Rapport 1/92

Tapte årsverk

En analyse av arbeidskraft-reserven blant sykepleierne

Clara Åse Arnesen

Utredninger om forskning og høyere utdanning
NAVFs utredningsinstitutt
Norges allmennvitenskapelige forskningsråd

Rapport 1/92

Tapte årsverk

En analyse av arbeidskraft-reserven blant sykepleierne

Clara Åse Arnesen

Utredninger om forskning og høyere utdanning
NAVFs utredningsinstitutt
Norges allmennvitenskapelige forskningsråd

ISBN 82-7218-273-4
ISSN 0802-9342

GCS AS - OSLO

Forord

Denne rapporten tar for seg framtidig rekruttering av sykepleiere. Gjennom hele 1980-tallet var det mangel på sykepleiere, og mange stiller spørsmål ved om det på 1990-tallet vil finnes nok sykepleiere til å møte de utfordringene helsevesenet står overfor. En overordnet problemstilling i rapporten er å finne ut om det eksisterer en mobiliserbar arbeidskraftreserve blant sykepleierne som er stor nok til at det forventede behovet for sykepleiertjenester blir dekket, eller om man også bør satse på økt utdanningskapasitet for å få dekket dette behovet.

Rapporten bygger i hovedsak på undersøkelsen av høgskolekandidater ti år etter eksamen, som ble foretatt av NAVFs utredningsinstitutt i samarbeid med forskere fra INAS og ISF i 1989. Sosialdepartementet er oppdragsgiver for denne rapporten.

Rapporten er utarbeidet av utredningskonsulent Clara Åse Arnesen. Utredningsassistent Jens-Are Enoksen har utført en del av EDB-arbeidet.

Oslo, februar 1992

Johan-Kristian Tønder

Per Olaf Aamodt

Innhold

1 SAMMENDRAG 7

2 INNLEDNING 11

3 FÅR VI KNAPPHET PÅ SYKEPLEIERE I FRAMTIDA? 13

4 FAKTORER BAK SYKEPLEIERNES ARBEIDSMARKEDSATFERD . 18
4.1 Problemstillinger og datagrunnlag 19

5 ARBEIDSMARKEDSATFERD I FEBRUAR 1989 21
5.1 Ikke-yrkesaktivitet - årsaker og ønske om arbeid 23
5.2 De deltidsarbeidende - årsaker og framtidsplaner 25
5.3 Flukt fra sykepleieryrket? 30

6 ARBEIDSMARKEDSATFERD I TIÅRSPERIODEN. 34
6.1 Omfang av arbeidsmarkedsinnsatsen 34
6.2 Tapte månedsverk - omfang og årsaker 36
6.3 Ikke-yrkesaktivitet - omfang og årsaker 38
6.4 Permisjoner - omfang og årsaker 39
6.5 Deltidsarbeid - utbredelse og varighet 41
6.6 Årsaker til variasjoner i arbeidsmarkedsatferden 46
6.6.1 Årsaker til variasjoner i yrkesaktivitet 48
6.6.2 Årsaker til variasjoner i utførte månedsverk 51

7 PERSPEKTIVER FOR DEN FRAMTIDIGE REKRUTTERING AV SYKEPLEIERE 57

LITTERATUR 60
VEDLEGG 61

1 Sammendrag

En overordnet problemstilling for denne rapporten er å diskutere om det finnes en mobiliserbar arbeidskraftreserve som kan bidra til å avhjelpe dagens og morgendagens forventede mangel på sykepleiere, eller om denne mangelen først og fremst må løses ved økt utdanningskapasitet ved sykepeleierhøgskolene. Tidsperspektivet for rapporten er år 2000.

Hvor mange sykepleiere blir det i år 2000?
På basis av blant annet SSBs Helsepersonellstatistikk fra 1985, opplysninger om opptakstallene ved sykepleierhøgskolene, og opplysninger om sykepleiernes alderssammensetning foretas det framskrivninger av sykepleierbestanden og antall utførte sykepleierårsverk. Det utarbeides to alternativer; et som fryser fast yrkesdeltakings- og arbeidstidsmønster fra 1985, "frysalternativet", og et alternativ som forlenger trenden fra første halvdel på 1980-tallet, "trendalternativet". Beregningene viser at i år 2000 vil det, under de nærmere spesifiserte forutsetningene, være en sykepleierbestand på 65 560 sykepleiere. I følge "frysalternativet" vil det da i år 2000 bli utført 41 560 sykepleierårsverk, mens "trendalternativet" viser at det vil bli utført 47 450 sykepleierårsverk. "Frysalternativet" gir grunnalg for en årlig årsverksvekst på 2,8 prosent, mens "trendalternativet" gir grunnlag for 3,7 prosent.

Hvor stor er sykepleierreserven?
Begge de ovenfor presenterte alternativene gir grunnlag for en betydelig lavere årsverksvekst enn det man hadde på begynnelsen av 1980-tallet. Om denne veksten i "tilbudet" av sykepleierårsverk er stor nok til å møte de utfordringer helsevesenet står overfor med en stadig aldrende befolkning, er det mange som stiller spørsmål ved. Mulighetene for en bedre utnyttelse av sykepleierbestanden synes derved å være et viktig virkemiddel for å møte 1990-årenes utfordringer. En viktig del av denne rapporten er derfor en analyse av sykepleiernes arbeidsmarkedsinnsats. En slik analyse vil gi et bilde av størrelsen på en eventuell arbeidskraftreserve. Sykepleiernes arbeidsmarkedsinnsats blir sammenliknet med en del andre grupper av høgskoleutdannede for å se om sykepleierne atskiller seg fra de andre gruppene.

For å belyse disse problemstillingene benyttes data fra en undersøkelse foretatt av NAVFs utredningsinstitutt. I denne undersøkelsen fulgte man sykepleiere, førskolelærere, allmennlærere, ingeniører og DH-økonomer som var utdannet i 1978 de første ti årene etter avsluttet utdanning. Undersøkelsen viste at ti år etter endt utdanning (februar 1989) var det en relativt stor arbeidskraftreserve blant sykepleierne, og denne reserven var større blant sykepleierne enn blant de andre

gruppene. I alt ble ca 65 prosent av det "potensialet" sykepleierne representerte (dvs dersom alle sykepleierne hadde vært yrkesaktive på heltid) utnyttet. Førskolelærerne og allmennlærerne utnyttet henholdsvis 70 og 84 prosent av sitt "potensiale". Den samme tendensen gjorde seg gjeldende når vi ser hele tiårsperioden under ett; sykepleierne var den gruppen som hadde utført færrest månedsverk (85,7 månedsverk), og utnyttet 67 prosent av sitt "potensiale". Til sammenlikning hadde førskolelærerne utnyttet 70 prosent, allmennlærerne 79 prosent og ingeniørene/DH-økonomene 87,5 prosent av sitt "potensiale".

Ti år etter avsluttet utdanning (februar 1989) ble bare 2,6 prosent av sykepleiernes "potensiale" brukt til det vi har valgt å kalle irrelevant arbeid. Derved synes det å være klart at det er lite å vinne på å få sykepleiere som har forlatt sykepleieryrket til å vende tilbake til yrket. De store arbeidskraftreservene finnes blant ikke-yrkesaktive og deltidsarbeidende sykepleiere.

Hvorfor arbeider sykepleierne mindre enn de andre høgskolegruppene?
De resultatene som hittil er presentert for arbeidsmarkedsinnsatsen tar ikke hensyn til at gruppene er ulikt sammensatt med hensyn til kjønn, alder, antall barn osv. Selv når en har tatt hensyn til disse forskjellene i utdanningsgruppenes sammensetning, er det slik at sykepleierne i løpet av tiårsperioden har utført færre månedsverk enn de andre gruppene. Analysen viser at ca 1/3 av forskjellen på 16 månedsverk mellom sykepleiere og allmennlærere skyldtes at de to gruppene var ulikt sammensatt med hensyn til kjønn, antall barn, videreutdanning, lederjobb osv. De resterende 2/3 av forskjellen i utførte månedsverk må tilskrives at sykepleierne arbeidet mindre enn ellers like allmennlærere. I overkant av 2/3 av forskjellen på 27 månedsverk mellom sykepleiere og ingeniører/DH-økonomer må tilskrives de to utdanningsgruuppenes ulike sammensetning, mens i underkant av 1/3 av forskjellen må tilskrives at sykepleierne har arbeidet mindre enn ellers like ingeniører/DH-økonomer. Forskjellen i utførte månedsverk i tiårsperioden mellom sykepleierne og førskolelærerne var bare 4 månedsverk. Så godt som hele denne forskjellen kunne tilbakeføres til at sykepleierne arbeidet mindre enn ellers like førskolelærere.

Disse analysene viser altså at selv etter at en har korrigert for ulikheter i sammensetning av utdanningsgruppene så har sykepleierne utført færre månedsverk enn de andre gruppene. Det synes derved å være en relativt større arbeidskraftreserve blant sykepleierne enn de andre utdanningsgruppene. Dersom f. eks. sykepleierne hadde hatt samme opptreden på arbeidsmarkedet som *allmennlærerne* (men beholdt sin sammensetning med hensyn til kjønn, antall barn osv) ville de totalt sett i tiårsperioden ha utført 12,8 prosent flere månedsverk. De ville da ha utnyttet 75,5 prosent av sitt potensiale. Hadde sykepleierne hatt samme atferd på arbeidsmarkedet som *førskolelærerne*, hadde de utført 4,8 prosent flere månedsverk

i tiårsperioden, og utnyttet 70,3 prosent av sitt potensiale. Til slutt, dersom sykepleierne hadde hatt samme atferd på arbeidsmarkedet som *ingeniørene og DH-økonomene*, så hadde de utført 10,7 prosent flere månedsverk i tiårsperioden, og derved utnyttet 74,1 prosent av sitt potensiale.

Stor utbredelse av deltid blant sykepleierne var trolig en vesentlig årsak til at sykepleierne relativt sett utnyttet mindre av sitt potensiale enn de andre utdanningsgruppene. Drøyt halvparten av de yrkesaktive sykepleierne var ti år etter avsluttet utdanning i deltidsarbeid, mens i underkant av 40 prosent av førskolelærerne var det og rundt 1/4 av allmennlærerne. I løpet av tiårsperioden hadde nesten 2/3 av alle sykepleierne hatt deltidsarbeid en eller annen gang, mens 59 prosent av førskolelærerne og 42 prosent av allmennlærerne hadde det. Varigheten av deltid varierte imidlertid ikke mye mellom gruppene.

Det store omfanget av deltid synes å være nært knyttet til sykepleiernes spesielle arbeidstidsordninger. Blant sykepleiere i deltidsarbeid hadde drøyt 3/4 arbeidstidsordninger som inkluderte arbeid utover ordinær dagtid mot 38 prosent av de heltidsarbeidende. Drøyt halvparten (53 prosent) av det arbeidet som ble utført av personer med arbeidstidsordninger som inkluderte arbeid utover ordinær dagtid, ble utført av deltidsarbeidende.

Få av de ikke-yrkesaktive og deltidsarbeidende var det av "irreversible" grunner, dvs var uføre eller pensjonerte. Dette gjelder for såvel sykepleierne som de andre utdanningsgruppene. Omsorg for barn var den viktigste årsaken til ikke-yrkesaktivitet og deltid blant sykepleierne. Andelen som oppga dette som årsak var ikke høyere blant sykepleierne enn f. eks. førskolelærerne. Det er nærliggende å trekke den konklusjonen at det først og fremst er generelle familiepolitiske tiltak som kan bidra til å mobilisere deler av arbeidskraftreserven. At de som var ikke-yrkesaktive og deltidsarbeidende ti år etter endt utdanning var det av *midlertidige* årsaker, kommer klart til uttrykk når vi ser på andelen som ønsket å bli yrkesaktive eller øke arbeidstida i løpet av de nærmeste 12 månedene. Vel halvparten av de ikke-yrkesaktive sykepleierne hadde enten fått arbeid eller ønsket å begynne i arbeid de nærmeste 12 månedene. Blant de deltidsarbeidende sykepleierne ønsket i underkant av 30 prosent å øke arbeidstida i løpet av de nærmeste 12 månedene.
Mulighetene for å mobilisere deler av arbeidskraftreserven synes derved å være gode.

Hvis sykepleierne hadde vært som allmennlærerne, hva da?
Dersom vi som et tankeeksperiment antar at det på kort sikt er mulig å få sykepleiernes arbeidsmarkedsinnsats opp til samme nivå som allmennlærernes innen år 2000, og antar at dette er mulig for *alle* sykepleierne, ikke bare det spesielle kullet av sykepleiere vi har analysert i tiårsperioden, så må vi oppjustere de anslagene vi tidligere har gjort for antall utførte årsverk i år 2000. Vi har valgt å

la allmennlærernes arbeidsmarkedsinnsats representere en øvre grense for hvor høy sykepleiernes arbeidsmarkedsinnsats realistisk kan bli i løpet av perioden fram til år 2000. At vi har valgt å la allmennlærerne representere en slik øvre grense har sin bakgrunn i at allmennlærerne er den av høgskolegruppene som har den mest familievennlige arbeidstidsordningen. Den gjennomsnittlige årlige veksten i sykepleierårsverk for perioden 1990 til 2000 ville da ifølge "frysalternativet" øke fra 2,6 til 3,8 prosent, og sykepleierne ville da ha utført 46 550 årsverk. Ifølge "trendalternativet" ville den gjennomsnittlige årlige veksten da øke fra 3,5 til 3,8 prosent, og ialt 48 730 årsverk ville blitt utført. Vi ser altså at bare ved å få sykepleiernes arbeidsmarkedsinnsats opp på samme nivå som allmennlærernes, så ville det være grunnlag for en noe høyere etterspørsel etter sykepleierårsverk.

Dersom imidlertid etterspørselen etter sykepleiertjenester øker årlig med 5,5 prosent fram til år 2000, slik den gjorde i første halvdel på 1980-tallet, vil det være et stort underskudd på sykepleiertjenester. En økning i utdanningskapasitet synes da å være eneste måten å redusere underskuddet på. Dersom man likevel ikke ønsker å bygge ut utdanningskapasiteten, vil så godt som hele sykepleierbestanden da måtte være i arbeid på heltid for å kunne dekke etterspørselen.

2 Innledning

På 1980-tallet opplevde omtrent hele landet mangel på sykepleiere. I 1986 var det i alt ca 3 500 ubesatte sykepleierstillinger (St. meld. nr. 41, 1987-88). Dette til tross for at prognoser tidlig på 1980-tallet antydet at det kunne bli et betydelig "overskudd" på sykepleiere (Grund m. fl. 1982). Analyser som er gjennomført (se f. eks. Hofoss og Buxrud 1987) tyder på at etterspørselen etter sykepleiertjenester på 1980-tallet økte betraktelig mer enn antatt. Denne økte etterspørselen har ført til en vridning i personellsammensetningen ved helseinstitusjonene i retning av mer høyt kvalifisert personell. Mye tyder på at etterspørselen etter sykepleiertjenester kan fortsette å øke også i årene som kommer. I St. meld nr 41 1987-88 påpekes det at i løpet av 1990 årene vil antall og andel eldre over 80 år øke, samtidig som endringer i husholdningsstruktur gjør at det stadig vil bli flere enslige. Dette vil trolig føre til økt pleie- og omsorgsbehov i årene framover. Det uttrykkes bekymring for at det i de kommende år kan bli vanskelig å rekruttere kvalifisert personell til å møte dette økte pleie- og omsorgsbehovet.

En overordnet problemstilling i dette prosjektet er å diskutere om det finnes en mobiliserbar arbeidskraftreserve som kan bidra til å avhjelpe sykepleiermangelen, eller om denne først og fremst må løses ved økt utdanningskapasitet ved sykepleierhøgskolene. En viktig del av prosjektet vil være å analysere sykepleiernes deltakelse på arbeidsmarkedet for derigjennom å kunne si noe om størrelsen på en eventuell arbeidskraftreserve blant de allerede ferdigutdannede sykepleierne. Vår viktigste datakilde er en undersøkelse gjennomført i 1989 av fem grupper høgskoleutdannede (sykepleiere, førskolelærere, allmennlærere, ingeniører og DH-økonomer), alle uteksaminert i 1978. I denne undersøkelsen kartla man gruppenes atferd på arbeidsmarkedet i tiårsperioden som var gått etter endt utdanning. I analysen av sykepleiernes atferd på arbeidsmarkedet vil vi sammenlikne sykepleierne med de andre gruppene i undersøkelsen for å finne ut om sykepleiernes har hatt en annen atferd enn de andre gruppene. Dersom sykepleierne har arbeidet mindre enn de andre gruppene, vil dette være en indikasjon på at det kan være en ekstra reserve å mobilisere blant sykepleierne.

I tillegg vil vi foreta en framskrivning av sykepleier-bestanden, antall sysselsatte og utførte sykepleierårsverk fram til år 2000 for derigjennom å få et bilde av utviklingen på tilgangssiden på sykepleierarbeidsmarkedet. Framskrivningene vil bygge på to alternativer; et alternativ, "frysalternativet", som fryser fast sysselsettings- og arbeidstidsmønster fra 1985, og et alternativ, "trendalternativet", som forlenger trenden fra første halvdel på 80-tallet. Avslutningsvis diskuteres konsekvensene for utviklingen i tilbudte årsverk av at sykepleierne endrer sin atferd på arbeidsmarkedet slik at den blir likere de andre høgskolegruppenes.

Det foreligger ikke utredninger som tar for seg behovet for sykepleiertjenester fram mot år 2000, og det vil heller ikke i denne rapporten bli foretatt noen analyse av behovet for slike tjenester[1]. Vi vil imidlertid, for alternative størrelser på behovet for sykepleiertjenester, diskutere hvordan det vil være mulig å få dekket dette behovet for sykepleiere.

[1] I et samarbeidsprosjekt som for tiden pågår mellom Statistisk Sentralbyrå, Folkehelsa og NAVFs utredningsinstitutt om tilgang og etterspørsel etter helsepersonell, vil man komme noe inn på behovet for sykepleiere.

3 Får vi knapphet på sykepleiere i framtida?

I dette kapitlet skal vi framskrive utviklingen i sykepleierbestanden, antall yrkesaktive sykepleiere og utførte årsverk fram til år 2000. De framskrivningene vi gjør vil gi et bilde av en mulig utvikling på tilbudssiden av sykepleierarbeidsmarkedet. De må ikke oppfattes som rene prognoser, men som en illustrasjon av hvordan utviklingen kan tenkes å bli under nærmere spesifiserte betingelser.

De siste tilgjengelige data over bestand, yrkesaktivitet, og utførte årsverk finnes i SSBs Helsepersonellstatistikk for 1985. Siden det ikke finnes tilgjengelige data etter 1985, må framskrivningene fram til år 2000 derfor ta utgangspunkt i situasjonen slik den var i 1985.

Dataene fra Helsepersonellstatistikken viser at det i 1985 var i alt 44 403 offentlig godkjente sykepleiere under 70 år. I alt var 85,3 prosent av sykepleierne yrkesaktive, og hver yrkesaktiv sykepleier utførte i gjennomsnitt 0,78 årsverk. Dette innebærer at sykepleierne utførte 63 prosent av det antall årsverk som kunne ha blitt utført hvis alle sykepleiere var yrkesaktive på heltid. Sagt med andre ord utnyttet sykepleierne ca. 63 prosent av sitt "potensiale". I 1986 var det ca. 3 500 ledige sykepleierstillinger.

Når man foretar framskrivninger av tilbudssiden må en rekke forhold tas i betraktning. I beregningene av *bestandsutvikling* for perioden må en ta hensyn til at det vil være en viss *avgang* som følge av pensjonering og dødsfall, og at det vil være en viss *tilgang* som følge av at det stadig utdannes nye sykepleiere. I beregningene av *antall yrkesaktive* og *antall årsverk* må det legges inn forutsetninger om yrkesaktivitet[2] og antall årsverk pr. yrkesaktiv (dvs arbeidstida). Beregningene vi har foretatt bygger på følgende forutsetninger:

Avgang er antall sykepleiere som blir 67 år og eldre i perioden 1985 - 1990, og de som blir 65 år og eldre i perioden 1991 - 2000 samt de under pensjonsalder som faller fra pga død. Aldersgrensen for pensjonering er satt ned fra 67 år i perioden 1985-90 til 65 år for perioden 1991-2000 pga nedjusteringen av pensjonsalderen som nå finner sted. På basis av SSBs data over dødelighet beregnes avgang som følge av dødsfall i perioden.

Tilgangen av sykepleiere i perioden beregnes på grunnlag av SSBs utdanningsstatistikk. For årene 1986 og 1987 har vi tallet på uteksaminerte kandidater, for årene 1988-90 har vi beregnet tallet på uteksaminerte ut fra de publiserte

---

[2] Yrkesaktiviteten er andelen av en bestemt aldersgruppe som er yrkesaktive.

opptakstallene. Vi har antatt at kapasiteten ved sykepleierhøgskolene fryses fast på nivået for 1988, nemlig 2 400 nye sykepleierstudenter pr. år[3].

På basis av opplysningene over bestand i 1985, og tilgang og avgang i perioden 1986-90 beregnes så *bestandstallene* for 1990. Bestandsberegninger for perioden 1991 - 2000 er gjort etter samme prinsipper som for perioden 1985 - 1990.

Når det gjelder utvikling i yrkesaktivitet og antall årsverk pr. yrkesaktiv opererer vi med to alternativer; "frysalternativet" som fryser fast yrkesdeltakings- og arbeidstidsmønster fra 1985, og "trendalternativet" som forlenger trenden fra første halvdel på 80-tallet.

Antall *yrkesaktive* sykepleiere i 1990 er i "frysalternativet" beregnet ved å multiplisere de totale bestandstallene med yrkesaktiviteten i 1985 (86,3 prosent når det er justert for at aldersgruppen 67-69 år er fjernet. Lavere yrkesaktivitet i de høyeste aldersgruppene gjør at yrkesaktiviteten blir 1 prosentpoeng høyere når den eldste aldersgruppen ekskluderes). Vi forutsetter at det ikke skjer noen endringer i yrkesaktiviteten i perioden. I "trendalternativet" antar vi at økningen i yrkesaktiviteten i første halvdel på 80- tallet fortsatte også i siste halvdel på 80-tallet. Fra 1979 til 1985 økte yrkesaktiviteten fra 84,1 til 85,3 prosent. Med en tilsvarende vekst i yrkesaktiviteten også i perioden 1986-90 ville yrkesaktiviteten i 1990 være 87,3 prosent.

Beregningene for perioden 1991 - 2000 er i prinsippet gjort på samme måte som for perioden 1985-90 for begge alternativene. Eneste justeringer er at yrkesaktiviteten er justert litt opp for perioden 1991 - 2000 som følge av nedsettelsen av pensjonsalderen fra 67 til 65 år. Dette medfører at yrkesaktiviteten ifølge "frysalternativet" er 86,5 prosent i hele perioden 1991 - 2000, mens den ifølge "trendalternativet" vil øke fra 87,5 prosent i 1991 til 89,6 prosent i år 2000.

Antall *utførte årsverk* for perioden 1986-90 er i "frysalternativet" beregnet ved å multiplisere antall yrkesaktive med 0,78, som var gjennomsnittlig antall årsverk som hver yrkesaktiv sykepleier utførte i 1985. Dette innebærer at antall årsverk utført pr. yrkesaktiv holdes konstant i perioden. I "trendalternativet" har vi forutsatt at utviklingen først på 80-tallet også fortsatte i siste halvdel på 80-tallet. Fra 1979 til 1985 økte tallet på utførte årsverk pr. yrkesaktiv fra 0,75 til 0,78. Med en tilsvarende vekst i antall årsverk pr. yrkesaktiv i perioden 1986-90, vil tallet på utførte årsverk pr. yrkesaktiv i 1990 være 0,81. Det bør her presiseres at ingen av alternativene har tatt med eventuelle virkninger av arbeidstidsforkortelsen i 1987.

---

[3] Tall fra St.prp. nr 1 Kyrkje, utdannings og forskningsdepartementet (1991-92) viser at myndighetenes måltall for opptak i 1991 var 2873. Fastfryses eller økes opptakstallet ytterligere, innebærer dette at de reelle bestandstallene for år 2000 blir noe høyere enn det framgår av våre beregninger. Antar vi at opptakstallene fastfryses på 1991 nivå innebærer dette en underestimering av bestandstallene for år 2000 på ca 2500 personer.

Hovedårsaken til dette er manglende data. Trolig bidro arbeidstidsforkortelsen først og fremst til å øke behovet for sykepleiere, og i mindre grad til endringer i tallet på tilbudte årsverk.

Årsverksberegningene for perioden 1991 - 2000 følger samme opplegg som for årene 1985 - 1990 for begge alternativene. I følge "frysalternativet" ble det utført 0,78 årsverk pr. yrkesaktiv og i "trendalternativet" 0,86 årsverk pr. yrkesaktiv i år 2000.

Tabell 1 nedenfor viser de observerte tallene for 1985 og resultatet av beregningene for årene 1990 og 2000 for de to alternativene. De beregnede tall for årsverk som framkommer i "trendalternativet" kan trolig ses på som maksimumsanslag.

Tabell 1 Bestand, antall yrkesaktive og antall utførte sykepleierårsverk 1985 og beregnet for 1990 og 2000.

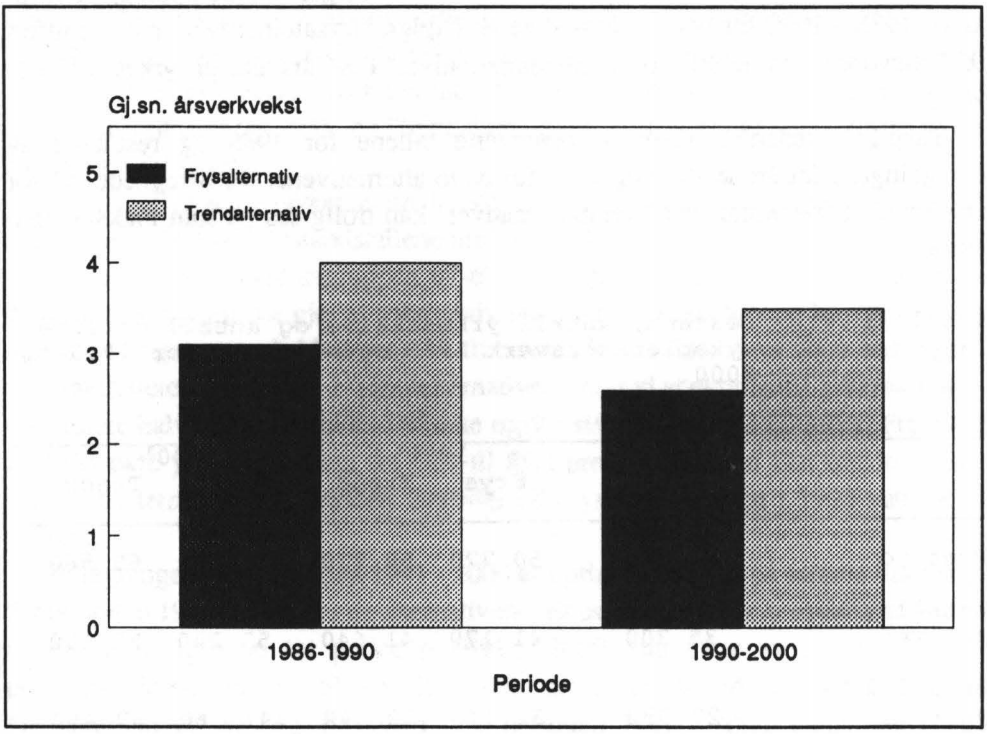
	1985[2]	1990[2]		2000[3]	
		Frys	Trend	Frys	Trend
Bestand	43 510	50 770	50 770	65 560	65 560
Antall yrkesaktive[1]	35 300	41 170	41 640	53 280	55 150
Antall årsverk[1]	27 530	32 110	33 560	41 560	47 450
Utførte årsverk i prosent av mulige	63,2	63,2	66,1	63,4	72,4

[1] Bestandstallene for 1985 omfatter hele bestanden, også de som ikke besvarte Helsedirektoratets spørreskjema. Tallene for yrkesaktive og antall årsverk baserer seg bare på de som besvarte spørreskjema i 1985(ca 6% frafall) noe som fører til at disse tallene trolig er noe lavere enn de reelle tallene.
[2] Omfatter alle under 67 år
[3] Omfatter alle under 65 år

Tallet på utførte sykepleierårsverk økte med gjennomsnittlig 5,5 prosent pr. år på begynnelsen av 80-tallet. Antar vi at etterspørselen etter sykepleierårsverk økte like mye på slutten av 80-tallet som på begynnelsen, så vil det i 1990 etterspørres 36 140 sykepleierårsverk. "Frysalternativet" innebærer en gjennomsnittlig årlig vekst på 3,1 prosent (se figur 1), noe som innebærer et underskudd på vel 4 000

sykepleierårsverk i 1990. "Trendalternativet" gir en gjennomsnittlig årlig vekst på 4,0 prosent, som innebærer et underskudd på drøyt 2 500 sykepleierårsverk i 1990.

Figur 1 Gjennomsnittlig årlig årsverksvekst



Dersom den årlige veksten i *etterspørselen* etter sykpleierårsverk var 3,1 prosent i perioden 1985 - 1990, ville det om "frysalternativet" gir et riktig bilde av utviklingen i antall tilbudte sykepleierårsverk, være rimelig balanse mellom tilbud og etterspørsel etter sykepleierårsverk i 1990. Vi har da sett bort fra det udekkede behovet for sykepleierårsverk som var i 1985. Hvis derimot "trendalternativet" gir et rimelig bilde av utviklingen i perioden, kan den årlige veksten i etterspørselen være på 4,0 prosent uten at det oppstår *nye underskudd* på sykepleierårsverk. En årlig vekst i etterspørselen på mer enn 4,0 prosent vil ifølge begge alternativer føre til at det blir utført for få sykepleierårsverk i forhold til behovet.

Hvis vi antar en årlig vekst på 5,5 prosent i etterspørselen etter sykepleierårsverk i perioden 1990 - 2000, så er det i år 2000 et behov for 61 740 sykepleierårsverk, altså et behov som er nesten like stort som hele sykepleierbestanden. Dette indikerer at dersom utviklingen i etterspørselen fra begynnelsen på 1980 skal fortsette fram til år 2000, vil det i år 2000 være et betydelig underskudd på sykepleierårsverk.

Selv "trendalternativet", som innebærer en årlig årsverksvekst i perioden 1990 - 2000 på 3,5 prosent, vil gi et underskudd på sykepleierårsverk på i overkant av 14 000 i år 2000. Med den yrkesdeltaking og antall årsverk pr. yrkesaktiv vi har antatt i "trendalternativet", så betyr at vi sykepleierbestanden i år 2000 burde vært 18 190 høyere enn våre beregninger viser. Legges "frysalternativet" til grunn, som innebærer en årlig vekst på 2,6 prosent i perioden 1990 - 2000, så ville det i år 2000 være et underskudd på 19 900 sykepleierårsverk. Med den yrkesdeltakingen og antall årsverk pr. yrkesaktiv som vi har antatt i "frysalternativet" for år 2000 (yrkesaktivitet på 86,5 og antall årsverk pr. yrkesaktiv på 0,78), så betyr det at sykepleierbestanden i år 2000 burde vært 29 490 høyere enn det vi har beregnet den til.

Ser vi hele perioden 1985 - 2000 under ett, så gir "frysalternativet" grunnlag for en årlig vekst i etterspørselen etter sykepleierårsverk på maksimum 2,8 prosent, mens "trendalternativet" gir grunnlag for en årlig vekst på maksimum 3,7 prosent. Dette er altså en betydelig lavere vekst enn det man hadde i første halvdel på 80-tallet. Hva som vil være den mest sannsynlige utviklingen i behovet for sykepleier-årsverk vil vi ikke gå inn på i denne rapporten[4]. Helsevesenet er i stadig forandring, og står de kommende år overfor store utfordringer pga det forventede økte pleiebehov som følge av eldrebølgen. Det økte pleiebehovet kan tvinge igjennom endringer i organisering av helsevesenet som det på nåværende tidspunkt er vanskelig å forutse konsekvensene av.

Regneeksemplene overfor og perspektivene framover tyder på at det kan bli knapphet på sykepleiere i årene som kommer. Mulighetene for en bedre utnyttelse av sykepleierbestanden, synes derfor å være et viktig virkemiddel for å møte 90-årenes utfordringer. Men hvor stor er denne reserven, og hvor lett mobiliserbar er den egentlig? I neste kapittel vil vi ta opp ulike sider ved sykepleiernes arbeids-markedsdeltakelse.

---

[4] Se fotnote 1 s. 12

4 Faktorer bak sykepleiernes arbeidsmarkedsatferd

Sykepleieryrket er et typisk kvinneyrke. I 1985 var 93,6 prosent av sykepleierbestanden under 70 år kvinner. (SSB Helsepersonellstatistikk 1985). Sykepleiernes atferd på arbeidsmarkedet må derfor i stor grad sees i sammenheng med kvinners generelle arbeidsmarkedsatferd. Sykepleieryrkets egenart og de arbeidsbetingelser som sykepleierne møter har selvsagt også betydning for deres yrkesaktivitet.

Generelt kan man si at kvinners arbeidsmarkedsatferd ofte kjennetegnes ved periodevis helt eller delvis tilbaketrekking fra arbeidsmarkedet pga barnefødsler og barneomsorg. Deltid er en måte å kombinere barneomsorg og andre familieforpliktelser med arbeidsmarkedsdeltakelse. Hva slags tilpasning som velges i perioder med store familieforpliktelser avhenger bl.a. av hva slags arbeidsmarked man operer på. Polachek (1976) og Becker (1981) argumenterer for at utdannings- og yrkesvalg kan sees på som resultat av langtidsplanlegging hvor beregninger av livsinntekt står sentralt. Forutsettes det at både inntekt og familieliv gir "nytte", så vil kvinner som prioriterer arbeid og karriere og derved inntekt velge høyere utdanning, mens kvinner som gir høyest prioritet til familie og barn velger yrker hvor utdanningskravene er mindre. Derved kan ulik arbeidsmarkedsatferd blant kvinner i forskjellige yrker tilbakeføres til at det foregår en seleksjon til yrkene. Polachek (1976,78) argumenterer for at forskjellige jobber er kvinnedominerte fordi de letter oppfyllelsen av familieforpliktelser. Slike jobber har ofte mer fleksible arbeidstidsordninger, og det er liten økonomisk straff forbundet med å trekke seg helt eller delvis ut av arbeidsmarkedet. Karrieremulighetene er ofte begrenset; det er relativt liten forskjell mellom begynner- og topplønningene.

Hvis dette er riktig, så vil vi forvente at individer som går inn i kvinnedominerte utdanninger og yrker har mindre karriereambisjoner enn de som går inn i mannsdominerte yrker. Aneshensel og Rosen (1980) har vist at kvinner som velger utradisjonelle yrker planlegger å ta høyere utdanning og begrense familieforpliktelsene. Unge kvinner som planlegger å være hjemme i en lengre periode er mer tilbøyelig til å gå inn i tradisjonelle kvinnedominerte utdanninger og yrker.

Sykepleieryrket, som vi er spesielt opptatt av, er et kvinnedominert yrke med en rekke av de kjennetegnene som er beskrevet ovenfor og som er typisk for kvinneyrkene; Det er lett å få deltidsarbeid, karrieremulighetene er ikke spesielt gode og lønnsnivået oppfattes ofte som urettferdig lavt. Hoel og Arnesen (1991) har vist at karrieremulighetene var betydelig bedre i ingeniøryrket og for DH-økonomene enn i sykepleieryrket; nesten dobbelt så mange ingeniører og DH-økonomer som sykepleiere var ledere ti år etter avsluttet utdanning. De har også vist

at sykepleierne ti år etter endt utdanning hadde en betydelig lavere gjennomsnittslønn enn ingeniører og DH-økonomer. Selv etter at det var korrigert for forskjeller mellom gruppene i de faktorene som man tradisjonelt mener har betydning for lønningene, var ingeniørenes og DH-økonomenes lønninger høyere enn sykepleiernes. Vi vil derfor forvente at kvinner som går inn i sykepleieryrket vil ha en arbeidsmarkedsatferd som er typisk for kvinneyrker. Denne atferden er karakterisert ved hel eller delvis tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet i perioder med store familieforpliktelser. Sagt med andre ord forventer vi at de kvinnelige sykepleierne har en mer "uryddig" arbeidsmarkedsatferd enn kvinner som velger mer utradisjonelle yrker som f. eks de kvinnelige ingeniørene og DH-økonomene.

Ved siden av familieforhold vil jobbtilfredshet, arbeidsbetingelser og organisatoriske forhold ha betydning for arbeidsmarkedsatferden. Dette er imidlertid forhold som i liten grad vil bli drøftet i denne rapporten.

4.1 Problemstillinger og datagrunnlag

Som nevnt innledningsvis er en overordnet problemstilling i dette prosjektet å diskutere om det finnes en mobiliserbar arbeidskraftreserve som kan bidra til å avhjelpe sykepleiermangelen, eller om denne først og fremst bør søkes løst gjennom økt utdanningskapasitet ved sykepleierhøgskolene. I denne delen av prosjektet vil vi kartlegge omfanget av en eventuell arbeidskraftreserve, og finne ut hvor mobiliserbar denne reserven er.

Mulig reservearbeidskraft finnes blant de ikke-yrkesaktive, blant de som arbeider deltid og blant sykepleiere som har forlatt sykepleieryrket. I tillegg til å kartlegge størrelsen på disse tre gruppene vil det være helt sentralt å finne årsakene til ikke-yrkesaktivitet og deltid blant sykepleierne. Er det slik at det først og fremst er omsorgsforpliktelser som er årsak til ikke-yrkesaktivitet og deltid blant sykepleierne, eller er det andre årsaker? Og er det slik at sykepleierne, selv etter at det er kontrollert for forhold som har betydning for arbeidsmarkedsinnsatsen, i større grad enn andre grupper det kan være naturlig å sammenlikne dem med, trekker seg helt eller delvis tilbake fra arbeidsmarkedet? Dette vil være viktige momenter når vi skal diskutere hvor mobiliserbar en mulig arbeidskraftreserve er.

Til analysene vil vi i hovedsak benytte data fra den tidligere nevnte tiårsundersøkelsen. Undersøkelsen er gjennomført av NAVFs utredningsinstitutt i 1989 og omfatter som kjent førskolelærere, DH-økonomer, ingeniører, sykepleiere og allmennlærere som ble uteksaminert våren 1978[5], altså 3 kvinnedominerte og 2 mannsdominerte utdanninger. Gjennomsnittsalderen for de som var med i

[5] Alle førskolelærerne, sykepleierne og DH-kandidatene var med i undersøkelsen, mens halvparten av allmennlærerne og et utvalg av ingeniørene deltok i undersøkelsen.

undersøkelsen var 35 år; de var altså relativt unge. I alt ble det sendt ut spørreskjema til 3683 personer. Ca 70 prosent av personene besvarte skjemaet. Et viktig formål med undersøkelsen var å kartlegge kandidatenes yrkeshistorie i den ti og et halvt årsperioden som var gått siden de avsluttet utdanningen. I denne forbindelsen ble de spurt om årsak til skifte av jobb, familieforhold, årsaker til perioder uten yrkesaktivitet, årsaker til deltid, videreutdanning i løpet av perioden, lønnsforhold for de som var i jobb på udersøkelsestidspunktet og enkelte spørsmål om hvordan arbeidet passet til utdanningen. Spørreskjemaet inneholder ingen direkte spørsmål om arbeidsmiljø, jobbtilfredshet og organisatoriske forhold i de enkelte jobbene. Dermed har vi heller ikke mulighet for å analysere hvordan slike forhold virker inn på yrkesdeltakingen. En mer utførlig beskrivelse av undersøkelsesopplegget er for øvrig gitt i Enoksen og Støren (1990).

Vår analyse av dataene vil være todelt. Først vil vi analysere sykepleiernes arbeidsmarkedssituasjon slik den var i februar 1989. Deretter vil vi ta for oss hele tiårsperioden som var gått siden de avsluttet utdanningen. I analysene vil det bli lagt stor vekt på å sammenlikne sykepleierne med de andre utdanningsgruppene.

5 Arbeidsmarkedsatferd i februar 1989

Vi skal starte med å gi en oversikt over sykepleiernes og de andre utdanningsgruppenes arbeidsmarkedssituasjon i februar 1989, dvs. ti og et halvt år etter at de avsluttet grunnutdanningen. Til å beskrive arbeidsmarkedssituasjonen vil vi benytte følgende begreper:

Som *yrkesaktive* regnes de som i undersøkelsesuken (6.-12. februar 1989) hadde arbeid av minst 10 timers varighet.

Yrkesaktiviteten er andelen av alle sykepleiere, førskolelærere osv. som var yrkesaktive.

Midlertidig fraværende var de som ikke utførte inntektsgivende arbeid i undersøkelsesuken, men som hadde et inntektsgivende arbeid de var midlertidig borte fra pga. ferie, sykdom, svangerskapspermisjon o.l. De midlertidig fraværende regnes som yrkesaktive.

Arbeidstiden er den gjennomsnittlige ukentlige arbeidstiden i hovedarbeidsforholdet i februar 1989.

Tabell 2 viser at sykepleierne hadde en yrkesaktivitet på rundt 90 prosent. Førskolelærerne hadde den laveste yrkesaktiviteten (87 prosent), mens ingeniørene og DH-økonomene hadde den høyeste (98 prosent). Variasjonene i yrkesaktiviteten må sies å være relativt små og de variasjonene som finnes har i stor grad sammenheng med gruppenes ulike kjønnsammensetning. Dette kommer klart fram når vi splitter opp tallene på kjønn. Det er interessant å merke seg at yrkesaktiviteten blant de kvinnelige sykepleierne er så høy som 89 prosent selv i en periode av livet da de fleste har store omsorgsoppgaver. Tallene for yrkesaktivitet tyder altså på at det er relativt begrensede muligheter for å øke arbeidsmarkedsinnsatsen til sykepleierne gjennom økt yrkesaktivitet.

Tabell 2 Yrkesaktivitet, midlertidig fravær fra arbeid, arbeidstid i prosent av heltid[6] og utført arbeid i prosent av mulig arbeid i februar 1989.

	Syke-pleiere	Ingeniører DH-økonomer	Førskole-lærere	Allmenn-lærere
I alt				
Yrkesaktivitet	89,9	98,2	87,3	94,2
Midlertidig fravær	7,0	2,7	5,3	4,9
Arbeidstid i % av heltid	77,9	104,2	85,4	94,2
Utført arbeid i % av mulig arbeid	64,6	99,5	70,0	84,1
Menn				
Yrkesaktivitet	97,3	99,1	100,0	99,5
Midlertidig fravær	2,7	1,7	0,0	1,6
Arbeidstid i % av heltid	99,2	105,6	94,3	101,6
Utført arbeid i % av mulig arbeid	93,8	102,9	94,3	99,5
Kvinner				
Yrkesaktivitet	88,8	90,9	86,3	90,9
Midlertidig fravær	7,7	10,5	5,8	6,9
Arbeidstid i % av heltid	74,3	92,0	84,6	89,2
Utført arbeid i % av mulig arbeid	60,2	74,0	68,1	74,9
Tallet på personer	321	998	436	609

[6] Arbeidstid for de yrkesaktive.

Ser vi på omfanget av midlertidig fravær fra arbeid (dvs de som hadde et arbeid, men som av ulike grunner ikke utførte inntektsgivende arbeid i undersøkelseseuken) og den gjennomsnittlige arbeidstiden på undersøkelsestidspunktet blir bildet av de enkelte utdanningsgruppene noe mer nyansert. Sykepleierne er den gruppen som hadde det største omfanget av midlertidig fravær fra arbeid og den laveste gjennomsnittlige arbeidstid. Alt i alt ble bare ca 65 prosent av det "potensialet" som sykepleierne representerer (dvs dersom alle sykepleierne hadde vært yrkesaktive på heltid) utnyttet. Ingeniørene og DH-økonomene utnyttet sitt "potensiale" fullt ut, mens førskolelærerne utnyttet ca 70 prosent og lærerne 84 prosent. En del av forskjellene mellom utdanningsgruppene forsvinner når vi skiller menn og kvinner, men fremdeles er det sykepleierne som utnyttet sitt "potensiale" dårligst. Dette gjelder såvel de mannlige som de kvinnelige sykepleierne. De kvinnelige sykepleierne utnyttet bare 60 prosent av sitt "potensiale", de kvinnelige førskolelærerne 68 prosent. Til sammenlikning utnyttet de kvinnelige lærerne 75 prosent av sitt "potensiale". Det store omfanget av deltid er en vesentlig årsak til at de kvinnelige sykepleierne på undersøkelsestidspunktet utnyttet en mindre del av sitt "potensiale" enn kvinnene i de andre utdanningsgruppene. Tabellen indikerer altså at det særlig blant de kvinnelige sykepleierne synes å være en ikke ubetydelig arbeidskraftreserve som prinsipielt kan utløses gjennom en økt ukentlig arbeidstid.

5.1 Ikke-yrkesaktivitet - årsaker og ønske om arbeid

Ca 10 prosent av alle sykepleierne var ifølge tabell 2 ikke-yrkesaktive. Tabell 3 viser ikke uventet at arbeid i hjemmet var hovedbeskjeftigelsen til flertallet av de ikke-yrkesaktive. Svært få var ikke-yrkesaktive av såkalte "irreversible" grunner; dvs var trygdet eller pensjonert. Hele 79 prosent av de ikke-yrkesaktive sykepleierne var hjemmearbeidende. Vi må kunne trekke den konklusjonen at størstedelen av arbeidskraftreserven som finnes pga. ikke-yrkesaktivitet burde under bestemte betingelser kunne la seg mobilisere.

Tabell 3 Ikke-yrkesaktivitet etter hovedbeskjeftigelse.

	Syke-pleiere	Ingeniører/ DH-økonomer	Førskole-lærere	Allmenn-lærere
I alt	100	(100)	100	100
Studier	14	(13)	20	12
Hjemmearbeidende	79	(52)	74	73
Arbeidsløs	0	(26)	0	0
Trygdet/pensjonist	4	(9)	2	8
Annet	2	(0)	4	8
Tallet på personer	37	19	65	39

I undersøkelsen ble de ikke-yrkesaktive spurt om de hadde søkt arbeid eller hadde planer/ønsker om å ta inntektsgivende arbeid i løpet av de nærmeste 12 månedene. I tabell 4 viser svarene på disse spørsmålene. Tabellen tyder på at en stor del av de som var ikke-yrkesaktive var det *midlertidig*. Dette er ikke uventet siden kullet vi undersøkte som tidligere nevnt var relativt unge (gjennomsnittsalderen var 35 år). Ca halvparten av de ikke-yrkesaktive sykepleierne hadde enten fått eller ønsket arbeid i løpet av de nærmeste 12 månedene. Ønsket om arbeid var like stort blant førskolelærerne, mens blant ingeniørene/DH-økonomene og allmennlærerne var ønsket om arbeid enda mer utbredt; henholdsvis 63 og 73 prosent. Ca 1/3 av sykepleierne, førskolelærerne og allmennlærerne som ønsket arbeid hadde bedre/billigere barnetilsyn som viktigste betingelse for å ta arbeid de nærmeste 12 månedene (se tabell 1 vedlegg 1). Bare 6 prosent av sykepleierne nevnte at å unngå ubekvemme arbeidstidsordninger var den viktigste betingelse for å ta inntektsgivende arbeid. Dette kan tyde at ubekvemme arbeidstidsordninger ikke har *avgjørende* betydning for sykepleiernes yrkesaktivitet.

Tabell 4 Ikke yrkesaktive etter om de har planer/ønsker om å ta inntektsgivende arbeid i løpet av de nærmest 12 måneder. Prosent.

	Syke-pleiere	Ingeniører/ DH-økonomer	Førskole-lærere	Allmenn-lærere
I alt	100	(100)	100	100
Hadde fått nytt arbeid	11	(8)	8	23
Ønsket arbeid og hadde søkt arbeid	4	(26)	9	5
Ønsket arbeid, men hadde ikke søkt	36	(29)	36	45
Ønsket ikke arbeid	49	(37)	47	27
Tallet på personer	33	19	59	33

Disse tallene understreker ytterligere vår tidligere konklusjon om at store deler av arbeidskraftreserven som finnes blant de ikke-yrkesaktive er mobiliserbar.

5.2 De deltidsarbeidende - årsaker og framtidsplaner

Sykepleiernes lave arbeidsmarkedsinnsats i februar 1989 må ses i sammenheng med den store andelen sykepleiere som arbeidet deltid. Tabell 5 viser at ti år etter avsluttet utdanning arbeidet halvparten av de yrkesaktive sykepleierne deltid. Sykepleierne var da også den utdanningsgruppen hvor utbredelsen av deltid var høyest.

Tabell 5 Andel som arbeidet deltid[7] i de ulike utdanningsgruppene.

	Sykepleiere	Ingeniører/ DH-økonomer	Førskolelærere	Allmennlærere
I alt	50,9	4,6	39,1	25,0
Menn	7,0	1,5	13,7	5,5
Kvinner	58,6	30,8	41,5	38,4
Tallet på personer	329	1003	448	626

Undersøkelsen gir også opplysninger om viktigste årsak til deltidsarbeid. Tabell 6 viser at blant de som arbeidet deltid oppga 75 prosent av sykepleierne omsorg for barn som viktigste årsaken til deltid mens 69 prosent av de deltidsarbeidende allmennlærerne gjorde det. Splittes tabellen opp etter kjønn er det ingen vesentlige forskjeller mellom gruppene. Ikke uventet var altså omsorg for barn ikke bare en vesentlig årsak til yrkespassivitet, men også til det store omfanget av deltidsarbeid blant sykepleierne. I den seinere tid har det blitt framsatt påstander om at undersysselsetting eller ufrivillig deltidsarbeid er et økende problem blant sykepleierne. Våre tall fra 1989 tyder ikke på at dette var et problem for det kullet vi undersøkte. Bare 1 prosent av de deltidsarbeidende oppga at det var umulig å få full stilling som hovedårsak til at de arbeidet deltid. Dette resultatet utelukker selvsagt ikke at ufrivillig deltid kan være mer utbredt f. eks. blant nyutdannede sykepleiere enn blant de vi undersøkte, eller at det kan ha skjedd visse endringer i sykepleiernes arbeidsmarked de to siste årene.

[7] Deltid er her det samme som redusert arbeidstid i forhold til heltid.

Tabell 6 Hovedårsak til redusert arbeidstid. Prosent.

	Syke-pleiere	Ingeniører/ DH-økonomer	Førskole-lærere	Allmenn-lærere
I alt	100	100	100	100
Umulig å få full stilling	1	5	5	5
Studier/skolegang	3	8	6	3
Omsorg for barn	75	59	77	69
Belastende arbeids-tidsordning	1	0	0	0
Tilpasning til ektefelle	4	3	1	2
Ønsker flere jobber	2	3	2	2
Annen årsak	15	23	10	19
Tallet på personer	154	39	146	124

I debatten om sykepleiernes store omfang av deltidsarbeid blir belastende arbeidstidsordninger (som skift- og turnusarbeid) ofte pekt på som en vesentlig årsak til den store utbredelsen av deltidsarbeid. Våre data tyder på at sykepleierne ikke velger å arbeide deltid istedenfor heltid pga at arbeidstidsordningene oppleves som belastende. Bare 1 prosent av de deltidsarbeidende oppga nemlig belastende arbeidstidsordninger som hovedårsaken til at de arbeidet deltid. Kanskje er det slik at mulighetene for arbeid utenom ordinær dagtid på deltid gir mulighet for en kombinasjon av arbeids- og familieliv som oppfattes som gunstig når man er i en livsfase med store omsorgsoppgaver? Tabell 7 viser at hele 77 prosent av de deltidsarbeidende sykepleierne hadde andre arbeidstidsordninger enn bare dagtid. Dette var en dobbelt så stor andel som blant de heltidsarbeidende. Det synes derved å være klart at deltidsarbeid blant sykepleierne er nært knyttet til arbeidstids-ordninger som innebærer arbeid utover ordinær dagtid.

Tabell 7 Sykepleiere etter arbeidstidsordning og arbeidstid. Prosent.

	I alt	Heltid	Deltid
I alt	100	100	100
Bare dagtid	42	62	23
Andre arbeidstidsordninger	58	38	77
Tallet på personer	307	147	168

Totalt sett sto de deltidsarbeidende bak drøyt halvparten (53 prosent) av det arbeid som i februar 1989 ble utført av personer med arbeidstidsordninger som også inkluderte arbeid utover ordinær dagtid (se tabell 8). Til sammenlikning utførte de bare ca 1/5 av alt det arbeid som ble utført av personer som bare arbeidet på dagtid. Tilfredsheten med arbeidstidsordningene var størst blant de heltidsarbeidende noe som skyldes den høye andelen som bare arbeidet på dagtid hvor tilfredsheten var størst (se tabell 2 vedlegg 1). Det er imidlertid interessant å merke seg at tilfredsheten med arbeidstidsordninger for de som hadde andre arbeidstidsordninger enn bare dagtid var større blant de deltidsarbeidende enn de heltidsarbeidende (henholdsvis 74 og 66 prosent). Denne forskjellen i tilfredshet mellom hel- og deltidsansatte gjenspeiler muligens det forhold, som vi allerede har nevnt, at arbeidstidsordninger med arbeidstid utenom ordinær dagtid på deltid gir mulighet for en god tilpasning mellom arbeids- og familieliv for en del personer som er i en fase av livet hvor omsorgsansvaret er stort.

Tabell 8 Utført arbeid etter arbeidstidsordning og arbeidstid. Prosent.

	I alt	Heltid	Deltid
I alt	100	63	37
Bare dagtid	100	81	19
Andre arbeidstidsordninger	100	47	53
Tallet på personer	307	147	168

På spørsmål til de deltidsarbeidende om de *ønsket* å øke arbeidstiden i løpet av de nærmeste 12 månedene svarte 29 prosent av sykepleierne at de ønsket dette, mens 40 prosent av førskolelærerne, 31 prosent av ingeniørene/DH-økonomene og 27 prosent av allmennlærerne gjorde det (se tabell 9). Selv om det er stor forskjell på å *ønske* og å *gjøre* noe, må en kunne trekke den konklusjonen at deltidstilpasningen ikke synes å være helt fastfrosset, og at det på sikt finnes en mobiliserbar arbeidskraftreserve blant de deltidsarbeidende. Bedre/billigere barnetilsyn ble nevnt av ca halvparten av sykepleierne som den viktigste betingelsen for å øke arbeidstiden. Også for de andre gruppene med unntak av ingeniørene/DH-økonomene var bedre/billigere barnetilsyn en viktig betingelse for å øke arbeidstida de nærmeste 12 månedene. Bare 9 prosent av sykepleierne hadde mindre turnusarbeid/ubekvem arbeidstid som viktigste betingelse for å arbeide heltid (se vedlegg 1 tabell 3).

Tabell 9 Deltidsarbeidende etter om de ønsker å øke arbeidstida i løpet av de nærmeste 12 måneder. Prosent.

	Sykepleiere	Ingeniører/ DH-økonomer	Førskolelærere	Allmennlærere
I alt	100	100	100	100
Ja	29	31	40	27
Nei	71	69	60	73
Tallet på personer	154	38	151	126

Vi har konstatert at omfanget av deltid i februar 1989 var større blant sykepleierne enn de andre utdanningsgruppene. Når sykepleierne først arbeidet deltid, så oppga de i omtrent like stor utstrekning som de andre gruppene de samme årsakene til deltid.

Det våre oversiktstabeller hittil ikke har kunnet svare på er om årsaken til forskjellen i omfang av deltid er at gruppen av sykepleiere er annerledes sammensatt enn de andre gruppene med hensyn til de faktorene som disponerer for deltid (kjønn, antall barn osv), eller om det rett og slett er slik at blant ellers like sykepleiere og f. eks. førskolelærere så arbeider en høyere andel av sykepleierne deltid. For å finne ut om dette er tilfelle har vi foretatt en analyse av hvilke faktorer som påvirker *sannsynligheten* for å arbeide *deltid* (hvor deltid er definert som redusert arbeidstid i forhold til heltid). Dette har vi gjort ved å benytte logistisk

regresjon. Vi har begrenset analysen til kvinner siden de fleste deltidsarbeidende er kvinner. I analysen antar vi at sannsynligheten for å arbeide deltid er avhengig av antall barn, om yngste barn er 7 år eller yngre, om man har ektefelle/samboer i inntektsgivende arbeid, videreutdanning, alder, om man er i lederjobb eller ikke og bostedsstrøk. I vedlegg 2 har vi gjort nærmere rede for framgangsmåten.

Analysen viser ikke uventet at familiesituasjon har stor innflytelse på sannsynligheten for å arbeide deltid. For hvert barn kvinnen har øker sannsynligheten for å arbeide deltid ca 1,6 ganger. Er yngste barn 7 år eller yngre, øker sjansen for å arbeide deltid til det dobbelte sammenliknet med de som ikke har barn som er 7 år eller yngre. De kvinnene som har ektefelle i inntekstsgivende arbeid har ca 3,5 ganger større sjanse for å arbeide deltid enn de som ikke har det,alt annet likt. Og ledere har, ikke uventet, under halvparten så stor sjanse som for å arbeide deltid som ellers like ikke ledere. Det er interessant å merke seg at kvinnelige sykepleiere hadde over dobbelt så stor sjanse for å arbeide deltid som ellers like førskolelærere, mens de kvinnelige allmennlærerne hadde ca 2/3 så stor sjanse som førskolelærerne. Analysen viser altså at kvinnelige sykepleiere i februar 1989 var mer tilbøyelig til å arbeide deltid enn kvinnelige førskolelærere, allmennlærere og ingeniører/DH-økonomer, selv når vi har korrigert for antall barn, yngste barns alder, om ektefelle/samboer er i arbeid osv.

5.3 Flukt fra sykepleieryrket?

Hittil har vi sett på omfanget av sykepleiernes arbeidsmarkedsinnsats. Vi er også interessert i hva slags *type arbeid* de utfører; er det slik som det ofte hevdes at det foregår en flukt fra omsorgsyrkene generelt og fra sykepleieryrket spesielt? Finnes det en "reserve" av sykepleiere som er gått over i andre typer jobber? Hofoss og Buxrud (1987) fant i sitt materiale at sykepleiernes overgang til andre yrker var svært liten. Allikevel er flukten fra omsorgsyrkene et argument som hyppig blir brukt til å forklare mangelen på sykepleiere innen helsesektoren. Analyser av flukt fra de enkelte yrkene krever en grundig gjennomgang av hva som skal regnes som flukt. Derfor skal vi i denne analysen begrense oss til sykepleierne.

Vi har foretatt en tredeling de stillingene sykepleierne hadde i februar 1989. I en gruppe har vi stillinger uten tilknytning til sykepleierutdanningen, dvs irrelevant arbeid. Denne gruppen omfatter bl. a. leger (2 personer har videreutdannet seg til leger), bedriftsledere, militære, regnskapssjefer/funksjonærer, salgsfunksjonærer, gårdbrukere og husbestyrere. En annen gruppe består av stillinger innen statlig og kommunal administrasjon, stillinger som sosialtjenestemenn (inklusive sykehjemsbestyrere) og undervisningsstillinger ved universiteter og høgskoler. Dette må i hovedsak sies å være i sykepleierrelaterte stillinger, selv om stillingene for det meste omfatter administrativt arbeid. Denne typen stillinger oppfattes gjerne som naturlige karrierestillinger for sykepleiere. Den siste gruppen omfatter stillinger som

innebærer direkte sykepleierrelevant arbeid. Dette er stillinger som oversykepleier, avdelingssykepleier, spesialsykepleier, sykepleier, jordmor osv.

Tabell 10 Yrkesaktive sykepleiere etter type arbeid. Prosent. Gjennomsnittlig arbeidstid i prosent av heltid.

	% fordeling	Arbeidstid i % av heltid
I alt		
Relevant arbeid	85	75
Undervisning, stat og kommune administrasjon, sosialtjeneste-menn o.l	11	96
Irrelevant arbeid	4	91
Menn		
Relevant arbeid	58	96
Undervisning, stat og kommune administrasjon, sosialtjeneste-menn o.l	33	100
Irrelevant arbeid	8	118
Kvinner		
Relevant arbeid	90	73
Undervisning, stat og kommune administrasjon, sosialtjeneste-menn o.l	7	94
Irrelevant arbeid	3	78
Tallet på personer	329	321

Tabell 10 viser at det store flertallet (85 prosent) av de yrkesaktive sykepleierne var i det vi her har definert som relevant arbeid. Vi kan derved konkludere med at det ikke har skjedd noen massiv flukt fra sykepleieryrket over i andre yrker. Bare 4 prosent av de yrkesaktive var i kategorien irrelevant arbeid. Det er også interessant

at det først og fremst var menn som befant seg i jobber som faller utenfor det vi her har definert som relevant arbeid. Størst forskjell mellom mannlige og kvinnelige sykepleiere var det i andelen som arbeidet innen undervisning, statlig og kommunal administrasjon osv. I alt 1/3 av de mannlige sykepleierne hadde denne typen "karrierestillinger", mot bare 7 prosent av kvinnene. Dette understreker at de mannlige sykepleierne har en annen "karriereorientering" enn de kvinnelige. I denne forbindelsen kan det nevnes at de samme tendensene kommer til uttrykk ved valg av videreutdanning. Mens 40 prosent av videreutdanningen blant de mannlige sykepleiere var innen økonomisk- administrative fag, var tilsvarende tall for de kvinnelige sykepleierne 19 prosent. Ellers er det interessant å merke seg at arbeidstiden var høyest blant de som arbeidet innen undervisning, stat og kommuneadministrasjon osv. og lavest blant de i direkte relevant arbeid.

Tabell 11 viser utført arbeid i prosent av mulig arbeid fordelt på de ulike typene arbeid.

Tabell 11 Utført arbeid i prosent av mulig arbeid etter type arbeid.

	I alt	Menn	Kvinner
I alt	64,6	93,8	60,2
Relevant arbeid	52,3	55,2	52,4
Undervisning, stat og komm. adm., sosialtjenestemenn ol.	9,5	30,9	6,2
Irrelevant arbeid	2,6	7,2	1,7
Tallet på personer	321	46	245

Av det totale sykepleierpotensiale (dvs. den arbeidsmengden som hadde blitt utført dersom alle sykepleierne var yrkesaktive på heltid) ble bare 52,3 prosent utnyttet til det vi omtaler som relevant sykepleierarbeid. Det er her interessant å merke seg at det var små kjønnsforskjeller i hvor mye av det totale sykepleierpotensialet som ble utnyttet til denne typen sykepleierarbeid. De mannlige sykepleierne utnyttet 55,2 prosent av sitt "potensiale" til slikt arbeid, mens det tilsvarende tallet for kvinner var ca 52,4 prosent. Dermed synes det klart at mennenes avgang fra direkte sykepleierarbeid er et relativt like stort "problem" som kvinnenes deltidsarbeid. 9,5

prosent av sykepleierpotensialet ble brukt til undervisningsarbeid, stats- og kommuneadministrasjon, arbeid som sosialtjenestemenn o.l. Her var det store kjønnsforskjeller. Mens kvinnene bare utnyttet 6,2 prosent av sitt "potensiale" til slikt arbeid, utnyttet mennene 30,9 prosent. Dermed synes det å være lite å vinne på å føre kampanjer for å rekruttere flere menn til sykepleierutdanningen for å avhjelpe sykepleiermangelen rundt om på sykehusene og i primærhelsetjenesten. Bare 2,6 prosent av sykepleierpotensialet ble brukt til det vi har definert som irrelevant arbeid, 7,2 prosent av de mannlige kandidatenes "potensiale" og 1,7 prosent av de kvinnelige kandidatenes "potensiale". Det må være et tankekors at 10 år etter endt utdanning utnyttes bare drøyt halvparten av det "potensiale" som dette kullet representerer til direkte relevant sykepleierarbeid.

Analysen hittil tyder altså på at det finnes en arbeidskraftreserve blant sykepleierne. Denne arbeidskraftreserven kan i en viss utstrekning utløses ved å øke yrkesaktiviteten, selv om yrkesaktiviteten i utgangspunktet allerede er svært høy. En reduksjon av omfanget av permisjoner kan også aktivisere deler av reserven, selv om effekten trolig ikke vil være så stor. Det er relativt lite å hente ved å få sykepleiere som har forlatt yrket til å gå tilbake, siden svært få sykepleiere må kunne sies å ha forlatt yrket. Derimot ville det være mulig å frigjøre noe av arbeidskraftreserven ved å få de deltidsarbeidende sykepleierne til å arbeide mer. Resultatene hittil har nemlig vist at selv når vi korrigerer for antall barn, om man ektefelle/samboer i inntektsgivende arbeid osv., så har de kvinnelige sykepleierne større sannsynlighet for å arbeide deltid enn de kvinnelige førskolelærerne, allmennlærerne og ingeniører/DH-økonomene.

De resultatene og resonnementene vi har presentert til nå gjelder som nevnt situasjonen februar 1989. I neste kapittel skal vi utvide perspektivet til å gjelde hele tiårsperioden etter endt sykepleierutdanning.

6 Arbeidsmarkedsatferd i tiårsperioden.

I dette kapitlet skal vi se på sykepleiernes arbeidsmarkedsatferd i hele tiårsperioden som er gått siden de avsluttet sin utdanning. Vi skal se om sykepleiernes arbeidsmarkedsatferd avviker fra de andre utdanningsgruppenes, og hvilke faktorer som er bestemmende for atferden.

Analysen vil ta utgangspunkt i hvor stor del av tiårsperioden sykepleierne har vært *yrkesaktive* og hvor mange *månedsverk* de har utført i løpet av denne perioden.

Antall måneder yrkesaktiv i perioden er beregnet ved å summere opp antall måneder i hver enkelt av de jobbene respondenten har oppgitt. På undersøkelsestidspunktet registrerte man alle som hadde arbeid av minst 10 timers varighet i undersøkelsesuka (6.-12. februar) og varigheten av denne jobben. Alle tidligere jobber av minst 3 måneders varighet ble registrert. Disse jobbene inngår i beregningene av antall måneder yrkesaktiv. Jobber som varte mindre enn 3 måneder er altså ikke medregnet. Det er ikke trukket fra perioder med permisjon, sykefravær o.l.

Beregningene av antall *utførte månedsverk* i tiårsperioden tar utgangspunkt i antall måneder respondentene var yrkesaktive. Fra dette tallet er trukket perioder med permisjon (f. eks. svangerskapspermisjon og ulønnet omsorgspermisjon o.l.). Videre korrigeres det for deltid ved å regne om deltidsperioder til heltidsperioder. Sykefravær er ikke regnet som permisjon og inngår således i tallene for utførte månedsverk. Dette gir isolert sett en overestimering av antall utførte månedsverk. På den andre siden har vi ikke inkludert overtidsarbeide eller biarbeide, noe som tilsier en underestimering av tallet på utførte månedsverk.

For ca. 5 prosent av utvalget var opplysningene om yrkeshistorien så mangelfull at det var umulig å beregne hvor mange måneder de hadde vært yrkesaktive i løpet av tiårsperioden, og for ytterligere 2,5 prosent manglet arbeidstidsopplysninger for en eller flere av jobbene. Dermed mangler vi opplysninger om tallet på utførte månedsverk for ca. 7,5 prosent av utvalget. Disse inngår ikke i beregningene av antall måneder yrkesaktiv og antall utførte månedsverk.

6.1 Omfang av arbeidsmarkedsinnsatsen

Tabell 12 nedenfor viser antall måneder de enkelte utdanningsgruppene har vært yrkesaktiv i løpet av den ti og et halvt års perioden som er gått siden de fullførte sin utdanning. Videre viser tabellen antall utførte månedsverk totalt og i prosent av mulige månedsverk i samme periode.

Tabell 12 Antall måneder yrkesaktiv og antall utførte månedsverk (eksklusive permisjoner) totalt og i prosent av mulige månedsverk for de ulike utdanningsgruppene. Standardavvikene er satt i parentes.

	Sykepleiere	Ingeniører/ DH-økonomer	Førskolelærere	Allmennlærere
I alt				
Antall måneder yrkesaktiv	112,4 (23,7)	115,0 (19,0)	111,4 (23,8)	116,0 (17,7)
Antall utførte månedsverk	85,7 (30,2)	112,0 (20,7)	89,3 (29,0)	100,7 (25,5)
Utførte månedsv. i % av mulige	67,0	87,5	69,8	78,7
Menn				
Antall måneder yrkesaktiv	121,0 (12,7)	115,3 (18,0)	118,4 (11,8)	119,5 (10,7)
Antall utførte månedsverk	113,0 (16,9)	113,8 (18,8)	112,2 (16,3)	115,0 (14,6)
Utførte månedsv. i % av mulige	88,3	88,9	87,7	89,8
Kvinner				
Antall måneder yrkesaktiv	111,1 (24,7)	113,0 (25,2)	110,8 (24,4)	113,8 (20,7)
Antall utførte månedsverk	81,5 (29,6)	98,2 (28,6)	87,4 (29,0)	91,8 (26,8)
Utførte månedsv. i % av mulige	63,7	76,7	68,3	71,7
Tallet på personer	342	950	459	611

Etter avsluttet utdanning kan en person maksimalt ha vært yrkesaktiv i 128 måneder. Dette er selvsagt også det maksimale antallet månedsverk som kan utføres i ti og et halvt års perioden. Som tabell 12 viser har sykepleierne sammen med førskolelærerne vært yrkesaktiv færrest måneder i perioden (henholdsvis 112,4 og 111,4 måneder), men dette var bare 3-5 måneder mindre enn gjennomsnittet for ingeniører/DH-økonomer, og allmennlærerne. De forskjellene vi finner mellom

utdanningsgruppene i antall måneder yrkesaktiv kan i en viss utstrekning tilbakeføres til utdanningsgruppenes kjønnssammensetning. Det er interessant å merke seg at det nesten ikke er forskjell i hvor mange måneder de mannlige og kvinnelige ingeniørene/DH-økonomene hadde vært yrkesaktive i tiårsperioden. Dette har trolig sammenheng med ingeniørenes spesielle videreutdanningsmønster (se Enoksen og Støren 1990). Generelt tar ingeniørene videreutdanning på et høyere nivå enn de andre utdanningsgruppene, men det er først og fremst de mannlige ingeniørene som tar videreutdanning på et slikt høyt nivå. Det er i stor grad den langvarige sivilingeniørutdanningen de har tatt, en fulltidsutdanning som vanskelig lar seg kombinere med yrkesaktivitet. Dette har isolert sett ført til at de mannlige ingeniørene har vært yrkesaktive færre måneder enn de kvinnelige.

I motsetning til tallene for antall måneder yrkesaktiv så varierer tallene for utførte månedsverk en god del mellom utdanningsgruppene. Sykepleierne hadde utført færrest månedsverk i løpet av tiårsperioden. De hadde gjennomsnittlig utført 85,7 månedsverk. Dette er bare litt lavere enn førskolelærerne (89,3), men betydelig lavere enn f. eks. ingeniørene og DH-økonomene (112,0). Totalt sett hadde sykepleierne utnyttet 67,0 prosent av sitt potensiale i tiårsperioden som var gått siden endt utdanning, mens ingeniørene/DH-økonomene hadde utnyttet 87,5 prosent. Mye av forskjellene mellom utdanningsgruppene i tallet på utførte månedsverk skyldes gruppenes ulike kjønnssammensetning. Når vi ser på kvinner og menn separat, forsvinner mye av forskjellene i tallet på utførte månedsverk mellom utdanningsgruppene. Det er imidlertid verdt å merke seg at mens de kvinnelige sykepleierne utførte 81,5 månedsverk i tiårsperioden, så utførte de kvinnelige ingeniørene/DH-økonomene 98,2 månedsverk. Dette innebærer at de kvinnelige sykepleierne i tiårsperioden bare utnyttet 63,7 prosent av sitt potensiale, mens de kvinnelige ingeniørene/DH-økonomene utnyttet 76,7 prosent.

6.2 Tapte månedsverk - omfang og årsaker

Både ikke-yrkesaktivitet, permisjoner og deltid gir tap av månedsverk. Tabell 13 viser hvordan de tapte månedsverkene fordeler seg på disse tre årsakene.

Vi ser at sykepleierne var den gruppen som totalt sett mistet flest månedsverk (40,4) i løpet av tiårsperioden. Førskolelærerne mistet 36,7 månedsverk, ingeniørene og DH-økonomene 15,2 månedsverk og allmennlærerne 25,5 månedsverk i samme periode. Sykepleierne mistet 13,7 månedsverk pga ikke-yrkesaktivitet, 11,9 månedsverk pga. permisjoner og 14,8 månedsverk pga deltid. Sagt med andre ord så skyldes ca 34 prosent av sykepleiernes tapte månedsverk ikke-yrkesaktivitet, ca 29 prosent permisjoner og ca 37 prosent deltid. Det er interessant å merke seg at mens det var relativt små variasjoner i tapte månedsverk pga ikke-yrkesaktivitet mellom gruppene, så var det store variasjoner i tapte månedsverk pga. deltid. Også omfanget av permisjoner varierte en del, men ikke så mye som omfanget av deltid.

Sykepleierne er den eneste gruppen hvor deltid var den enkeltårsak som forårsaket det største tapet i utførte månedsverk. Blant f. eks. ingeniørene og DH-økonomene var deltid den enkeltårsak som hadde minst betydning for tapte månedsverk, totalt sett tapte de bare 1 månedsverk av denne grunnen. Dette resultatet gjelder også når vi ser på menn og kvinner hver for seg.

Tabell 13 Tapte månedsverk pga ikke-yrkesaktivitet, permisjoner og deltid.

	Sykepleiere	Ingeniører/ DH-økonomer	Førskolelærere	Allmennlærere
I alt	40,4	15,2	36,7	25,5
Ikke-yrkesaktivitet	13,7	12,2	14,6	10,2
Permisjoner	11,9	2,0	11,7	8,6
Deltid	14,8	1,0	10,4	6,7
Menn				
I alt	13,8	13,4	14,8	11,4
Ikke-yrkesaktivitet	5,8	11,9	8,6	6,9
Permisjoner	5,8	1,2	3,3	2,5
Deltid	2,2	0,3	2,9	2,0
Kvinner				
I alt	44,5	28,6	38,5	34,2
Ikke yrkesaktivitet	14,9	13,8	15,1	12,2
Permisjoner	12,7	8,9	12,3	12,0
Deltid	16,9	5,9	11,1	10,0
Tallet på personer	342	950	459	611

Følgende synes derved å være klart: Sykepleierne har i tiårsperioden tapt flere månedsverk enn de andre utdanningsgruppene. De har i like stor grad som de andre gruppene vært yrkesaktive, men de har hatt et større omfang av deltidsarbeid enn de andre gruppene. Omfanget av permisjoner har også vært høyt blant sykepleierne, men her skiller de seg ikke vesentlig fra f. eks. førskolelærerne.

6.3 Ikke-yrkesaktivitet - omfang og årsaker

Hittil har vi konsentrert oss om omfanget av ikke-yrkesaktivitet, permisjoner og deltid uten å gå nærmere inn på hvilke forhold som utløser slike arbeidsmarkedstilpasninger som beskrevet over. Tabell 14 viser årsak til *ikke-yrkesaktivitet* for de ulike utdanningsgruppene i tiårsperioden. Blant sykepleierne var omsorg for barn årsaken til drøyt halvparten av de 14 månedene uten yrkesaktivitet. Det samme gjelder førskolelærerne. Blant DH-kandidatene og ingeniørene var derimot skolegang den viktigste årsaken til ikke-yrkesaktivitet. Disse resultatene reflekterer at sykepleier- og førskolelærerutdanningen er kvinnedominerte og DH-økonom og ingeniørutdanningen mannsdominerte.

Betrakter vi de mannlige og kvinnelige kandidatene separat, så ser vi at de mannlige sykepleierne i gjennomsnitt hadde vært ikke-yrkesaktive i nesten av 6 måneder, mens de mannlig ingeniørene og DH-økonomene hadde vært det i nesten et år. Ikke-yrkesaktivitet pga videre skolegang var den viktigste årsaken til denne forskjellen. Blant de kvinnelige kandidatene hadde sykepleierne sammen med førskolelærerne vært ikke-yrkesaktive i 15 måneder, ingeniørene/DH-økonomene i 14 måneder, mens allmennlærerne hadde vært det i 12 måneder. Omsorg for barn var den klart viktigste enkeltårsak til ikke-yrkesaktivitet blant de kvinnelige kandidatene. Mens de kvinnelige sykepleierne i gjennomsnitt var ikke-yrkesaktive i drøyt 10 måneder av denne grunnen, så var de kvinnelige allmennlærerne ikke-yrkesaktive i nesten 5 måneder. Om denne forskjellen f. eks. skyldes at allmennlærerne hadde færre barn enn sykepleierne eller om det å ha små barn i mindre grad fører til ikke-yrkesaktivitet blant allmennlærer enn blant sykepleierne, er et spørsmål vi skal komme tilbake til seinere.

Tabell 14 Perioder uten yrkesaktivitet etter årsak. Antall måneder.

	Syke-pleiere	Ingeniører og DH-økonomer	Førskole-lærere	Allmenn-lærere
I alt	13,7	12,2	14,6	10,2
Skolegang	2,4	6,1	3,0	3,9
Omsorg for barn	8,8	1,1	8,2	3,0
Verneplikt	0,1	0,6	0,1	0,1
Egen og fam. sykdom	0,4	0,3	0,2	0,4
Arbeidsløshet	0,1	0,2	0,6	0,8
Andre års. og uoppg.	1,8	3,9	2,7	2,1
Menn				
I alt	5,8	11,9	8,6	6,9
Skolegang	2,9	6,5	3,3	3,4
Omsorg for barn	0,3	0,2	0,3	0,1
Verneplikt	0,9	0,7	1,1	0,3
Egen og fam. sykdom	0,0	0,3	0,0	0,2
Arbeidsløshet	0,0	0,2	0,2	0,5
Andre års. og uoppg.	1,6	4,1	3,6	2,5
Kvinner				
I alt	14,9	13,8	15,1	12,2
Skolegang	2,4	3,1	3,0	4,2
Omsorg for barn	10,2	7,8	8,8	4,8
Verneplikt	0,0	0,0	0,0	0,0
Egen og fam. sykdom	0,5	0,1	0,1	0,3
Arbeidsløshet	0,1	0,7	0,6	0,9
Andre års. og uoppg.	1,8	2,1	2,7	2,0

6.4 Permisjoner - omfang og årsaker

Tabell 15 nedenfor viser årsaken til permisjoner i tiårsperioden for de ulike utdanningsgruppene. Som påpekt tidligere hadde sykepleierne sammen med førskolelærerne det største omfanget av permisjoner med ca 12 måneder eller ett år. Ingeniørene og DH-økonomene hadde i gjennomsnitt bare hatt permisjon i 2 måneder, mens allmennlærerne hadde hatt i nesten 9 måneder. Blant sykepleierne, førskolelærerne og allmennlærerne hadde rundt 3/4 av permisjonstida sin årsak i

omsorg for små barn. Omsorg for barn (lønnet og ulønnet) var derved den enkeltfaktoren som bidro til å skape de største forskjellene mellom manns- og kvinneutdanningene.

Tabell 15 Permisjoner i tiårsperioden fra arbeid etter årsak. Antall måneder.

	Syke-pleiere	Ingeniører/ DH-økonomer	Førskole-lærere	Allmenn-lærere
I alt	11,9	2,0	11,7	8,6
Løn oms perm	4,5	0,5	4,6	3,3
Uløn oms.perm	4,4	0,4	5,0	2,9
Stud u lønn	1,3	0,2	1,5	1,1
Stud m 1/2 lønn	0,4	0,3	0,1	0,1
Verneplikt	0,2	0,2	0,0	0,1
Annen perm	1,0	0,5	0,4	1,0
Menn				
I alt	5,8	1,2	3,3	2,5
Løn oms.perm	0,2	0,0	0,1	0,0
Uløn oms.perm	0,6	0,1	0,1	0,2
Stud u lønn	1,5	0,2	1,3	1,0
Stud m 1/2 lønn	0,4	0,2	0,2	0,0
Verneplikt	1,6	0,2	0,8	0,3
Annen perm	1,5	0,4	0,7	1,0
Kvinner				
I alt	12,7	8,9	12,3	12,0
Løn oms perm	5,0	4,1	4,9	5,4
Uløn oms.perm	4,9	3,3	5,2	4,7
Stud u lønn	1,3	0,6	1,5	1,0
Stud m 1/2 lønn	0,5	0,4	0,1	0,2
Verneplikt	0,0	0,0	0,0	0,0
Annen perm	1,0	0,4	0,5	0,9
Tallet på pers	350	960	479	628

Omfanget av permisjoner varierte altså sterkt med kjønn. De mannlige kandidatene hadde i gjennomsnitt hatt permisjon i mellom 1 (ingeniører og DH-økonomer) og 6 måneder (sykepleiere), mens de kvinnelige kandidatene i gjennomsnitt hadde hatt permisjon i mellom 9 måneder (ingeniører og DH-økonomer) og 12 måneder (sykepleiere, førskolelærere og allmennlærere). Omsorgspermisjon må sies å være et kvinnefenomen. De mannlig sykepleierne hadde mistet i underkant av en måned pga omsorgspermisjon, mens de kvinnelige sykepleierne hadde tapt ca. 10 måneder

i tiårsperioden. De kvinnelige ingeniørene/DH-økonomene, som var den gruppene som hadde det laveste omfanget av omsorgspermisjoner, hadde mistet drøyt 7 månedsverk i tiårsperioden. Totalt sett forklarte omsorgspermisjoner mellom 78 og 84 prosent av det totale omfanget av permisjoner blant kvinnene. Det er interessant å merke seg at det ikke er så store variasjoner i omfanget av omsorgspermisjoner mellom kvinnene i de ulike utdanningsgruppene.

Omfanget av studiepermisjoner i tiårsperioden (lønnet og ulønnet) var omtrent det samme både for mannlige og kvinnelig sykepleiere (nesten 2 måneder). Det var heller ingen store forskjeller mellom de ulike utdanningsgruppene.

6.5 Deltidsarbeid - utbredelse og varighet

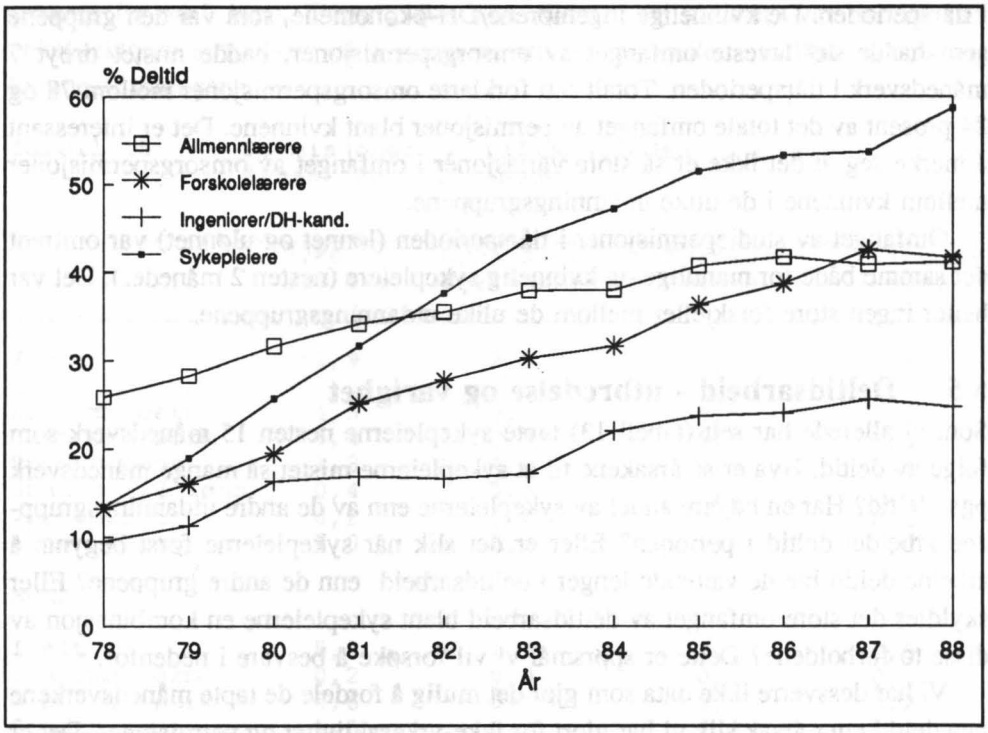
Som vi allerede har sett (tabell 13) tapte sykepleierne nesten 15 månedsverk som følge av deltid. Hva er så årsakene til at sykepleierne mistet så mange månedsverk pga. deltid? Har en høyere andel av sykepleierne enn av de andre utdanningsgruppene arbeidet deltid i perioden? Eller er det slik når sykepleierne først begynte å arbeide deltid ble de værende lenger i deltidsarbeid enn de andre gruppene? Eller skyldtes det store omfanget av deltidsarbeid blant sykepleierne en kombinasjon av disse to forholdene? Dette er spørsmål vi vil forsøke å besvare i nedenfor.

Vi har dessverre ikke data som gjør det mulig å fordele de tapte månedsverkene pga deltid etter årsak slik vi har gjort for ikke-yrkesaktivitet og permisjoner. Det er imidlertid grunn til å tro at årsakene til deltid ikke har endret seg drastisk i løpet av tiårsperioden. Sannsynligvis har deltid pga av omsorg for små barn fått økt betydning i løpet av tiårsperioden. I februar 1989 oppga som kjent 75 prosent av sykepleierne omsorg for barn som den viktigste årsaken til deltid (tabell 6 s. 27).

Figur 2 viser omfanget av deltid blant kvinner i de ulike utdanningsgruppene (deltid her definert som arbeidstid mindre enn 100 prosent stilling) i tiårsperioden. Vi begrenser oss til kvinner siden det stort sett er de som arbeider deltid. Andelen kvinnelige sykepleiere som arbeidet deltid steg jamt fra 13 prosent i 1978 til 59 prosent ved utgangen av 1988. Sykepleierne var dermed den gruppen som hadde den sterkeste økningen i andelen deltid, og var også den gruppen som i 1988 hadde den høyeste andelen i deltidsarbeid. Førskolelærerne var den gruppen som var mest lik sykepleierne; i 1978 arbeidet 13 prosent deltid mens 42 prosent gjorde det i 1988. Blant ingeniørene og DH-økonomene var andelen som arbeidet deltid betraktelig lavere, 10 prosent arbeidet deltid i 1978, og 28 prosent i 1988. Allmennlærerne hadde det høyeste innslaget av deltid i 1978 da hele 26 prosent arbeidet deltid. I 1988 var denne andelen steget til 41 prosent; altså omtrent det samme som for førskolelærerne.

Figuren forteller oss imidlertid ikke om flere sykepleierne enn av de andre gruppene har arbeidet deltid i 10 årsperioden eller om det først og fremst er varigheten av deltid som atskiller gruppene.

Figur 2 Andel deltidsarbeidende kvinner



Tabell 16 viser hvor stor andel av de enkelte utdanningsgruppene som har arbeidet deltid en eller annen gang i løpet av tiårsperioden.

Tabell 16 Andelen av utdanningsgruppene som en eller annen gang i tiårsperioden hadde arbeidet deltid.

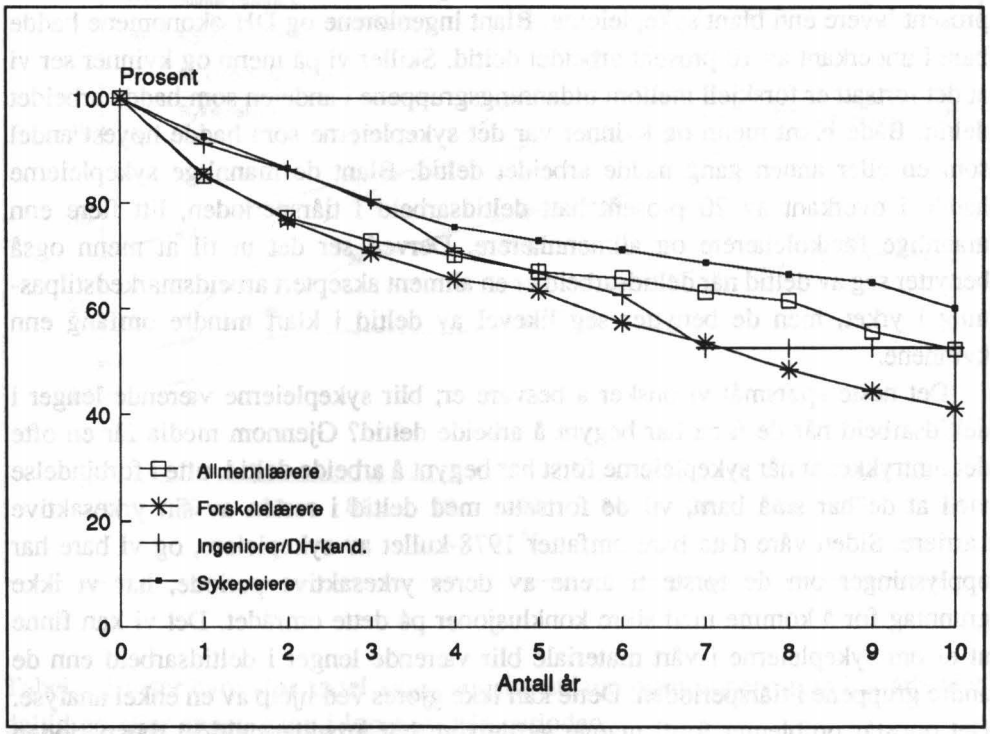
	Syke-pleiere	Ingeniører og DH-økonomer	Førskole-lærere	Allmenn-lærere
I alt	65,5	8,6	58,9	42,3
Menn	20,6	4,6	19,6	14,8
Kvinner	72,6	39,4	62,1	59,5
Tallet på personer	341	950	457	610

Tabellen viser at en høyere andel av sykepleierne enn av de andre gruppene hadde arbeidet deltid i tiårsperioden. Totalt sett hadde nesten 2/3 av alle sykepleierne vært i deltidsarbeid en eller annen gang i løpet av tiårsperioden. Også blant førskolelærerne var utbredelsen av deltid høy; ca 59 prosent hadde arbeidet deltid, dvs. 7 prosent lavere enn blant sykepleierne. Blant ingeniørene og DH-økonomene hadde bare i underkant av 10 prosent arbeidet deltid. Skiller vi på menn og kvinner ser vi at det fortsatt er forskjell mellom utdanningsgruppene i andelen som hadde arbeidet deltid. Både blant menn og kvinner var det sykepleierne som hadde høyest andel som en eller annen gang hadde arbeidet deltid. Blant de mannlige sykepleierne hadde i overkant av 20 prosent hatt deltidsarbeid i tiårsperioden, litt flere enn mannlige førskolelærere og allmennlærere. Derved ser det ut til at menn også benytter seg av deltid når deltidsarbeid er en allment akseptert arbeidsmarkedstilpasning i yrket, men de benytter seg likevel av deltid i klart mindre omfang enn kvinnene.

Det neste spørsmål vi ønsker å besvare er; blir sykepleierne værende lenger i deltidsarbeid når de først har begynt å arbeide deltid? Gjennom media får en ofte det inntrykket at når sykepleierne først har begynt å arbeide deltid, ofte i forbindelse med at de har små barn, vil de fortsette med deltid i resten av sin yrkesaktive karriere. Siden våre data bare omfatter 1978-kullet av sykepleiere, og vi bare har opplysninger om de første ti årene av deres yrkesaktive periode, har vi ikke grunnlag for å komme med sikre konklusjoner på dette området. Det vi kan finne ut er om sykepleierne i vårt materiale blir værende lenger i deltidsarbeid enn de andre gruppene i tiårsperioden. Dette kan ikke gjøres ved hjelp av en enkel analyse. Det oppstår problemer fordi mange av de som har arbeidet deltid i tiårsperioden fremdeles arbeidet deltid på undersøkelsestidspunktet. For disse kjenner vi ikke varigheten av deltidsperioden. Vi vil opplagt få feil resultater for varigheten av deltid dersom vi bare ser på de som har avsluttet sin periode med deltidsarbeid. Det er utviklet spesielle statistiske metoder for analyse av slike data (survival analysis eller oversatt til norsk "overlevelses analyse"). For nærmere beskrivelse av metoden se vedlegg 3. Metoden beregner sannsynligheten for å bli værende i deltidsarbeid i minst 1 år, 2 år, 3 år osv. Vi har foretatt en slik analyse med det siktemål å finne ut om sykepleierne har større sannsynlighet for å bli værende i deltidsarbeid enn de

andre utdanningsgruppene[8]. Siden deltid i stor grad er et kvinnefenomen, viser figur 3 bare resultatene for kvinner.

Figur 3 Sannsynlighet for fortsatt deltidsarbeid



Figuren viser at kurven for sykepleiere ligger noe over kurvene for de andre gruppene. Dette indikerer at sykepleierne har noe høyere sannsynlighet for å bli værende i deltidsarbeid i hvert enkelt år. Statistiske tester viser imidlertid at det bare er forskjellen mellom sykepleierne og førskolelærere som er statistisk holdbar (signifikant). Men som vi ser av figuren er denne forskjellen ikke dramatisk stor. Det kan virke noe overraskende at det er forskjellen mellom sykepleiere og førskolelærerne som er signifikant, siden førskolelærerne er den gruppen som likner

[8] Siden arbeidstidsordninger bare er registrert i forbindelse med jobbskifte, har vi ekskludert de som var yrkesaktive på undersøkelsestidspunktet og som begynte i denne jobben i 1978 eller 79. Dette er gjort fordi deltid er mer utbredt i slutten av tiårsperioden enn i begynnelsen, og siden arbeidstiden bare er observert i februar 1989 ville man, dersom disse personene var med i analysen, sannsynligvis overestimere varigheten av deltid kraftig. Selv om disse personene ekskluderes får vi trolig likevel en viss overestimering av varigheten av deltid.

mest på sykepleierne. Noe av årsaken til denne forskjellen er nok at førskolelærerne har hatt et vanskeligere arbeidsmarked enn sykepleierne i tiårsperioden. Det er grunn til å tro at varigheten av deltid vil avhenge av årsaken til deltid. En som ufrivillig har måttet ta en deltidsjobb, vil en forvente så fort som mulig vil prøve å finne en heltidsjobb. Og har en først fått en heltidsjobb, vil en være forsiktig med å gå over på deltid, dersom en seinere kan forvente vansker med å få heltidsjobb. Dermed kan et noe vanskelig arbeidsmarked bidra til å redusere både omfang og varigheten av deltid. Det kan i denne forbindelsen nevnes at 21 prosent av alle førskolelærerne som hadde arbeidet deltid i tiårsperioden, hadde hatt minst en deltidsperiode som skyldtes problemer med å få heltidsarbeid. Dette gjaldt bare 4 prosent av sykepleierne.

Analysen gir altså inntrykk av at sykepleierne bare i begrenset utstrekning blir værende i deltidsarbeid lengre enn de andre gruppene. For å få inntrykk av hvilken effekt det å få større barn hadde på arbeidsmarkedsatferden, har vi sett spesielt på kvinner som i 1989 hadde yngste barn i alderen 8-16 år, som hadde hatt minst to jobber og som tidligere i tiårsperioden hadde arbeidet deltid. Det vil si, vi har sett på kvinner hvis yngste barn hadde nådd skolepliktig alder i løpet av tiårsperioden. Tallet på kvinner som oppfylte dette kriteriet er lavt, slik at en må være forsiktig med å generalisere resultatet. Det er viktig å være klar over at kvinnene er unge, selv om det yngste barnet minst var i skolepliktig alder på undersøkelsestidspunktet (gjennomsnittsalderen for kvinnene var ca 36 år). De har også noe færre barn enn gjennomsnittet for kvinner i de enkelte utdanningsgruppene (med unntak av allmennlærerne). Av kvinnene som oppfylte kriteriene hadde i underkant av 45 prosent av sykepleierne forlatt deltidsarbeid og var på undersøkelsestidspunktet i heltidsarbeid, mens i overkant av 55 prosent fortsatt var i deltidsarbeid. Blant allmennlærerne, som var den gruppen hvor flest arbeidet heltid i februar 1989, var i underkant av 65 prosent av de tidligere deltidsarbeidende i heltidsarbeid. Denne enkle analysen, riktignok basert på et noe spinkelt tallgrunnlag, kan likevel tyde på at utsagnene om at kvinner generelt og sykepleiere spesielt fortsetter å arbeide deltid selv etter at småbarnsfasen er over, er noe overdrevet. Dette resultatet kan tolkes på to måter; Enten at antakelsen i utgangspunktet alltid har vært grunnleggende feil, eller at antakelsen i utgangspunktet har vært riktig, men at det de siste årene har skjedd endringer i deltidsmønsteret. Det er imidlertid for tidlig å si om våre resultater er uttrykk for at de nye kvinnegenerasjonene vil ha en annen arbeidsmarkedsatferd enn sine eldre søstre.

Ut fra figur 2 og 3 og tabell 16 kan må vi kunne konkludere med at det først og fremst er den større *utbredelsen* av deltidsarbeid som er årsak til at sykepleierne har tapt flere månedsverk pga deltid enn de andre utdanningsgruppene. Når det gjelder forskjellen mellom sykepleiere og førskolelærerne hadde også *varigheten* av

deltid betydning. Sykepleierne hadde en noe større tendens enn førskolelærerne, men ikke de andre gruppene, til å bli værende i deltidsarbeid.

6.6 Årsaker til variasjoner i arbeidsmarkedsatferden

De resultatene vi hittil har presentert sier noe om utdanningsgruppenes arbeidsmarkedsatferd, men relativt lite om strukturen i arbeidsmarkedsdeltakelsen. Med struktur tenker vi f. eks. her på hvordan ansvaret for små barn, å ta videreutdanning osv. virker inn på arbeidsmarkedsatferden. Ved hjelp av *regresjonsanalyse* vil vi nå finne fram til hvilke faktorer som har betydning for utdanningsgruppenes yrkesaktivitet og det antallet månedsverk de har utført i tiårsperioden.

Det vil bli foretatt en analyse der alle utdanningsgruppene er med. I tillegg vil det bli gjennomført separate analyser for de enkelte utdanningsgruppene. Resultatene av analysene vil bli brukt til å sammenlikne sykepleierne med de andre utdanningsgruppene. En viktig del av analysen vil være å finne fram til hvor mye av forskjellen i arbeidsmarkedsinnsats mellom sykepleierne og de andre utdanningsgruppene som skyldes at gruppene er forskjellig sammensatt med hensyn til kjønn, antall barn, alder, videreutdanning osv. og hvor mye som må tilskrives utdanningsbakgrunn i seg selv. I vedlegg 4 er det gitt en beskrivelse av metoden. I tillegg er det gitt en beskrivelse av de enkelte forklaringsvariablene og hvordan vi tenker oss disse påvirker arbeidsmarkedsatferden.

Tabell 17 nedenfor viser gjennomsnittsverdiene av de forklaringsvariablene som er med i analysen av arbeidsmarkedsinnsatsen.

Tabell 17 Gjennomsnittsverdier for de uavhengige variable.

	Alle	Sykepleiere	Ingeniører/ DH-økonomer	Førskolelærere	Allmennlærere
Alder[9]	0,373	0,200	-0,253	0,620	1,255
Kjønn	0,508	0,869	0,114	0,925	0,617
Antall barn under 7 år for kvinner[10]	0,822	1,467	0,147	1,511	1,007
Bostedsstrøk	0,525	0,464	0,588	0,560	0,436
Videreutd.	1,565	1,541	1,656	1,240	1,673
Lederjobb	0,370	0,279	0,585	0,350	0,102
Sykepleiere	0,143				
Ingeniør/DH	0,404				
Lærere	0,262				
Tallet på personer	2240	320	905	428	586

Tabellen viser, som forventet, at det er forskjeller i sammensetningen av utdanningsgruppene. Størst forskjell var det i kjønnssammensetningen, antall barn og i utbredelsen av lederjobber. Mens 93 prosent av førskolelærerne var kvinner, var 89 prosent av ingeniørene og DH-økonomene menn. Og mens bare ca 10 prosent av allmennlærerne var i lederjobber var nesten 60 prosent av ingeniørene og DH-økonomene ledere. Vi vil tro at en vesentlig del av forskjellene i arbeidsinnsatsen mellom gruppene (som framgår av tabell 12) kan tilskrives denne ulike sammensetningen av utdanningsgruppene, og at bare en mindre del av forskjellene kan

[9] Alder er her avvik i forhold til gjennomsnittsalderen på 35 år.

[10] I analysen antar vi at barn ikke har noen betydning for mennenes arbeidsmarkedsinnsats, slik at barnetallet for menn er satt lik 0. Siden denne tabellen gir gjennomsnittet både for menn og kvinner gir tallene i tabellen ikke det gjennomsnittlige antall barn under 7 år pr. kvinne. Det gjennomsnittlige antallet barn pr. kvinne er for sykepleiere 1,7, førskolelærere 1,6, allmennlærere 1,6 og ingeniører og DH-økonomer 1,3.

tilbakeføres til at ellers like sykepleiere, allmennlærere, førskolelærere og ingeniørene/DH-økonomer oppfører seg ulikt på arbeidsmarkedet.

6.6.1 Årsaker til variasjoner i yrkesaktivitet

Vi starter med en analyse av yrkesaktiviteten i tiårsperioden. Som det framgår av tabell 12 s. 36 er det relativt liten forskjell i yrkesaktiviteten mellom de ulike utdannings-gruppene i tiårsperioden (5 måneder på det meste). I tabell 18 nedenfor har vi oppsummert resultatene av regresjonsberegningene mellom antall måneder yrkesaktiv og forklaringsvariablene.

Konstantleddet gir uttrykk for hvor mange måneder en person med følgende kjennetegn har vært yrkesaktiv i tiårsperioden: Mann, 35 år gammel, bosatt utenfor storby eller dens nærmeste omegn, har ikke tatt videreutdanning og er ikke leder. I regresjonen der alle utdanningsgruppene inngår (kolonnen helt til venstre) er førskolelærerne referansegruppe, dvs. at vår mann som er 35 år gammel også vil være førskolelærer. En person med disse kjennetegnene vil ha vært yrkesaktiv i 120,1 måneder. Regresjonskoeffisientene gir uttrykk for hvor mange måneder yrkesaktiviteten øker eller reduseres når forklarings-variabelen vi ser på øker med en enhet[11] og de andre forklaringsvariablene holdes konstant.

[11] Når forklaringsvariabelen er en *dikotom* variabel (dvs har verdiene 0 og 1), vil regresjons-koeffisienten gi uttrykk for endring i antall måneder yrkesaktiv når kjennemerket forekommer og de andre holdes konstant. F. eks. betyr koeffisienten 3,59 for lederjobb at de som var i lederjobb hadde vært yrkesaktiv i 3,6 flere måneder enn de som ikke var ledere, alt annet likt.

Tabell 18 Regresjonskoeffisienter når den avhengige variable er antall måneder yrkesaktiv.

	Alle	Syke-pleiere	Ingeniører/ DH-økonomer	Førskole-lærere	Allmenn-lærere
Konstant-ledd	120,10**	117,30**	124,40**	118,35**	123,54**
Alder	0,33**	-0,86	1,41**	-0,19	0,19
Alder^2	-0,01**	-0,02	-0,12**	-0,00	-0,00
Kjønn	7,38**	6,45	12,93**	9,50**	1,38
Antall barn under 7 år for kvinner	-7,71**	-8,14**	-12,15**	-9,71**	-3,25**
Bosteds-strøk	-2,24**	1,13	-1,25	-3,75*	-2,43*
Videreutd.	-1,85**	-0,07	-3,20**	0,21	-1,80**
Videreutd.^{2}	-0,25**	-0,03	-0,18**	-0,39**	-0,12
Lederjobb	3,59**	7,53**	0,56	8,42**	3,24
Sykepleier	1,36				
DH/ingeniør	0,27				
Lærer	5,00**				
R^2 justert	0,248	0,140	0,511	0,196	0,121
Tallet på personer	2294	328	913	449	604

** signifikant på 0,05% nivå * signifikant på 0,10% nivå

R^2 justert sier hvor stor del av de totale variasjonene i yrkesaktiviteten som blir forklart av vår modell. Tabellen viser at når vi ser alle utdanningsgruppene under ett, forklarer modellen en relativ liten del av de totale variasjonene i yrkesaktiviteten, bare 24,8 prosent eller ca 1/4. Vi ser at sykepleierne ikke hadde noe signifikant lavere yrkesaktivitet enn førskolelærerne i tiårsperioden når vi holder konstant de andre faktorene vi vet har betydning for yrkesdeltakelsen. Betrakter vi allmennlærere og førskolelærere med de samme kjennemerker (dvs. samme alder, kjønn, antall barn, bostedsstrøk, videreutdanning, lederjobb) så hadde allmennlærerne vært yrkesaktive 5 måneder mer enn førskolelærerne.

Betrakter vi hver utdanningsgruppe separat, ser vi at modellen forklarer en svært liten del av de totale variasjonene for sykepleiere (14 prosent), førskolelærere (19,6 prosent) og allmennlærere (12,1 prosent), mens for ingeniørene og DH-økonomene ble drøyt halvparten av variasjonene i yrkesaktiviteten forklart (51,1 prosent).

Vi ser at forklaringsvariablene hadde ulik innvirkning på yrkesaktiviteten i de enkelte utdanningsgruppene. For sykepleierne var det to variable som hadde signifikant innvirkning på omfanget av yrkesaktiviteten. De som var i lederjobb hadde vært yrkesaktive 7,53 flere måneder enn ikke ledere, selv når det var kontrollert for de andre faktorene som hadde betydning for yrkesaktiviteten. For kvinner reduserte hvert barn under 7 år som kvinnen har hatt omsorgsansvar for i tiårsperioden, isolert sett yrkesaktiviteten med 8,14 måneder. Også innen de andre utdanningsgruppene hadde omsorg for små barn negativ betydning for omfanget av kvinners yrkesaktivitet. Minst negativ betydning for yrkesaktiviteten hadde slike omsorgsoppgaver for de kvinnelige allmennlærerne og størst negativ betydning for de kvinnelige ingeniørene og DH-økonomene. Dette kan ha sammenheng med at de kvinnelige ingeniørene/DH-økonomene hadde dårligere muligheter for å få ulønnet omsorgspermisjon enn de andre gruppene, og derved ble "tvunget" til å si opp jobben dersom de ønsket å være hjemme med barnet/a lenger enn den lovbestemte perioden. Blant ingeniørene og DH-økonomene, som altså var den gruppen hvor vår modell "traff" best, så hadde alle forklaringsvariablene med unntak av bostedsstrøk og lederjobb signifikant betydning for yrkesaktiviteten.

En årsak til at modellen i betydelig mindre grad forklarte variasjonene i yrkesaktiviteten blant sykepleiere, førskolelærere og allmennlærere enn blant ingeniører og DH-økonomer har trolig sammenheng med at modellen er ment å forklare variasjoner i den totale arbeidsmarkedsinnsatsen. Omfanget av yrkesaktiviteten gir en relativt god tilnærming til ingeniørenes og DH-økonomenes totale arbeidsinnsats i tiårsperioden siden omfanget av permisjoner og deltid var svært begrenset for denne gruppen. Yrkesaktiviteten gir derimot en relativt dårlig tilnærming til sykepleiernes, førskolelærernes og allmennlærernes totale arbeidsmarkedsinnsats, der innslaget av permisjoner og deltid var atskillig høyere. I neste

avsnitt vil vi derfor diskutere årsaker til variasjoner i utførte månedsverk i perioden med utgangspunkt i den samme modellen.

6.6.2 Årsaker til variasjoner i utførte månedsverk

Tabell 19 nedenfor viser resultatene av regresjonen mellom antall utførte månedsverk og de uavhengige variablene.

Tabell 19 Regresjonskoeffisienter når den avhengige variable er antall månedsverk.

	Alle	Sykepleiere	Ingeniører/ DH-økonomer	Førskolelærere	Allmennlærere
Konstantledd	114,25**	106,74**	122,93**	111,10**	118,20**
Alder	0,66**	-0,39	1,48**	0,25	0,81*
Alder^2	-0,03**	0,01	-0,13**	-0,02*	-0,03
Kjønn	4,26**	-1,42	8,79**	6,39	-0,07
Antall barn under 7 år for kvinner	-16,80**	-16,68**	-19,10**	-17,81**	-13,23**
Bostedsstrøk	-1,03	-1,21	-0,95	-1,20	-0,03
Videreutd.	-1,93**	3,26**	-4,00**	-0,37	-2,48**
Videreutd.^{2}	-0,29**	-0,49**	-0,13**	-0,35**	-0,08
Lederjobb	4,07**	7,57**	1,76*	7,22**	3,83
Sykepleiere	-4,16**				
DH/ingeniører	4,41**				
Lærere	5,67**				
R^2 justert	0,541	0,523	0,604	0,395	0,421
Tallet på personer	2240	320	905	428	586

** signifikant på 0,05% nivå * signifikant på 0,10% nivå

Vi ser at modellen, slik vi har spesifisert den, fanger opp en større del av variasjonene i antall utførte månedsverk enn i antall måneder yrkesaktiv. I regresjonen der alle utdanningsgruppene inngår (kolonnen til venstre) ble 54,1 prosent av de totale variasjonene i antall utførte månedsverk forklart. For sykepleierne forklarte modellen vel halvparten av variasjonene (52,3 prosent) og den forklarte hele 60,4 prosent av variasjonene blant DH-kandidatene og ingeniørene. Minst forklaringskraft hadde modellen for førskolelærerne (39,5 prosent) og allmennlærerne (42,1 prosent).

Betrakter vi alle utdanningsgruppene under ett, ser vi at sykepleierne utførte 4,16 *færre* månedsverk, allmennlærerne og ingeniørene/DH-økonomene henholdsvis 5,67 og 4,41 *flere* månedsverk enn førskolelærere med de samme kjennetegn. Ut fra dette kan vi trekke den konklusjonen at ikke hele forskjellen i arbeidsmarkedsinnsats mellom sykepleierne og de andre gruppene skyldes ulikheter i sammensetningen av gruppene. En del av forskjellen skyldes en generell *lavere* arbeidsmarkedsinnsats blant sykepleierne i forhold til de andre gruppene. Dette resultatet synes derved å kunne støtte opp om antakelsen om at de kvinner som velger kvinneyrker har en mer "uryddig" arbeidsmarkedsatferd enn de kvinner som velger mer utradisjonelle yrker.

I den separate analysen for sykepleierne var det tre variable som hadde signifikant innvirkning på hvor mange månedsverk som ble utført. Dette var videreutdanning, det å være i lederjobb og antall barn for de kvinnelige sykepleierne. For hvert barn en kvinnelig sykepleier hadde minket isolert sett antall månedsverk hun utførte med 16,68 månedsverk. Det er ellers interessant å merke seg at de kvinnelige ingeniørene og DH-økonomene hadde et større fratrekk pr. barn under 7 år i antall utførte månedsverk enn sykepleierne. De kvinnelige allmennlærerne var de som hadde det minste fratrekket pr. barn under 7 år som de hadde omsorgsansvar for i perioden. Dette siste resultatet er kanskje ikke så uventet, siden allmennlærerne er den utdanningsgruppen som har den mest barnevennlige arbeidstiden. Sykepleiere i lederjobb hadde utført 7,57 flere månedsverk enn ikkeledere. Videreutdanning bidro isolert sett til en økning i antall utførte månedsverk for sykepleierne, i motsetning til de andre utdanningsgruppene. Dette har trolig sammenheng med at mye av sykepleiernes videreutdanning foregår som praksis ved spesialavdelinger dvs. de utfører lønnet arbeid i den tiden utdanningen foregår. Alder og bostedsstrøk hadde ingen signifikant innvirkning på hvor mange månedsverk sykepleierne utførte.

Som allerede nevnt kan en del av forskjellene i arbeidsmarkedsinnsats mellom sykepleierne og de andre utdanningsgruppene tilskrives gruppenes ulike sammensetning med hensyn til de faktorene som har betydning for arbeidsmarkedsinnsatsen, mens en del må tilskrives en generell lavere arbeidsmarkedsinnsats blant sykepleiere i forhold til ellers like førskolelærere, allmennlærere og ingeniører/DH-økonomer.

Vi har benyttet to ulike framgangsmåter for å beregne omtrent hvor stor del av forskjellen i arbeidsmarkedsinnsats mellom sykepleierne og de andre gruppene som skyldes en generell lavere arbeidsmarkedsinnsats blant sykepleierne snarere enn gruppenes ulike sammensetning.

Den ene beregningsmåten tar utgangspunkt i regresjonen hvor alle utdanningsgruppene er med, og vi har på bakgrunn av resultatene fra denne regresjonen foretatt en dekomponering av forskjellen i antall utførte månedsverk mellom sykepleierne og de andre utdanningsgruppene[12]. Tabell 20 nedenfor viser resultatene av dekomponeringen.

Tabell 20 Forskjell i månedsverk mellom sykepleiere og de andre utdanningsgruppene etter årsak. Absolutte og relative tall.

	Sykepleiere/ ingeniører-DH		Sykepleiere/ førskolelærere		Sykepleiere/ allmennlærere	
	abs	%	abs	%	abs	%
Total	26,9	100,0	4,2	100,0	15,9	100,0
Alder	-0,2	-0,7	-0,4	-8,6	0,6	4,0
Kjønn	-3,2	-11,9	0,2	5,7	-1,1	-6,7
Antall barn	22,2	82,4	-0,7	-17,7	7,7	48,6
Bosteds-strøk	-0,1	-0,5	-0,1	-2,4	0,0	0,2
Videreutd.	-1,5	-5,7	0,7	16,3	-0,5	-3,3
Lederjobb	1,2	4,6	0,3	6,9	-0,7	-4,5
Utdannings-type	8,6	31,8	4,2	99,8	9,8	61,8

[12] Dette har vi gjort på følgende måte. For hver variabel som inngår i regresjonen beregner vi forskjellene i gjennomsnittsverdi for de to utdanningsgruppene som sammenliknes. Denne differansen multiplisert med koeffisienten for variabelen viser hvor mye av forskjellen i utførte månedsverk som kan forklares av forskjeller mellom de to utdanningsgruppene i den variabelen vi ser på. Matematisk kan dette uttrykkes som; $b_i(\bar{x}_{it}-\bar{x}_{is})$ der $\bar{x}_{it}$ er gjennomsnittsverdien for kjennemerke i for de som har utdanning t og $\bar{x}_{is}$ er tilsvarende for sykepleiere og b_i er regresjonskoeffisienten for kjennemerke i.

Av tabellen ser vi at 8,6 av de 26,9 månedsverkene som ingeniørene og DH-økonomene arbeidet mer enn sykepleierne i tiårsperioden må tilskrives utdanningstype, dvs. at sykepleierne arbeidet mindre enn ellers like ingeniører/DH-økonomer. Dette tilsvarer ca 1/3 av den totale forskjellen mellom de to utdanningsgruppene. Den resterende 2/3 av forskjellen i arbeidsmarkedsinnsats mellom sykepleierne og ingeniørene/DH-økonomene skyldes den ulike sammensetningen av de to gruppene mht. kjønn, alder, antall barn, bostedsstrøk, videreutdanning og lederjobb. Det var særlig kjønnssammensetningen og antall barn som bidro til å skape forskjeller mellom gruppene.

Forskjellen i utførte månedsverk mellom førskolelærere og sykepleiere var bare på 4,2 måneder. Sykepleierne og førskolelærerne er to grupper som er relativt likt sammensatt, og så godt som hele forskjellen i arbeidsinnsats må, som tabell 20 viser, tilskrives at sykepleierne arbeidet mindre enn ellers like førskolelærere.

Allmennlærerne hadde i løpet av tiårsperioden etter endt utdanning utført 15,9 flere månedsverk enn sykepleierne. Ca 1/3 av denne forskjellen skyldes at de to gruppene var ulikt sammensatt med hensyn til kjønn, antall barn, videreutdanning, lederjobb osv. Forskjeller i kjønnssammensetning og antall barn var de viktigste drivkrefter bak dette. De resterende 2/3 av forskjellen i utførte månedsverk må tilskrives at sykepleierne har arbeidet mindre enn ellers like allmennlærere.

Analysen viser altså at mellom 1/3 og hele forskjellen i utførte månedsverk mellom sykepleierne og de andre utdanningsgruppene skyldes at sykepleierne har arbeidet mindre enn ellers like ingeniører/DH-økonomer, allmennlærere og førskolelærere.

Den andre måten vi kan få et bilde av forskjellen mellom syke-pleierne og de andre utdanningsgruppene, er ved å ta utgangs-punkt i regresjonene som er gjort for de enkelte utdannings-gruppene, og så beregne hvor mange månedsverk sykepleierne ville ha utført dersom de hadde hatt samme opptreden på arbeidsmarkedet som de andre utdanningsgruppene, men beholdt sin fordeling på kjennemerker. Dette er gjort i tabell 21.

Tabell 21 Endring i utførte månedsverk når sykepleierne har samme opptreden på arbeidsmarkedet som de andre utdanningsgruppene. Absolutte og relative tall.

	Sykepleiere/ ingeniører-DH		Sykepleiere/ førskolelærere		Sykepleiere/ allmennlærere	
	abs	% av 26,9	abs	% av 4,2	abs	% av 15,9
Total	9,2	34,1	4,3	102,4	11,0	68,9
Alder	-1,4	-5,4	-0,2	-4,8	-0,3	-2,0
Kjønn	8,9	32,9	6,8	161,9	1,2	7,4
Antall barn	-3,5	-13,2	-1,7	-40,5	5,1	31,9
Bosteds-strøk	0,1	0,5	0,0	0,0	0,5	3,4
Videreutd.	-9,4	-34,8	-4,9	-116,7	-5,9	-37,2
Lederjobb	-1,6	-6,0	-0,1	-2,4	-1,0	-6,6
Konstant-ledd	16,2	60,1	4,4	104,8	11,5	72,0

Av tabellen ser vi at dersom sykepleierne hadde hatt samme opptreden på arbeidsmarkedet som ingeniørene og DH-økonomene, men beholdt sin opprinnelige sammensetning med hensyn til alder, kjønn osv., så hadde forskjellen mellom ingeniørene og DH-økonomene på den ene siden og sykepleierne på den andre siden vært 9,2 månedsverk lavere[13]. Det betyr at utdanningstype forklarer 34,1 prosent av forskjellen i utførte månedsverk mellom de to gruppene. Sagt med andre ord skyldtes ca 1/3 av forskjellen i utførte månedsverk mellom sykepleierne og

[13] Disse beregningene er gjort på følgende måte: Vi tar utgangspunkt i sykepleiernes fordeling på kjennemerker (alder, kjønn, antall barn osv.), og beregner hvor mange månedsverk sykepleierne ville ha utført gitt at de hadde hatt samme opptreden på arbeidsmarkedet som ingeniørene/DH-økonomene (jfr regresjonen for ingeniørene/DH-økonomene i tabell 19). I fra dette tallet subtraherer vi det faktiske tallet på månedsverk som sykepleierne har utført. Matematisk kan dette uttrykkes som $(b_{i_0} - b_{i_s})\bar{x}_{i_s}$ der b_{i_0} er regresjonskoeffisienten for kjennemerket i for ingeniører/DH-økonomer og b_{i_s} er tilsvarende for sykepleiere. $\bar{x}_{i_s}$ er gjennomsnittsverdien for kjennemerke i for sykepleiere.

ingeniørene/DH-økonomene at sykepleierne hadde en annen arbeidsmarkedsopptreden enn ingeniørene/DH-økonomene.

Tilsvarende, hvis vi antar at sykepleierne hadde samme opptreden på arbeidsmarkedet som førskolelærerne, men beholdt sin opprinnelige sammensetning med hensyn til alder, kjønn osv., så ville så godt som hele forskjellen i utførte månedsverk mellom de to gruppene vært borte. Og dersom sykepleierne hadde hatt samme opptreden på arbeidsmarkedet som allmennlærerne så ville ca 2/3 av forskjellen i utførte månedsverk mellom de to gruppene forsvinne.

Resultatene i tabell 20 og 21 gir et svært likt bilde av utdanningsbakgrunnens betydning for forskjeller i utførte månedsverk. Ut fra de to tabellene må vi altså kunne trekke den konklusjon at ca 1/3 av forskjellen mellom ingeniørene og DH-økonomene på den ene siden og sykepleierne på den andre siden skyldes at de to utdanningsgruppene hadde ulik opptreden på arbeidsmarkedet. Resten av forskjellen skyldes gruppenes ulike sammensetning mht kjønn, alder og antall barn osv. Når det gjelder forskjellen i utførte månedsverk mellom førskolelærerne og sykepleierne, så kan så godt som hele denne forskjellen forklares ved at de to gruppene har forskjellig opptreden på arbeidsmarkedet. Og mellom allmennlærerne og sykepleierne kan omtrent 2/3 av forskjellene i utførte månedsverk tilskrives ulik opptreden på arbeidsmarkedet.

7 Perspektiver for den framtidige rekruttering av sykepleiere

Innledningsvis stilte vi spørsmål om det finnes en mobiliserbar arbeidskraftreserve blant sykepleierne. Vår analyse av sykepleiernes arbeidsmarkedsinnsats i tiårsperioden tyder på at det er en betydelig arbeidskraftreserve blant sykepleierne. Dette kommer blant annet til uttrykk når vi ser på hvor mye av sitt "potensiale" de har utnyttet i tiårsperioden. Sykepleierne hadde utnyttet rundt 67 prosent av sitt potensiale, mens f. eks. ingeniørene og DH-økonomene til sammenlikning hadde utnyttet 87 prosent av sitt potensiale i løpet av tiårsperioden. De månedsverkene som gikk tapt i perioden hadde sammenheng med ikke-yrkesaktivitet, permisjoner og deltid i tiårsperioden. Våre data viser at sykepleierne ikke tapte vesentlig flere månedsverk på grunn av ikke-yrkesaktivitet og permisjoner enn f. eks. førskolelærerne. Derimot tapte de flere månedsverk på grunn av deltid enn de andre gruppene. Dette har først og fremst sammenheng med at *omfanget* av deltid var høyere blant sykepleierne enn de andre utdanningsgruppene. *Varigheten* av deltid varierte imidlertid ikke vesentlig mellom gruppene.

Vår omfattende analyse av årsakene til variasjoner i arbeidsmarkedsinnsatsen i tiårsperioden gir grunnlag for å påstå at sykepleierne hadde en lavere arbeidsmarkedsinnsats enn de andre høgskolegruppene, selv etter at det er korrigert for ulikheter i den demografiske sammensetningen av gruppene, forskjeller i videreutdanning osv. I forhold til de andre gruppene synes det derfor å være en ekstra arbeidskraftreserve blant sykepleierne.

Det kan være interessant å se litt nærmere på hvor mange månedsverk sykepleierne ville ha utført dersom de hadde hatt samme atferd på arbeidsmarkedet som de andre gruppene. Dette er gjort i analysen som ligger til grunn for tabell 21. Hadde sykepleierne f. eks. oppført seg som *allmennlærerne*, så ville de i tiårsperioden ha utført 11,0 (dvs 12,8 prosent) flere månedsverk. De ville da totalt sett ha utført 96,7 månedsverk og derved utnyttet 75,5 prosent av sitt potensiale. Hadde sykepleierne hatt samme atferd på arbeidsmarkedet som *førskolelærerne*, hadde de utført 4,3 (dvs 4,8 prosent) flere månedsverk i tiårsperioden. Totalt sett hadde de da utført 90,0 månedsverk og utnyttet 70,3 prosent av sitt potensiale. Til slutt, dersom sykepleierne hadde hatt samme atferd på arbeidsmarkedet som *ingeniørene og DH-økonomene*, så hadde de utført ca 9,2 (dvs 10,7 prosent) flere månedsverk i tiårsperioden. De ville da totalt sett ha utført 94,9 månedsverk og derved utnyttet 74,1 prosent av sitt potensiale.

Det er nærliggende å tilbakeføre en del av forskjellene i arbeidsmarkedsinnsats mellom sykepleierne på den ene siden og de andre utdanningsgruppene på den

andre siden til det ulike arbeidstidsmønsteret i gruppene. Sykepleierne er den eneste utdanningsgruppen med et relativt stort innslag av skiftarbeid, og deltid synes å være relativt sterkt knyttet til de spesielle arbeidstidsordninger som er i sykepleieryrket. Hele 77 prosent av de deltidsarbeidende hadde arbeidstidsordninger som innebar arbeid utover ordinær dagtid, mot bare 38 prosent av de heltidsarbeidende. De deltidsarbeidende sto bak drøyt halvparten av det arbeidet som ble utført av personer med arbeidstidsordninger utover ordinær dagtid. For en del av sykepleierne representerte nok arbeid utenom ordinær dagtid på deltid en god tilpasning mellom arbeids- og familieliv i en fase av livet hvor omsorgsansvaret er stort. Vi skal ikke se bort fra at det har foregått en seleksjon av personer til de ulike yrkene, og at sykepleieryrket tiltrekker seg personer som ikke prioriterer arbeidsmarkedsinnsats like høyt som i de andre gruppene. Det store omfanget av deltid blant sykepleierne er sannsynligvis delvis også et resultat av det gode arbeidsmarkedet sykepleierne hadde i tiårsperioden. Av frykt for å miste arbeidskraften har trolig mange arbeidsgivere vist stor imøtekommenhet overfor sykepleiernes ønsker om deltid.

Vi har altså påvist at det er en arbeidskraftreserve blant sykepleierne, og at denne reserven er større blant sykepleierne enn blant de andre utdanningsgruppene. Vår analyse viser at sykepleierne ikke skiller seg vesentlig fra de andre gruppene når det gjelder årsaker til at deres arbeidskraftpotensiale ikke blir bedre utnyttet. Omsorg for små barn var den viktigste årsaken til at arbeidsmarkedsinnsatsen ikke var større. Det er nærliggende å konkludere med at det først og fremst er familiepolitiske tiltak som bør settes inn for å mobilisere deler av arbeidskraftreserven.

Vi skal i denne rapporten ikke vurdere ulike typer tiltak og mulige konsekvenser av disse. La oss imidlertid som et tankeeksperiment anta at det på kort sikt er mulig å få sykepleiernes arbeidsmarkedsinnsats opp til samme nivå som allmennlærernes, og anta at dette er mulig innenfor den tidsperioden vi ser på i denne rapporten, dvs. fram til år 2000. Dette innebærer en økning i sykepleiernes arbeidsmarkedsinnsats på ca 12 prosent. Vi har valgt å la allmennlærerne representere en øvre grense for hvor høy sykepleiernes arbeidsmarkedsinnsats realistisk kan bli i løpet av perioden fram til år 2000. Dette har vi gjort fordi allmennlærerne må sies å være den av høgskolegruppene som har den mest familievennlige arbeidstidsordningen. La oss videre anta at innen år 2000 er dette mulig for *alle* sykepleierne, ikke bare det spesielle kullet av sykepleiere vi har analysert i tiårsperioden. Hvis dette er tilfelle, betyr det at de anslagene vi har gjort for antall utførte årsverk i kapittel 2 må oppjusteres. Den gjennomsnittlige årlige veksten i sykepleierårsverk i perioden 1990 til 2000 ville da ifølge "frysalternativet" øke fra 2,6 til 3,8 prosent, og antall årsverk ville med ca 5 000 til 46 550 årsverk. Ifølge "trendalternativet" ville den gjennomsnittlige årlige veksten da øke fra 3,5 til 3,8 prosent, og antall utførte årsverk ville da med ca 1300 til 48 730 sykepleierårsverk.

Vi ser altså at bare ved å få sykepleiernes arbeidsmarkedsinnsats opp på samme nivå som allmennlærernes, så ville det være grunnlag for en noe høyere etterspørsel etter sykepleierårsverk.

Dersom imidlertid etterspørselen etter sykepleiertjenester øker årlig med 5,5 prosent fram til år 2000, slik den gjorde i første halvdel på 1980-tallet, innebærer det et behov for 61 740 sykepleierårsverk. Selv med den angitte økning i sykepleiernes arbeidsmarkedsinnsats, vil det da være et stort underskudd på sykepleiertjenester. En økning i utdanningskapasitet synes da å være eneste måten å redusere underskuddet på. Dersom man ikke ønsker å bygge ut utdanningskapasiteten, vil så godt som hele sykepleierbestanden da måtte være i arbeid på heltid for å dekke etterspørselen.

Litteratur

Aneshensel, C og B.Rosen (1980) "Domestic Roles and Sex Differences in Occupational Expectations" *Journal of Marriage and the Family* 42(1):121-131.

Becker, G (1981) "*A Treatise on the Family*". Cambridge, Massachusetts og London, England, Harvard University Press.

Enoksen, J.A. og L.A.Støren (1990) "*Arbeid, omsorg eller videreutdanning?*" NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 2/90.

Grund, J m.fl. (1982) "*Helseplan for 1980-åra*". Oslo, Gyldendal Norsk Forlag.

Hoel, M og C.Å.Arnesen (1991) "*Likelønn og lønnsstruktur i kommunesektoren*" NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 18/91.

Hofoss, D og E.G. Buxrud (1987) "*Sykepleiermangelen*" Gruppe for helsetjeneste-forskning, Rapport nr. 4/87.

Polachek, S (1976) "Occupational Segregation: An alternative Hypothesis" *Journal of Contemporary Business* 5:1-12.

Polachek, S (1978) "Sex Differences in College Majors" *Industrial and Labor Relations Review* 31 no.4: 498-508.

Statistisk Sentralbyrå (1986) "Helsepersonellstatistikk 1985".

Statistisk Sentralbyrå "Utdanningsstatistikk 1986, 1987, 1988".

St. meld. nr. 41 (1987-88) "Helsepolitikk mot år 2000. Nasjonal helseplan" Sosialdepartementet.

St. prp. nr. 1 (1991-92) Kyrkje, utdannings og forskningsdepartementet.

Vedlegg 1

Tabell 1 Ikke-yrkesaktive i februar 1989 som ønsket arbeid i løpet av de nærmeste 12 månedene etter viktigste betingelse for å ta inntektsgivende arbeid. Prosent.

	Syke-pleiere	Ingeniører/ DH-økonomer	Førskole-lærere	Allmenn-lærere
I alt	(100)	(100)	100	(100)
Bedre/billigere arbeidstilbud	(33)	(22)	31	(34)
Færre psykiske og fysiske belastninger	(17)	(0)	6	(11)
Får relevant arbeid	(6)	(48)	29	(33)
Unngår ubekvem arbeidstid	(6)	(0)	3	(0)
Redusert arbeidstid	(17)	(15)	3	(0)
Lønnsnivået blir høyere	(0)	(0)	9	(0)
Andre betingelser	(22)	(16)	20	(22)
Tallet på personer	13	10	23	13

Tabell 2 Sykepleiere etter arbeidstidsordninger, arbeidstid og tilfredshet med arbeidstidsordningen. Prosent.

	Tilfreds	Nøytral	Utilfreds
I alt	*81,8*	*8,3*	*9,9*
Bare dagtid	97,6	1,6	0,8
Andre arbeidstidsordn.	71,3	12,9	15,7
Heltid	*85,6*	*6,3*	*8,2*
Bare dagtid	98,4	1,6	0,0
Andre arbeidstidsordn.	65,9	13,4	20,7
Deltid	*78,5*	*10,1*	*11,4*
Bare dagtid	94,3	1,9	3,8
Andre arbeidstidsordn.	73,7	12,6	13,7

Tabell 3 Deltidsarbeidende i februar 1989 som ønsket å øke arbeidstida i løpet av de neste 12 månedene etter viktigste betingelse for å øke arbeidstida. Prosent.

	Sykepleiere	Ingeniører/ DH-økonomer	Førskolelærere	Allmennlærere
I alt	100	(100)	100	100
Bedre/billigere arbeidstilbud	51	(22)	44	45
Færre psykiske og fysiske belastninger	0	(7)	13	5
Mindre ubekvem arbeidstid	9	(0)	2	0
Fleksitid	0	(0)	1	0
Høyere timelønn	11	(7)	9	5
Andre forhold	30	(63)	31	45
Tallet på personer	40	10	55	33

Vedlegg 2

Sannsynligheten for å arbeide deltid er beregnet ut fra følgende formel:

$$p = \frac{1}{1 + \exp[-(B_0+\Sigma B_j X_j)]}$$

hvor X_j er forklaringsvariablene eller de uavhengige variablene og B_j er koeffisienter som estimeres ut fra dataene.

Forklaringsvariablene som er med i analysen er definert på følgende måte:

Antall barn
Angir hvor mange barn kvinnen har.

Yngste barn 7 år eller yngre
Denne variabelen =1 hvis kvinnens yngste barn er under 7 år, 0 ellers.

Ektefelle/samboer i arbeid
Denne variabelen =1 hvis kvinnen har ektefelle eller samboer i arbeid, 0 ellers.

Leder
Hvis kvinnen er i lederjobb =1, 0 ellers.

Videreutdanning inntil universitets- og høgskolenivå I
=1 når kvinner har slik utdanning, 0 ellers

Videreutdanning på universitets- og høgskolenivå II og høyere =1 når kvinner har slik utdanning, 0 ellers

Ikke avsluttet påbegynt videreutdanning
=1 når kvinnen har påbegynt en utdanning som ikke er avsluttet, 0 ellers.

Alder
Kvinnens alder i 1989

Bosatt i storby eller dens omegn
=1 når kvinnen er bosatt i et slikt område, 0 ellers.

Førskolelærerne er i denne analysen referansegruppe.

I analysen antar vi at sannsynligheten for å arbeide deltid er avhengig av antall barn, og om yngste barns alder er 7 år eller lavere, om man har ektefelle/samboer i arbeid, videreutdanning, alder, om man er i lederjobb eller ikke og bostedsstrøk. Vi antar at det å ha barn øker sannsynligheten for å arbeide deltid. Videre antar vi at dersom det yngste barns alder er 7 år eller lavere så øker også sannsynligheten for å arbeide deltid. Å være gift/samboende med ektefelle i arbeid vil vi tro øker sannsynligheten for å arbeide deltid. Det å være i lederstilling antar vi derimot minker sannsynligheten for å arbeide deltid, det samme antar vi at det å ha tatt videreutdanning gjør. Pga utvalgsstørrelsen er det ikke forsvarlig å gjennomføre separate analyser for de enkelte utdanningsgruppene, men vi har lagt inn "dummies" for de enkelte utdanningsgruppene. Dette betyr at vi antar at de uavhengige variablene eller forklaringsvariablene har samme innvirkning på sannsynligheten for å arbeide deltid *uavhengig* av utdanningsgruppe. Statistiske tester tyder på at dette er en rimelig forutsetning. I analysen ser vi ingeniør/DH-økonomer, sykepleiere og allmennlærere i forhold til førskolelærere. Tabell 1 viser resultatet av analysen. Koeffisientene kan tolkes som endring i logaritmen til "oddsen" når den uavhengige variabelen øker med en enhet. Vi har for enkelthets skyld omregnet koeffisienten slik at de gir uttrykk for endring i *oddsen* når den uavhengige variabelen øker med en enhet. F. eks. betyr koeffisienten for antall barn på 0,4688, som tilsvarer en odds på 1,5981, at når barnetallet øker med et barn så har kvinnen ca 1,6 ganger større sjanse for å arbeide deltid, alt annet likt.

Tabell 1 Logistisk regresjon av sannsynligheten for deltid blant kvinner.

	Koeffisient (log odds)	Relativ risiko (odds)
Antall barn	0,4688**	1,5981
Yngste barn 7 år eller yngre	0,6961**	2,0059
Ektefelle/samboer i arbeid	1,2604**	3,5269
Leder	-0,8424**	0,4307
Videreutdanning inntil universitets og høgskolenivå I (13 - 14 år)	0,2142	0,8072
Videreutdanning på universitets og høgskolenivå II og høyere (15 år og mer)	-0,5602**	0,5711
Ikke avsluttet påbegynt videreutdanning	-0,0692	0,9332
Alder	0,0076	1,0077
Bosatt i storby eller dens omegn	0,1051	0,9002
Ingeniør/DH-økonom	-0,3743	0,6878
Sykepleiere	0,7756**	2,1720
Allmennlærere	-0,3634**	0,6953
Konstantledd	-2,5577**	

** signifikant på 0,05% nivå, * signifikant på 0,10% nivå

Vedlegg 3

Sannsynligheten for å bli værende i den opprinnelige tilstanden i minst n perioder beregnes ut fra følgende formel:

$$p(n) = p(n-1)p(n|n-1)$$

der p angir sannsynligheter for å bli værende i en bestemt tilstand og n angir tidsperiode. p(n|n-1) er den betingede sannsynlighet for å bli værende i tilstanden i periode n gitt at personen var i tilstanden i perioden n-1.

Vår analyse av sannsynligheten for å bli værende i deltidsarbeid tar utgangspunkt i alle som har arbeidet deltid en eller annen gang i tiårsperioden. Vi har valgt å bruke år som tidsenhet, og vår oppgave er å beregne sannsynligheten for å bli værende i deltidsarbeid i minst 1 år, 2 år og opp til ti år.

I beregningene av sannsynlighetene utnyttes *alle* tilgjengelige opplysninger, både for de som på undersøkelsestidspunktet fremdeles var i deltidsarbeid og de som hadde avsluttet sin deltidsperiode. De som fremdeles var i deltidsarbeid på undersøkelsestidspunktet (i februar 1989) betraktes som *sensurerte* observasjoner siden man ikke vet hvor lenge de vil bli værende i deltidsarbeid. Det man vet er at de vil bli værende i deltidsarbeid minst så lenge som de hadde vært på undersøkelsestidspunktet. De som på undersøkelsestidspunktet hadde forlatt deltidsarbeid betraktes som *usensurerte* observasjoner.

De sensurerte observasjonene; dvs. de som på undersøkelsestidspunktet fremdeles var i deltidsarbeid, skaper problemer når vi skal beregne sannsynligheten for å slutte i deltidsarbeid i løpet av første, andre, tredje året osv. (I praksis er det denne sannsynligheten som beregnes. Sannsynligheten for å bli værende i deltidsarbeid blir da 1 - sannsynligheten for å slutte i deltidsarbeid.) I beregningene av disse sannsynlighetene tar en utgangspunkt i de som potensielt kan tenkes å forlate deltidsarbeid i løpet av det aktuelle året. En del av de sensurerte personene vil være i deltidsarbeid ved inngangen av det aktuelle året, men ikke ved utgangen. Årsaken til at de ikke er registrert i deltidsarbeid ved utgangen av året, er ikke at de har sluttet med deltidsarbeid, men at de på undersøkelsestidspunktet ikke hadde hatt mulighet til å fullføre hele året i deltidsarbeid. Et eksempel kan anskueliggjøre problemet. Dersom man skal beregne sannsynligheten for å slutte i deltidsarbeid i løpet av første året med slikt arbeid, skal de som på undersøkelsestidspunktet hadde begynt i deltidsarbeid for et halvt år siden og som altså ikke har hatt muligheten for å fullføre sitt første år i deltidsarbeid inngå blant de som potensielt kan avslutte sitt deltidsarbeid i løpet av det første året? Måten man har løst dette problemet på er å la hver av disse personene telle som en halv person, slik at den aktuelle gruppen

består av alle som var i deltidsarbeid hele gjennom året, alle som hadde sluttet i deltidsarbeid i løpet av året pluss *halvparten* av de som på undersøkelsestidspunktet var i deltidsarbeid, men som ikke var observert hele året.

Vedlegg 4

Vi antar at det er en lineær sammenheng mellom den avhengige variabel (antall måneder yrkesaktiv og antall utførte månedsverk) og de uavhengige variable eller de variablene vi mener har betydning for arbeidsmarkedsinnsatsen. Matematisk kan dette uttrykkes som:

(1) $L_s = a + \Sigma b_i X_i + e$
(2) $L_u = a + \Sigma b_i X_i + e$
der
L_s er antall måneder yrkesaktiv
L_u er antall utførte månedsverk
a er et konstantledd
X_i er forklaringsvariabel i
b_i er regresjonskoeffisient for forklaringsvariabel i
e er et stokastisk restledd

Som uavhengige variable eller forklaringsvariable har vi tatt med følgende variable:

Alder. Alder er sett i forhold til gjennomsnittsalderen på 35 år. Vi har også tatt med alder opphøyd i annen. Vi antar at alder har en positiv effekt på yrkesdeltakingen opp til et visst nivå. Veksten antas å avta med økende alder.

Kjønn. 1=Kvinne, 0=Mann
Kjønn kan ha betydning for yrkesaktivitet og hvor stor arbeidsinnsatsen er.

Antall barn for kvinner. Vi har antatt at barn bare har innflytelse på kvinnenes yrkesaktivitet, og ikke for menn. I realiteten betyr dette at antall barn for menn er satt lik null. Vi har bare tatt med antall barn under 7 år som kvinnen har hatt omsorgsansvar for i ti og et halvt års perioden. Vi antar at kvinners yrkesaktivitet avtar når tallet på barn under 7 år øker.

Videreutdanning. Vi ser på antall semestre videreutdanning. Videreutdanning vil i seg selv som regel bidra til å redusere yrkesaktiviteten. På den andre siden vil det ofte være de karrierebevisste som tar videreutdanning, og som i liten grad vil ha avbrudd i yrkeskarriere av andre årsaker. På lengre sikt kan en derfor forvente at videreutdanning vil ha en positiv effekt på yrkesaktivitet og antall utførte månedsverk.

Lederjobb. Hvis personen har lederjobb =1, 0 ellers. Vi har jer benyttet SSBs definisjon av ledende yrker. For de som ikke var i jobb i undersøkelsesuka i 1989 har vi benyttet opplysninger om den siste jobben de hadde var lederjobb. Det å ha en lederjobb kan være et uttrykk for karrierebevissthet. Vi forventer at de som har oppnådd lederjobber har hatt en relativ sterk tilknytning til arbeidsmarkedet, slik at det vil være en positiv sammenheng mellom det å være leder og yrkesaktivitet og antall måneder yrkesaktiv.

Bostedsstrøk. Nåværende bostedsstrøk
1=storbyer med omland, 0=ellers

NAVFs utredningsinstitutt
Norges allmennvitenskapelige forskningsråd
Munthesgt. 29, 0260 Oslo 2
Tlf. (02) 55 67 00

Vedlegg 5

Oslo, mars 1989

UNDERSØKELSE AV HØGSKOLEKANDIDATER 10 OG ET HALVT ÅR ETTER EKSAMEN

Du som blir bedt om å være med i denne undersøkelsen er uteksaminert våren 1978, som allmennlærer, førskolelærer, ingeniør, sykepleier eller distriktshøgskolekandidat med økonomiske eller økonomisk-administrative fag. For disse gruppene har det vært betydelige svingninger i arbeidsmarkedet i siste 10-årsperiode. Det har i de siste årene vært mye debatt om arbeids- og lønnsforhold, og om overskudd eller knapphet på arbeidskraft, særlig for allmennlærere, førskolelærere og sykepleiere. Den undersøkelsen vi ber deg delta i, kan gi svar på mange av de spørsmålene og påstandene som florerer i debatten. En slik undersøkelse bør også kunne gi holdepunkter for iverksetting av tiltak angående arbeidsforhold, rekrutteringstiltak o.l.

NAVFs utredningsinstitutt har siden 1972 utført undersøkelser av situasjonen på arbeidsmarkedet et **halvt år etter eksamen** for personer med høyere utdanning. Det har også vært utført en undersøkelse **10 år etter eksamen** av universitets- og distriktshøgskolekandidater fra vårkullet 1974. Denne undersøkelsen som vi nå ber deg være med på, for høgskolekandidater 10 og et halvt år etter eksamen, er den første i sitt slag vi gjennomfører.

Distriktshøgskolekandidater har i mange år vært med i våre undersøkelser et halvt år etter eksamen. Allmennlærere, ingeniører og førskolelærere har vært med i "halvt-årsundersøkelser" i årene 1984 - 1987. **Sykepleiere** har aldri tidligere vært med i våre undersøkelser.

I planleggingen av denne undersøkelsen har Utredningsinstituttet samarbeidet med forskere ved Institutt for samfunnsforskning (ISF) og Institutt for sosialforskning (INAS). Perspektivet på undersøkelsen er utvidet i forhold til våre tidligere undersøkelser. Blant annet er vi er særlig interessert i å få kunnskap om mobilitet på arbeidsmarkedet for de utdanningsgruppene som er med, yrkesaktivitet eller yrkespassivitet, deltidsarbeid og årsaker til slike forhold. Gjennom samarbeidet med ISF og INAS er også perspektivet utvidet til å omfatte yrkesverdier og holdninger til yrkesorganisasjoner.

Tradisjonelt har vi hatt høy svarprosent i arbeidsmarkedsundersøkelsene våre. Blant allmennlærere, ingeniører og førskolelærere som var med i halvt-årsundersøkelsen i 1986 var **svarprosenten 82**. Å få kjennskap til situasjonen i løpet av en **10-årsperiode** er **like viktig**, og vi håper at like mange vil delta i denne undersøkelsen, slik at vi kan få pålitelige resultater.

Skjemaet er omfattende, men ikke alle skal svare på alle spørsmål. Det er ofte ulike spørsmål til ulike grupper, avhengig f.eks. av nåværende og tidligere yrkesaktivitet. Vi håper derfor at du vil ta deg tid til å svare. Om du finner ikke å kunne svare på enkelte av spørsmålene, ber vi deg likevel sende skjemaet til oss.

Det står "instrukser" i tilknytning til spørsmålene for hvordan du skal svare, og vi ber deg lese innledningen til spørsmålene nøye. Siden mange av spørsmålene bare er aktuelle for noen grupper, er det mange ---> henvisninger til hvilket spørsmål som er ditt neste (og hvilke du kan hoppe over). Følger du disse henvisningene, skulle utfyllingen gå greit. Hvis det ikke står noen henvisning, går du til neste spørsmål. **Hvis det etter ditt svaralternativ står "gå til..." et spørsmål lenger ut i skjemaet, bør du gjøre det straks.** Hvis du er nysgjerrig på de mellomliggende spørsmålene som ikke er aktuelle for deg, bør du **vente** med å lese dem til **etter** at skjemaet er ferdig utfylt, ellers glemmer du lett hvilket spørsmål som er ditt neste.

Svarene gis som oftest ved å krysse av i ruter, eller ved å fylle inn tall i ruter (for eksempel årstall, antall mndr.). Enkelte ruter skal du ikke fylle ut; ruter som står etter en stiplet linje der du har skrevet **kommune, yrke** e.l. I disse rutene skal vi fylle inn koder på basis av de nevnte opplysningene. Tall over og ved siden av rutene skal du ikke bry deg om, de er for databehandlingen.

Nummeret i øverste høyre hjørne på første side er nødvendig for at vi skal vite hvem som har svart og for å få regnet svarprosenter for hver av gruppene. Vi ber deg om ikke å klippe ut eller stryke over dette nummeret, da får du bare tilsendt et nytt skjema selv om du har svart. Data med opplysninger fra skjemaet blir ikke oppbevart sammen med andre persondata, og **resultatene skal bare brukes til statistikkformål**, uten mulighet for å identifisere den enkelte. Undersøkelsen er godkjent av Datatilsynet.

Norges Ingeniørorganisasjon (NITO), Norsk Sykepleierforbund og Norsk Lærerlag har oppfordret sine medlemmer til å svare på skjemaet.

Har du kommentarer, skriv disse gjerne på eget ark eller i margen på skjemaet, og kontakt oss gjerne hvis du har spørsmål til undersøkelsen.

Vennligst returner utfylt skjema i vedlagt svarkonvolutt så snart som mulig, og senest innen 14 dager.

PÅ FORHÅND TAKK FOR DIN DELTAKING!

Med vennlig hilsen
For NAVFs utredningsinstitutt

Per Olaf Aamodt

Liv Anne Støren

Konfidensielt

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

Oslo, mars 1989.

03338

Undersøkelse av kandidater 10 og et halvt år etter eksamen

PERSONALIA

1. Fødselsår: 19 ☐☐ 16–17
2. Kjønn

   18
   1 ☐ Mann
   2 ☐ Kvinne

3. Nåværende bostedskommune ..... ☐☐☐☐ 19–22
4. Hjemstedskommune ved fylte 17 år ..... ☐☐☐☐ 23–26
5. I hvilket fylke ligger skolen der du våren 1978 ble uteksaminert som sykepleier?
   ..... ☐☐ 27–28

6.a. Vi vil gjerne vite om du har eller har hatt omsorgsansvar for barn i perioden fra sommeren 1978 til februar 1989, og alderen til disse barna. HVIS DU HAR BODD SAMMEN MED BARNET SIDEN FØDSELEN, FYLLER DU BARE UT RUBRIKKEN FOR FØDSELSÅR.

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

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

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

YRKESAKTIVITET I UKEN 6. –12. FEBRUAR

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

2/1
1 ☐ Ja → GÅ TIL SPM.8.
2 ☐ Nei → GÅ TIL SPM.7.b.

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

2/2
1 ☐ Ja → GÅ TIL SPM.8.
2 ☐ Nei → GÅ TIL SPM.17.

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

2/3
1 ☐ Ja
2 ☐ Nei

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

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

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

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

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

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

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

2/14
1 ☐ Nei
2 ☐ Ja, dersom jeg får: (sett inntil 2 kryss for det viktigste og nest viktigste av forholdene vi nevner under, ett kryss i hver kolonne)

	Viktigste forhold 2/15	Nest viktigste forhold 2/16
Bedre muligheter for/ billigere barnetilsyn	☐ 1	☐ 1
Færre fysiske belastninger i arbeidet	☐ 2	☐ 2
Færre psykiske belastninger i arbeidet	☐ 3	☐ 3
Mindre turnus/skiftarbeid/ubekvem arbeidstid	☐ 4	☐ 4
Fleksitid	☐ 5	☐ 5
Høyere timelønn	☐ 6	☐ 6
Andre forhold, hvilke	☐ 7	☐ 7 ☐☐ 2/17–18

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

..... ☐☐☐☐☐ 2/19–23

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

2/24
1 ☐ Kommunal
2 ☐ Fylkeskommunal
3 ☐ Statlig
4 ☐ Et (privat eid) enkeltfirma (dvs. firma eid av *en* person)
5 ☐ Et aksjeselskap
6 ☐ En organisasjon, stiftelse eller liknende

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

..... ☐☐☐☐ 2/25–28

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

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

2/29–31
..... ☐☐☐ ☐ 2/32
☐☐ 2/33–34

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

År:	Mnd:
19 ☐☐ 2/35–36	☐☐ 2/37–38

15. Arbeider du som selvstendig eller ansatt?

2/39
1 ☐ Ansatt
2 ☐ Selvstendig (herunder familiemedlem uten fast avtalt lønn)

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

Kroner pr. mnd: _____ 2/40–44
Hvis du er lønnet etter statens regulativ, oppgi **lønnstrinn:** _____ 2/45–46 **GÅ TIL SPM, 23.**

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

17. Betrakter du deg hovedsakelig som...

2/47

1 ☐ Student/skoleelev } → GÅ TIL SPM. 19.
2 ☐ Trygdet/pensjonist }
3 ☐ Hjemmearbeidende }
4 ☐ Arbeidsløs } → GÅ TIL SPM. 18.
5 ☐ Annet }

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

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

2/50–51 ☐☐

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

2/52

1 ☐ Ja
2 ☐ Nei

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

2/53

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

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

2/56–57 ☐☐

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

2/58
1 ☐ Ja ——→ GÅ TIL SPM. 23.
2 ☐ Nei ——→ GÅ TIL SPM. 22.

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

2/59
1 ☐ Ja
2 ☐ Nei
→ GÅ TIL SPM. 35.

LEDERSTILLING

23. Har du noen gang søkt en lederstilling?

	1
Ja, jeg har søkt, fått og tatt en lederstilling	☐ 2/60
Ja, jeg har søkt, fått men ikke tatt en lederstilling	☐ 61
Ja, jeg har søkt, men ikke fått lederstilling	☐ 62
Nei, jeg har aldri søkt en lederstilling	☐ 63

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

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

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

2/64–65
☐☐ ANTALL ARBEIDSPLASSER

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

2/66–67
☐☐ ANTALL JOBBER

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

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

JOBB NR	**Begynt** År 19	Mnd (sett måneds nr.)	**Sluttet** År 19	Mnd sett måneds nr.)	**Kommune** arbeids-plassen lå i	**Yrke/ stilling**
1:	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐☐☐	
2:	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐☐☐	
3:	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐☐☐	
4:	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐☐☐	
5:	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐☐☐	
6:	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐☐☐	
7:	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐☐☐	
8:	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐☐☐	
9:	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐☐☐	
10:	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐☐☐	

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

.....

.....

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

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

	Sektor 1 = Kommunal/ fylkeskom. 2 = Statlig 3 = Privat	**Arbeidstid (1)** 1 = Heltid 2 = Deltid	Hvis deltid, angi **prosent av heltid** for den aktuelle jobben (1)	Viktigste årsak til deltid, **sett kode**, se under **A**	Viktigste årsak til start i ny jobb, **sett kode,** se under **B**	JOBB NR.	
	☐	☐	☐☐	☐		1	3/1–23
	☐	☐	☐☐	☐	☐☐	2	3/24–48
	☐	☐	☐☐	☐	☐☐	3	3/49–73
	☐	☐	☐☐	☐	☐☐	4	3/74–98
	☐	☐	☐☐	☐	☐☐	5	3/99–123
	☐	☐	☐☐	☐	☐☐	6	4/1–25
	☐	☐	☐☐	☐	☐☐	7	4/26–50
	☐	☐	☐☐	☐	☐☐	8	4/51–75
	☐	☐	☐☐	☐	☐☐	9	4/76–100
	☐	☐	☐☐	☐	☐☐	10	4/101–125

..... 5/1–25

..... 5/26–50

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

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

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

27. Har noen av de jobbskiftene du har referert i spm. 26 vært skifte av stilling på samme arbeidsplass?

Nei (1) Ja, det gjaldt skifte fra jobb nr... til jobb nr... , fra jobb nr... til jobb nr... 5/52–59

(2) ☐ 5/51 fra jobb nr... til jobb nr... , fra jobb nr... til jobb nr... 5/60–67

28. Hvor mange ansatte er det på...

— din nåværende arbeidsplass? 5/68–71 ☐☐☐☐ — din nest siste arbeidsplass? 5/72–75 ☐☐☐☐

(For **definisjon av arbeidsplass,** se spørsmål **24**)

29. I spørsmål 26 ba vi om opplysninger om jobber du har hatt i perioden fra sommeren 1978 — februar 1989, som varte minst 3 mndr i sammenheng. Har du i perioder mellom eller etter jobbene du har nevnt i spm. 26 hatt **kortvarige arbeidsforhold** som varte mindre enn 3 mndr?

5/76
1 ☐ **Ja**
2 ☐ **Nei**

30. Har du hatt permisjon fra din nåværende eller tidligere jobb(er) etter sommeren 1978 i minst 2 mndr? Vi tenker her både på lønnet og ulønnet permisjon.

5/77
1 ☐ **Ja** → GÅ TIL SPM. 31.
2 ☐ **Nei** → GÅ TIL SPM. 32.

31. Hvor mange mndr har du hatt permisjon, av årsaker som de vi nevner under?
RUND AV TIL NÆRMESTE HELE MND.

	Antall mndr.	
Lønnet omsorgspermisjon	☐☐ 6/1–2	
Ulønnet omsorgspermisjon	☐☐ 3–4	
Studiepermisjon uten lønn	☐☐ 5–6	
Studiepermisjon med under halv lønn	☐☐ 7–8	
Vernepliktjeneste	☐☐ 9–10	
Annen permisjon, spesifiser	☐☐ 11–12	☐ 6/13

PERIODER UTEN YRKESAKTIVITET

32.a. Har du i perioder mellom eller etter jobber du har nevnt i spm. 26 vært helt uten inntektsgivende arbeid av en varighet på minst en mnd? (REGN IKKE MED PERIODER DU HAR OPPGITT SOM PERMISJON I SPM. 31.)

6/14
1 ☐ **Nei** → GÅ TIL SPM. 35.
2 ☐ **Ja** → GÅ TIL SPM. 32.b.

32.b. Hvilke perioder var dette, og hvor lenge varte de? Angi for hver periode årstall for når perioden startet, og antall mdr (avrundet) hver periode varte.

	Periode nummer								
	1	2	3	4	5	6	7	8	
År: 19	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	5/15–30
Varighet i mndr:	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	6/31–46

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

6/47
1 ☐ Ja → GÅ TIL SPM. 33.b.
2 ☐ Nei → GÅ TIL SPM. 34.

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

	Periode nummer							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Varighet i uker:	☐☐☐	☐☐☐	☐☐☐	☐☐☐	☐☐☐	☐☐☐	☐☐☐	☐☐☐ 6/48–71

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

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

6/72–79

☐ 6/80

EKTEFELLE/SAMBOER

35. Er du...

7/1
1 ☐ Ugift → GÅ TIL SPM. 40.
2 ☐ Gift/samboende → GÅ TIL SPM. 36.
3 ☐ Separert/skilt } → GÅ TIL SPM. 40.
4 ☐ Enke/enkemann }

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

7/2
1 ☐ Ja → GÅ TIL SPM. 38.
2 ☐ Nei → GÅ TIL SPM. 37.

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

7/3
1 ☐ Skolegang/studier
2 ☐ Verneplikt
3 ☐ Arbeid i hjemmet (uten lønn)
4 ☐ Arbeidsløs
5 ☐ Trygdet/pensjonist
6 ☐ Annet: .....

} → GÅ TIL SPM. 40.

☐ 7/4

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

7/5–7

..... ☐☐☐ ☐ 7/8

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

7/9

1 ☐ Mer enn heltid ⟶ Prosent av heltidsstilling: 7/10–12 ☐☐☐ %

2 ☐ Heltid

3 ☐ Deltid ⟶ Prosent av heltidsstilling: ..... 7/13–14 ☐☐ %

UTDANNING TIL FORELDRE OG EVENTUELL EKTEFELLE/SAMBOER

40. Hva er høyeste fullførte utdanning til...

	Din eventuelle ektefelle/samboer 7/15	Din far 7/16	Din mor 7/17
Grunnskole/folkeskole (gjelder 7-årig til 9-årig skole)	☐	☐	☐ 1
Realskole	☐	☐	☐ 2
Fag/yrkesutdanning på videregående skoles nivå (gjelder fra ett til treårig yrkesskole, handelssk. o.l.)	☐	☐	☐ 3
Allmennfaglig linje ved videregående skole (gymnas)	☐	☐	☐ 4
Utdanning på høgskole- eller universitetsnivå	☐	☐	☐ 5
Vet ikke	☐	☐	☐ 6

YRKESVERDIER / HOLDNINGER TIL FAG/YRKESORGANISASJONER

41. Ulike mennesker legger vekt på forskjellige forhold ved en jobb. Nedenfor er en liste over ting folk tar i betraktning i forhold til et arbeid. Vi er interessert i hvordan du vil vektlegge disse.
A: Hvilket forhold er **viktigst** for deg? Hva er **nest viktigst**?
B: Det kan kanskje være vanskelig å vurdere forhold ved arbeidet som lite viktige, men hvis du måtte velge, hvilket av de sju forholdene mener du er **minst viktig**? Og hvilket er **nest minst viktig**?

	A		B	
	Viktigst 7/18	Nest viktigst 7/19	Minst viktig 7/20	Nest minst viktig 7/21
Interessante arbeidsoppgaver	☐ 1	☐ 1	☐ 1	☐ 1
En sikker og stabil arbeidsplass	☐ 2	☐ 2	☐ 2	☐ 2
Et godt arbeidsmiljø	☐ 3	☐ 3	☐ 3	☐ 3
En god lønn	☐ 4	☐ 4	☐ 4	☐ 4
Å gi hjelp og omsorg til andre mennesker	☐ 5	☐ 5	☐ 5	☐ 5
Stor grad av medbestemmelse	☐ 6	☐ 6	☐ 6	☐ 6
Mulighet for karriere	☐ 7	☐ 7	☐ 7	☐ 7

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

7/22

1 ☐ Ja → Navn på forbundet/organisasjonen ..... ☐☐ 7/23–24

2 ☐ Nei → GÅ TIL SPM.46.

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

Ja 1 ☐ Nei 2 ☐ 7/25

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

— tilsluttet LO	☐ 1
— tilsluttet YS	☐ 2
— tilsluttet AF	☐ 3
— stå utenfor alle tre	☐ 4
Spiller ingen rolle	☐ 5
Vet ikke	☐ 6

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

7/27

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

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

7/28

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

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

7/29

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

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

7/30

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

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

7/31

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

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

7/32

1 ☐ Ja → Hvilke grupper? Nevn den viktigste og eventuelt nest viktigste yrkesgruppe

.....

☐☐☐ 7/33–35
☐☐☐ 7/36–38

2 ☐ Nei .....

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

7/39

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

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

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

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

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

ETTERUTDANNING/VIDEREUTDANNING

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

Ja, ofte	Ja, det hender	Nei, det tenker jeg sjelden på
1	2	3 7/47

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

7/48
1 ☐ Ja→ GÅ TIL SPM.56.a.
2 ☐ Nei→ GÅ TIL SPM.57.

56.a. Er dette en **avsluttet** utdanning? Ja Nei

1 2

☐ ☐ 7/49

56.b. Har denne utdanningen, eventuelt noe av den, vært tatt på **deltid?**
Heltidsutdanning vil si minimum 30 timers undervisning/studier pr. uke.

7/50

1 ☐ Ja
2 ☐ Nei

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

Antall mndr: ☐☐ 7/51–52

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

..... ☐☐☐☐☐ 7/53–57

56.e. Hva er hovedårsaken til at du har tatt denne etter/videreutdanningen? **Sett bare ett kryss.**

7/58

1 ☐ Større valgmuligheter med hensyn til jobb/lettere å få jobb
2 ☐ Interesse for faget (ønsket å spesialisere meg faglig/lære mer)
3 ☐ Gikk lei i arbeidssituasjonen/følte jeg var oppbrukt
4 ☐ Bedre lønnsbetingelser
5 ☐ Bedre avansementsmuligheter

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

	Ja, kurs av varighet:			Nei
	1–5 dager **Antall kurs**	1–3 uker **Antall kurs**	1–4 mndr **Antall kurs**	ingen slike kurs
Administrasjon/ledelse/regnskap	☐	☐	☐ 8/1–	☐ 8/67
Jus, rettslære	☐	☐	☐ 66	
Markedsføring/salg	☐	☐	☐	
Historie/samfunnsvitenskapelige fag	☐	☐	☐	
Språk	☐	☐	☐	
Statistikk/bruk av EDB	☐	☐	☐	
Pedagogikk/skolefag/undervisningsfag	☐	☐	☐	
Sykepleie/helsefag	☐	☐	☐	
Tekniske fag	☐	☐	☐	
Fagforeningskurs	☐	☐	☐	
Andre kurs, hvilke	☐	☐	☐	

SPØRSMÅL TIL SYKEPLEIERE

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

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

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

Ja, utvilsomt	Ja, sannsynligvis	Usikker	Neppe (sannsynligvis ikke)	Nei
1	2	3	4	5

☐ 9/2

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

..... ☐☐ 9/3–4

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

	1	
Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til sykepleieryrket, og fått og tatt det	☐	9/5
Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til sykepleieryrket, og fått med ikke tatt det	☐	6
Ja, jeg har søkt arbeid uten tilknytning til sykepleieryrket, men aldri fått slikt arbeid	☐	7
Nei, jeg har aldri søkt arbeid uten tilknytning til sykepleieryrket	☐	8

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

Hud-avd.	Barne avd.	Føde/gyn./ barsel	Medi-sinsk	Psyki-atrisk	Kirurg-isk	Øre/ne-hals	Ane-stesi	Inten-siv	Opera-sjon	Geriat-risk	Annet. . . . .
☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐	☐☐ 9/9–32

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

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

9/33

1 ☐ Arbeid på dagtid (mellom kl. 06 og kl. 18)
2 ☐ Bare ettermiddags/kveldsarbeid
3 ☐ Bare nattarbeid
4 ☐ Bare helgarbeid
5 ☐ 2-skifts ordning (formiddag, ettermiddag/kveld)
6 ☐ 3-skifts ordning, turnus med nattarbeid, hel- eller døgnkontinuerlig skiftarbeid
7 ☐ Annen arbeidstidsordning, spesifiser ..... ☐☐ 9/34–35

63. Er du tilfreds med den arbeidstidsordningen du har?

Ja, svært tilfreds	Ja, nokså tilfreds	Verken tilfreds eller utilfreds	Nokså utilfreds	Svært utilfreds
1	2	3	4	5

☐ 9/36

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

	Aldri eller svært sjelden	Av og til	Ofte	Svært ofte	Uaktuelt (ingen på arb.plassen)	
	1	2	3	4	5	
Hjelpepleiere	☐	☐	☐	☐	☐	9/37
Fysioterapeuter	☐	☐	☐	☐	☐	38
Leger	☐	☐	☐	☐	☐	39
Vernepleiere	☐	☐	☐	☐	☐	40

Tapte årsverk

Gjennom hele 1980-tallet har det vært mangel på sykepleiere, og mange stiller spørsmål ved om det på 1990-tallet vil finnes nok sykepleiere til å møte de utfordringene helsevesenet står overfor. En overordnet problemstilling i rapporten er å finne ut om det eksisterer en mobiliserbar arbeidskraftreserve blant sykepleierne som er stor nok til at det forventede behovet for sykepleiertjenester blir dekket, eller om man også bør satse på økt utdanningskapasitet for å møte utfordringene.

Rapporten benytter i hovedsak materiale fra en undersøkelse NAVFs utredningsinstitutt gjennomførte våren 1989 av sykepleiere, førskolelærere, allmennlærere, ingeniører og DH-økonomer, som alle var uteksaminert sommeren 1978. Yrkeshistorie, karriereforløp, videreutdanning og lønn var blant de temaer som ble kartlagt.

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

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