellen har ikke sin bakgrunn i hyppigere jobbskifter blant mannlige ingeniører enn blant kvinnelige, men i en

mindre tilbøyelighet blant kvinnelige enn mannlige ingeniører til å *flytte* ved et jobbskifte.

Lederstilling hadde en bremsende effekt på flytteraten generelt for alle gruppene med unntak av lærerne. Dette hadde sin bakgrunn i at det å ha lederstilling - for alle andre enn lærerne - hadde en klar negativ effekt på tilbøyeligheten til å skifte jobb. Lederstilling var også svært sjeldent blant lærerne i forhold til de øvrige gruppene (Enoksen og Støren 1990).

En viktig forskjell mellom utdanningsgruppene gjelder *utviklingen over tid* i flytte- og jobbskiftraten. Det var fallende flytterate hele perioden for *sykepleierne*, men ikke like klart fallende jobbskiftrate for denne gruppen. "Jappe-tiden" rundt 1987 kan ha skapt et klima for økende omfang av jobbskifter også blant sykepleierne, uten at det påvirket deres flytterate. Flyttetilbøyeligheten synes generelt å være mindre preget av arbeidsmarkedsforhold blant sykepleierne enn blant de øvrige.

For *førskolelærere og lærere* var det en klar *periodeeffekt*; brudd i fallet i flytteraten i 1987/88, som vi ikke fant for de øvrige gruppene. Denne periodeeffekten falt sammen med "jappe-tid" og gode arbeidsmarkedsforhold for pedagogene i 1987/88. For *ingeniørene/DH-økonomene* var det en tilsvarende *periodeeffekt* i 1985/86. Det faller sammen med at arbeidsmarkedsforholdene for disse mannsyrkene ble bedret på denne tiden, men ble forverret fra og med 1988.

7 Sentraliserende og desentraliserende flytting

Flytting i ulike retninger kan ha ulike årsaker. Vi skal derfor sammenlikne flyttinger som går til usentrale strøk fra sentrale strøk (byer med omland), med flyttinger som går motsatt vei, fra "land til by". Det er viktig å være oppmerksom på at disse flyttingene samlet utgjorde bare ca 30 prosent av alle flyttingene.

Det var i *antall* nesten like mange som flyttet "fra by til land" som "fra land til by" (Støren 1991a). Men siden det gjennom hele perioden var om lag fire ganger så mange som bodde i byer som i usentrale strøk, var flytteraten svært mye høyere blant dem som bodde i usentrale strøk enn blant dem som bodde i byer, nær fem ganger så høy.

Sammenliknet med hvor høgskolekandidatene vokste opp, var det en overvekt av høgskolekandidatene som tok sin første jobb etter eksamen i sentrale strøk (Støren 1991a). Til tross for stor tilbakeflytting til hjemstedsstrøkene, var flyttemønsteret slik at den skjeve fordelingen mellom sentrale og usentrale strøk ikke ble forbedret³⁶. En grunn er den høye flytteraten til sentrale strøk blant dem som hadde sin første jobb i usentrale strøk. Samlet førte dette til en sentralisering av bosetting ti år etter eksamen i forhold til hvor høgskolekandidatene hadde vokst opp.

Sentraliserende flytting er analysert tidligere (Støren 1991a), og vi skal her først referere enkelte funn fra denne analysen, før vi sammenlikner med resultater for desentraliserende flytting.

7.1 Sentraliserende flytting

Den sentraliserende flytteraten var svært høy først i perioden (1979/80), og falt raskt de første årene for alle grupper unntatt for lærerne, som også hadde lav sentraliserende flytterate fra starten av, i 1978/79. Den sentraliserende flytteraten blant sykepleierne var nokså jevnt fallende i hele tiårsperioden, i tråd med forventninger om at tilknytning til bosted eller arbeidssted vil redusere flytteraten over tid. Heller ikke på den sentraliserende flytteraten virket arbeidsmarkedsvariasjoner forstyrrende inn, siden arbeidsmarkedet for sykepleierne var svært godt hele perioden. For de andre høgskolegruppene hadde arbeidsmarkedsvariasjoner effekt på den sentraliserende flyttingen. Etter 1984 var det et brudd i fallet i den sentraliserende

³⁶ Det skjedde en endring i fordelingen av arbeidsstedene mellom ulike sentrale strøk. Det var en viss forskyvning mellom storbyer og andre byer, i storbyenes - særlig Oslos - disfavør (Støren 1991a).

flytteraten, en periodeeffekt. Dette gjaldt særlig ingeniører og distriktshøgskoleøkonomer, som hadde økt sentraliserende flyttrate i 1985-86.

Nesten ingen av høgskolekandidatene flyttet i sentraliserende retning for å få bedre bomiljø, mens de som flyttet fra Oslo eller andre sentrale strøk oftere enn andre flyttere oppga "bedre bomiljø eller lavere bokostnader".

Lønnsforhold synes ikke å ha betydning for flytting til sentrale strøk, men det var svært vanlig å peke på muligheten for "mer interessant og utfordrende jobb". Dette er imidlertid en svært viktig årsak ved alle jobbskifter, uansett om de medfører flytting eller ikke.

Det å ha barn kan begrense sentraliserende flytting både blant menn og kvinner. Samtidig betyr tilknytning til slekt og venner på hjemstedet så mye at hvis en var vokst opp i sentrale strøk, var det stor sannsynlighet for å flytte til sentrale strøk om en bodde usentralt.

Muligheten for ny og interessant jobb kan trekke fagpersonell til sentrale strøk der valgmulighetene er flere. Det kan være nødvendig å flytte til sentrale strøk om en ønsker en *ny jobb i privat sektor*. Samtidig kan også spesielle trekk ved den jobben en har, for eksempel at en har en lederstilling eller en ønsket deltidsstilling, være med på holde personellet igjen i usentrale strøk, og redusere den sentraliserende flytteraten.

I tillegg til karrieremuligheter medvirket gode bomiljøer, lave bokostnader, familietilpassede arbeidstidsordninger og barnehager til både å trekke til seg folk og til å holde på fagpersonell i de usentrale strøkene.

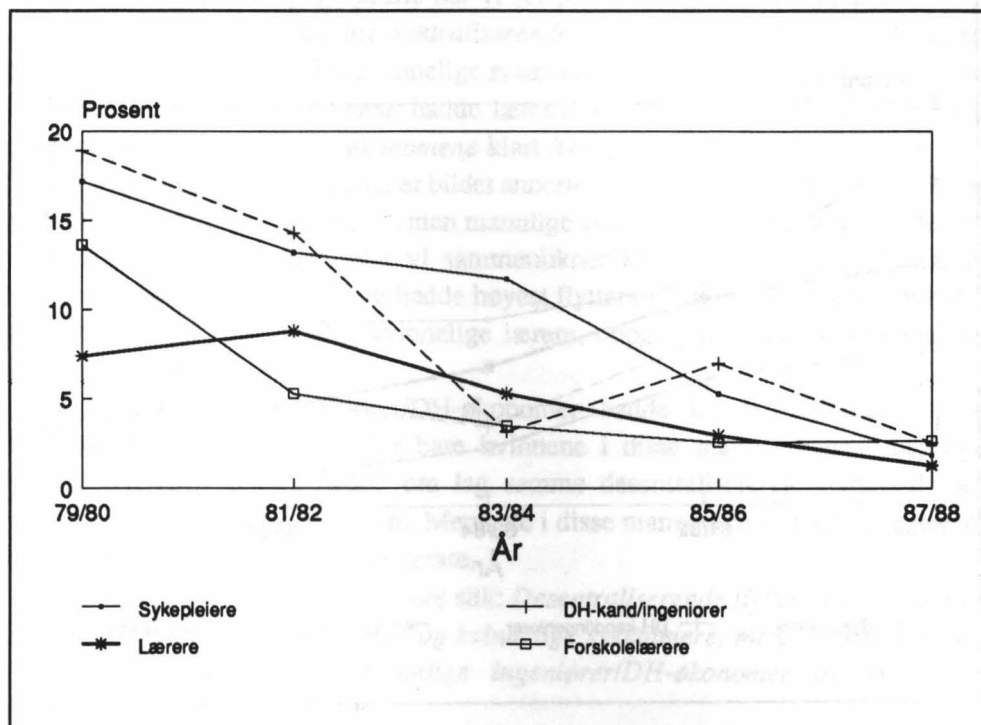
Den nye generasjonen, barna, holder personellet igjen i utkantstrøkene, mens egen og forrige generasjon trekker personellet bort fra usentrale til sentrale strøk.

7.2 Sammenlikning mellom desentraliserende og sentraliserende flytting

7.2.1 Overgangsrate

Den desentraliserende flytteraten var jevnt over lavere enn den sentraliserende (figur 2 og 3), og det var heller ingen klar periodeeffekt, brudd i fallet i raten for desentraliserende flytting. Desentraliserende flytting synes altså i langt mindre grad enn annen flytting å være berørt av arbeidsmarkedsvariasjoner eller andre samfunnspolitiske forhold, som for eksempel det som kalles "jappe-tiden" på midten og slutten av 80-tallet.

Figur 2 Sannsynlighet for sentraliserende flytting i ulike utdanningsgrupper som funksjon av tidsperiode.

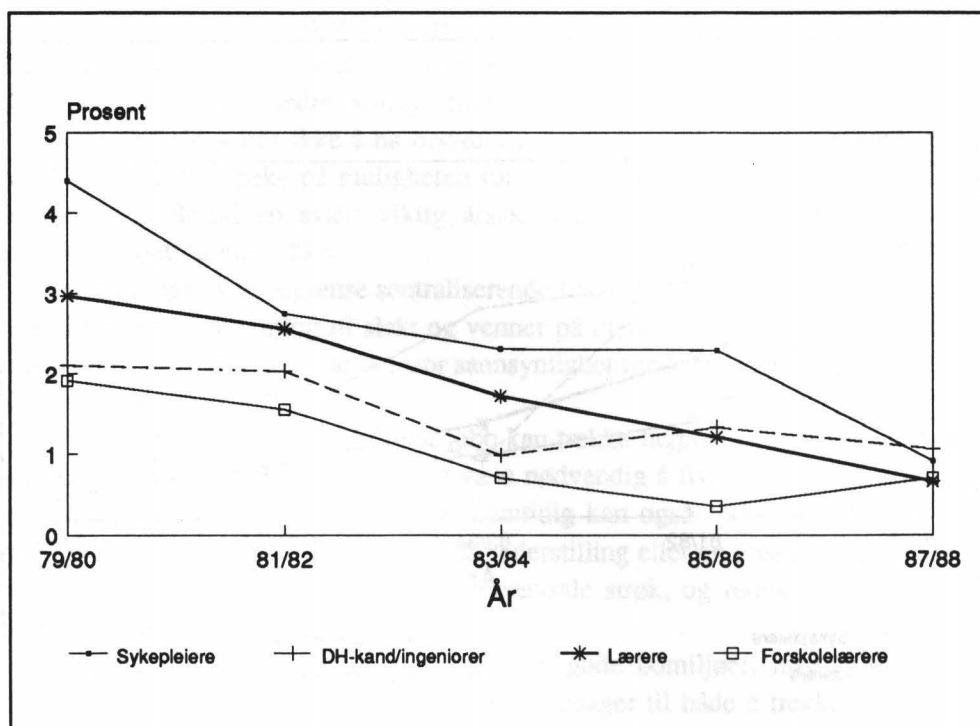


Resultater vi omtaler i avsnitt 7.2.2-7.3 refererer til vedleggene 19-22.

7.2.2 Oppvekststrøk

Hva slags strøk høyskolekandidatene hadde vokst opp i, hadde stor betydning både for sentraliserende og desentraliserende flytting. Tilbøyeligheten til å flytte fra usentralt strøk til en by var nesten tre ganger så stor for en som hadde bodd i en by ved 17-årsalderen, som for en som hadde bodd i usentralt strøk. Raten for å flytte fra en by til usentralt strøk var om lag fire og en halv gang så stor blant de som var oppvokst i usentralt strøk som blant de som hadde vokst opp i en by. Betydningen av hjemstedet var størst for den desentraliserende flyttingen, men for begge typer flyttinger har hjemstedsstrøk relativt sett mye større betydning enn alle andre faktorer vi kunne trekke inn i analysene.

Figur 3 Sannsynlighet for desentraliserende flytting i ulike utdanningsgrupper som funksjon av tidsperiode.



7.2.3 Utdanningsgruppe og kjønn

Mens raten for sentraliserende flytting var mye høyere for ingeniører/DH-økonomer og sykepleiere enn for lærere, og også noe høyere enn for førskolelærere, er det ikke klare forskjeller mellom utdanningsgruppene når det gjelder desentraliserende flytting. Et unntak er førskolelærere, som hadde lavest desentraliserende flytterate. Det er også en tendens til at ingeniører/DH-økonomer hadde lavere desentraliserende flytterate enn sykepleiere og lærere.

Når vi ikke tar hensyn til forskjeller mellom utdanningsgruppene i raten for jobbskifter, og bare ser på *flytteraten* blant dem som faktisk *skiftet jobb*, var det høyere desentraliserende flytterate blant lærerne enn blant alle de andre gruppene. Dette er også et resultat som understøtter spissformuleringen vi presenterte i avsnitt 6.4.5, at "lærerne skifter jobb fordi de flytter", mens forholdet er motsatt for de andre. Når det gjelder sentraliserende flytting blant dem som faktisk skifter jobb, var tendensen fortsatt at raten var høyest blant sykepleiere og ingeniører/DH-økonomer.

Det er ikke statistisk sikre forskjeller mellom *menn og kvinner* verken for sentraliserende eller desentraliserende flytting. Men det er forskjeller i overgangsratene mellom utdanningsgruppene når vi ser på menn og kvinner separat.

Sammenlikner vi raten for *sentraliserende* flytting blant kvinner i de ulike utdanningsgruppene, ser vi at kvinnelige *sykepleiere* hadde langt høyere rate enn de øvrige kvinnene. Blant *mennene* hadde lærerne lavest flytterate i sentraliserende retning, og *ingeniørene/DH-økonomene* klart høyest.

For *desentraliserende* flytting er bildet annerledes. Blant mennene er forskjellene mellom utdanningsgruppene små, men mannlige sykepleiere hadde høyest flytterate i desentraliserende retning. Når vi sammenlikner kvinnene, ser vi imidlertid at kvinnelige lærere og sykepleiere hadde høyest flytterate i desentraliserende retning. Svært mange av dem, særlig kvinnelige lærere, oppgir at de flyttet på grunn av ektefellens arbeid.

Tendensen til at ingeniører/DH-økonomer hadde lavere *desentraliserende* flytterate enn de øvrige, gjelder bare kvinnene i disse mannsyrkene. Mannlige ingeniører/DH-økonomer hadde om lag samme desentraliserende flytterate som mannlige førskolelærere og lærere. Mennene i disse mannsyrkene hadde som nevnt en særlig høy sentraliserende flytterate.

Noe forenklet kan vi oppsummere slik: *Desentraliserende flytting utføres særlig av kvinnelige lærere og mannlige og kvinnelige sykepleiere, mens sentraliserende flytting særlig utføres av mannlige ingeniører/DH-økonomer og kvinnelige sykepleiere.*

Vi har over omtalt at det var av stor betydning for retning på flyttingene om *oppvekststrøket* var sentralt eller usentralt. En kunne tenke seg at en forskjell i fordelingen av oppvekststrøk mellom utdanningsgruppene eller mellom menn og kvinner i de ulike utdanningsgruppene var forklaringen på forskjellene i desentraliserende flytterate som gjaldt utdanningsgruppe og kjønn. En slik forklaring synes imidlertid ikke å gjelde. Forskjellen i desentraliserende flytterate mellom kvinnelige førskolelærere og kvinnelige ingeniører på den ene siden og de øvrige kvinnene på den andre siden, er til stede når vi har tatt hensyn til nettopp betydningen av hva slags type oppvekststrøk en hadde³⁷.

³⁷ Riktignok er det slik at kvinnelige ingeniører/DH-økonomer og førskolelærere (begge kjønn) hadde høyest andel som var oppvokst i sentrale strøk. Om vi antar at effekten av oppvekststrøk var om lag den samme for alle, ville kontroll for oppvekststrøk minske forskjellene, og for eksempel øke de kvinnelige førskolelærernes og ingeniøernes desentraliserende flytterate relativt til lærernes og sykepleiernes. Det gjør denne kontrollen ikke. Forskjellen mellom utdanningsgruppene er omtrent den samme uten kontroll for oppvekststrøk; forskjellene mellom utdanningsgruppene er faktisk noe større ved kontroll for oppvekststrøk enn uten en slik kontroll. Dette har igjen sin bakgrunn i to forhold: Forskjellen mellom utdanningsgruppene i andelen som hadde vokst opp i usentrale strøk er ikke stor nok

Andre grunner enn ulike oppvekststrøk ligger bak de omtalte forskjellene mellom utdanningsgruppene og mellom menn og kvinner når det gjelder sentraliserende og desentraliserende flytting. Nærliggende forklaringer må være sysselsettingsmuligheter kombinert med sosialt rollemønster. Sykepleierne flytter nok oftere sentralt enn andre fordi de *kvinnelige sykepleierne flytter med ektefellen til sentrale strøk*. Det store omfanget av sentraliserende flytting blant ingeniørene/DH-økonomene må ha sin bakgrunn i at storparten av arbeidstilbudene for denne gruppen finnes i sentrale strøk. De *kvinnelige ingeniørene/DH-økonomene* har lavere flytterate enn mennene både i sentraliserende og desentraliserende retning. Deres lave desentraliserende flytterate må derfor forstås ut fra at de generelt flytter mindre enn mennene (uansett retning) og ut fra at det er færre sysselsettingsmuligheter for dem enn for de andre kvinnene i usentrale strøk.

Den lave desentraliserende flytteren blant (de kvinnelige) førskolelærerne må trolig også forklares med sysselsettingsmuligheter. Til tross for stor utbygging av barnehager i tiåret, har nok sysselsettingsmulighetene på landsbygda vært svært små sammenliknet med i byene. Arbeidsplasser for lærere er det derimot i alle typer av kommuner, og det gjelder langt på vei også sykepleierne.

Det var også en tendens til at kvinnelige førskolelærere hadde lavere sentraliserende flytterate enn mannlige førskolelærere. Grunnen kan være mer karriereorientert flytting blant de mannlige førskolelærerne; flere av mennene enn kvinnene gikk ut av førskolelæreryrket (Støren 1991b). Tallmaterialet er imidlertid for lavt til noen videre analyse av dette.

7.2.4 Barn og deltidsarbeid

Mens det å ha *barn* reduserte både menns og kvinners flytterate i sentraliserende retning, *øker* hvert barn (i gjennomsnitt) sannsynligheten for *desentraliserende* flytting med 23 prosent³⁸.

Det er en (ikke statistisk sikker) tendens til at deltidsarbeid blant menn økte tilbøyeligheten til sentraliserende flytting. Samme tendens, men enda svakere, er det for *desentraliserende* flytting.

til at slik kontroll får særlig betydning, og effekten av oppvekststrøk er heller ikke den samme i alle gruppene. Selv om færre av de kvinnelige ingeniørene/DH-økonomene enn de øvrige hadde vokst opp usentralt, hadde det å ha vokst opp usentralt større effekt på den desentraliserende flyttingen blant disse kvinnene enn blant de andre kvinnene.

³⁸ Resultatet gjelder en analyse der (en eventuell) samspilleffekt mellom kjønn og barn er utelatt. I separate analyser av menn og kvinner er det en signifikant tendens til at det å ha barn øker menns flytterate i desentraliserende retning, foruten en ikke signifikant tendens til at kvinners tilbøyelighet til desentraliserende flytting øker av det å ha barn.

For kvinnene har deltidsarbeid om lag samme negative effekt på flyttingen uansett retning på flyttingen.

Som vi har omtalt tidligere, er det tilbøyeligheten til å skifte jobb som blir påvirket av hva slags arbeidstid en har, og ikke selve flyttetilbøyeligheten når en skifter jobb. Det medfører også at *arbeidstiden har samme betydning for flytting uansett retning på flyttingen.*

7.2.5 Lederstilling

Det å ha lederstilling har ikke en klar effekt på desentraliserende flytting, og gir mindre sikre resultater enn for sentraliserende flytting. Men tendensen er den samme som for sentraliserende flytting. Også det å ha lederstilling reduserer flytteraten uansett retning på flyttingen.

7.2.6 Overgang til privat eller offentlig sektor

Blant dem som skifter jobb hadde *overgang fra offentlig sektor* stor betydning for den sentraliserende flyttingen, med en fordobling av flytteraten i forhold til jobbskifter innenfor offentlig sektor.

For desentraliserende flytting har overgang til ny sektor mer usikker betydning for flytteraten. Overgang fra *privat til offentlig sektor* hadde om lag samme effekt på flytteraten som overgang fra offentlig til privat sektor.

Begrensede sysselsettingsmuligheter i usentrale strøk kan ligge bak den positive effekten på sentraliserende flytting av overgang fra offentlig til privat sektor. Det kan være karrieremotivert jobbskifte og medfølgende flytting som gir utslaget her. Noe annerledes er det trolig for den desentraliserende flyttingen. Overgang fra privat til offentlig sektor har positiv effekt på desentraliserende flytting, mens overgang fra offentlig til privat sektor har mindre betydning for desentraliserende enn for sentraliserende flytting. Det synes rimelig å tolke dette slik at overgang fra privat til offentlig sektor ofte er en *følge* av den desentraliserende flyttingen. Mye kan tyde på at det er forskjeller i mønsteret mellom desentraliserende og sentraliserende flytting som arter seg slik: *Desentraliserende flytting er kjennetegnet ved at bostedet velges først, mens sentraliserende flytting i større grad enn desentraliserende flytting er kjennetegnet ved at jobben velges først.*

En måte å undersøke om et skifte fra privat til offentlig sektor *kan* være en *følge* av flyttingen, er å sammenlikne ulike andeler som arbeidet i offentlig eller privat sektor etter et jobbskifte. Av dem som arbeidet i privat sektor i sentrale strøk og som skiftet jobb men *ikke arbeidskommune*, arbeidet bare 9 prosent i offentlig sektor etter jobbskiftet. Av dem som arbeidet i privat sektor i sentrale strøk, og som skiftet til en *usentral arbeidskommune*, arbeidet 29 prosent i offentlig sektor etter jobbskiftet.

Hvis en først bestemmer seg for å flytte til usentrale strøk, kan det være nettopp i offentlig sektor at mulighetene er størst. I usentrale strøk arbeidet (gjennomsnittlig) 21 prosent av høgskolekandidatene i privat sektor, mot 34 prosent i sentrale strøk.

Også andre forhold tyder på at desentraliserende flytting er kjennetegnet ved at bostedet velges først, mens sentraliserende flytting i større grad enn desentraliserende flytting er kjennetegnet ved at jobben velges først. Mange av dem som flyttet i desentraliserende retning pekte på grunner som angikk familieforhold eller bedre bomiljø/lavere bokostnader. Bare i underkant av 2 prosent av dem som skiftet fra usentral til sentral arbeidskommune oppga bedre bomiljø/lavere bokostnader som grunn til sitt jobbskifte (Støren 1991a), mot vel 7 prosent av dem som flyttet i desentraliserende retning. Det var også forskjell mellom sentraliserende og desentraliserende flytting når det gjaldt andeler som svarte "flyttet på grunn av ektefellens arbeid eller utdanning". Av kvinnene som flyttet i desentraliserende retning ga 37 prosent dette svaret, mot 25 prosent av dem som flyttet i sentraliserende retning. (Tilsvarende prosentandeler blant mennene var henholdsvis 6 og 4 prosent.) Mens 28 prosent av dem som flyttet i sentraliserende retning oppga "mer interessant og utfordrende jobb" som årsak til sitt jobbskifte, var det bare 18 prosent av dem som flyttet i desentraliserende retning som oppga dette³⁹. Flytting som ikke er motivert av *egen karriere* var altså vanligst blant dem som flyttet fra sentrale til *usentrale strøk*.

7.3 Oppsummering. Sentraliserende og desentraliserende flytting

I de fem hovedsett av antakelser vi presenterte i kapittel 4 inngikk antakelser om hvordan ulike forhold knyttet til familie og karriere kan innvirke på retning på flyttingen. I lys av disse antakelsene kan vi konkludere med:

Utdanningsgruppe og kjønn har en noe annen betydning enn forventet. Ingeniører hadde en lav desentraliserende flytterate, slik vi også forventet, som en "motvekt" til ingeniørenes høyere sentraliserende flytterate. Vi forventet ikke å finne en lavere desentraliserende flytterate blant førskolelærerne enn blant lærerne og sykepleierne, eller at den desentraliserende flytteraten skulle være særlig lav blant de *kvinnelige* ingeniørene/distriktshøgskole-økonomene og førskolelærerne. Forklaringen på funnet ligger nok dels i sosialt kjønnsrollemønster (kvinnelige ingeniører/DH-økonomer flytter mindre enn mannlige), dels i færre sysselsettingsmuligheter på landsbygda for førskolelærere og ingeniører/DH-økonomer. Når det var tatt hensyn til ulik fordeling og betydning av det å ha barn, arbeidstid, utdanningsgruppe mm, var det - som forventet - ellers ingen

³⁹ Tilsvarende andel av dem som ikke skiftet arbeidskommune var 42 prosent (Støren 1991a).

forskjeller mellom menn og kvinner i flytteraten verken i desentraliserende eller sentraliserende retning.

Familieforhold er av større betydning for desentraliserende flytting enn for sentraliserende flytting. Det viser seg blant annet ved en klar tendens til å flytte tilbake til den typen bostedsstrøk en har vokst opp i. Dette er viktig for begge typer av flyttinger, men først og fremst for den desentraliserende flyttingen.

Familieforhold har ulik betydning for flyttinger i desentraliserende og sentraliserende retning også på en annen måte enn gjennom tilknytning til oppvekststrøk. Det å ha barn virker tilskyndende på desentraliserende flytting - og bremsende på sentraliserende flytting. For desentraliserende flytting har selve valget av bosted særlig stor betydning. Karrieremotivert flytting har på sin side vært av større betydning for sentraliserende enn for desentraliserende flytting.

Del III

Oppsummering og konklusjoner

8 Omfanget av flytting og individuelle flytteinsentiver. Frivillig og ufrivillig mobilitet

8.1 Hva påvirker individer til å flytte versus forklaring av omfang av flytting

Analysene vi har foretatt i kapittel 6 og 7 sier først og fremst noe om hvilke forhold som bremser *individers* flytting eller som stimulerer individer til å flytte. Det var også formålet med analysene. De sammenhengene vi har påvist kan ikke gi kvantitative mål på spørsmålet om *hvor mye av den totale flyttingen* blant høgskolekandidatene som var frivillig eller hvor mye av den totale flyttingen som var påtvunget av arbeidsmarkedsforhold. Analysene har heller ikke kunne påvise hvor mye av det totale flytteomfanget som var påvirket av alder, kjønn, utdanningsgruppe, varighet en har bodd et sted/tidsperiode, ønske om karriere/bedre betalt jobb, ektefellens arbeid, deltidsarbeid, lederstilling, antall barn eller oppvekststrøk. Analysene kan likevel gi noen indikasjoner på den relative betydningen av de ulike faktorene, noe vi vil se nærmere på i dette kapitlet.

Faktorer som kan ha stor positiv eller negativ effekt på individnivå, kan kanskje berøre et relativt lite antall individer, og har derfor relativt liten betydning når det gjelder det totale omfang av flytting. Et eksempel på dette kan være individuelle opplevelser av *arbeidsløshet*. Arbeidsløshet er ikke trukket direkte inn i analysene i de foregående kapitlene, fordi opplysninger om arbeidsløshet i tiårsperioden ikke kunne benyttes i analyseopplegget som ble benyttet⁴⁰. Vi vil her presentere enkelte data om høgskolekandidatenes arbeidsløshet i tiårsperioden, siden disse utfyller

⁴⁰ Det er tre grunner til dette. 1. Analysene bygger på opplysninger om arbeidskommune. For perioder da intervjupersonen ikke var sysselsatt, har vi ikke kommuneopplysninger. 2. Svarene på spørsmål om arbeidsløshet gir ikke opplysninger om tidspunkt på samme måte som de øvrige spørsmålene vi benytter. 3. Det er et stort antall ubesvarte på spørsmål om arbeidsløshet. I vedlegg 23 og i tabell 5, der vi presenterer data om arbeidsløshet, er uoppgitt om arbeidsløshet regnet som "nei".

bildet om høgskolekandidatenes frivillige eller ufrivillige mobilitet, som er et sentralt tema.

8.2 Frivillig og ufrivillig mobilitet

I kapittel 4 presenterte vi antakelsen at høgskolekandidatenes flytteatferd først og fremst må ses på som *frivillig mobilitet*. Den omfattende vektleggingen på familiære forhold som grunn til jobbskifter som medfører flytting, bekrefter en slik antakelse. Det betyr ikke at arbeidsløshet ikke kan ha hatt betydning for flytting på individnivå. Som nevnt gir ikke datamaterialet mulighet for å la faktoren arbeidsløshet inngå i overgangsanalysene, det vil si til direkte å teste om arbeidsløshet på ett tidspunkt øker eller bremser flytteraten. Vi kan likevel belyse dette noe indirekte via to innfallsvinkler. Først skal vi se på hvor mange som peker på strukturelle forhold eller mangel på jobb av dem som skifter arbeidskommune når de skifter jobb, versus av dem som skifter jobb *uten* å skifte arbeidskommune.

Svaret "Jobben før var midlertidig" ble i gjennomsnitt gitt av 10 prosent av dem som skiftet arbeidskommune, mot 15 prosent av dem som "bare" skiftet jobb (Støren 1991a). Dette svaret ble først og fremst gitt av lærere og førskolelærere, og særlig de første årene i tiårsperioden. Resultatene tyder ellers på at det er gode muligheter for å få ny jobb uten å skifte arbeidskommune om en ønsker dette, men vi kan ikke se bort fra at de som svarte at "forrige jobb var midlertidig" og som skiftet arbeidskommune, var mindre heldige enn andre, og faktisk *måtte* flytte. Sannsynligheten taler for at flere faktorer har vært samvirkende. For mange kan forholdet ha vært slik at når en først må skifte jobb, ser en gjerne etter ny jobb i en kommune en har lyst til å bo i.

Det var i gjennomsnitt bare 1 prosent, både av dem som skiftet arbeidskommune og av de øvrige, som svarte "hadde vært uten inntektsgivende arbeid en periode, og trengte ny jobb". Noen av disse hadde vært arbeidsløse, noen kan ha vært hjemmearbeidende, noen kan ha tatt videreutdanning. Noen av dem har kanskje måttet flytte for å få en jobb. Det kan uansett ikke sies å ha vært særlig utbredt.

"Måtte slutte i tidligere jobb på grunn av nedlegging/oppsigelse" ble oppgitt av 3 prosent av dem som skiftet arbeidskommune, og 4 prosent av de øvrige. Også noen av dem som skiftet arbeidskommune i denne gruppen kan ha måttet flytte for å få ny jobb, men trolig har samme mekanisme som vi omtalte over gjort seg gjeldende blant dem: Når en først må skifte jobb, ser en gjerne etter ny jobb i en kommune en har lyst til å bo i. Samlet kan vi ikke se bort fra at en del flytting har vært direkte påtvunget. Sammenliknet med flytting for å få mer interessant og utfordrende jobb eller for å komme nærmere slektninger, er imidlertid de mer "ufrivillige grunnene" til et jobbskifte som medfører flytting, lite utbredt.

En annen innfallsvinkel til å belyse spørsmålet om arbeidsløshet og flytting, eller frivillig og ufrivillig mobilitet, er å *sammenlikne andeler som har flyttet* blant dem som har opplevd arbeidsløshet og blant dem som ikke har opplevd arbeidsløshet. Dette er gjort i tabell 5.

Tabell 5 Prosentandel som har flyttet av personer som har opplevd arbeidsløshet og av de øvrige⁴¹

	Har opplevd arbeidsløshet	Andre	Alle
Førskolelærere	66	57	58
DH-kandidater og ingeniører	79	54	55
Sykepleiere	(92)	62	63
Lærere	85	49	51
Alle	76	56	57

På individnivå synes arbeidsløshet å ha stor betydning for flyttingen. Det er en klart høyere andel av dem som har opplevd arbeidsløshet som har flyttet enn av de øvrige, med unntak av førskolelærerne. Vi ser at det for eksempel særlig gjelder lærerne. For sykepleierne er resultatet mer usikkert; det er så få av dem som har opplevd arbeidsløshet at grunnlaget blir svært lavt (se vedlegg 23).

8.2.1 Lærerne og ufrivillig flytting

Vi har hevdet at "lærerne skifter jobb fordi de flytter, mens de øvrige i større grad enn lærerne flytter fordi de skifter jobb". Når vi sammenholder resultatene i tabell 5 med resultatet som tilsier at mange lærere som flytter oppgir at "forrige jobb var midlertidig", fører det kanskje til at vi må moderere dette utsagnet. Utsagnet var, som nevnt, ment som en spissformulering, en beskrivelse som kan vise hvordan lærerne skiller seg fra de øvrige. Det er klart at også mange lærere flytter fordi de ønsker å skifte jobb, men fortsatt vil vi hevde at dette er mindre framtreddende blant lærerne enn de øvrige. Vi har nå også holdepunkter for at lærerne kanskje oftere enn de øvrige flytter fordi de *må* skifte jobb, altså det motsatte av at de "skifter jobb fordi de flytter". Men det å måtte flytte fordi en *må* skifte jobb, berører ikke

⁴¹ De "øvrige" gjelder personer som enten har svært nei på spørsmålet om arbeidsløshet, ikke har fått spørsmålet fordi de aldri har hatt noen perioder uten inntektsgivende arbeid, eller er uoppgitt om arbeidsløshet.

mange lærere. Tallet på lærere som flyttet uten å ha opplevd arbeidsløshet i perioden, var ca ni ganger så høyt som antallet lærere som både flyttet og opplevde arbeidsløshet. Tilsvarende forholdstall for alle høgskolegruppene samlet var vel ti mot en. Uansett vet vi ikke om de som både hadde opplevd arbeidsløshet og hadde flyttet, flyttet som direkte følge av arbeidsløsheten. Den ufrivillige flyttingen har trolig vært mest utbredt blant lærerne og ingeniørene/DH-økonomene. De resterende - og fleste - flyttingene blant lærerne og ingeniørene/DH-økonomene skiller seg likevel klart fra hverandre, ved mer karrieremotivert flytting blant ingeniørene/DH-økonomene, og mer bostedsmotivert flytting blant lærerne. Når en viss del av lærernes flyttinger (og jobbskifter) er påtvunget, og en annen - stor - del er bostedsmotivert, får vi også et ytterligere holdepunkt for mindre karrieremobilitet blant lærerne enn de øvrige utdanningsgruppene.

8.2.2 Arbeidsløshet og flytting

For den totale flyttingen synes ikke arbeidsløshet å ha hatt stor betydning. Arbeidsløshet synes imidlertid ofte å kunne føre til flytting blant de få som opplevde dette. Flyttingen var omfattende i tiårsperioden, men arbeidsløsheten var lav blant høgskolekandidatene (se vedlegg 23). Analysene i kapittel 6 og 7 viste klart at det var i perioder med spesielt gode arbeidsmarkedsforhold at det var brudd i det forventede fallet i flytteraten.

En sammenheng mellom arbeidsløshet og flytting kan imidlertid være påvirket av andre forhold enn individuelt opplevd arbeidsløshet. De generelle arbeidsmarkedsforholdene, forholdet mellom tallet på ledige jobber og arbeidssøkere, kan ha betydning for flyttingen også blant dem som er i jobb. Vi viser her til drøftingen i avsnitt 3.5.2 av forholdet mellom arbeidsløshet, arbeidsmarkedsvariasjoner, flytting og jobbmobilitet. Vi stilte oss der tvilende til om redusert registrert flytting var en gjenspeiling av økte arbeidsmarkedsproblemer, siden jobbmobiliteten generelt i samfunnet syntes å øke når ledigheten falt, og fordi flyttetallene trolig hadde sammenheng med endringer i utdanningsatferd og samlivsmønster. Vi antok at sammenhengene var komplekse, men argumenterte blant annet for at gode arbeidsmarkedsforhold for personer med høyere utdanning kan føre til høy (frivillig) mobilitet og - for denne gruppen - stort omfang av (arbeidsrelatert) flytting. Dette blir, som omtalt, bekreftet av resultatene i overgangsanalysene.

Driftsinnskrenkninger og vanskelig arbeidsmarked kan også - generelt i befolkningen - øke jobbmobiliteten (se avsnitt 3.5.2), og vi har sett at for dem av høgskolekandidatene dette berører, kan slike vansker medføre flytting. Generelt for befolkningen tyder tallene på at økning i slik "påtvunget" jobbmobilitet ikke medfører økt total flytting. Heller ikke for høgskolegruppene synes slike vansker å ha særlig effekt på den totale flyttingen, sammenliknet med effekten av gode arbeidsmarkedsforhold.

I vedlegg 23 viser vi anslag over andeler i høgskolegruppene som opplevde ledighet på ulike tidspunkter i tiårsperioden. Generelt var ledigheten størst først i perioden. Andre data viser at arbeidsmarkedssituasjonen for *nyutdannede* ingeniører, lærere og førskolelærere var bedret i 1986 i forhold til i 1984/85⁴² (NAVF-U 1989). Undersøkelsene av nyutdannede gir en temperaturmåling av de generelle arbeidsmarkedsforholdene for disse utdanningsgruppene. Som vi har sett var også jobbmobiliteten og flytteraten blant høgskolekandidatene høyest først i perioden. Det er likevel *ikke* noe klart årsaksforhold mellom de to fenomenene arbeidsløshet og mobilitet. Den viktigste grunnen er at de ledige utgjorde svært få personer i forhold til tallet på flyttere. En annen viktig grunn er at den relativt sett "høye" ledigheten de første årene ikke bare kom av særlig vanskelige arbeidsmarkedsforhold på den tiden. De største vanskene - fram til 1988 - var i 1983/84, men i 1985/86 var ledigheten i våre grupper sunket. Den relativt "høye" ledigheten de første årene i tiårsperioden kom nok av at en som relativt *nyutdannet stod svakere på arbeidsmarkedet* enn hva en gjorde etter noen års erfaring. De høye flyttetallene de første årene hadde først og fremst en annen bakgrunn. Bakgrunnen var "søke- og famle-flytting"; stor flyttetilbøyelighet før en hadde "grodd fast" eller hadde etablert seg med familie ol, og stor tilbakeflytting til hjemstedsstrøkene etter at en hadde hatt sin første jobb et stykke unna oppvekststedet. Økt flytting fra og med 1985 synes derfor klart å vise at det var de gode mulighetene i denne perioden som ga økt mobilitet.

Når arbeidsløsheten blir landsomfattende og virkelig høy, som den har vært i Norge *etter* 1988, har arbeidsløsheten trolig en klart *negativ* effekt på flytteomfanget. De som er arbeidsløse foretrekker å være arbeidsløse i hjembygda framfor på et nytt sted. Den reduserte utflyttingen fra Nord-Norge den senere tiden (1990) har trolig en slik bakgrunn⁴³. Den enkelte arbeidsløse har få flytteinsentiver. Generelt dårlige arbeidsmarkedsforhold kan også redusere flyttetilbøyeligheten hos dem som har jobb, både fordi de som har jobb vil holde bedre på jobben de har i vanskelige tider, og fordi det er få ledige jobber å søke på andre steder, både for en selv og ektefellen.

⁴² Data for nyutdannede tidligere i på 80-tallet foreligger ikke, heller ikke andre ledighetstall for de enkelte utdanningsgruppene.

⁴³ Kilde: Lars Østby, Statistisk Sentralbyrå. Dagsrevyen, NRK, august 1991.

8.3 Hvilke faktorer har størst betydning for om en flytter eller ikke?

Vi skal her gi et bilde av den relative betydningen av de enkelte faktorene som ble trukket inn i analysene av flytting⁴⁴. Resultatene gir ikke sikre mål på den enkelte variabelens bidrag til å forklare den totale flyttingen, men gir *indikasjoner* på det relative styrkeforholdet mellom faktorene vi har kunnet trekke inn i analysene.

Tidsperiode/år/varighet har størst effekt når det gjelder flytting (skifte av arbeidskommune) blant alle som ikke før har flyttet. Det å ha bodd lenge et sted betyr mye, ved at det *bremser* flyttetilbøyeligheten, og bedre sysselsettingsmuligheter bestemte år kan *øke* flyttingen.

Bostedsstrøk (ved T0) har størst effekt av de øvrige faktorene. Særlig stor positiv effekt på flyttetilbøyeligheten har det å bo i spredtbygde strøk, dernest det å bo i tettbygde strøk.

Hva slags *utdanningsgruppe* en tilhører har også stor betydning, ved at sykepleiere skiller seg ut med særlig stor flyttetilbøyelighet. Dernest kommer ingeniører/DH-økonomer og førskolelærere.

Lederstilling og deltidsarbeid blant kvinner er de faktorene som har størst betydning etter de som er omtalt over, og disse arbeidsrelaterte faktorene virker til å *bremse* flyttingen.

Alder har en viss betydning; det er redusert flyttetilbøyelighet med økende alder, men alder har liten selvstendig effekt på flyttetilbøyeligheten i forhold til de øvrige faktorene vi har nevnt. *Kjønn og antall barn* har minst betydning sammenliknet med de øvrige faktorene. Kjønn har *ingen* effekt på den generelle flyttetilbøyeligheten, når det er kontrollert for de øvrige faktorene.

Tilleggsinformasjon får vi når vi ser på den relative betydningen av de ulike faktorene for flytting *blant dem som faktisk skifter jobb*. Økt antall år på et sted reduserer flytteraten; jo lengre en har bodd et sted dess mindre villig er en til å flytte når en skifter jobb. Det å bo i spredtbygde strøk har stor relativ betydning for flyttetilbøyeligheten også blant dem som faktisk skifter jobb. Men betydningen av hver utdanningsgruppe blir en annen; det å være lærer øker sjansene for å flytte når

⁴⁴ Vi vil benytte blant annet utskriftene fra logistisk regresjonsanalyse i SPSSX. Vi ser ikke bare på størrelsen av den absolutte verdien på koeffisienten, men på "Wald"-verdien, som uttrykker et forhold mellom "standardfeilen" og koeffisienten, og "R"-verdien, som angir den partielle korrelasjonen mellom hver enkelt av de uavhengige variablene og den avhengige variabelen. (De avhengige variablene er sannsynligheten for skifte av arbeidskommune (flytting), eller sannsynligheten for skifte fra sentral til usentral kommune, eller skifte fra usentral til sentral kommune.) I signifikanstestene i hver enkelt analyse som er gjengitt i tabeller og vedlegg, er også disse forholdene tatt hensyn til. Variable som ikke har signifikant betydning, har for lave "Wald"-verdier.

vi ser på dem som faktisk skifter jobb (men lærere skifter - som omtalt - jobb sjeldnere enn andre). Den viktigste informasjonen vi får fra denne analysen av dem som faktisk skifter jobb, er imidlertid indikasjonene på *karriereforholdenes* betydning for flyttetilbøyeligheten. I denne analysen er det effekten av *overgang fra offentlig til privat sektor* på flyttetilbøyeligheten som har størst relativ betydning, sammen med effekten av å bo i spredtbygde strøk.

En annen indikasjon på den relative betydningen av karriereforhold versus andre forhold kan vi også få fra de svarene personer som flyttet ga om *grunnen til sitt jobbskifte* (Støren 1991a). Av dem som flyttet, svarte 23 prosent at de "ønsket en mer interessant og utfordrende jobb". Høyere lønn hadde liten betydning (4 prosent), "bedre arbeidsforhold" ble oppgitt av 6 prosent, "bedre muligheter for fremmelse" 1 prosent, "hadde tatt videre/ny utdanning som jeg kunne benytte i den nye jobben" 4 prosent; i alt utgjorde slike forhold som var knyttet til *arbeidssituasjon og karriere* 38 prosent. Andre grunner som berørte selve arbeidet, var slike som "forrige jobb var midlertidig" og "innskrenkning/nedleggelse", som ble oppgitt av i alt 13 prosent av dem som skiftet arbeidskommune. Disse to årsakene kan imidlertid ikke knyttes til karriereorientering. Årsaker knyttet til *familiære forhold* (ektefelle, slekt, barnetilsyn, lavere bokostnader/betere bomiljø) hadde samlet *større* betydning; 44 prosent. I tillegg kommer svaret "annen arbeidstid/kortere arbeidsreise" (5 prosent), som må antas å være en grunn som berører familien mer enn selve yrkesutøvelsen.

Den store vektleggingen av familiære grunner viser hen til den enkeltstående faktoren som kanskje kan forklare mest av den totale flyttingen: *betydningen av hjemstedet*, eller stedet en bodde da en var 17 år.

Når vi ser på *sentraliserende og desentraliserende* flytting, var betydningen av *hjemstedsstrøk* svært mye større enn hver enkelt av de øvrige faktorene som ble trukket inn i analysene. Dette gjelder særlig den desentraliserende flyttingen, mens for sentraliserende flytting hadde overgang fra offentlig til privat sektor også stor betydning. Det å ha *barn* hadde stor positiv effekt på den desentraliserende flyttingen, og var den enkeltfaktoren som kom nærmest effekten av oppvekststrøk.

Også andre funn enn de som gjelder bostedsstrøk viser at hjemstedet hadde stor betydning. Det gjelder for eksempel en sammenheng mellom oppvekstfylke, skolefylke og fylket en arbeidet i ti år etter eksamen. Nesten halvparten hadde tatt sin høgskoleutdanning i oppvekstfylket (Støren 1991a). Av dem som hadde tatt utdanningen i oppvekstfylket, arbeidet 70 prosent i dette fylket ti år etter eksamen. Av dem som hadde tatt utdanning utenfor hjemfylket jobbet 19 prosent i skolefylket ti år etter eksamen. Men også av dem som hadde tatt utdanningen sin *utenfor hjemfylket* var det mange som *arbeidet i hjemfylket* ti år etter eksamen; 46 prosent.

Dette viser at tilknytningen til hjemfylket er svært sterk, og at det å få *utdanningen sin i hjemfylket* er av *særlig stor betydning* for hvor en tar seg arbeid.

Det totale flytteomfanget synes derfor først og fremst å bestemmes av *familiære forhold*; tilknytning til stedet en bor eller tilknytning til strøk en er vokst opp i, venner, slekt og familie. Så kommer arbeids- og karriereforhold. Dernest kommer alder, og til slutt antall barn, som bare har effekt - positiv eller negativ - på flyttinger som enten er desentraliserende eller sentraliserende. Aller sist - når det er kontrollert for alle andre forhold som kan ha ulik betydning for menn og kvinner, kommer effekten av *kjønn*. Om en er mann eller kvinne har bare selvstendig betydning i mannsyrkene, det vil si ingeniører og DH-økonomer.

9 Avslutning og konklusjoner

9.1 Konklusjoner i lys av hypotesene

Vi skal i det følgende oppsummere resultatene av analysene i lys av fem sett av antakelser som ble presentert i kapittel 4.

9.1.1 Varighet og alder. Alder og kjønn

På bakgrunn av flere undersøkelser, blant annet Courgeaus (1985), antok vi at jo lengre en har vært et sted, dess mindre tilbøyelig er en til å flytte. Dette blir bekreftet i vår undersøkelse av høgskolekandidatene. Den negative sammenhengen mellom økende alder og flyttetilbøyelighet (Schlottmann og Herzog 1984, Courgeau 1985), er også bekreftet, men denne sammenhengen synes å være mindre sterk. Når denne sammenhengen er så klar i andre undersøkelser, er det nok fordi det til dels ikke samtidig er tatt hensyn til hvor lenge personene hadde bodd et sted.

Vi har også holdepunkter for at alder har noe ulik betydning for *menns og kvinners* mobilitetsrate. Men det var ikke slik Felmlee (1984) påviste at økende alder bare reduserer *menns* og ikke *kvinners* mobilitet. I undersøkelsen av høgskolekandidatene har alder ikke signifikant betydning for *jobbskiftraten* verken for kvinner og menn når kvinner og menn ses separat. Jobbskiftraten blant mennene synes å falle først når de er over 43 år, mens den hos kvinnene synes å bli redusert i alderen 32-43 år. Felmlee argumenterte for at *kvinners* og *menns* mobilitetsrate blir påvirket av at kvinner og menn opererer på ulike delarbeidsmarkeder. I undersøkelsen av høgskolekandidatene tar vi hensyn til at personene har ulik utdanning og ulike yrker. Det kan være en grunn til at vi får et noe annet resultat enn Felmlee. En annen grunn er at norske og amerikanske kvinner har ulike permisjons- og arbeidstidsordninger, noe som gjør det mindre nødvendig for norske enn for amerikanske kvinner å slutte i jobben når de får barn, for så å måtte skaffe seg ny jobb senere.

I vår undersøkelse synes økende alder å ha en sterkere negativ effekt på flytteraten til kvinnelige enn mannlige høgskolekandidater. Dette er i samsvar med andre funn om en aldersfaseforskjell i flyttemønsteret mellom menn og kvinner (Sørлие 1990). Etter 25-års alderen flytter kvinner mindre enn menn.

9.1.2 Utdanningsgruppe og kjønn

Flytteraten varierer mellom utdanningsgruppene. På bakgrunn av funn i andre undersøkelser (Mastekaasa 1988, se avsnitt 3.2) forventet vi at kandidatene i mannsyrkene ville skifte jobb og flytte noe sjeldnere enn de øvrige utdanningsgruppene. Det er bare delvis bekreftet i undersøkelsen av høgskolekandidatene. Sykepleierne hadde høyere jobbskiftrate og flytterate enn de øvrige, mens lærerne

hadde lavest jobbskift- og flytterate. Lærernes jobbskift- og flytterate var klart lavere enn ingeniørerens/DH-økonomenes.

Vi forventet ingen gjennomgående kjønnsforskjell i flytteraten når det er kontrollert for alder, arbeidstid mm, og det har vi heller ikke funnet. En utdanningsgruppe skilte seg imidlertid ut med en ikke forventet klar forskjell mellom menn og kvinner: kvinnelige ingeniører/DH-økonomer hadde lavere flytterate enn de mannlige.

Mannsyrkene hadde høy *sentraliserende* flytterate, og en særlig lav *desentraliserende* flytterate, slik vi forventet. Det er først og fremst i sentrale strøk ingeniører/DH-økonomer finner arbeid. Mellom de øvrige tre utdanningsgruppene fant vi større forskjeller enn forventet med hensyn til sentraliserende og desentraliserende flytting. Sykepleierne flyttet oftere enn lærerne og førskolelærerne til sentrale strøk, trolig delvis som en følge av at særlig mange kvinnelige sykepleiere fulgte ektefellen. Lærerne flyttet oftere enn førskolelærerne og ingeniørene/DH-økonomene til usentrale strøk, til tross for at det blant lærerne var en høyere andel enn av de øvrige som arbeidet i usentrale strøk allerede i første jobb etter eksamen. Sykepleierne flyttet generelt mye, og flyttet derfor også ofte til usentrale strøk. Forskjellene mellom utdanningsgruppene viste seg - noe overraskende - å være avhengig av kjønn. Blant *mennene* var det slik at det ikke var særlige forskjeller mellom utdanningsgruppene i raten for desentraliserende flytting, med unntak av mannlige sykepleiere som hadde høyest desentraliserende flytterate. Blant *kvinnene* gjaldt samme forholdet den sentraliserende flyttingen; det var ingen klar forskjell mellom utdanningsgruppene i den sentraliserende flytteraten, med unntak av de kvinnelige sykepleierne som hadde høyest sentraliserende flytterate. Blant mennene flyttet lærerne mye sjeldnere til sentrale strøk enn alle de andre gruppene, og særlig mye sjeldnere enn de mannlige ingeniørene/DH-økonomene. Mellom kvinnene var det stor forskjell når det gjaldt den *desentraliserende* flyttingen, med lavest rate blant kvinnelige ingeniører/DH-økonomer. Dette innebærer at de kvinnelige ingeniørene/DH-økonomene sannsynligvis stod ovenfor en "dobbelt" bremse når det gjaldt desentraliserende flytting; de flyttet generelt mindre enn sine mannlige kolleger, trolig på grunn av sosialt rollemønstre, og arbeidsmulighetene i usentrale strøk var små. Førskolelærerne, som stort sett er kvinner, har trolig også funnet færre sysselsettingsmuligheter i usentrale strøk enn lærere og sykepleiere.

9.1.3 Arbeidsrelaterte forhold. Jobbskifte og flytting

Arbeidsmarkedsvariasjoner, det vil her si generelt bedre sysselsettingsmuligheter, førte til at det var et brudd i fallet i flytteraten etter 1984 (en "periodeeffekt"). Dette bruddet gjaldt både ratene for jobbskifte og flytting. Når det gjaldt flytting blant dem som faktisk skiftet jobb, var det (gjennomsnittlig for utdanningsgruppene) ikke et tilsvarende brudd i flytteraten. Om en ikke allerede har bestemt seg for å skifte

jobb, er det altså vanligvis ikke en økt villighet til å flytte i perioder når arbeidsmulighetene blir bedre. Som vi forventet er det først og fremst selve tilbøyeligheten til å skifte jobb som øker ved bedrete sysselsettingsmuligheter, og dette medfører en generell økning i flytteraten.

Flytteraten er imidlertid ikke en ren avspeiling av jobbskiftraten. Som nevnt faller flytteraten med økende alder. Det er påvist i andre undersøkelser (Schlottmann og Herzog) at dette kommer av at flytting henger sammen med *karrieremobilitet*, og karrieremobiliteten reduseres med økende alder. Blant høyskolekandidatene reduseres jobbskiftraten noe mindre ved økende alder enn hva flytteraten gjør. Og flytteraten blant dem som faktisk skifter jobb faller med økende alder. Økende alder har altså en viss, selvstendig negativ effekt på flytteraten.

Arbeidsrelaterte forhold, som det å ha *lederstilling* eller jobbe *deltid*, hadde som forventet også bare betydning for flytteraten gjennom den effekten disse faktorene hadde på tilbøyeligheten til å skifte jobb. Det var ett unntak her, som gjaldt kvinnes arbeidstid. Deltidsarbeid blant kvinner reduserte jobbskiftraten og dermed også den generelle flytteraten, men deltidsarbeid reduserte *også* selve villigheten til å flytte blant kvinner som faktisk skiftet jobb. Deltidsarbeid blant menn var et uttrykk for undersysselsetting. Raten for å skifte jobb var mye høyere for menn som arbeidet deltid enn for heltidsarbeidende menn, og deltidsarbeid økte gjennom dette mennenes flyttrate.

Som forventet var det høyere flyttrate ved overgang fra *offentlig til privat sektor* enn ved jobbskifter innenfor offentlig sektor. Også overgang fra privat til offentlig sektor økte flytteraten, men noe mindre. Dette er indikatorer på at flytting ofte er utslag av planlagte jobbløpebaner; av karrieremobilitet (Sicherman 1990).

I noen tilfeller kan sektorovergangen komme som en *følge* av ønsker om å flytte, for eksempel nærmere slekt, eller der ektefellen har fått jobb, og dermed som en følge av at det har vært nødvendig å skaffe seg ny jobb. En bekreftelse på dette kan være at de ulike typene av sektorovergang har ulik betydning for sentraliserende og desentraliserende flytting. For sentraliserende flytting var det særlig overgang fra offentlig til privat sektor som hadde positiv effekt på flytteraten. Dette viser hen til at den *sentraliserende* flyttingen er mer *karriereorientert* enn den desentraliserende flyttingen, noe også andre funn i materialet viser. Det er mye som tyder på at når det gjelder sentraliserende flytting, er det ofte valget av jobb som kommer først, mens det ved desentraliserende flytting oftere enn ved sentraliserende flytting er bostedet som velges først. For desentraliserende flytting har overgang fra privat til offentlig sektor positiv effekt på flytteraten. Dette tolker vi dithen at en slik overgang ofte er en *følge* av den desentraliserende flyttingen. Hvis en først bestemmer seg for å flytte til usentrale strøk, for eksempel for å bedre oppvekstkårene for barna, som er en viktig pådriver for mange, er det ofte nettopp i *offentlig sektor* en kan finne arbeid i *usentrale strøk*.

Sammenhengen mellom skifte av jobb og flytting viste seg å være av forskjellig art i de ulike utdanningsgruppene. *Lærerne* skiftet jobb mye sjeldnere enn de øvrige, og *derfor* flyttet de sjeldnere. Hvis de først skiftet jobb, flyttet de oftere enn de øvrige. Lærerne velger trolig oftere enn de andre bostedet først, deretter jobben. Forenklet kan en si at lærerne i større grad enn de øvrige *skifter jobb fordi de flytter*. De andre høgskolegruppene er på sin side i større grad enn lærerne kjennetegnet ved at de *flytter fordi de skifter jobb*. En grunn til at lærerne er mer stabile i jobbene sine enn andre, antar vi er at det svært sjelden ligger noen karrieremuligheter i det å skifte skole. Begrensede karrieremuligheter fører til mindre flytting. Omvendt er *gode karrieremuligheter* for høgskolekandidatene noe som klart *øker flyttetilbøyeligheten*. I sentrale strøk er også mulighetene flere, og sjansene for å skifte jobb uten å flytte er større. Dette har også medført, slik vi forventet, at flytteraten i *usentrale strøk* er langt *høyere* enn i storbyer og byer.

9.1.4 Familieforhold og familietilknytning

Forventningen om at flytteraten faller over tid og med økende alder, er grunnet i at ulike *livsfaser* betyr ulik stimulans til eller bremse for flytting. Som omtalt over, har økende alder en selvstendig negativ effekt på tendensen til å flytte, også når det er kontrollert for antall barn. "Livsfaseforhold" gjelder økt sosial integrasjon og økt tilknytning til et sted der en har vært lenge, og det er klart at slike forhold bremser flyttetilbøyeligheten. Det er ikke bare det å ha barn, eller det å få flere barn, som kan innebære en bremse på flyttetilbøyeligheten. Når vi ikke tar hensyn til personenes alder og hvor lenge en har bodd et sted, er *barn* en klar bremse på flyttetilbøyeligheten. Når vi tar hensyn til alder og varighet, samt arbeidstid, har *ikke* barn en klart bremsende effekt på flyttetilbøyeligheten. Snarere viser det seg at livsfaseforhold, slik disse uttrykker seg i effekten av alder og økt antall år på et sted, har en større bremsende effekt på flyttetilbøyeligheten enn barna. Det er heller ikke slik at det å ha barn virker mer bremsende på kvinners flytterate enn menns, når vi tar hensyn til arbeidstid.

Bare når det gjelder flyttinger i bestemte retninger har barn den effekten vi forventet. For sentraliserende flytting har barn en negativ effekt, for desentraliserende flytting en positiv effekt. Disse flyttingene utgjorde samlet mindre enn 30 prosent av flyttingene.

Familietilpasning hadde likevel en stor betydning for kvinnes flytterate. Det viste seg ved at kvinner som hadde *deltidsarbeid*, som hovedsakelig grunnet seg i omsorg for barn, hadde særlig lav flytterate. På liknende måte som Felmler (1984) påviste, finner vi at mobilitetsmønsteret til heltids- og deltidsarbeidende kvinner er forskjellig. Deltidsarbeid fører til færre jobbskifter og mindre flytting. Det å få (eventuelt flere) barn økte jobbskiftraten når en arbeidet deltid, og i noen grad også når en jobbet heltid. Dette kan tyde på at også i Norge kan barnefødsler medføre

økning i mobilitetsraten blant kvinnene, ved at mange slutter i jobben og må skaffe seg en ny jobb senere; eventuelt en ny jobb med ny arbeidstid. Dette tyder på at det ikke bare er for eksempel i tyske eller amerikanske undersøkelser (Carrol og Mayer 1986, Felmlee 1984) vi finner slike utslag.

Selv om det å få barn økte mobilitetsraten, særlig når en arbeidet deltid, virket deltidsarbeidet i seg selv stabiliserende. I noen grad er den stabiliserende effekten av deltidsarbeidet på kvinners mobilitet et uttrykk for en *midlertidig tilpasning*; bestemt av situasjonen en var i da en jobbet deltid. Men det er også mange holdepunkter for at det å velge deltid for mange kvinner er uttrykk for en tradisjonell rollefordeling i familien, og at de heltidsarbeidende har større og mer *karriereorientert* mobilitet enn deltidsarbeidende kvinner.

Betydningen av familieforhold for ønsker om å flytte viser seg også i effekten på flytteraten av tilknytning til oppvekstfylket eller *oppvekststrøket*. Svært mange flytter tilbake til fylket. De som bor i usentrale strøk, men har vokst opp i byer, har stor sannsynlighet for å flytte til byer. Omvendt - og enda tydeligere - har de som bor i byer, men har vokst opp på landet, stor sannsynlighet for å flytte til usentrale strøk. Dette samsvarer med at mange svarer at de flyttet for å komme nærmere slekt.

Ektefellens arbeid har stor betydning for valget av lokalisering av egen jobb, særlig blant kvinnene, og også dette viser til betydningen av familieforhold for flyttemønsteret. Svært mange av kvinnene oppgir at de flyttet på grunn av ektefellens arbeid eller utdanning. Dette gjelder flytting både i sentraliserende og desentraliserende retning, men i særlig grad flytting i desentraliserende retning. Dette kan også ha sammenheng med at kvinnene oftere enn mennene har yrker som er lette "å tilpasse"; det er flere muligheter i kommunal sektor i distriktene for kvinneyrkene.

9.1.5 Frivillig eller påtvunget mobilitet?

Storparten av flyttingene synes å ha vært frivillige, slik vi forventet. I den grad høgskolekandidatene opplevde arbeidsløshet i tiårsperioden, har nok slike erfaringer for den enkelte medført flytting. Arbeidsløsheten var imidlertid av svært begrenset omfang i tiårsperioden, særlig sett i forhold til det store omfanget av flytting.

Betydningen av oppvekststrøk for retningen på flyttingen er også en indikator på at flyttingen i stor grad er frivillig. For kvinnene innebærer likevel flyttingene oftere enn for mennene en *tilpasning*, siden det oftere for kvinnene enn mennene er ektefellens jobb som bestemmer lokaliseringen. Når oppvekststrøket har stor betydning for retningen på flyttingen, henger nok dette også delvis sammen med at ektefellene ofte har samme oppvekstfylke, og at det å flytte med ektefellen i mange tilfeller også innebærer å flytte tilbake til oppvekstfylket.

9.2 To slags flyttinger?

På en måte kan en si at vi har to hovedtyper av flyttinger, arbeidsmarkedsflyttingene og livsfase- og familieflyttingene. Riktigere er det nok å si at det er *to ulike sett av faktorer* knyttet til familie eller karriere, som bremser eller er pådriver for flytting. Begge disse settene av faktorer innvirker på den enkeltes avgjørelse om å flytte, og avgjørelsen vil nok være et resultat av avveininger mellom disse.

På den ene siden har vi settet av flyttefaktorer der *familieforhold og livsfaseforhold utgjør bremsen eller incitamentet*, uavhengig av arbeidsmarkedsforhold. Dette gjelder hvor lenge en har bodd et sted, *alder*, tilknytning til *hjemstedsstrøket* (familie, slekt, venner), foruten *egne barn* når det gjelder flytting i bestemte retninger. Slike forhold har selvstendig effekt på flyttevilligheten. Noen av forholdene *bremser* flyttevilligheten, som økende alder, økende antall år en har tilbrakt et sted og egne barn - når det gjelder sentraliserende flytting. Andre kan *stimulere* til flytting, som egne barn når det gjelder desentraliserende flytting, eller om en har fått arbeid i en annen type strøk/et annet fylke enn der en har vokst opp.

På den andre siden har vi et knippe av flyttefaktorer som representerer de *samme bremsen eller incitamentet* som de faktorene som påvirker *arbeidsmarkedsmobiliteten*, faktorer som har å gjøre med yrkesutøvelsen. Sektorovergang, generelt bedre sysselsettingsmuligheter og deltidsarbeid blant menn stimulerer til flytting. De øvrige faktorene; økende antall år en har arbeidet et sted, lederstilling og deltidsarbeid blant kvinner reduserer flyttetilbøyeligheten. Arbeidsmarkedsvariasjoner, om en har lederstilling eller ikke og hva slags arbeidstid en har, har *liten selvstendig betydning* for selve flyttevilligheten, men stor effekt på flytting gjennom effekten på arbeidsmarkedsmobiliteten.

En av de nevnte arbeidsrelaterte faktorene, sektorovergang, påvirker flytteraten direkte. En annen av de nevnte faktorene, antall år en har vært et sted, påvirker *både* generell arbeidsmarkedsmobilitet og ønsker om å flytte. Økt tilknytning over tid til bostedet og til jobben, kan medvirke til at en ikke ønsker å skifte jobb og dermed heller ikke vil flytte, og vise versa. Spesielt gunstige arbeidsmarkedsforhold kan bryte denne sterke sammenhengen og gi en ekstra pådytt til å skifte jobb, og dermed også til å flytte.

9.3 Regional ubalanse

Bevaring av lokalsamfunn og bosettingsmønster er høyt verdsatte mål i det norske samfunnet. Høgskolekandidatenes flyttemønster synes ikke å stå i direkte motstrid til slike målsettinger, snarere er det mye i deres atferd som viser at slike verdier er framtreddende også hos høgskolekandidatene. Vi tenker da på den klare sammenhengen mellom skolefylke, hjemfylke og arbeidsstedsfylke ti år etter eksamen, at mange velger å flytte tilbake til hjemstedene, og at oppvekststrøket har stor

betydning for hvor de flytter. Samtidig er det en skjev fordeling av sentraliserende og desentraliserende flytting, noe som er med på å svekke den regionale balansen og balansen mellom periferi og sentrum. Gode sysselsettingsmuligheter generelt i samfunnet kan synes å svekke den regionale balansen. Dette gjelder særlig hvis disse er av en art som de vi opplevde i 1986/87, da det nærmest var et kunstig oppsving i økonomien, først og fremst i en opphetet privat sektor, som også falt sammen med at sysselsettingsutviklingen i offentlig sektor, særlig i kommunene, hadde stagnert. For lokalsamfunnene ligger det selvsagt liten trøst i at utflyttingen stopper opp som følge av at det er bedre å være arbeidsløs i hjembygda enn i byene. Det synes klart at gode sysselsettingsmuligheter i kommunal sektor i distriktene kan bremse utviklingen mot større regional ubalanse. Selv om privat sektor i byene kan trekke til seg en del personell i spesielle tider, er det svært mye som peker hen mot at personellgrupper som de vi har sett på, gjerne velger å arbeide i distriktene dersom det er mulig for en selv og ektefellen å få arbeid. Kommunal sektor kan selvsagt ikke sørge for alle arbeidsplassene. Det synes særlig vanskelig for distriktene å trekke til seg kvinner som har valgt utradisjonelt; kvinnene med ingeniør- eller økonomisk-administrativ utdanning. Disse kvinnene synes å ha kommet i en spesiell klemme mellom hensyn til familien og sysselsettingsmuligheter for både seg selv og ektefellen. Dette kan være eksempel på behovet for også å skape bedre sysselsettingsmuligheter i privat sektor i distriktene, om utviklingen mot økt regional ubalanse skal snus. Verdivalg og prioriteringer blant de høgskoleutdannede viser at potensialet ligger der.

Summary

Careers, Job Changing and Moving.

An analysis of changing jobs from one municipality to another among college graduates in "male" and "female" professions.

1 Introduction

The Institute for Studies in Research and Higher Education undertakes surveys of the labour market for graduate manpower immediately after graduation and follow-up surveys several years later. A follow-up survey is the basis for this report. In the 1989 graduate survey we followed up five groups of college graduates ten and a half years after graduation. We collected information about further education, leave of absence, childbirth, etc., however we emphasized employment, what kind of jobs they had, and in which communities they were working over a period of ten years. The Institute has previously issued three reports from this survey: "Work, Caring Responsibilities or Further Education?" which contains an English summary (2/90), "The Transition from the Public to the Private Sector among College Graduates" (4/90), and "Graduate Manpower to Cities: Jobs Draw But Families Hold Back - Or, Vice Versa?" which contains an English summary (10/91).

This is the second of two reports from a project on *regional mobility* among college graduates. The project has been financed by the Norwegian Association of Local Authorities and the Norwegian Research Council for Applied Social Research, NORAS.

The intention of this report is to contribute to knowledge about the reasons for mobility among personnel groups with higher education, and especially labour market mobility which involves moving from one municipality to another. This report continues the analysis of mobility in the first report (10/91). In that report we paid special attention to mobility from "regions to cities", which we called moving to central areas, and to mobility within different parts of the country. In both reports geographical mobility - moving - is defined as, and limited to, "change of jobs from one municipality to another".

In this report we discuss theories and results from different surveys of mobility and make assumptions about mobility patterns on the basis of this discussion. We test these assumptions against the empirical results in the survey of college graduates. We study the factors which influence groups of personnel to move - or not to move - emphasizing issues associated with career mobility or family relations. Focus is on similarities and differences in mobility patterns between men and women and between different graduate groups as well as between welfare state

occupations (female occupations) and traditionally "male" professions. We also look at the results of the first report in a wider perspective by comparing mobility to central and remote areas.

This report was written by Liv Anne Støren. Jens-Are Enoksen of this Institute and Arne Mastekaasa of the University of Oslo and the Institute for Social Research gave valuable help and supervision in computer services and statistical methods so that we were able to apply the analytical techniques of "event history analysis". Kjetil Sørli of the Norwegian Institute for Urban and Regional Research gave useful comments and recommendations. Sue Ellen Walters (NAVF-U) translated the Norwegian summary into English.

2 Analysis

We analyzed moving and job mobility over ten years among nurses, primary school teachers, preschool teachers, engineers and business administration graduates. The first three groups are typically "female" professions. The last two groups are "male" professions and have been cumulated due to the low number of business administration graduates. Using statistical analyses mainly based on logistic regressions (cf. tables 1-4 and appendices 1-23) we test the following set of five assumptions (Ia, Ib, IIa, IIb, IIc). They are not mutually exclusive, but supplement each other. These assumptions are based on available studies on moving and job mobility.

Ia Geographical mobility is largely affected by *age and duration*. These associations will be moderated if we add factors concerning work and the family, but they will also be independently important regardless of those factors. Connections to a home or workplace will reduce mobility rates over time. The association between age and mobility rates will be affected by differences between men and women. This means that age will have different effects on mobility rates for male and female college graduates.

Ib Geographical mobility rates will vary between *educational groups*, but less between *men and women*. The differences in mobility between educational groups will to some extent be dependent on the direction of moving. Male professions have high mobility rates to central areas, and we expect that they will have a low mobility rate to remote areas. For female professions there will be small differences between the groups' mobility rates to central areas, as most of their job possibilities are in the public sector. In general teachers will have the lowest geographical mobility rates as they change jobs relatively seldom, while nurses will have the highest geographical mobility rates as they change jobs quite frequently. As men have a higher geographical mobility rate than women in general in the age group we studied, we would expect the female college graduates to have a lower rate of moving than the male college graduates. The lower mobility rate among women is

probably due to the fact that having children places more restrictions on women than on men. When controls are done for children, mobility rates among men and women will be about the same independent of educational group.

II In order to study the connection between changing jobs and moving, we will analyze three (main) types of transitions:

Transition rate A) for the first move from a municipality from one year (T0) to the year after (T1) among those who had not moved before.

Transition rate B) for a change of jobs (from T0 to T1) among those who had not changed jobs before.

Transition rate C) for the first change of a municipality among those who had changed jobs from T0 to T1.

The following variables were taken into consideration: sex, duration, number of children, age, occupational position, working time, work sector, and the geographical location of the municipality at T0. Furthermore, we will see how sector transition, compared to other types of job changing, affects mobility rates (analysis C).

Ila We will test the importance of *work-related conditions* for the mobility patterns of college graduates through the above mentioned three types of analysis of transition rates. If analyses A and B show a fall in the rates over time, and a *break in the falling rates* after 1984, we see this as a *period effect* which above all is due to *fluctuations in the labour market*. The labour market improved during the years 1985-87. If the results in analyses A and B are generally the same, there are grounds for saying the desire for a *new job* was the reason for moving to a new municipality.

We assume that there will be a period effect in moving rates for all the groups with the *exception of nurses*, who did not experience large variations in the labour market during this period.

If the general rate of moving (analysis A) and the rate for changing jobs (analysis B) show a clear period effect, while the rate of moving is falling in the whole period in analysis C (moving among those who changed jobs), we see this as a definite indication that *variations in labour market conditions are not important for the tendency to move, but that they only affect the rate of moving through the effect of labour market fluctuations on the rate of job change*.

The variables *occupational position and working time* give indications whether career mobility and work-related conditions are important reasons for moving. If these variables are very important for analyses A and B, but the effects of these variables do not affect moving among those who we know changed jobs, this must mean that working time and/or occupational position are important for geographical mobility rates *only through the importance these variables have for the inclination to change jobs*.

We assume that the effect of *working part-time will be different for men and women*. Part-time work for men will be an expression of underemployment, and will increase the mobility rate.

The transition from the public to the private sector or to a non-pedagogical profession or to a non-nursing profession is an expression of career mobility which - more than other types of job changes - we assume will positively affect the mobility rate. If such a transition has a significant effect on the moving rate, this clearly indicates that *career mobility increases the tendency to move*, for example, from remote areas when employment possibilities are limited.

I Ib Family relations are important for moving. This may be shown in our analyses in many ways, among others, indirectly if the mobility rate drops continually over time. We assume that the connection between age and duration is partly an expression of the importance of having children - and more children - and that the children become older during the course of the period. We assume that it can be shown that the moving rate will fall with an increasing number of children when we do not control for age or the time period (duration). When controls are done for the number of children, we assume that there still will be a connection between the length of time that one has lived in a place and the moving rate. This will be the same for age: when controls are done for the number of children, the moving rate will decline with increasing age. Such connections will show the independent importance of *life cycle conditions* on the moving rate.

We assume that the importance of children will be great, with a reduced moving rate with an increasing number of children. When controls are done for duration and age, we assume that there will still be a (reduced) association between number of children and the moving rate, but that this will express itself differently for men and women. For both men and women the effect of having children will show up in the tendency to move among those who change jobs (the transition analysis type C). Furthermore, for women we assume that having children - and having more than one child - will reduce the inclination to shift jobs (analysis B), and this means that children will be more important for the general geographical mobility rate of women than for men (analysis A).

Children can influence the *direction* of mobility. Having children reduces the chance of moving to small and large cities, but we assume that *having children will increase the mobility rate to decentralized areas*.

The importance of *family responsibilities* will also be shown by the effect of part-time work on the mobility rate. Full-time employees will presumably have a more career-oriented mobility pattern than part-time employees. This will be seen in the generally higher mobility rate among full-time employed women than among part-time employed women, and it can be shown if the connection between occupational position and the mobility rate is stronger for full-time employees than

for part-time employees, or if labour market fluctuations will have different effects for full-time and part-time employees. We expect to find evidence of different mobility patterns between part-time and full-time working women, which are grounded in background factors concerning *differences between full-time and part-time female employees in career orientation and role distribution in the family*.

We assume that *the place where one grew up* will be important for moving and for the direction in which one moves. The importance of family members other than children, for example parents and siblings for moving, can be shown by the connection of the place where one grew up and the direction of moving. We assume that there will be a clear connection between moving to remote regions and having grown up in a remote region, we have seen a similar effect concerning moving from rural areas to cities (10/91). The probability of moving from a city to a remote region is presumably much higher for those who grew up in a remote region than for others.

Remote regions will have the highest mobility rates, due to the high mobility rate from regional to *central areas*. The background for this is that i) the majority of college graduates have grown up in central areas and many of those who had *their first jobs in remote areas* moved to central areas for their next job, and ii) structural differences in the labour market; there are better job opportunities in central areas.

IIC We assume that moving among college graduates is generally a matter of *choice*. This can be shown if the mobility rate increases when the economy improved (especially in 1986/87). Conversely, we can assume that increased mobility during an economic decline is an expression of forced mobility. We regard a strong connection between the place where one grew up and the direction of moving as an expression of chosen mobility: One changes jobs because one wants to move to a certain area.

3 Conclusions

3.1 *Conclusions in light of the assumptions*

In the following we shall sum up the results in light of the five sets of assumptions which were presented.

3.1.1 *Duration and age. Age and sex*

There are clear indications that the longer one has been in a place the less chance there is of moving; this has been shown in many cases (Courgeau 1985), and is supported by this study. The negative correspondence between increasing age and inclination to move (Schlottmann and Herzog 1984, Courgeau 1985) has also been confirmed though not quite so strongly. The strong connection between age and

moving shown in other studies may partly be due to not considering the length of time that people had lived in a place.

We also have indications that age has different effects for the mobility rates of *men and women*, but not that increasing age only reduces men's and not women's mobility, as Felmler (1984) demonstrated. In our study of college graduates age is not significantly important for the *job mobility rate* for either men or women, when they are studied separately, but there is a tendency among men that the rate of job change declines when they are 43 years old, in contrast to women where this decline begins between the ages of 32 to 43. Felmler argues that different mobility rates between men and women are due to the fact that women and men work in different parts of the labour market. In our study we have taken into account that the men and women in our sample have different educations and professions. This may be why our results are different from hers. Another reason is that Norwegian and American women have different maternity leave and work regulations, which make it less necessary for Norwegian women to stop work when they have children, and then to look for another job later.

In our study increasing age appears to have more negative effect on the geographical mobility rates of female college graduates than on the rates of male college graduates. This corresponds to other findings about an age phase difference in moving patterns between men and women (Sørli 1990). After the age of twenty-five women move less than men.

3.1.2 Educational groups and sex

On the basis of other studies (cf. Mastekaasa 1988) we expected that the graduates in the male professions would change jobs and move less often than the other educational groups. Our study of college graduates only partially supports this expectation. Nurses changed jobs and moved most often, while primary school teachers moved and changed jobs the least and considerably less than engineers and business administration graduates.

We did not expect any pattern of sex differences in moving rates when controls are done for age, working time, etc., nor did our results indicate any. However, one educational group is an exception with a clear and unexpected difference between men and women; female engineers and business administration graduates moved less often than their male counterparts.

Persons in male occupations had a high rate of moving to *central areas*, and they moved to remote areas less often, which is in accordance with what we expected. Engineers and business administration graduates find work especially in the central areas. We found larger differences than expected between the other educational groups concerning moving to central or remote areas. Nurses, more often than primary and preschool teachers, moved to central areas, partly because

many female nurses followed their spouses. Primary school teachers moved more often to remote areas than preschool teachers, engineers and business administration graduates, even though a higher percentage of them, than of the other groups, already worked in remote areas in their first job after graduation. In general nurses moved the most often, and therefore they also often moved to rural districts. Somewhat surprisingly, the differences between educational groups were connected to sex. Among *men* there were no particular differences between educational groups concerning moving to *remote from central* areas, with the exception of male nurses who had the highest rate of moving to remote areas. As regards *women*, there were no clear differences between educational groups concerning moving *from remote to central areas*; with the exception that female nurses had the highest rate of moving to central areas. Among *men*, male primary school teachers moved less often *to central areas* than all the other groups, and much less often than male engineers and business administration graduates. Among *women* there were large differences concerning moving *to remote areas*, the lowest rates were among female engineers and business administration graduates and preschool teachers. This apparently means that female engineers and business administration graduates faced a "double" barrier in relation to moving to remote areas; in general they moved less often than their male colleagues, probably due to social role patterns, and in addition the chances of finding suitable work in remote areas were not very good. Preschool teachers, who are usually women, have also found fewer employment possibilities in rural districts than primary school teachers and nurses.

3.1.3 Work-related conditions. Changing jobs and moving

Labour market fluctuations, generally improved employment possibilities, led to a break in the decline in mobility patterns after 1984 (a "period effect"). This break pertained to both the rate of changing jobs and moving. Concerning moving among those who actually changed jobs, there was, on average for all educational groups, no corresponding break in the rate of moving. If one has not decided to change jobs, it appears that there is (usually) not an increase in the inclination to *move* when job possibilities become better. As expected, however, the inclination to change jobs does increase with better employment possibilities, and this results in a general increase in moving rates.

But the moving rate is not a pure mirror of the job changing rate. As mentioned, the moving rate declines with increasing age. It has been shown in other studies (Schlottmann and Herzog 1984) that moving is connected to *career mobility*, which declines with increasing age. Among college graduates job changing rates decline somewhat less with age than moving rates do. And the moving rates of those who actually change jobs declines with increasing age. Thus, increasing age does have a certain, independent negative effect on the moving rate.

Work-related conditions, such as having a *management position* or working *part-time*, had as expected only an influence on the moving rate through the effect that these factors had on the inclination to change jobs. There was one exception here which pertained to women's working time. Part-time work among women reduced the job changing rate and thus also the general job changing rate, but it *also* affected the inclination to move among women who had actually changed jobs. Part-time work among men was an expression of underemployment. The rate of changing jobs was much higher for men who worked part-time than for full-time working men, and thus part-time work increased the moving rates of men.

As expected there was a higher moving rate when the job change involves transition from the *public to the private sector* than if one changes jobs within the public sector. Transition from the private to the public sector also affected the moving rate, but somewhat less. These are indications that moving is often a result of job trajectories, or career mobility (Sicherman 1990).

In some cases the transition between sectors *results* from the *wish to move*, for example because of a spouse who has got a new job or because of the wish to live closer to relatives. Thus the moving and the transition between sectors result from the necessity to get a new job in a new place. Support for this interpretation is shown by the fact that sector transitions have different effects on moving to central or rural areas. The greatest effect of the transition from the public to the private sector on moving applies to moving from rural to central areas. This indicates that moving to central areas is more *career* oriented than moving to remote areas, as other findings in our survey also show.

We have reason to believe that moving to central areas is more influenced by employment preference than moving to remote areas, while moving to remote areas is more influenced than moving to central areas by the choice of place to live. The transition from the private to the public sector greatly influences the moving rate from central areas to remote areas. We interpret this as showing that such a transition is a *result* of moving to remote areas. If one chooses to move from central areas to the districts, for example to have better living conditions for children, which is an important reason for many, the chances of finding work in the *public sector* are better than in the private sector.

The connection between changing jobs and moving is different for the various educational groups. *Primary school teachers* change jobs much less than the other groups, and *therefore* they move less. If they actually change jobs, they move more often than the others. Teachers more often than others choose a place to live first, and then a job. In short, we can say that teachers, more than others, *change jobs because they move*. The other college graduates, more than teachers, *move because they change jobs*. One reason why teachers do not change jobs so often might be because changing schools rarely represents career advancement. Limited career

advancement leads to less moving. And the reverse, *good career possibilities* for college graduates result in an *increased inclination to move*. There are also more possibilities in central areas, which results in, as expected, a much *higher* moving rate from *remote areas* than from cities.

3.1.4 *Family conditions and family relations*

The expectation that the moving rate declines over time and with increasing age, is grounded in the fact that different *life cycles* have different effects on moving. As mentioned above, increasing age has a negative effect on the tendency to move, also when controls are done for number of children. "Life cycle conditions" represent increased social integration and that one forms more bonds to the place where one has been living, which results in a decreased inclination to move. It is not just having children, nor the number of children, which reduce the inclination to move. When we do not consider a person's age and how long s/he has lived in a place, *children* do reduce the inclination to move. If we consider age, duration, as well as working time, children *do not* reduce the inclination to move. Rather, it can be shown that life cycle phases, expressed in the effects of age and the number of years spent in one place, hinder moving more than having children. It is also not the case that having children hinders the moving rates of women more than men, if we include working time in the analysis.

If we only consider moving in a certain direction, then children have the effect we expected. Children negatively affect moving to central areas, and positively affect moving from them. (These transitions involve less than 30 percent of all the moving.)

Nevertheless, family responsibilities were very important for whether women moved or not. It can be shown by the fact that women who worked *part-time* (most of them did this because of children) had a very low rate of moving compared to women who worked full-time. As Felmler (1984) showed, we also find that the mobility patterns between full-time and part-time working women are different.

Part-time work among women results in fewer job changes and less moving. An increase in the number of children increased the rate of changing jobs if one works part-time, and to some extent also if one works full-time. This might indicate that, also in Norway, childbirth might result in an increase in mobility rates among women, because many quit their jobs and need to get another job later, possibly a new job with different working hours. This indicates that it is not only in German (Carrol and Mayer 1986) or American studies that we find this phenomenon.

Even though an increase in the number of children/having children increased the mobility rate, especially when one worked part-time, part-time work generally contributed to job stability. To some extent the stabilizing effect of working part-time on women's mobility rates is an expression of a *temporary adjustment*, limited

by the situation while working part-time. But the analysis also shows that choosing to work part-time by many women, and the low mobility rate among part-time employees, express traditional role distributions in the family, while full-time working women have more and more *career-oriented* mobility than women who work part-time.

The effect of family relations on the inclination to move is also shown in the connection between the *county or region in which one grew up* and the direction of moving. Very many move back to their home counties. And those who have their first job after graduation in remote regions, but grew up in cities, have a high probability of moving to cities. Vice versa - and even more clear - those who have their first jobs in cities, but who grew up in the districts - have a high probability of moving back to remote areas. This corresponds to the response given by many that they changed jobs because of the wish to move in order to become closer to their relations.

A spouse's work is very important for the location of the other's work, especially for women, and this also shows the importance of family conditions for mobility patterns. Many women answered that they changed jobs and moved because of their spouse's work or education. This pertains both to moving to and from central and rural areas, but especially to moving from central to remote areas. This might be because women, more often than men, have professions which are more "adaptable"; that there are more possibilities in the municipal public sector in the districts for graduates in female professions than for male professions.

3.1.5 Chosen or forced mobility?

Most moving appears to have been chosen, as we expected, although many graduates who were unemployed during this decade moved. However, unemployment among the graduates was not widespread during the period, especially not seen in relation to the extent of moving.

The importance of the place where one grew up for the direction in which one moves is an indicator of the extent of the *choice* to move. Still, for women, more than for men, moving often means an *adjustment*, as a spouse's job, more often for women than for men, determines localization. When the place where one grew up affects the direction of moving, this is also partly the result of couples often growing up in the same municipality or region, and that moving with a spouse in many cases also means moving back to the area where one grew up.

3.2 Two kinds of moving?

In a sense we can say that we have two main types of moving, moving related to the labour market and a career, and life cycle and/or family moving. But it would be more correct to say that there are *two different sets of factors* connected to either

families or careers which hinder or encourage moving. Both of these sets of factors influence an individual's decision to move, and that decision will be the result of a balance between them.

Independent of labour market conditions, we have on the one hand a set of factors where *family relations and life cycle circumstances hinder or incite* moving. These are concerned with *how long* one has lived in a place, *age*, connections to a home region (family, relatives, friends), and one's *own children* (the latter when speaking of moving in particular directions.) These factors have an independent effect on the inclination to move. Some of them will *hinder* the inclination to move, such as increasing age and the longer one has lived in a place, and children - when speaking of moving to central areas. Other family-related factors may *stimulate* the wish to move, such as living in a different county than the one in which one grew up, or children - when speaking of moving to rural areas.

On the other hand we have a set of factors which represent the same *hindrances and incentives to move* as influence *labour market mobility*; factors affecting how and where one carries out a profession. The transition between sectors, generally improved employment possibilities in certain periods, and part-time work among men stimulate the inclination to move. Other factors, such as the number of years one has lived in one place, management positions and part-time work among women, reduce the inclination to move. Labour market fluctuations, whether one has a management position or not, and the kind of working hours one has, have a large effect on moving *through the way in which they affect labour market mobility*.

One of the work-related factors directly influences the moving rate; this is the transition from one sector to another. Another factor influences *both* general labour market mobility and the desire to move; this is the length of time one has lived in a place. Growing connections over time to a community, and to a job, can mean that one will not want to change jobs, and that one will thus not want to move, and vice versa. Particularly good labour market conditions can break these strong connections and give extra incentives to change jobs, and thus also to move.

3.3 *Regional imbalance*

The preservation of rural communities and living patterns is a highly valued goal of Norwegian society. The mobility patterns of college graduates do not appear to contradict this goal, rather, their behaviour indicates that they also share these values to a large degree. This is shown by the connection between the choice of working place ten years after graduation, the county where one went to college and the county/community where one grew up.

At the same time there is a skewed distribution between moving to and from central and rural areas which weakens regional balances and the balance between

the periphery and central areas. Generally good employment possibilities may appear to weaken regional balances. This was the case in 1986/87 when there was an almost artificial economic recovery, particularly in the private sector, while there was stagnating employment in the public sector, especially in the municipal public sector. It is little consolation to local communities if people stay there because it is better to be out of work at home than in cities. It appears clear that good employment opportunities in the municipal public sector in the districts could stop developments towards regional imbalances. Even if the private sector in cities attracts personnel, especially at certain times, there are many indications that the personnel groups we have examined would choose to work in rural districts if they and their spouses had the possibility of finding work. Of course, public sectors in these communities can not provide all the workplaces. It seems to be particularly difficult for rural districts to attract women who have made untraditional educational choices - engineering or business administration. These women appear to be in a tight spot between consideration for their families and employment possibilities for themselves and their spouses. This might be an example of the need to create more jobs in the private sector in rural districts, if one wants to reverse regional imbalances. The values and priorities of college graduates show that there is a potential to increase the number of college graduates in remote districts.

Litteratur

- Allison, Paul D. (1984:) *Event history analysis*. Beverly Hills, Sage, Quantitative Applications in the Social Sciences, no. 46.
- Ashenfelter, O. & J. Ham (1979): Education, unemployment and earnings. I *Journal of Political Economy*, 87, 99-116.
- Blaschke, Dieter (1982): Berufliche Qualifikation und arbeitsbedingte regionale Mobilität. I *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 15, 111-119, Nürnberg, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Blau, F. & L.Kahn (1981): Race and sex differences in quits by young workers. I *Industrial and Labor Relations Review*, 34 (4), 536-77.
- Borgegård, Lars Erik (1989): Arbetsmarknad och flyttningar - bidrag till en kunskapsöversikt. I Borgegård, L.E. (red.): *Flyttningar på gott och ont*, 17-44. Gävle, Statens institut för byggnadsforskning.
- Boynton, Ing-Mari (1989): Sambandet mellan utbildning och flyttning. I Borgegård, L.E. (red.): *Flyttningar på gott och ont*, 45-54. Gävle, Statens institut för byggnadsforskning.
- Carrol, G.R. & K.U. Mayer (1986): Job-shift patterns in the Federal Republic of Germany: The effect of social class, industrial sector and organizational size. I *American Sociological Review*, 52 (June), 323-341.
- Clark, W.A.V. (1988): Modeling strategies for categorical data: Examples from housing and tenure choice. I *Geographical Analysis*, 20, (3), 198-218.
- Clark, W.A.V. (1989): Evaluation the role of theoretical research in migration in the planning process. I Borgegård, L.E. (red.): *Flyttningar på gott och ont*, 257-262, Gävle. Statens institut för byggnadsforskning.
- Courgeau, Daniel (1985): Interaction between spatial mobility, family and career life-cycle: A French survey. I *European Sociological Review*, 1, (2), 142-162.
- Deitch, C.H. & S.W. Sanderson (1987): Geographic constraints on married women's careers. I *Work and Occupations*, 14, (4), 616-634.
- Eikeland, S., Ø.Imset & K.Sørli (1988): *Flyttemotiv og flyttekarrierer i Nord-Norge*. Delrapport 2. NIBR/FORUT/Nordlandsforskning.

- Ellingsæter, Anne Lise (1989): *Normalisering av deltidsarbeidet*. En analyse av endring i kvinners yrkesaktivitet og arbeidstid i 80-årene. Oslo, Statistisk Sentralbyrå, Sosiale og økonomiske studier nr 71.
- Enoksen, Jens Are & Liv Støren (1990): *Arbeid, omsorg eller videreutdanning?* En undersøkelse av høyskolekandidater ti år etter eksamen. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 2/90.
- Felmlee, D. (1984): The dynamics of women's job mobility. I *Work and Occupations*, 11, (3), 259-81.
- Foss, Olaf & Kjetil Sørli (1989): Regionaldemografiske endringer i Norge. I *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 30, 493-507.
- Greenwood, M. J. (1984): Human migration: Theory, models and empirical studies. I *Journal of Regional Science*, 24, 521-544.
- Harkman, Anders (1989): Flyttarna och arbetsmarknaden. I Borgegård, L.E. (red.): *Flyttningar på gott och ont*, 69-86. Gävle, Statens institut för byggnadsforskning.
- Hoel, Marit, Arne Mastekaasa & Clara Åse Arnesen (1990): *Overganger fra offentlig til privat sektor blant høyskoleutdannede*. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 4/90.
- Holm E. & S. Öberg (1984): Hushållsförändringar som förklaring till flyttningar. I *SOU 1984:1*.
- Huinink, Johannes (1989): Ausbildung, Erwerbsbeteiligung von Frauen und Familienbildung im Kohortenvergleich. I *Sonderforschungsbereich 3 der J.W. Goethe-Universität Frankfurt, Working paper No 292*.
- Kiefer, N. M. (1985): Evidence of the role of education in labor turnover. I *The Journal of Human Resources*, 20, (3), 445-452.
- Lundborg, Per (1988): *Determinants of Nordic immigration to Sweden: The role of unemployment benefits*. Workshop on "Labor Mobility in the Nordic Countries, Stockholm, desember 1988.
- Mastekaasa, Arne (1988): Blir vi mer mobile? I *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 2/88, 33-40. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.

- Mastekaasa, Arne (1989): Geografisk mobilitet: Flytter vi mer enn tidligere? I *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 1/89, 4-9. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.
- Mastekaasa, Arne (1990a): Jobbskifter og flytting. I *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 1/90, 11-14. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.
- Mastekaasa, Arne (1990b): Ønsker om å bytte jobb: Hvem foretrekker offentlig og hvem foretrekker privat sektor? I *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 1/90, 15-20. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.
- Mayer, Karl Ulrich & Jutta Allmendinger (1988): *Work and the life course*. Paper to Symposium on Population Change and European Society, European Institute, Florence, 7 - 10 December 1988.
- McCall, B.P. (1990): Occupational matching: A test of sorts. I *Journal of Political Economy*, 98, (1), 45-69.
- Mincer, J. & L. Leighton (1982): Labor turnover and youth unemployment. I Reeman, R. & D. Wise (eds): *The youth labor market problems*. Chicago, University of Chicago Press.
- NAVFs utredningsinstitutt (1989): *Fire kvinneyrker og et mannsyrke*. En undersøkelse av arbeidsmarkedssituasjonen blant kvinner og menn for tre årskull nyutdannede høgskolekandidater. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Notat 4/89.
- NAVFs utredningsinstitutt (1991): *Kandidatundersøkelsen 1989*. Yrkesaktivitet - arbeidsledighet - videre studier. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 4/91.
- Nickel, S. (1979): Education and lifetime patterns of unemployment. I *Journal of Political Economy*, 87, 117-131.
- Parsons, D.O. (1972): Specific human capital: An application to quit rates and layoff rates. I *Journal of Political Economy*, 80, 1120-1143.
- Schlottmann, A.L. and H.W. Herzog, jr (1984): Career and geographical mobility interactions: Implications for the age selectivity of migration. I *The Journal of Human Resources*, 19, (1), 72-86.
- Sicherman, Nachum & Oded Galor (1990): A theory of career mobility. I *Journal of Political Economy*, 98, (1), 169-193.
- Sicherman, Nachum (1990): Education and occupational mobility. I *Economics of Education Review*, 2, 163-179.

- Statistisk Sentralbyrå (1984): *Standard for inndeling etter sosioøkonomisk status.*
- Statistisk Sentralbyrå (1985): *Standard for kommuneklassifisering.*
- Steinsvik, Åsa (1989): *Livsløp og flytting. En studie av ungdomsflytting i Norge.* Magistergradsavhandling høsten 1989. Universitetet i Oslo, Institutt for sosiologi.
- St.meld. nr. 29 (1988-89): *Politikk for regional utvikling.* Kommunal- og arbeidsdepartementet.
- Støren, Liv (1989): Geografisk spredning av kompetanse. I Arnesen, C.Å. (red.): *Utdanning og arbeidsmarked 1988*, 73-93. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Melding 1988:1.
- Støren, Liv (1991a): *Fagpersonell til sentrale strøk: Jobben trekker, men familien holder igjen - eller omvendt?* Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 10/91.
- Støren, Liv (1991b): Omsorg=pengesorg og stor avgang fra kvinneyrkene? I Brandt, Ellen (red.): *Utdanning og arbeidsmarked 1991*. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 13/91.
- Støren, Liv (1991c): Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn med høyere utdanning: Kvinners valg eller kjønnsdiskriminering? I Brandt, Ellen (red.): *Utdanning og arbeidsmarked 1991*. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 13/91.
- Sørensen, Rune (1989): Logitmodellen: Analyse av diskret avhengig variabel. I *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 30, 61-86.
- Sørli, Kjetil (1989): Ungdomsflytting på 1970- og 1980-tallet, fellestrekk og forskjeller. I *Regionale trender*, 2, 43-47. Oslo, Norsk institutt for by- og regionforskning.
- Sørli, Kjetil (1990): *Regionaldemografiske konsekvenser av befolkningsutviklingen. Hvordan vil flyttemønsteret for ungdom kunne forandre seg i årene som kommer?* Forprosjektrapport. 2.utgave. Oslo, Norsk institutt for by- og regionforskning.
- Sørli, Kjetil (1991): *Annenhver innom storby.* Oslo, Norsk institutt for by- og regionforskning.

Tarsh, Jason (1989): *Higher education and employment. The flows of graduates from higher education and their entry into working life*. Country report; United Kingdom. OECD, Directorate for Social Affairs, Manpower and Education.

Tessaring, Manfred (1989): *Higher education and the changing employment prospects in the Federal Republic of Germany*. Preliminary country report, OECD. Nürnberg, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Thoresen, Thor Olav (1991): *Mobilitet på det norske arbeidsmarkedet 1979-88*. Oslo, Arbeidsdirektoratet.

Torp, Hege (1990): Arbeidstakeres vilje til omstilling og mobilitet. I *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 1/90, 38-44. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.

Aamodt, Per Olaf (1989): Hovedtrekk i utviklingen på arbeidsmarkedet. I Smeby, Jens-Christian og Liv Støren (red.): *Utdanning og arbeidsmarked 1989*, 13-23. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt.

Vedlegg

Vedlegg 1 Effekt av barn på menns og kvinners mobilitetsrate.

A: Raten for å skifte arbeidskommune (flytte)

B: Raten for jobbskifte

C: Raten for å flytte blant de som skifter jobb fra T0 til T1

Når det ikke er kontrollert for alder, tidsperiode, utdanningsgruppe, sentralitet eller arbeidstid, reduserer hvert barn, i gjennomsnitt, raten med:

MENN	KVINNER
A: 18,9%	36,2%
B: 13,8%	25,8%
C: 19,4%	29,4%

Den relative risikoen for å flytte/skifte jobb av det å ha 1 barn, 2 barn, 3 barn, 4 barn eller 5 barn - i forhold til det å ikke ha barn er:

		MENN	KVINNER	KVINNER som arbeider heltid, T0	KVINNER som arbeider deltid, T0
A:	1 barn	0,89	0,59***	0,73***	0,63
	2 barn	0,73**	0,36***	0,41***	0,59*
	3 barn	0,35***	0,43***	0,61	0,68
	4 barn	0,54	0,48	0,43	1,07
	5 barn	0,02	--	--	--
B:	1 barn	0,80**	0,63***		
	2 barn	0,80*	0,51***		
	3 barn	0,65*	0,63*		
	4 barn	0,30	0,52		
	5 barn	0,31	--		
C:	1 barn	0,85	0,76**		
	2 barn	0,75*	0,44***		
	3 barn	0,29***	0,45***		
	4 barn	1,39	0,73		
	5 barn	0,02	--		

* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere

** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere

*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere

Vedlegg 2

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant mannlige og kvinnelige førskolelærere, lærere, sykepleiere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag. Utdanningsgruppe, år, alder, barn, arbeidstid, lederstilling og sentralitet.

	MENN		KVINNER	
	Koeff.	Rel.risiko	Koeff.	Rel.risiko
44 år eller mer	-0,8738	0,4173	-0,8163	0,4421
32-43 år	-0,1535	0,8577	-0,5209***	0,5940
1981-1982	-0,2197	0,8028	-0,5192***	0,5950
1983-1984	-0,9094***	0,4028	-0,9014***	0,4060
1985-1986	-0,6062***	0,5454	-1,0259***	0,3585
1987-1988	-0,6851***	0,5054	-0,6956***	0,4988
Ingeniør/DH-kand.	0,4835***	1,6217	-0,1793	0,8358
Førskolelærer	0,3980	1,4888	0,0865	1,0903
Sykepleier	0,6579**	1,9308	0,4695***	1,5993
Ett barn	-0,0229	0,9774	-0,0208	0,9794
To barn	-0,0203	0,9774	-0,1447	0,8652
Tre barn	-0,6315*	0,5318	0,1840	1,2021
Fire barn	-0,4178	0,6585	0,2811	1,3245
Fem eller flere barn	-3,2028	0,0406	-	-
Lederstilling	-0,3107**	0,7330	-0,3751***	0,6872
Arbeidstid (deltid=1)	0,4926	1,6366	-0,8084***	0,4456
By	0,0299	1,0304	0,1802*	1,1974
Tettbygd	0,2116	1,2356	0,6476***	1,9109
Spredtbygd	0,6575***	1,9300	0,7089***	2,0317
Konstant	-2,2351		-1,8423	
Kji-kvadrat				
modellforbedring:	111***		323***	
Frihetsgrader	19		18	
Gjennomsnittlig sannsynlighet for å skifte arbeidskommune	9,2 prosent		8,5 prosent	

* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere

** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere

*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere

Vedlegg 3

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant mannlige og kvinnelige førskolelærere, lærere, sykepleiere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag som skifter jobb fra T0 til T1. Utdanningsgruppe, år, alder, antall barn, arbeidstid, lederstilling, sektorovergang og sentralitet. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt.

	Relativ risiko	
	MENN	KVINNER
44 år eller mer	0,5501	0,4846
32-43 år	0,8160	0,6829
1981-1982	0,9662	0,6343***
1983-1984	0,5482***	0,5804***
1985-1986	0,6773*	0,4650***
1987-1988	0,5470**	0,4671***
Ingeniør/DH-kand.	0,7770	0,3578***
Førskolelærer	0,7724	0,4272***
Sykepleier	0,6958	0,4996***
Antall barn	0,8659*	0,9610
Lederstilling	1,0413	0,8719
Pivat sektor T0 *		
privat sekt. T1	0,9467	0,8305
Off.sekt.T0 *		
privat sektorT1	2,5474***	2,0644***
Priv.sektor T0 *		
off.sektor T1	1,9449**	1,9854***
Deltid	1,1005	0,6216***
By	1,0799	1,2210
Tettbygd	1,7203*	2,2760***
Spredtbygd	2,2515***	2,3831***
Konstant	(-0,0514)	(0,4123**)
Kji-kvadrat		
modellforbedring:	85***	172***
Frihetsgrader:	18	18
Gjennomsnittlig sannsynlighet for å skifte arbeidskommune:	39%	36%
* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere		
** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere		
*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere		

Vedlegg 4

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for skifte jobb blant førskolelærere, lærere, sykepleiere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag. Utdanningsgruppe, kjønn, år, alder, barn, sektor, arbeidstid, lederstilling og sentralitet.

	Koeffisient	Sign nivå	Relativ risiko	Alt. ¹ rel.ris.
44 år eller mer	-0,6937	0,0622	0,4997*	0,5292*
32-43 år	-0,1026	0,3166	0,9025	0,9251
1981-1982	-0,2671	0,0000	0,7656***	0,7715***
1983-1984	-0,7989	0,0000	0,4498***	0,4544***
1985-1986	-0,7331	0,0000	0,4804***	0,4729***
1987-1988	-0,5681	0,0000	0,5666***	0,5543***
Kjønn (kvinne=1)	0,0279	0,7700	1,0283	1,0245
Ingeniør/DH-kand.	0,4403	0,0000	1,5531***	1,6869***
Førskolelærer	0,6277	0,0000	1,8733***	1,8919***
Sykepleier	1,0499	0,0000	2,8573***	2,8502***
Ett barn	-0,0725	0,5290	0,9301	
To barn	0,1234	0,3753	1,1313	
Tre barn	0,1293	0,6361	1,1381	
Fire barn	-0,5864	0,4348	0,5563	
Fem eller fl. barn	-0,4334	0,6832	0,6483	
Ett barn*kjønn	0,1453	0,3380	1,1563	
To barn*kjønn	-0,0389	0,8252	0,9618	
Tre barn*kjønn	0,3186	0,3617	1,3752	
Fire barn*kjønn	0,6881	0,4975	1,9900	
Lederstilling	-0,4411	0,0000	0,6434***	0,6376***
Privat sektor T0	-0,4036	0,0061	0,6679***	1,1827**
Privat sektor T1	0,6911	0,0000	1,9959***	
Arbeidstid (deltid=1)	0,7520	0,0018	2,1211***	2,1391
Deltid*kjønn	-1,5766	0,0000	0,2067***	0,1975
By	0,0152	0,8325	1,0153	1,0297
Tettbygd	0,1272	0,0329	1,1356**	1,1098
Spredtbygd	0,2561	0,0052	1,2919***	1,2790***
Antall barn				1,0084
Antall barn x kvinne				1,0762
Konstant	-1,3940***			(-1,3758***)

Kji-kvadrat

modellforbedring: 464***

Frihetsgrader: 27

* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere

** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere

*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere

Gjennomsnittlig sannsynlighet for å skifte jobb: 23 prosent

¹ Uten kontroll for privat sektor T1. Barn som kontinuert variabel.

Vedlegg 5

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte job. Menn og kvinner. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt.

	Menn Relativ risiko	Kvinner Relativ risiko
Antall barn	1,0011	1,1284**
44 år el. mer	0,1969	0,5778
32-43 år	1,1096	0,7571
1981-82	0,8231*	0,7471***
1983-84	0,5480***	0,3887***
1985-86	0,5848***	0,3955***
1987-88	0,4649***	0,6528**
Privat sektor	1,0671	1,2590**
Ingeniør/DH	2,1205***	1,3440*
Sykepleier	3,4806***	2,5773***
Førskolelærer	2,0839***	1,7289***
By	0,9711	1,0771
Tettbygd	1,0471	1,1420
Spredtbygd	1,1744	1,3408**
Leder	0,6084***	0,6288***
Deltid	2,2705**	0,4127***
Konstant	(-1,5475)***	(-1,2481)***
Kji-kvadrat modellforbedring:	120***	333***
Frihetsgrader	16	16
* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere		
** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere		
*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere		
Gjennomsnittlig sannsynlighet for å skifte jobb	22,5%	23,5%

Vedlegg 6

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte jobb blant heltids- og deltidsarbeidende kvinnelige førskolelærere, lærere, sykepleiere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag. Utdanningsgruppe, kjønn, år, alder, barn, arbeidstid, lederstilling og sentralitet. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt.

	Relativ risiko	
	Heltid TO	Deltid TO
44 år eller mer	0,4185*	1,9474
41-43 år	0,8317	0,0054
38-40 år	0,5796	0,5110
35-37 år	0,4867**	0,7202
32-34 år	0,7297	1,3317
29-31 år	0,9604	1,0522
1981-1982	0,8421*	0,4933***
1983-1984	0,4085***	0,2957***
1985-1986	0,4167***	0,2627***
1987-1988	0,7513	0,3037***
Ingeniør/DH-kand.	1,6977***	0,4958
Førskolelærer	1,8721***	1,6534*
Sykepleier	2,9921***	1,6540**
Antall barn	1,1586**	1,2406*
Lederstilling	0,5849***	0,8246
By	1,1352	0,8959
Tettbygd	1,1175	1,1059
Spredtbygd	1,3156**	1,0927
Konstant	(-1,3431***)	(-1,7291***)
Kji-kvadrat		
modellforbedring:	203***	43***
Frihetsgrader:	18	18

* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere

** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere

*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere

Gjennomsnittlig
sannsynlighet for å
skifte jobb:

28,6%

12,5%

Vedlegg 7

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte jobb blant kvinner som arbeidet heltid ved TO, deltid ved TO, heltid hele ti-års perioden eller hadde skiftende arbeidstid. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt.

	Relativ risiko			
	Heltid TO	Deltid TO	Heltid hele tiden	Skiftende arbeids- tid
Antall barn	1,13*	1,23*	1,06	1,80**
44 år el. mer	0,45*	1,99	0,58	1,66
32-43 år	0,67**	0,99	0,76	0,99
1981-82	0,81**	0,49***	0,79**	0,54***
1983-84	0,40***	0,33***	0,35***	0,34***
1985-86	0,42***	0,29***	0,43***	0,28***
1987-88	0,78	0,36***	0,65*	0,44***
Privat sektor	1,17	1,87**	1,12	1,20
Ingeniør/DH	1,60***	0,34*	1,91***	0,87
Sykepleier	3,01***	1,58*	3,21***	1,91***
Førskolelærer	1,84***	1,50	1,99***	2,32***
By	1,13	1,00	1,13	0,94
Tettbygd	1,07	1,39	1,11	1,23
Spredtbygd	1,34**	1,33	1,33*	1,25
Leder	0,58***	0,67	0,57***	0,53***
Konstant	(-1,3519***)	(-1,8457***)	(-1,5958***)	(-0,7669***)
Kjikkvadrat				
modellforbedr.	197***	41***	185***	116***
Frihetsgrader	15	15	15	15
* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere				
** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere				
*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere				
Gjennom- snittlig sannsynlighet for jobbskifte	28,6	12,5	24,5	22,6

Vedlegg 8

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant heltids- og deltidsarbeidende kvinner. Utdanningsgruppe, kjønn, år, alder, barn, arbeidstid, lederstilling og sentralitet. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt.

	Heltid ved T0	Deltid ved T0
44 år eller mer	0,3779	1,2988
32-43 år	0,5885***	0,7101
1981-1982	0,5971***	0,6807
1983-1984	0,3987***	0,5080*
1985-1986	0,3273***	0,5169*
1987-1988	0,5111***	0,4675
Ingeniør/DH-kand.	0,8150	0,8987
Førskolelærer	1,0129	1,4345
Sykepleier	1,5708***	1,8747*
Antall barn	0,9725	0,9870
Lederstilling	0,6880***	0,7101
By	1,2689**	0,8716
Tettbygd	1,9235***	1,9960*
Spredtbygd	2,1427***	1,5100
Konstant	(-1,8148***)	(-2,8927***)
Kji-kvadmodell- forbedring:	221***	21
Frihetsgrader:	14	14

* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere

** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere

*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere

Gjennomsnittlig sanns. for å skifte arb. kom. for heltidsarbeidende: 10,2%	Gjennomsn. sannsynlighet for å skifte arbeidskomm. blant deltidsarb: 4,1%
--	---

Vedlegg 9

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant heltids- og deltidsarbeidende kvinner som skifter jobb fra T0 til T1. Utdanningsgruppe, kjønn, år, alder, barn, arbeidstid, lederstilling og sentralitet. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt.

	Heltidsarbeid. ved T0 som skifter jobb	Deltidsarbeid. ved T0 som skifter jobb
44 år eller mer	0,4992	
32-43år	0,6350**	Ingen variable ga
1981-1982	0,5759***	signifikante
1983-1984	0,5264***	resultater
1985-1986	0,4121***	
Ingeniør/DH-kand.	0,3053***	
Førskolelærer	0,3943***	
Sykepleier	0,3965***	
Antall barn	0,9309	
Lederstilling	0,9073	
By	1,2016	
Tettbygd	2,4315***	
Spredtbygd	2,5473***	
Konstant	(0,6961***)	
Kji-kvadrat		
modellforbedring:	140***	
Frihetsgrader:	14	

-
- * Signifikant på nivå 0,10 eller lavere
 ** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere
 *** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere
-

Gjennomsnittlig sannsynl. for å skifte arbeidsk. for heltidsarbeid. som skifter jobb: 37,6%	Gjennomsnittlig sannsynl. for å skifte arbeidsk. for deltidsarb. som skifter jobb: 26,8%
---	--

Vedlegg 10

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for skifte av arbeidskommune blant kvinner som arbeidet heltid hele tiårsperioden og som hadde skiftende arbeidstid. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt.

	Relativ risiko	
	Heltid hele tiden	Skiftende arbeidstid eller deltid hele tiden
44 år eller mer	0,21	0,47
32-43 år	0,71	0,59**
1981-1982	0,62***	0,46***
1983-1984	0,38***	0,36***
1985-1986	0,35***	0,30***
1987-1988	0,48***	0,36***
Leder	0,74*	0,54***
Privat sektor	1,07	0,84
Antall barn	0,95	0,72***
By	1,35**	0,95
Tettbygd	2,23***	1,30
Spredtbygd	2,49***	1,34
Ingeniør/DH-økonom	0,93	1,03
Sykepleier	1,81***	1,55*
Førskolelærer	1,04	1,75**
Konstant	(-2,1664***)	(-1,4758***)
Kji-kvadrat modell- forbedring:	175***	123***
Frihetsgrader:	15	15
* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere		
** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere		
*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere		
Gjennomsnittlig sannsynlighet for å skifte arbeidskommune	8,8%	7,7%

Vedlegg 11

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant førskolelærere og lærere. Kjønn, år, alder, barn, arbeidsrelaterte faktorer og sentralitet.

	Førskolelærere		Lærere	
	Koeff.	Rel. risiko	Koeff.	Rel. risiko
44 år				
eller mer	-0,3997	0,6705	-0,7212	0,4861
32-43 år	-0,5286**	0,5894	-0,5173*	0,5961
1981-1982	-0,5182***	0,5956	-0,4127**	0,6619
1983-1984	-1,1142***	0,3283	-0,7409***	0,4767
1985-1986	-1,1923***	0,3035	-0,9086***	0,4031
1987-1988	-0,2298	0,7947	-0,5533	0,5751
Kjønn				
(kvinne=1)	-0,1769	0,8379	0,0574	0,9442
Antall barn	-0,2142	0,8072	-0,4383**	0,6451
Barn*kjønn	0,0914	1,0957	0,4149**	1,5143
Lederstilling	-0,2009	0,8180	0,0724	1,0751
Arbeidstid				
(deltid=1)	1,2836*	3,6095	0,2603	1,2974
Deltid*kjønn	-1,9247**	0,1459	-1,3336	0,2635
By	0,1384	1,1484	0,1429	1,1536
Tettbygd	0,7156***	2,0454	0,8085**	2,2445
Spredtbygd	0,6704***	1,9551	0,6599***	1,9346
Konstant	-1,6054***		-1,8258***	
Kji-kvadrat				
modell-				
forbedring:	137***		90***	
Frihetsgrader:	15		15	

* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere

** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere

*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere

Gjennomsnittlig
sannsynlighet for
skifte av arbeids-
kommune

8%

7%

Vedlegg 12

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant førskolelærere og lærere som skifter jobb fra T0 til T1. Kjønn, år, alder, barn, arbeidsrelaterte faktorer og sentralitet.

	Førskolelærere		Lærere	
	Koeff.	Rel. risiko	Koeff.	Rel. risiko
44 år				
eller mer	0,3107	1,3644	-0,6017	0,5479
32-43 år	-0,3496	0,7050	-0,2905	0,7479
1981-1982	-0,5752***	0,5626	0,3167	0,3726
1983-1984	-0,6772***	0,5080	0,0850	1,0887
1985-1986	-0,8978***	0,4075	-0,1389	0,8703
1987-1988	-0,2013	0,8177	-0,3527	0,7028
Kjønn				
(kvinne=1)	-0,0782	0,9247	-0,1970	0,8212
Antall barn	-0,2058	0,8140	-0,6919***	0,5006
Barn*kjønn	-0,1181	0,8886	0,8022***	2,2305
Lederstilling	0,2242	1,2513	-0,7444	0,4750
Ped.yrke T0*				
ikke ped T1	-0,1602	0,8520	0,7674*	2,1541
Ikke ped T0 *				
ped.yrke T1	0,3407	1,4060	-1,9277	0,1455
Ikke ped. T0*				
ikke ped T1	-0,5660	0,5678	-0,7625	0,4665
Arbeidstid				
(deltid=1)	0,5784	1,7831	-0,2538	0,7759
Deltid*kjønn	-0,9649	0,3810	-1,0500	0,3499
By	0,0363	1,0370	0,0579	1,0596
Tettbygd	0,7150**	2,0442	0,8757	2,4006
Spredtbygd	0,7818***	2,1854	0,7760**	2,1727
Konstant	-0,0959	0,3743		
Kji-kvadrat				
modellfor-				
bedring:		80***		58***
Frihetsgrader:		18		18
* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere				
** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere				
*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere				
Gjennomsnittlig				
sannsynlighet for				
skifte av arbeids-				
kommune		34%		50%

Vedlegg 13

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant sykepleiere. Kjønn, år, alder, barn, arbeidsrelaterte faktorer og sentralitet.

	Koeffisient	Relativ risiko
44 år eller mer	-4,7798	0,0084
32-43 år	-0,3370	0,7139
1981-1982	-0,5726***	0,5641
1983-1984	-0,8377***	0,4327
1985-1986	-0,8220***	0,4396
1987-1988	-1,2193***	0,2954
Kjønn (kvinne=1)	0,3167	1,3726
Antall barn	0,3263	1,3859
Barn*kjønn	-0,3003	0,7406
Lederstilling	-0,5980***	0,5499
Arbeidstid (deltid=1)	0,2449	1,2775
Deltid*kjønn	-1,1547	0,3151
By	0,2566	1,2925
Tettbygd	0,5705**	1,7692
Spredtbygd	0,7063***	2,0264
Konstant	-1,6764***	

Kji-kvadrat

modellforbedring: 128

Frihetsgrader: 15

* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere

** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere

*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere

Gjennomsnittlig

sannsynlighet

for skifte av

arbeidskommune: 12%

Vedlegg 14

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant sykepleiere som skifter jobb fra T0 til T1. Kjønn, år, alder, barn, arbeidsrelaterte faktorer og sentralitet.

	Koeffisient	Relativ risiko
44 år eller mer	-4,3201	0,0133
32-43 år	-0,4421	0,6427
1981-1982	-0,6998***	0,4967
1983-1984	-0,7933***	0,4524
1985-1986	-0,7345**	0,4798
1987-1988	-1,3278***	0,2651
Kjønn (kvinne=1)	0,0703	1,0729
Antall barn	0,2919	1,3390
Barn*kjønn	-0,2424	0,7848
Lederstilling	-0,2957	0,7440
Ikke syk.yrke T0*		
ikke syk.yrke T1	0,6658	1,9460
Syk.yrke T0 *		
ikke syk.yrke T1	0,2351	1,2650
Ikke syk.yrke T0 *		
syk.yrke T1	0,5764	1,7796
Arbeidstid		
(deltid=1)	-0,5985	0,5496
Deltid*kjønn	0,5269	1,6937
By	0,2846	1,3292
Tettbygd	0,7264**	2,0677
Spredtbygd	0,8887**	2,4319
Konstant	-0,2995	
Kji-kvadrat modell-		
forbedring:	69***	
Frihetsgrader:	18	

* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere

** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere

*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere

Gjennomsnittlig
sannsynlighet for
skifte av arbeids-
kommune

36%

Vedlegg 15 Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for
 å skifte arbeidskommune blant ingeniører og DH-
 kandidater i økonomiske fag. Kjønn, år, alder,
 barn, arbeidsrelaterte faktorer og sentralitet.

	Koeffisient	Relativ risiko
44 år eller mer	-0,2850	0,7520
32-43 år	-0,0536	0,9478
1981-1982	-0,1177	0,8890
1983-1984	-0,7482***	0,4732
1985-1986	-0,4457**	0,6404
1987-1988	-0,8075***	0,4460
Kjønn (kvinne=1)	-0,3655**	0,6938
Antall barn	0,0158	1,0160
Barn*kjønn	-0,0853	0,9182
Lederstilling	-0,3880**	0,6784
Arbeidstid		
(deltid=1)	0,2704	1,3105
Deltid*kjønn	-1,1804	0,3078
By	0,0136	1,0137
Tettbygd	-0,2605	0,7707
Spredtbygd	0,6911***	1,9958
Konstant	-1,8296***	
Kji-kvadrat modell- forbedring:	82***	
Frihetsgrader:	15	
* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere ** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere *** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere		
Gjennomsnittlig sannsynlighet for skifte av arbeids- kommune	9%	

Vedlegg 16

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant ingeniører og DH-kandidater i økonomiske fag som skifter jobb fra T0 til T1. Kjønn, år, alder, barn, arbeidsrelaterte faktorer og sentralitet.

	Koeffisient	Relativ risiko
44 år eller mer	-0,1684	0,8450
32-43 år	-0,2220	0,8009
1981-1982	0,0124	1,0124
1983-1984	-0,5104**	0,6003
1985-1986	-0,4373**	0,6458
1987-1988	-0,7033***	0,4950
Kjønn (kvinne=1)	-0,5135**	0,5984
Antall barn	-0,0627	0,9392
Barn*kjønn	-0,0627	0,9392
Lederstilling	-0,0069	0,9931
Priv. sekt T0 *		
priv. sekt. T1	0,1964	1,2170
Off. sektor T0 *		
privat sektor T1	1,1016***	3,0090
Priv. sekt T0 *		
off. sekt. T1	0,8934***	2,4433
Arbeidstid (deltid=1)	0,1549	1,1676
Deltid*kjønn	0,1992	1,2204
By	0,0223	1,0226
Tettbygd	0,2994	1,3490
Spredtbygd	1,0280***	2,7956
Konstant	-0,5449**	
Kji-kvadrat modell- forbedring:	78***	
Frihetsgrader:	18	
* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere		
** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere		
*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere		

Gjennomsnittlig sannsynlighet
for skifte av arbeids-
kommune:

35,5%

Vedlegg 17

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte arbeidskommune blant sykepleiere, førskolelærere og lærere som skifter jobb fra T0 til T1. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog gjengitt.

	Førskolelærere og lærere	Sykepleiere
44 år eller mer	1,03	0,01
32-43 år	0,75	0,87
1981-1982	0,71**	0,52***
1983-1984	0,69*	0,47***
1985-1986	0,51***	0,52**
1987-1988	0,71	0,22***
Kjønn (kvinne=1)	0,59*** ²	1,22
Antall barn	0,61***	1,43
Barn*kjønn	1,34 ³	0,72
Lederstilling	0,95	0,80
Priv. sekt T0 *		
priv. sekt. T1	0,51*** ⁴	0,26*
Off. sektor T0 *		
priv. sekt T1	2,03*** ⁵	1,66
Priv. sekt T0 *		
off. sekt. T1	1,55* ⁶	1,78
Arbeidst. (deltid=1)	0,89	0,67
Deltid*kjønn	0,68	1,14
By	1,04	1,48*
Tettbygd	1,89**	2,13**
Spredtbygd	2,28***	2,69***
Konstant	(0,3361)	(-0,4683)
Kji-kvadrat modellforbedring:	120***	70***
Frihetsgrader:	18	18
* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere		
** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere		
*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere		
Gjennomsnittlig sannsyn.		
for å skifte arbeidskom.	39%	36%

² Svakere og ikke signifikant tendens for både lærere og førskolelærere når de ses separat.

³ Ingen effekt for førskolelærere, signifikant positiv effekt for lærerne separat.

⁴ Gjelder først og fremst lærerne.

⁵ Signifikant både for førskolelærere og lærere separat, men sterkest tendens for lærerne.

⁶ Signifikant bare for førskolelærerne separat, og motsatt tendens for lærerne.

Vedlegg 18

Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å skifte jobb blant sykepleiere, førskolelærere, lærere og ingeniører/DH-økonomer. Kjønn, år, alder, barn, sentralitet, og arbeidsrelaterte faktorer. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog gjen-gitt.

	Førskole- lærere	Lærere	Syke- pleiere	Ingeniører/ DH-økonomer
44 år				
eller mer	0,58	0,88	0,18**	0,49
32-43 år	0,74	0,80	0,56**	1,28
1981-1982	0,85	0,61***	0,93	0,80*
1983-1984	0,26***	0,45***	0,52***	0,61***
1985-1986	0,40***	0,48***	0,43***	0,62***
1987-1988	0,68	0,57***	1,23	0,44***
Kjønn				
(kvin=1)	0,96	1,22	0,99	0,92
Antall barn	0,97	0,87	1,09	1,06
Barn*kjønn	1,31	0,96	1,08	0,96
Leder	0,70***	1,28	0,34***	0,60***
Deltid	7,58*	1,20	4,70*	1,80
Deltid*				
kjønn	0,07**	0,52	0,06***	0,09***
By	1,09	1,10	1,20	0,87
Tettbygd	1,22	1,52	1,20	0,75
Spredtbygd	1,29	1,42**	1,22	1,03
Konstant	(-0,7240**)	(-1,3254***)	(-0,2637)	(-0,7507***)
Kji-kvadrat				
modell-				
forbedring:	118***	57***	131***	72***
Frihets-				
grader:	15	15	15	15
* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere				
** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere				
*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere				
Gjennom-				
snitt.sanns.				
for å skifte				
jobb:	24%	14%	33%	24%

Vedlegg 19

Logistisk regresjonsanalyse av overgang til arbeidskommune med ny sentralitet. Lærere, sykepleiere, førskolelærere, ingeniører og distrikthøgskolekandidater i økonomiske fag.

	Overgang fra usentrale til sentrale kommuner (sentraliserende)		Overgang fra sentrale til usentrale kommun. (desentraliserende)	
	Koeffis.	Relat.ris.	Koeffis.	Relat. ris.
Hjemsted 17 år (1=sentralt)	0,9917***	2,6958	-1,4762***	0,2285
44 år eller mer	-3,1273	0,0438	-1,4514	0,2343
32-43 år	-0,0520	0,9493	-0,0188	0,9814
1981-1982	-0,1375	0,8715	-0,2348	0,7908
1983-1984	-0,7426***	0,4759	-0,6907***	0,5012
1985-1986	-0,6735**	0,5099	-0,8665***	0,4204
1987-1988	-1,3152***	0,2684	-1,1573***	0,3143
Kjønn (kvinne=1)	0,0892	1,0933	0,1184	1,1257
DH-kand/ ingeniør	0,8276***	2,2878	-0,3003	0,7406
Førskolelærer	0,3702	1,4480	-0,4723**	0,6236
Sykepleier	0,9020***	2,4645	0,2444	1,2769
Antall barn	-0,1613	0,8510	0,3002***	1,3501
Barn*kjønn	-0,3096	0,7338	-0,1998	0,8189
Arbeidstid (deltid=1)	0,6250	1,8683	0,1405	1,1509
Arbeidstid*kjønn	-1,1099*	0,3296	-0,5427	0,5812
Lederstilling	-0,5971***	0,5504	-0,2786	0,7568
Konstant	-2,6200***	-2,5617***		
Kji-kvadrat modellforbedring:	162***		211***	
Frihetsgrader:	16		16	
* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere				
** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere				
*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere				
Gjennomsnittlig sannsynlighet for overgang:		7,4%		1,6%

Vedlegg 20

Logistisk regresjonsanalyse av overgang fra sentral til usentral og fra usentral til sentral arbeidskommune. Mannlige og kvinnelige lærere, sykepleiere, førskolelærere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt.

	Fra sentral til usentral (desentraliserende)		Fra usentral til sentral (sentraliserende)	
	MENN	KVINNER	MENN	KVINNER
	Rel.ris.	Relat.ris.	Relat. ris.	Relat.ris.
Hjemsted 17 år (1=sentralt)	0,1717***	0,2843***	2,7629***	2,6662***
44 år eller mer	0,5912	0,0117	0,0386	0,2209
32-43 år	1,2749	0,7200	0,7980	1,3270
1981-1982	0,6793	0,8622	0,8256	0,9342
1983-1984	0,3738***	0,5930**	0,4896*	0,4879*
1985-1986	0,4335**	0,3835***	0,5228	0,5108
1987-1988	0,2602****	0,3832**	0,3572*	0,1836
DH-kand/ ingeniør	1,2588	0,3077***	2,5974***	1,2143
Førskolelærer	0,8838	0,4601***	1,8119	1,3270
Sykepleier	2,3801**	0,9364	1,8319	2,5414***
Antall barn	1,3648***	1,1564	0,8649	0,6067**
Deltid	1,3412	0,6098**	1,9953	0,5906
Lederstilling	0,6995	0,7542	0,5897	0,5448**
Konstant	(-2,8560***)	(-2,2804***)	(-2,6930***)	(-2,4705***)
Kji-kvadrat modellforbedring	110***	120***	50***	113***
Frihetsgrader:	13	13	13	13
* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere				
** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere				
*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere				
Sannsynlighet for overgang:	1,7%	1,5%	8,3 %	6,7%

Vedlegg 21

Logistisk regresjonsanalyse av overgang til arbeidskommune med ny sentralitet blant personer som skifter jobb fra T0 til T1. Lærere, sykepleiere, førskolelærere, distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag og ingeniører. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt.

	Overgang fra usentrale til sentrale kommuner (sentraliserende)		Overgang fra sentrale til usentrale kommun. (desentraliserende)	
	Koeffis.	Relat.ris.	Koeffis.	Relat. ris.
Hjemsted 17 år (1=sentralt)	1,0842	2,9572	-1,5296***	0,2166
44 år eller mer	-	-	-0,8966	0,4080
32-43 år	0,4150	1,5144	0,0538	0,9476
1981-1982	-0,1728	0,8413	-0,1736	0,8406
1983-1984	-0,6240*	0,5358	-0,4154*	0,6601
1985-1986	-0,6660*	0,5137	-0,7637***	0,4659
1987-1988	-2,0281***	0,1316	-1,0682***	0,3436
Kjønn				
(kvinne=1)	-0,0157	0,9845	0,1785	1,1954
DH-kand/ ingeniør	0,5389	1,7141	-0,9692***	0,3794
Førskolelærer	-0,0039	0,9961	-1,0956***	0,3343
Sykepleier	0,3322	1,3940	-0,5408**	0,5823
Antall barn	-0,3312**	0,7180	0,4589***	1,5823
Barn*kjønn	-0,2017	0,8100	-0,3082	0,7347
Arbeidstid (deltid=1)	0,0738	1,0765	-0,4491	0,6382
Arbeidstid*kjønn	-0,0057	0,9943	0,4952	1,6409
Lederstilling	-0,3043	0,7376	-0,1825	0,8332
Privat sekt. T0 *				
privat sekt. T1	0,4695	1,5992	0,1740	1,1954
Off. sekt.T0*				
priv.sekt.T1	0,8780**	2,4061	0,4604*	1,5847
Priv. sekt T0*				
off. sekt. T1	0,3778	1,4591	0,5719**	1,7717
Konstant	-0,9673***		-0,9171***	
Kji-kvadrat modellforbedring 111			175	
Frihetsgrader:	18		19	

* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere

** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere

*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere

Gjennomsnittlig sannsynlighet
for overgang blant dem som
skifter jobb:

29,6%

6,4%

Vedlegg 22

Logistisk regresjonsanalyse av overgang fra sentral til usentral og fra usentral til sentral arbeidskommune blant menn og kvinner som skifter jobb fra T0 til T1. Lærere, sykepleiere, førskolelærere, ingeniører og distriktshøgskolekandidater i økonomiske fag. Relativ risiko, dvs koeffisientens antilog, er gjengitt.

	Fra sentral til usentral (desentraliserende)		Fra usentral til sentral (sentraliserende)	
	MENN	KVINNER	MENN	KVINNER
	Rel.ris.	Relat.ris.	Relat. ris.	Relat. ris.
Hjemsted 17 år (1=sentralt)	0,1750***	0,2544***	3,1258***	3,0631***
44 år eller mer	0,9783	0,0076	--	--
32-43 år	1,0001	0,8957	1,2201	2,4442
1981-1982	0,6977	0,9416	0,8435	0,8525
1983-1984	0,4712**	0,7959	0,6208	0,5375
1985-1986	0,4355**	0,4956**	0,6716	0,4374
1987-1988	0,3148***	0,3661**	0,1330**	0,0945***
DH-kand/ ingeniør	0,5675	0,1779***	2,3560*	1,1011
Førskolelærer	0,3298	0,2794***	3,3190	0,6339
Sykepleier	0,9798	0,4590***	1,7859	1,1147
Antall barn	1,6214***	1,1652	0,7018*	0,5591***
Deltid	0,7382	0,9709	1,0238	0,9794
Lederstilling	0,8224	0,8193	0,6598	0,7230
Privat sekt. T0*				
privat sekt. T1	1,2123	1,3894	1,4075	1,7678
Off. sekt. T0*				
priv. sekt. T1	1,7908	1,5486	1,4866	4,2601***
Priv. sekt T0*				
off. sekt. T1	2,4566**	1,4893	0,7621	3,1069*
Konstant	(-0,9673***)	(-0,6604**)	(-1,0793**)	(-0,7805**)
Kji-kvadrat				
modellforbedring	93***	94***	41***	75***
Frihetsgrader:	16	16	15	15

* Signifikant på nivå 0,10 eller lavere

** Signifikant på nivå 0,05 eller lavere

*** Signifikant på nivå 0,01 eller lavere

Gjennomsnittlig sannsynlighet for overgang blant dem som skifter jobb:

6,8% 6,2% 33,1% 27,3%

Vedlegg 23

Prosentandeler⁷ av alle i utdanningsgruppene som har oppgitt arbeidsløshet i ulike år.⁸

	Førskole- lærer	DH-kandi- dater	Ingeni- ører	Syke- pleiere	Lærere	Gj. sn.
1978	1	-	1	-	0	1
1979	1	-	1	1	1	1
1980	1	-	1	0	1	1
1981	1	-	0	-	2	1
1982	1	-	1	0	0	1
1983	0	-	1	-	-	0
1984	0	1	-	0	1	0
1985	1	-	0	0	2	1
1986	0	-	0	-	0	0
1987	0	1	1	-	0	0
1988	0	1	1	-	-	0
1989	-	1	0	-	-	0
Hele pe- rioden ⁹	6	3	7	3	6	5

⁷ Gjelder personer det enkelte år, medregnet dem som eventuelt hadde opplevd arbeidsløshet også tidligere i perioden. Tegn/tall i tabellen: "-" gjelder ingen registrerte arbeidsløse, "0" gjelder 0,1-0,4 prosent, "1" gjelder 0,5-1,4 prosent osv.

⁸ Prosentandelene er ikke beregnet av "arbeidsstyrken" (yrkesaktive + arbeidssøkende), men av hele gruppen. Spørsmålet om arbeidsløshet/arbeidssøking ble stilt til dem som hadde vært helt uten inntektsgivende arbeid i periode(r) av minst en månedes varighet. Det var svært mange uoppgitte svar på disse spørsmålene. Andelene arbeidsløse hvert år gjelder de som har svart at de har opplevd arbeidsløshet og som har oppgitt varighet på arbeidsløshetsperiodene og hvilket år det gjaldt. Resultatene - særlig for det enkelte året - er derfor beheftet med stor usikkerhet, og vi må anta at det har vært en viss underrapportering av arbeidsløshet.

⁹ Gjelder personer som hadde opplevd arbeidsløshet minst en gang, medregnet dem som ikke hadde oppgitt varighet og tidspunkt for arbeidsløsheten, og er beregnet av alle personer (i hver gruppe) uansett arbeidsstyrkestatus.

Vedlegg 24 Definisjon av ulike typer bostedsstrøk etter sentralitet.

Storby med omland: Omfatter kommunene Oslo, Kristiansand, Stavanger, Bergen Trondheim, eller kommuner som ligger innenfor 75 minutters (for Oslo: 90 minutters) reisetid til en av disse byenes sentrum.

By med omland: Omfatter kommunene Halden, Sarpsborg, Fredrikstad, Moss, Hamar, Kongsvinger, Lillehammer, Gjøvik, Drammen, Kongsberg, Hønefoss, Horten, Tønsberg, Sandefjord, Larvik, Porsgrunn, Skien, Arendal, Sandnes, Haugesund, Molde, Kristiansund, Ålesund, Steinkjer, Bodø, Narvik, Mo i Rana, Harstad og Tromsø, eller kommuner som ligger innenfor 60 minutters reisetid til en av disse byenes sentrum.

Tettbygd strøk: Omfatter kommuner som (vanligvis) har et folketall på mellom 5 000 og 10 000, eller som ligger innenfor 45 minutters reisetid til et slikt tettsteds sentrum. Kommunen fyller ikke kravene til sentralitet "Storby med omland" eller "By med omland".

Spredtbygd strøk: Omfatter kommuner som ikke fyller kravene til noen av de tre typene av tettsteder nevnt over, og ligger heller ikke innenfor 45 minutters reisetid til noen av disse tettstedene.

Karriere, skifte av jobb og flytting

Denne rapportens formål er å gi et bidrag til kunnskap om årsaker til mobilitet blant personer med høyere utdanning, og særlig slik mobilitet som medfører skifte av arbeidskommune.

Eksempler på spørsmål som rapporten tar opp er:

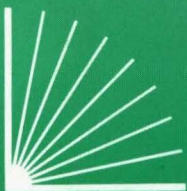
Hvor stor betydning har ulike livsfaser for flytting og arbeidsmarkedsmobilitet?

Er det bare karrieren som betyr noe for mobiliteten, eller betyr andre faktorer - som tilknytning til hjemstedet - like mye? Lar en være å skifte jobb eller å flytte når en har fått en lederstilling, eller er den et springbrett som stimulerer til økt mobilitet?

Hvor mye betyr barna - for *om* en flytter - eller for *hvor* en flytter?

Fører undersysselsetting til skifte av arbeidskommune? Flytter kvinner som arbeider deltid mindre enn andre, og eventuelt hvorfor?

Rapporten er den andre fra et prosjekt om flyttemønsteret blant sykepleiere, lærere, ingeniører, distriktshøgskolekandidater i økonomisk-administrative fag og førskolelærere i løpet av ti år etter høgskoleeksamen.



NAVFs utredningsinstitut
Norges allmennvitenskapelige forskningsråd
Munthes gate 29, 0260 Oslo 2
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 2, Norway