

Livslang læring i norsk arbeidsliv: Hvorfor varierer deltakelsen?

Pål Børing
Øyvind Wiborg
Sveinung Skule

Rapport 7/2013

NIFU

Livslang læring i norsk arbeidsliv: Hvorfor varierer deltakelsen?

Pål Børing
Øyvind Wiborg
Sveinung Skule

Rapport 7/2013

Rapport 7/2013

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
Adresse PB 5183 Majorstuen, NO-0302 Oslo. Besøksadresse: Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Oppdragsgiver Kunnskapsdepartementet
Adresse Postboks 8119 Dep., N-0032 Oslo

Trykk Link Grafisk

ISBN 978-82-7218-898-5
ISSN 1892-2597 (online)

www.nifu.no

Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet og er den andre rapporten i en serie rapporter om livslang læring i norsk arbeidsliv. Med «livslang læring» menes deltakelse i minst en av følgende tre former for læring: deltakelse i videreutdanning som gir formell kompetanse, deltakelse i kurs og opplæring, og hvorvidt arbeidet er læringsintensivt eller ikke.

I den første rapporten var formålet primært å undersøke hvordan deltakelsen i de tre formene for læring har utviklet seg fra 2003 til 2010. Rapporten undersøkte hvordan deltakelsen varierer med hensyn til individuelle kjennetegn ved deltakerne, og hvordan forhold knyttet til arbeidsplassen påvirker deltakelsen.

Foreliggende rapport undersøker nærmere hvorfor deltakelsen i ulike former for læring varierer mellom grupper. Vi undersøker betydningen både av en rekke individuelle kjennetegn og av forhold ved virksomhetene de arbeider i. Denne analysen representerer en fordypning av de analysene som ble foretatt i den første rapporten.

Den første rapporten var kun basert på data fra Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU) og de tilleggsspørsmålene til AKU som utgjør Lærevilkårsmonitoren (LVM). Dataene dekket perioden 2003-2010. I foreliggende rapport baserer vi oss fortsatt på LVM, men vi har også koblet disse dataene mot registerdata. LVM-dataene dekker perioden 2003-2011, mens registerdataene dekker perioden fra midten av 1990-tallet og frem t.o.m. 2009. Alle dataene er hentet fra Statistisk sentralbyrå (SSB).

Vi takker Anders Ekeland og Inger Håland i SSB for leveranser av data. Videre vil vi takke Einar Bjørshol i Kunnskapsdepartementet for kommentarer til et tidligere utkast til rapporten. I tillegg vil vi takke vår kollega ved NIFU, Jens B. Grøgaard, som har gitt verdifulle kommentarer og innspill til endelig utkast til rapport.

Denne rapporten er skrevet av Pål Børing, Øyvind Wiborg og Sveinung Skule. Pål Børing har hatt hovedansvaret for rapporten og har skrevet kapittel 1-5. Øyvind Wiborg har forberedt datamaterialet rapporten bygger på, bidratt betydelig i analysearbeidet, samt bidratt til kapittel 1 og 2. Sveinung Skule har vært prosjektleder, og bidratt til kapittel 1 og 6.

Oslo, 1. mars 2013

Sveinung Skule
Direktør

Jannecke Wiers-Jenssen
Forskningsleder

Innhold

| | |
|---|-----------|
| Sammendrag | 7 |
| 1 Innledning | 13 |
| 1.1 Tidligere forskning..... | 14 |
| 1.1.1 Tidligere undersøkelser av deltakelse i læring..... | 14 |
| 1.1.2 Internasjonale undersøkelser av deltakelse i læring | 15 |
| 1.1.3 Sosial mobilitet og utdanning..... | 17 |
| 1.2 Sentrale problemstillinger..... | 18 |
| 2 Data og metode | 20 |
| 2.1 Datagrunnlag | 20 |
| 2.2 Nærmere om registerdataene | 21 |
| 2.3 Variabler i analysen..... | 21 |
| 2.3.1 Utfall: Tre mål på livslang læring | 21 |
| 2.3.2 Uavhengige variabler | 23 |
| 2.4 Metode..... | 24 |
| 3 Hvordan varierer læringsdeltakelsen? | 25 |
| 3.1 Utviklingen i livslang læring i perioden 2003-2011 | 25 |
| 3.2 Deltakelse etter kjønn, alder og utdanningsnivå | 27 |
| 3.3 Deltakelse etter sosial bakgrunn..... | 30 |
| 3.4 Deltakelse etter arbeidsmarkedserfaring | 35 |
| 3.5 Deltakelse etter næringstilhørighet | 37 |
| 3.6 Deltakelse etter yrke..... | 40 |
| 3.7 Deltakelse og arbeidsgivers finansiering..... | 42 |
| 3.8 Deltakelse etter arbeidssted | 47 |
| 3.9 Oppsummering..... | 49 |
| 4 Hva påvirker deltakelsen i læring? | 50 |
| 4.1 Metode..... | 50 |
| 4.2 Betydningen av kjønn, alder og utdanningsnivå for deltakelse..... | 51 |
| 4.3 Betydningen av sosial bakgrunn for deltakelse..... | 56 |
| 4.4 Betydningen av finansiering fra arbeidsgiver | 60 |
| 4.5 Betydningen av individuell lønn og bedriftens omsetning for deltakelse | 63 |
| 4.6 Betydningen av arbeidsmarkedserfaring for deltakelse..... | 64 |
| 4.7 Betydningen av andre bedriftskjennetegn, arbeidssted og år for deltakelse..... | 66 |
| 5 Konklusjoner og oppsummering | 67 |
| 5.1 Høyt utdannede sysselsatte deltar mest..... | 67 |
| 5.2 Sysselsatte med gode finansieringsmuligheter deltar mest..... | 67 |
| 5.3 Sysselsatte som har foreldre med høye inntekter deltar mest..... | 68 |
| 5.4 Sysselsatte som har mye tidligere arbeidsledighetserfaring deltar minst..... | 68 |
| 5.5 Kan myndighetene påvirke deltakelsen i livslang læring? | 69 |
| Referanser | 71 |
| Vedlegg 1: Regresjonsberegninger for årene 2003-2009 uten samspillseffekter | 74 |
| Vedlegg 2: Regresjonsberegninger for årene 2003-2009 med samspillseffekter | 80 |
| Vedlegg 3: Regresjonsberegninger for årene 2010-2011 | 86 |
| Vedlegg 4: Beregningsopplegget for finansiering fra arbeidsgiver i avsnitt 4.4 | 89 |

Sammendrag

Formålet med denne rapporten er å undersøke hvorfor deltakelsen i livslang læring varierer mellom ulike grupper i norsk arbeidsliv. Vi beskriver først hvordan deltakelsen i ulike former for læring har utviklet seg fra 2003 til 2011, og undersøker deretter hvilke forhold som gjør at noen grupper deltar mer enn andre i ulike former for læring.

Med livslang læring menes deltakelse i minst én av følgende tre former for læring:

1. Deltakelse i videreutdanning som gir formell kompetanse.
2. Deltakelse i kurs og opplæring som ikke gir formell kompetanse.
3. Hvorvidt arbeidet er læringsintensivt eller ikke, som er et subjektivt mål på omfanget av uformell læring i det daglige arbeidet.

I rapporten undersøker vi om deltakelsen i de tre formene for læring varierer med en rekke individuelle kjennetegn ved deltakerne og med ulike forhold ved bedriftene som deltakerne arbeider i.

Rapporten er basert på data fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) og de tilleggsspørsmålene til AKU som utgjør Lærevilkårsmonitoren (LVM), hvor disse dataene er koblet mot registerdata. De koblede dataene gir oss informasjon om deltakernes sosiale bakgrunn, målt ved foreldrenes utdanningsnivå og inntekt. Denne informasjonen gjør det mulig å undersøke om sosial bakgrunn påvirker deltakelse i ulike former for læring. Vi undersøker også hvordan finansiering fra arbeidsgiver, bedriftens omsetning og den enkeltes lønn, arbeidserfaring og arbeidsledighetserfaring påvirker deltakelsen i ulike former for læring.

I tråd med tidligere forskning viser analysene i rapporten at det er store forskjeller i deltakelse mellom ulike yrkes- og utdanningsgrupper og mellom ulike næringer og sektorer. Dette er knyttet til at behovene for kunnskap og oppdatering både hos arbeidstakere og arbeidsgivere varierer mellom yrkes- og utdanningsgrupper og mellom næringer. Det er også klare kjønnsforskjeller. Når vi kontrollerer for en rekke forhold deltar kvinner mest i opplæring og videreutdanning. De regionale forskjellene er små.

Deltakelsen i både formell videreutdanning, opplæring og læring gjennom arbeidet forsterker sosiale forskjeller. Den viktigste mekanismen er at ungdom med høyt utdannede foreldre velger lengre utdanninger og yrker med høyere status, som gir gode muligheter for læring også senere i livet.

De som allerede har høy utdanning deltar mer, og får mer av videreutdanningen finansiert av arbeidsgiver enn de med lavere utdanning. Finansieringsmulighetene påvirker deltakelsen i opplæring

og videreutdanning positivt alt annet likt, men effektene er ikke sterke. Implikasjonen av våre funn er at bedre *generelle finansieringsordninger* gjennom for eksempel individuell støtte til livsopphold eller støtte til bedrifter som investerer i opplæring og videreutdanning, trolig vil føre til at *forskjellene i deltakelse ville øke*. Årsaken er at ordningene vil bli brukt mest av de gruppene som allerede deltar mest. Måltrettede finansieringsordninger rettet mot de som deltar minst vil kunne redusere sosialt bestemte forskjeller i deltakelse og trolig innebære mindre fortrenging av arbeidsgiverfinansiert opplæring og videreutdanning.

Hovedtrekkene i våre analyser kan oppsummeres slik:

(i) Utvikling i livslang læring 2003 - 2011:

- Mens deltakelsen i organisert opplæring og videreutdanning har falt perioden sett under ett, har andelen som har et læringsintensivt arbeid økt.
- Deltakelsen i formell videreutdanning er stabil fra 2010 til 2011. Av de yrkesaktive deltok 7,4 prosent, det laveste siden målingene startet i 2003.
- Deltakelsen i kurs og opplæring økte med 2 prosentpoeng i 2011 til 48,5 prosent. Også her er nivået de siste to årene det laveste som er målt siden 2003.
- I 2011 hadde 64 prosent et læringsintensivt arbeid, flere enn noen gang siden målingene startet.

(ii) Deltakelsen varierer mye med yrke og næring:

- Det er store forskjeller mellom ulike næringer og yrkesgrupper når det gjelder deltakelse i ulike former for læring.
- Mest videreutdanning er det i offentlig sektor, aller mest er det i undervisningssektoren. Minst videreutdanning er det i overnatting og servering, transport og industri. Blant yrkesgruppene er det mest videreutdanning i høyskoleyrker, akademiske yrker og lederyrker, og minst blant kundeservice- og kontoryrker, og transport- og operatøryrker.
- Mest kurs og opplæring gis i offentlig forvaltning, oljeindustri og undervisning, men også kunnskapsintensiv tjenesteyting har høy opplæringsaktivitet. Minst kurs og opplæring gis i overnatting og servering. Blant yrkesgruppene er det mest kurs og opplæring i høyskoleyrker, akademiske yrker og lederyrker, og minst blant ufaglærte, operatører og transportarbeidere.
- Mest læringsintensivt arbeid er det i faglig og vitenskapelig tjenesteyting, minst i overnatting og servering. Ledere og akademikere er de yrkesgruppene som har mest læringsintensivt arbeid, mens ufaglærte har minst læringsintensivt arbeid.
- Det er mest opplæring i de aller største bedriftene med over 200 ansatte når man ikke kontrollerer for andre forhold. For øvrig er forskjellene små.

(iii) Betydningen av kjønn, alder og utdanningsnivå for deltakelse:

- Kvinner har en høyere sannsynlighet for å videreutdanne seg og delta på kurs og opplæring enn menn, også innenfor samme yrke og næring og kontrollert for en rekke andre kjennetegn ved individet og virksomheten. Samtidig har kvinner en lavere sannsynlighet for å ha læringsintensivt arbeid enn menn, men det har sammenheng med at menn og kvinner jobber i ulike yrker.

- Jo høyere alder, jo høyere sannsynlighet for å delta i videreutdanning når man kontrollerer for andre forhold, men jo lavere sannsynlighet for å delta på kurs og opplæring. Alder har liten betydning for det å ha læringsintensivt arbeid.
- I hovedsak er sannsynligheten for å delta i læring høyere for sysselsatte som er på et høyere utdanningsnivå enn de som har grunnskoleutdanning. For videreutdanning er effekten av utdanningsnivå betydelig også kontrollert for yrke, næring og andre kjennetegn. Når det gjelder kurs og uformell opplæring er det noe lavere deltakelse blant de med kort høyere utdanning når en kontrollerer for andre kjennetegn.

(iv) Betydningen av sosial bakgrunn for deltakelse:

- Foreldrenes utdanningsnivå har først og fremst en indirekte effekt på deltakelsen i læring, ved at det har betydning for personers valg av næring og yrke. De som har foreldre med høy utdanning velger i større grad utdanninger og yrker som gjør at de deltar mer i ulike former for læring.
- Foreldrenes inntekt påvirker også hvilke grupper som jobber i de forskjellige næringene og yrkene, men foreldreinntekten har i tillegg en viss direkte effekt på deltakelse i læring innenfor samme næring eller yrke.

(v) Betydningen av lønn og arbeidsgivers finansiering:

- Arbeidsgiverfinansiering øker deltakelsen: Sannsynligheten for å delta i formell videreutdanning eller kurs og annen uformell opplæring øker jo bedre muligheter man har for å få lønn fra sin arbeidsgiver for å delta i slike former for læring, men effektene er ikke særlig sterke. Dette gjelder også kontrollert for en rekke andre forhold, som yrke, næring og andre forhold ved den enkelte og bedriften.
- Mer videreutdanning, men mindre opplæring i høyinntektsbedrifter: Jo høyere omsetning per ansatt det er i den bedriften en person arbeider i, jo høyere er sannsynligheten for å delta i formell videreutdanning når vi tar hensyn til personenes næringstilhørighet, og jo lavere er sannsynligheten for å delta på kurs og annen uformell opplæring. Omsetning per ansatt har ingen statistisk sikker effekt på sannsynligheten for å ha læringsintensivt arbeid.
- Inntektsutviklingen har liten betydning: Økt omsetning per ansatt de siste tre årene bidrar til å øke sannsynligheten for formell videreutdanning noe, men resultatene er ikke så sikre statistisk sett. Utviklingen i omsetning per ansatt de siste tre årene har ingen statistisk sikker effekt på sannsynligheten for å delta på kurs og annen uformell opplæring. Økt omsetning per ansatt de siste tre årene bidrar til å redusere sannsynligheten for å ha læringsintensivt arbeid.
- Høytlønnede lærer mest gjennom arbeidet: Jo høyere den enkeltes lønn er, jo lavere er sannsynligheten for å delta i formell videreutdanning eller kurs og annen uformell opplæring, men dette gjelder bare dersom en kontrollerer for utdanningsnivå, yrke og andre forhold. Jo høyere inntekten er, jo høyere er sannsynligheten for å ha læringsintensivt arbeid kontrollert for de samme forholdene. En tolkning er at de med høy inntekt er de som ansees av arbeidsgiver som de mest kompetente innen sin yrkes- og utdanningsgruppe. De får derfor både høy lønn og mange utfordringer og læringsmuligheter i arbeidet.

(vi) Betydningen av arbeidsmarkedserfaring for deltakelse:

- Tidligere arbeidserfaring målt i antall år man har hatt lønnsinntekt de siste ti årene har liten betydning for om man deltar i læring eller ikke.
- Tidligere arbeidsledige sikrer seg ikke gjennom utdanning eller kurs: De som har opplevd ledighet deltar mindre i videreutdanning og kurs enn andre. Dette har imidlertid sammenheng med andre kjennetegn ved de ledige. Når man kontrollerer for andre forhold har tidligere ledighetserfaring ingen statistisk sikker effekt på sannsynligheten for å ta formell videreutdanning. Sannsynligheten for deltakelse i kurs og annen uformell opplæring eller det å ha læringsintensivt arbeid avtar jo mer arbeidsledighetserfaring en person har også når vi kontrollerer for andre forhold.
- Jo lenger man har vært ansatt i samme bedrift, jo mindre er sjansen for å delta i læring, når vi kontrollerer for andre forhold.

(vii) Betydningen av andre bedriftskjennetegn for deltakelse:

- Deltakelse i formell videreutdanning og kurs og annen uformell opplæring er i liten grad påvirket av hvor lenge en bedrift har eksistert. Sannsynligheten for det å ha læringsintensivt arbeid ser ut til å avta jo eldre bedriften er.
- Mer læring i kvinnedominerte virksomheter: I hovedsak er sannsynligheten for å delta i alle de tre formene for læring høyere, jo høyere kvinneandelen i bedriften er, også innenfor samme næring.

(viii) Betydningen av arbeidssted for deltakelse:

- Hvis vi tar utgangspunkt i de statistisk sikre resultatene, finner vi at personer i hovedstadsområdet har noe høyere sannsynlighet for å delta i læring enn personer som arbeider andre steder når vi kontrollerer for andre forhold. Utover dette har det liten betydning om arbeidsplassen befinner seg i sentrale strøk eller i utkantstrøk.

Kan myndighetene påvirke deltakelsen i livslang læring?

For å undersøke myndighetenes handlingsrom når det gjelder å påvirke deltakelsen i livslang læring er det nyttig å studere forskjeller mellom ulike grupper, og forsøke å forstå hva som ligger bak. Forskjeller mellom land, mellom ulike næringer og yrker og mellom ulike sosiale grupper kan gi indikasjoner på hvilke mekanismer som styrer deltakelsen, og som myndighetene må ha innsikt i for å kunne påvirke deltakelsen i læring.

Høy deltakelse i nordiske land

Når det gjelder forskjeller mellom land viser internasjonale undersøkelser av deltakelse i læring at Norge sammen med andre nordiske land skårer høyt når det gjelder den voksne befolkningens deltakelse i ulike former for læring. Mye tyder på at en del av dette er knyttet til særegne trekk ved den nordiske arbeidslivs- og velferdsmodellen. Små lønnsforskjeller og generelt høyt utdanningsnivå gjør det enklere og billigere for arbeidsgiver både å bruke høyt utdannet arbeidskraft og å øke de ansattes kompetanse uten at lønnsstilleggene øker tilsvarende. Arbeidsgiver får sterkere incentiver for å betale mer av opplæringen, fordi arbeidstaker høster mindre av gevinstene ved opplæringen enn i land med mer fleksibel lønnsdannelse. At utdanning er gratis forsterker trolig dette. Den enkeltes behov for å få

økonomisk uttelling av å delta i opplæring og videreutdanning er mindre sammenlignet med land der utdanningen koster mye for den enkelte. I de nordiske landene er det stor utbredelse av organisasjons- og arbeidsformer som stimulerer og øker behovet for læring av ulike slag. Samtidig har tidligere undersøkelser, både norske og internasjonale, funnet klar sammenheng mellom bedriftenes innovasjonsaktivitet og deres opplæringsbehov.

Slike grunnleggende trekk ved måten vi organiserer arbeidsliv og utdanning betyr trolig svært mye for deltakelsen i livslang læring i Norge totalt sett, kanskje mer enn særskilte tiltak for å styrke opplæring og videreutdanning. For det norske arbeidsmarkedet som helhet synes derfor en videre utvikling av hovedtrekkene i den norske arbeidslivs- og utdanningsmodellen (gratis utdanning, små lønnsforskjeller og arbeidsformer med vekt på læring og selvstendighet for den enkelte) som en viktig måte å opprettholde en høy deltakelse i læring – i det minste for de som er innenfor arbeidslivet. Samtidig vil en ytterligere satsing på forskning, innovasjon og et høyt kunnskapsinnhold i jobbene kunne bidra til å øke deltakelsen i livslang læring ytterligere.

Livslang læring forsterker sosiale forskjeller

Selv om Norge totalt sett har høy deltakelse i ulike former for læring blant voksne viser analysene i denne rapporten at opplæring og videreutdanning i voksen alder reproducerer og forsterker eksisterende sosiale forskjeller. Ungdom med høy sosial bakgrunn velger utdanninger og yrker som gjør at de deltar mer i læring også i voksen alder. En mulig implikasjon er at tiltak for å utjevne sosiale forskjeller i læring blant voksne fortsatt bør rettes mot å motvirke sosialt betingede prestasjonsforskjeller og utdanningsvalg blant ungdom. Å motvirke sosialt betingede prestasjonsforskjeller og utdanningsvalg blant barn og ungdom har imidlertid vært et hovedmål for utdanningspolitikken i flere tiår, og det har vist seg vanskelig å endre slike tunge mekanismer.

Generelle finansieringsordninger vil forsterke forskjellene og fortrenge arbeidsgiverfinansiert læring

For å motvirke sosiale forskjeller og andre forskjeller i deltakelse kan det virke nærliggende å bedre den enkeltes muligheter til å få støtte til opplæring og videreutdanning, Støtte til livsopphold under videreutdanning var et viktig mål for fagbevegelsen under arbeidet med Kompetansereformen. Våre analyser viser at støtte fra arbeidsgiver (alt annet likt) øker sannsynligheten noe for å delta i opplæring og videreutdanning. Samtidig har foreldreinntekten også en viss selvstendig effekt på deltakelsen. Begge disse funnene kan tolkes som at tilgang til økonomiske ressurser kan påvirke deltakelsen positivt.

For offentlige myndigheter som vurderer å styrke den økonomiske støtten til den enkelte eller til bedrifter som deltar i opplæring eller videreutdanning er det imidlertid også viktig å vurdere både hvilke fordelingsvirkninger slike støtteordninger vil ha, og i hvilken grad slik støtte vil fortrenge finansieringen fra arbeidsgivere eller den enkelte.

Våre analyser indikerer at forskjeller i læringsdeltakelse i hovedsak er drevet frem av behovene innen hver enkelt næring og yrke. Læring er tett knyttet til arbeidets karakter og organisering, og høy læringsdeltakelse er knyttet til høye kunnskaps- og læringskrav i jobben. Der behovene oppleves størst både hos arbeidsgiver og arbeidstaker, er deltakelsen høyest. Eventuelle forbedringer i *generelle finansieringsordninger* for å styrke deltakelsen (for eksempel individuell støtte til livsopphold eller støtte til bedrifter som investerer i opplæring og videreutdanning) ville derfor trolig føre til at *forskjellene i deltakelse ville øke*. De som er mest læringsorienterte og opplever størst behov i jobben vil benytte seg mer av slike finansieringsordninger enn de som ikke opplever slike behov. Det kan være positivt at de som er høyt motivert for å lære deltar enda mer. De med høyere utdanning fra før får imidlertid støtte fra sin arbeidsgiver i større grad enn andre, og faren for at slike tiltak fortrenge de investeringene den enkelte og bedriftene likevel er villig til å foreta er trolig større ved generelle

støtteordninger enn hvis tiltakene er mer målrettet mot grupper med mindre opplevd behov og lavere deltakelse. Sagt på en annen måte: Våre funn tyder på at dødvekten ved offentlig støttede tiltak for å øke læringsdeltakelsen blir mindre dersom slike tiltak målrettes mot virksomheter og grupper som i dag deltar lite.

At variasjonen i læringsdeltakelse er betydelig mindre innen yrkesgruppene enn på tvers av dem indikerer også at målrettet økonomisk støtte kan være et effektivt virkemiddel for å heve kompetansen til en hel yrkesgruppe, slik vi finner eksempler på blant annet i Kunnskapsdepartementets store satsinger for å styrke lærernes etter- og videreutdanning.

Styrking av utdanningstilbudet i regionene vil neppe ha stor utjevningseffekt

De små forskjellene i læringsdeltakelse mellom sentrale strøk og distriktene indikerer at mindre utbygd utdanningstilbud i distriktene ikke er en vesentlig hindring for deltakelse i opplæring og videreutdanning. En ytterligere utbygging av utdanningstilbudet i distriktene vil derfor neppe ha noen stor utjevningseffekt når det gjelder etter- og videreutdanning.

1 Innledning

Kompetansereformen på slutten av 1990-tallet hadde som mål å øke deltakelsen i ulike former for læring og kompetanseutvikling, særlig blant voksne med lav utdanning som sto i fare for å bli marginalisert i et arbeidsliv med høyere krav til utdanning og kompetanse. Reformen ble gjennomført etter omfattende trepartssamarbeid mellom staten, arbeidsgivere og arbeidstakere. En rekke tiltak ble gjennomført som sikret voksne rett til grunnskole og videregående opplæring, rett til studiepermisjon og rett til dokumentasjon og avkortet utdanning på grunnlag av realkompetanse (Hagen og Skule 2007 og 2008, Ure 2007). Et omfattende kompetanseutviklingsprogram ble gjennomført for å skape et mer velfungerende markedet for etter- og videreutdanning, bedre samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv, og tilbud som var bedre tilpasset bedriftenes og de voksnes behov (Døving et al. 2006).

Et vesentlig stridsspørsmål i reformen handlet om hvordan voksne som tar etter- og videreutdanning ut over bedriftens behov skulle få finansiert sitt livsopphold mens de tok slik utdanning (Hagen og Skule 2008). Etter at saken var tema i sentrale lønnsforhandlinger flere ganger på slutten av 90-tallet, leverte et offentlig utvalg i 2001 en utredning (NOU 2001:25, *Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon*). En rekke ordninger ble drøftet, men utvalget kom kun til enighet om å gi voksne med rett til videregående opplæring samme rett til utdanningsstøtte som studenter i høyere utdanning. Regjeringen har senere iverksatt et omfattende *Program for basiskompetanse i arbeidslivet*, der bedrifter og bransjer kan få støtte til opplæringstiltak for arbeidstakere som mangler grunnleggende ferdigheter.

Til tross for disse politiske ambisjonene og tiltakene er det lite som tyder på at deltakelsen i opplæring eller utdanning har økt i kjølvannet av Kompetansereformen, verken blant norske arbeidstakere generelt, eller blant de arbeidstakergruppene reformen spesielt adresserte. Tvert imot ser forskjellene i lærevilkår og deltakelse ut til vedvare og være stabile mellom ulike sosioøkonomiske grupper, yrkesgrupper, personer med ulikt utdanningsnivå, og mellom kvinner og menn (Wiborg et al. 2011a). Samtidig har det vært en nedgang i deltakelsen i både videreutdanning og kurs for alle disse gruppene etter 2008.

Formålet med denne rapporten er å undersøke nærmere hvorfor deltakelsen i ulike former for læring varierer mellom ulike grupper. Vi tar for oss utviklingen i årene fra 2003 til 2011. Dette er den andre NIFU-rapporten i prosjektet. I den første rapporten (Wiborg et al. 2011a) beskrev vi hvordan deltakelsen i ulike former for læring har utviklet seg fra 2003 til 2010 og hvordan dette varierte mellom ulike grupper. I foreliggende rapport beskriver vi trendene ett år senere, til 2011. Videre utdyper vi analysene som ble foretatt i den første rapporten. Spesielt undersøker vi hvordan den enkeltes sosiale bakgrunn (eller familiebakgrunn), finansiering fra arbeidsgiver til å delta i læring, individuell lønn, samt omsetning per ansatt i virksomheten, påvirker deltakelsen i ulike former for læring. Vi undersøker også

om arbeidserfaring og tidligere ledighet har betydning for å delta i formell og uformell kompetanseheving.

Det nye ved analysene i denne rapporten er at vi baserer dem på en kobling av registerdata mot data fra Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) og Lærevilkårsmonitoren (LVM). Dette lar oss i større grad undersøke hvordan bakenforliggende forhold som f.eks. sosial bakgrunn og bedriftens inntjening påvirker deltakelse i læring. Analysene i den første rapporten var ikke basert på slike registerdata.

1.1 Tidligere forskning

I dette avsnittet tar vi for oss noen tidligere norske og internasjonale undersøkelser av voksnes deltakelse i læring. Vi viser også kort til noen studier av hvordan sosial bakgrunn påvirker utdanningsvalg og prestasjoner blant unge, som grunnlag for å undersøke om disse forholdene også kan spille en rolle for deltakelse i læring blant voksne.

1.1.1 Tidligere undersøkelser av deltakelse i læring

Tidligere rapporter og publikasjoner basert på data fra Lærevilkårsmonitoren beskriver hvordan deltakelsen i læring varierer blant ulike grupper i arbeidslivet og peker på en rekke forhold som har betydning for deltakelsen i læring blant voksne (Nyen et al. 2004a-b, Nyen og Skule 2005, Bråthen et al. 2007, Dæhlen og Nyen 2009a-c, Wiborg et al. 2011a).

De viktigste funnene kan oppsummeres slik:

- Ansatte med høyere utdanning deltar betydelig mer enn ansatte med mindre utdanning i alle former for læring. Forskjellene er store. Ansatte med bare grunnskoleutdanning deltar minst i alle former for læring.
- Kvinner deltar mer enn menn i videreutdanning og kurs, mens menn har mer læringsintensivt arbeid.
- Deltakelsen i alle former for læring øker gjennom yrkeskarrieren, når sitt toppunkt i aldersgruppen 36-44 år og faller deretter. Det er imidlertid store kjønnsforskjeller. Menns deltakelse i videreutdanning faller allerede fra slutten av tyveårene, mens kvinners deltakelse når toppen i slutten av tredveårene. De eldste deltar minst i alle former for læring.
- Yrke og næring er avgjørende for nivået på deltakelsen i læring. Deltakelsen i videreutdanning, kurs og opplæring er høyere i offentlig sektor enn i privat sektor, og særlig høy i kvinnedominerte høyskoleyrker. Privat tjenesteyting, oljeindustrien og undervisning har flest læringsintensive jobber.
- Et stort flertall av de som deltar i lengre kurs og opplæringstiltak gjør dette i arbeidstiden med full betaling.
- Omlag halvparten av de som deltar i formell videreutdanning har hel eller delvis finansiering fra arbeidsgiver. Den mest vanlige finansieringsformen er å delta i videreutdanning i arbeidstiden med full lønn.
- I staten er det en høyere andel av deltakerne som får finansiering fra arbeidsgiver til å delta i videreutdanning enn i andre sektorer, mens privat sektor har den laveste andelen. De som har høyere utdanning får oftere finansiert sin videreutdanning enn de som har mindre utdanning fra før.

- Arbeidslivet er en svært viktig læringsarena. Syv av ti har en jobb som krever mye læring, og samtidig opplever åtte av ti at de har gode muligheter til å skaffe seg den kompetansen de trenger gjennom det daglige arbeidet.
- Ansatte i de største bedriftene deltar noe mer i både opplæring og videreutdanning, men forskjellene er ikke store.

Tidligere resultater indikerer altså at en rekke forhold har betydning for å forklare variasjon i læringsdeltakelse, både individuelle forhold som kjønn, alder og utdanning, og forhold knyttet til yrke, bedrift og næring (Dæhlen 2009, Wiborg et al. 2011a). Lavere behov og etterspørsel fra de som har lav utdanning eller er i ufaglærte yrker er en viktig forklaring på forskjellene i deltakelse mellom utdanningsgrupper, men dårligere finansiering og mindre tilpassede tilbud kan også spille en rolle (Nyen og Skule 2005).

Med unntak av Dæhlen (2009), Kaloudis et al. (2009) og Wiborg et al. (2011a) er det i hovedsak gjennomført deskriptive analyser av data fra Lærevilkårsmonitoren, som i liten grad undersøker betydningen av én faktor kontrollert for andre. Mange forhold som kan påvirke deltakelsen i læring, som for eksempel betydningen av den enkeltes familiebakgrunn, tiden den enkelte har vært ansatt i bedriften eller tidligere erfaring med arbeidsledighet, har ikke vært undersøkt tidligere. Det samme gjelder spørsmålet om hvorvidt et bedre tilbud av opplæring og utdanning i sentrale strøk kan ha betydning for deltakelsen i læring. Videre mangler det analyser som ser på betydningen av bedriftens økonomiske evne til å finansiere opplæring og utdanning.

Disse manglene skyldes dels underutnyttelse av tilgjengelige data, men dels også at tidligere undersøkelser er basert enten på survey-data fra bedrifter (som gir upålitelige data om opplæringsdeltakelse blant de ansatte) eller blant individer (som mangler sentrale opplysninger om virksomhetene og som gir upålitelige data om sosial bakgrunn).

1.1.2 Internasjonale undersøkelser av deltakelse i læring

Det er gjennomført en rekke internasjonale undersøkelser og studier som kartlegger deltakelse i ulike former for læring, både individrettede undersøkelser og bedriftsundersøkelser. De viktigste i vår sammenheng er Adult Education Survey (Steffensen 2009), European Labour Force Survey, European Working Conditions Survey (Holm et al. 2010, Lorentz og Lundvall 2010), Continuing Vocational Training Survey CVTS (Kaloudis et al. 2008) og analyser utført med grunnlag i International Adult Literacy Survey (Bassanini et al. 2005).

Andelen som deltar og Norges rangering i forhold til andre land varierer noe i de ulike undersøkelsene, men Norges rolle i det internasjonale bildet kan oppsummeres slik:

- Norge har et høyt antall deltakere i opplæring og videreutdanning, og et høyt antall opplæringstimer, men vi skårer noe lavere enn Sverige, Danmark og Finland. Norge har særlig høy deltakelse i jobbetrettet opplæring.
- Norge ligger helt i toppen sammen med andre nordiske land når det gjelder andelen som har gode vilkår for læring i arbeidet i form av av mye teamarbeid, fleksibilitet og selvbestemmelse. I alle land deltar de med høy utdanning mest i opplæring og videreutdanning, men forskjellene er mindre i Norge og Norden for øvrig enn i de fleste andre land.
- Kvinner deltar mer enn menn i formell utdanning i de fleste land, mens kjønnsforskjellene er små når det gjelder uformell opplæring. Forskjellene er større i Norge enn i mange andre land, noe som kan knyttes til at norske kvinner er yrkesaktive og har høyere utdanning i større grad enn i mange andre land.

- De eldste arbeidstakerne deltar minst i alle land, men forskjellene er noe mindre i Norge enn i de fleste land.
- De mest vanlige grunnene arbeidstakerne oppgir til å delta i opplæring er å gjøre jobben bedre eller styrke egen karriere, øke kompetansen innen et område som interesserer, eller at de er pålagt å delta.
- Det er sammenheng mellom motivasjon og deltakelse i alle land. Blant de som deltok i opplæring eller utdanning er det langt mer vanlig å ønske seg enda mer deltakelse enn blant de som ikke deltok. Norge skiller seg ut ved å ha høyere opplæringsmotivasjon også blant de som ikke deltok enn de fleste andre land. Dette kan trolig knyttes til et mer læringsintensivt arbeidsliv som også stimulerer dem som ikke deltar til å ønske seg mer opplæring eller utdanning.
- Blant de som ønsker mer deltakelse er mangel på tid og mangel på støtte fra arbeidsgiver de viktigste årsakene i Norge og andre nordiske land, mens i andre land er det vanlig å oppgi at man ikke har råd selv. Det er rimelig å knytte disse forskjellene til ulike forventninger hos arbeidstakerne. I Norge forventer arbeidstakerne antakelig i større grad at arbeidsgiverne skal betale for opplæring og utdanning enn i en del andre land.
- Norge ligger også høyt når det gjelder andelen av den ikke-formelle opplæringen som foregikk i betalt arbeidstid, bare Sverige lå høyere.
- Forskjellene mellom deltidsansatte og heltidsansatte er mindre i Norge enn i de andre land.

Når det gjelder multivariate analyser av landforskjeller er litteraturen ikke konkluderende når det gjelder hvilke forhold som stimulerer høyere deltakelse i læring i noen land, men noen funn synes konsistente:

- Et høyt utdanningsnivå i befolkningen (Bassanini et al. 2005, Kaloudis et al. 2008)
- Høy forsknings- og innovasjonsintensitet i næringslivet¹ (Kaloudis et al. 2008)
- Høy IKT-bruk i befolkningen

Dette er forhold som kan sies å være indikatorer på kunnskapsintensiteten i arbeidslivet mer generelt.

En del av forskjellene i opplæringsdeltakelse kan trolig knyttes til forskjeller i arbeidslivs- og velferdsregimer og institusjonelle ulikheter (Bassanini et al. 2005, Schøne 2006, Bassanini og Brunello 2008, Hagen og Skule 2007, Rubenson og Desjardins 2009). Slike forskjeller utgjør rammebetingelser for både enkeltindivider og bedrifter som gir ulike insentiver for å investere i opplæring og videreutdanning, og som resulterer i ulik grad av læringsintensitet i arbeidet. Mye tyder på at høy deltakelse i opplæring og videreutdanning i de nordiske landene er knyttet til særtrekk ved det nordiske velferds- og arbeidslivregimet med åpen økonomi og deregulerte produktmarkeder, sterke fagforeninger, sterkt koordinert lønnsdannelse og små lønnsforskjeller. I slike økonomier kan bedriftene ikke konkurrere på å presse lønninger eller arbeidsvilkår nedover. Lavproduktive virksomheter presses derfor ut, og arbeidskraften kan overføres til virksomheter med bedre lønnsomhet som ofte har høyere kunnskapsinnhold i produkter og tjenester. Små lønnsforskjeller gjør det billigere for arbeidsgiverne å bruke høyt utdannet arbeidskraft. Arbeidsgiver får sterkere insentiver for å betale mer av opplæringen, fordi arbeidstaker høster mindre av gevinstene ved opplæringen enn i land med mer fleksibel lønnsdannelse. Samlet bidrar dette trolig til at Norge og andre nordiske land ligger på toppen av statistikkene for opplæring og utdanning i arbeidslivet. Samtidig bidrar høyt

¹ Her representerer Norge et unntak fra regelen, siden vi har høy læringsdeltakelse men beskjedne investeringer i forskning.

kunnskapsinnhold, små sosiale forskjeller og godt partssamarbeid til flatere organisasjonsformer og økt selvbestemmelse i arbeidet, noe som gjør jobbene mer læringsintensive.

Vi har ikke data i dette prosjektet til å utforske slike internasjonale forskjeller videre, men tar den eksisterende forskningen med som et bakteppe i diskusjonen om handlingsrommet for politiske myndigheter.

1.1.3 Sosial mobilitet og utdanning

Det er velkjent fra norske og internasjonale studier at sosial bakgrunn har betydning for rekruttering til utdanning og prestasjoner i utdanningssystemet. Noen av de internasjonale studiene viser at effektene av sosial bakgrunn for personers beslutning om å fortsette eller ikke i utdanningssystemet er sterkest i tidlig fase av personers utdanningsløp (i særlig grad fra grunnskole til videregående skole) og at effektene tenderer til å bli svake eller ikke-eksisterende i den senere fasen av utdanningsløpet (f.eks. for overgang fra bachelor- til masterstudier), se Mare (1980), Blossfeld og Shavit (1993) og Stolzenberg (1994).²

Enkelte norske studier viser også at sosial bakgrunn har stor betydning for rekruttering til videregående utdanning (Hansen 2005), mens andre norske studier viser at sosial bakgrunn også har betydning for rekruttering til høyere utdanning (Hansen 2010). Dessuten finner enkelte norske studier at sosial bakgrunn har betydning for overganger innenfor høyere utdanning, f.eks. for overgang fra mastergradsnivå til doktorgradsnivå (Mastekaasa 2006).

Noen studier undersøker hvorvidt betydningen av sosial bakgrunn for rekruttering til utdanning har endret seg over tid. Dette er utgangspunktet for både Hansen (2007) og Blanden og Gregg (2004). Basert på norske data finner Hansen (2007) at foreldrenes inntekt har hatt stadig sterkere betydning for rekruttering til utdanning fra og med fødselskullene født fra midten av 1960-tallet. Resultatene i Blanden og Gregg (2004) indikerer at det er noen viktige sammenhenger mellom familieinntekt og rekruttering til utdanning i Storbritannia, og at disse sammenhengene er blitt forsterket over tid.

Studier har også sett på hvilken betydning sosial bakgrunn har for skoleprestasjoner. Hovedinntrykket fra denne forskningen er at det er store ulikheter langs foreldrenes utdanning, inntekt og klassebakgrunn. Disse forskjellene går gjennom hele skoleløpet. På grunnskolen blir det for det første funnet store ulikheter i nivået på skoleprestasjoner (se f.eks. Bakken 2009, Opheim et al. 2010). For det andre blir det også funnet at elevenes utvikling i prestasjoner gjennom grunnskolen øker langs ulikheter i foreldrenes utdanningsnivå og inntekt (Bakken 2009, Wiborg et al. 2011b).

I mobilitetslitteraturen blir det identifisert flere viktige mekanismer som forklarer hvorfor sosial bakgrunn har en stor innvirkning på utdanningsvalg og prestasjoner, og senere muligheter i arbeidsmarkedet. Av de viktigste hovedforklaringene kan det skilles mellom formidling mellom generasjoner basert på rasjonelle valg (f.eks. sosial posisjonsteori eller valg basert på verdier, og overføring av disposisjoner (kulturelle og biologiske)). I den forbindelse skiller Boudon (1974), og senere Breen og Johnson (2005), mellom primære og sekundære effekter av sosial bakgrunn. Mens primære effekter er disposisjoner og egenskaper ved individene (f.eks. preferanser og prestasjoner), foregår sekundære utdanningsvalg basert på objektiv risiko og gevinst som varierer etter sosial posisjon. Ifølge disse teoriene vil sosial bakgrunn også ha betydning på arbeidsmarkedet. Men mens primæreffektene formidles hovedsakelig via utdanningsvalg, forblir en del av sekundæreffektene på arbeidsmarkedets utfall betydelige. Disse gjenværende forskjellene kan for eksempel skyldes ulik tilgang til sosiale nettverk. Sosiale nettverk kan gi opphav til ulik tilgang til bestemte yrker, ulike aspirasjoner og karrieremobilitet innad i yrket eller i bedriften.

² Breen og Jonsson (2005) gir en oversikt over studier publisert siden 1990 med fokus på betydningen av sosial bakgrunn for rekruttering til utdanning.

Det er altså godt dokumentert at sosial bakgrunn påvirker ungdoms valg av utdanning og yrke, og senere muligheter på arbeidsmarkedet. Siden utdanningsnivå og yrke er blant de faktorene som har størst betydning på deltakelse i læring blant voksne, kan vi anta at sosial bakgrunn også har betydelige indirekte effekter på deltakelse i læring i voksen alder. Kan det i tillegg til disse indirekte effektene tenkes at sosial bakgrunn også har en direkte effekt på deltakelse i læring? Enkelte internasjonale studier indikerer at slike sammenhenger kan forekomme. Gorard og Selwyn (2005), Brunello og Checchi (2007), Antoni (2011) og Hällsten (2011) undersøker betydningen av sosial bakgrunn (eller familiebakgrunn) for livslang læring. I Gorard og Selwyn (2005) er livslang læring målt ved videreutdanning eller opplæring, mens familiebakgrunn er målt ved fars og mors yrke og deres utdanningserfaring. Resultatene viser at familiebakgrunn har stor betydning for å ha deltatt i livslang læring.

Antoni (2011) har spesielt fokus på betydningen av familiebakgrunn for jobbetting opplæring, hvor familiebakgrunn er målt ved utdanning- og opplæringsnivåene til den forelder som har samme kjønn som deltakeren, samt denne forelderens sysselsettingsstatus gjennom ungdomstiden til deltakeren. Analysen viser at familiebakgrunn er av betydning for deltakelse i jobbetting opplæring.

Hällsten (2011) finner at betydningen av sosial bakgrunn (målt ved foreldrenes yrke) for tilbøyeligheten til å ta opp studier innen høyere utdanning sent i livet avtar med alder. Brunello og Checchi (2007) finner noe støtte for at familiebakgrunn (målt ved foreldrenes utdanning) har betydning for deltakelse i jobbetting opplæring.

I denne rapporten har vi for første gang mulighet til å kople sammen surveydata fra Lærevilkårsmonitoren (LVM) med registerdata om sosial bakgrunn og kan derfor for første gang studere både direkte og indirekte effekter av sosial bakgrunn på alle former for læring med norske data.

1.2 Sentrale problemstillinger

Som nevnt gir LVM i kombinasjon med registerdata mulighet til å undersøke hvorvidt deltakelse i ulike former for læring varierer med deltakernes sosiale bakgrunn. I rapporten er sosial bakgrunn målt ved foreldrenes utdanningsnivå og inntekt. Vi ønsker å undersøke om de samme mekanismene som er påvist når det gjelder betydningen av sosial bakgrunn for valg av utdanning generelt også gjelder livslang læring. En viktig problemstilling i rapporten er derfor hvilken betydning familiebakgrunn, dvs. sosial bakgrunn, har for deltakelse i livslang læring og hvorvidt det er forskjeller mellom de tre formene for læring.

Samtidig ønsker vi å undersøke hvor mye ulike økonomiske rammebetingelser betyr for den enkeltes deltakelse i kompetanseheving. Tre slike rammebetingelser er undersøkt:

- Omsetning per ansatt i bedriften den enkelte arbeider i, som kan gi en indikasjon på bedriftens mulighet til å finansiere opplæring og videreutdanning for sine ansatte.
- Muligheten for å få finansiert opplæring og utdanning i den delen av arbeidslivet den enkelte jobber.
- Individuell lønn, som kan tenkes å påvirke den enkeltes muligheter til selv å finansiere deltakelse i opplæring og utdanning.

Vi vil også undersøke hvorvidt arbeidsmarkedserfaring er viktig for å forstå hvorfor ulike grupper deltar i læring. Med «arbeidsmarkedserfaring» menes den enkeltes tidligere arbeidserfaring (antall år som man tidligere har hatt lønnsinntekt), tidligere arbeidsledighetserfaring (antall år som man tidligere har mottatt arbeidsledighetstrygd), hvor lenge (målt i antall år) den enkelte har vært ansatt i den bedriften man arbeider i. Vi undersøker også om det har betydning hvorvidt den enkelte jobber heltid eller deltid.

Gjennom hele rapporten er målet å gi forklaringer på variasjon i læringsdeltakelse.

Betydningen av individuelle kjennetegn for deltakelse i ulike former for læring, berører en viktig problemstilling, nemlig om det skjer en seleksjon av deltakerne til livslang læring. Med seleksjon mener vi om det er spesielle kjennetegn ved deltakerne som har betydning for om disse deltar i læring. I rapporten vil vi i særlig grad undersøke om det skjer en seleksjon av deltakerne med hensyn til kjennetegn som yrkes- og næringstilhørighet, og hvorvidt en eventuell slik seleksjon har betydning for hvordan kjennetegn som sosial bakgrunn, finansiering fra arbeidsgiver og arbeidsmarkedserfaring påvirker deltakelse i læring.

Vi vil i rapporten forsøke å besvare følgende spørsmål:

- Hvilken betydning har sosial bakgrunn for deltakelse i ulike former for læring? Er denne deltakelsen påvirket av foreldrenes utdanningsnivå og inntekt?
- Hvor mye betyr finansiering fra arbeidsgiver for deltakelse i læring? Har slik finansiering betydning for deltakelse i videreutdanning og deltakelse i kurs og opplæring? Er deltakelse i livslang læring påvirket av nivået på omsetning per ansatt og utviklingen i denne størrelsen i den bedriften den enkelte arbeider i? Hvordan påvirker den enkeltes lønnsnivå deltakelse i læring?
- Har arbeidsmarkedserfaring betydning for deltakelse i ulike former for læring? Hvilken betydning har tidligere arbeidserfaring og arbeidsledighetserfaring for denne deltakelsen? Er deltakelse i livslang læring påvirket av hvor lenge den enkelte har vært ansatt i den bedriften man arbeider i, eller hvorvidt man jobber heltid eller deltid?
- Hvordan henger utviklingen i deltakelse i livslang læring i den perioden vi studerer sammen med individuelle kjennetegn som kjønn, alder og den enkeltes utdanningsnivå?
- Er deltakelse i livslang læring påvirket av nivået på kvinneandelen i den bedriften man arbeider i, eller hvor lenge den bedriften man arbeider i har eksistert?
- Har arbeidssted betydning for deltakelse i livslang læring, og har det betydning om man arbeider i utkantstrøk eller sentrale strøk?

Betydningen av bedriftens omsetning per ansatt er tatt med fordi vi ønsker å undersøke om investeringer i opplæring avhenger av i hvilken grad bedriftene har råd til det. Ideelt sett burde vi da ha hatt data for bedriftenes overskudd og andre økonomiske tall. Det fremgår av avsnitt 2.3.2 at dataene kun omfatter nøkkeltall som omsetning og antall sysselsatte. Vi antar i stedet at utviklingen i omsetning per ansatt er en relativt god indikator på hvordan bedriftene gjør det, dvs. på hvor god økonomi bedriftene har. Alternativt kan man bruke utviklingen i omsetning og sysselsetting hver for seg som indikatorer på dette. I analysen vil vi teste ut denne indikatoren (dvs. omsetning per ansatt), kontrollert både for næringstilhørighet og yrke, og undersøke om indikatoren har betydning for deltakelse i læring.

2 Data og metode

2.1 Datagrunnlag

I denne rapporten bruker vi to ulike datakilder:

1. Data fra Arbeidskraftsundersøkelsen (AKU) og de tilleggsspørsmålene til AKU som utgjør Lærevilkårsmonitoren (LVM) for perioden 2003-2011.
2. Registerdata, som dekker perioden fra midten av 1990-tallet og frem t.o.m. 2009.

Utgangspunktet for analysene er personer som har deltatt i LVM. Til dette datamaterialet er det så koblet på registerdata fra flere administrative registre. Statistisk sentralbyrå (SSB) har foretatt alle koblinger og utlevert data til NIFU.

LVM er en landsomfattende spørreundersøkelse som kartlegger vilkårene for læring gjennom livsløpet blant personer i arbeidsfør alder bosatt i Norge. Spørreundersøkelsen blir gjennomført som en tilleggsmodul til SSBs årlige AKU. Undersøkelsen har vært gjennomført siden 2003. Det er SSB som har hatt ansvar for å samle inn LVM-dataene i alle årene.

Data til LVM blir samlet inn ved hjelp av telefonintervjuer (altså direkte intervjuer). Mens AKU gjennomføres hvert kvartal,³ blir LVM kun gjennomført i 1. kvartal. LVM var tidligere en frivillig tilleggsmodul til AKU, men har i de senere årene blitt en obligatorisk del av denne undersøkelsen.

Datagrunnlaget til LVM består av et utvalg personer i Norge i alderen 15-74 år. Tilleggsutvalget for LVM utgjør årlig om lag 12.000 personer.⁴ I analysene i denne rapporten skal vi kun benytte data for personer i aldersgruppen 22-59 år for de som har deltatt i formell videreutdanning, og for sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år for de som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid. Merk at data for 2007 er ikke inkludert i analysene i denne rapporten. Dette har sammenheng med at datainnsamlingen i 2007 ble foretatt som en del av Eurostat-undersøkelsen «Adult education survey» (AES) med et avvikende metodisk opplegg (SSB 2008).

³ Personer som deltar i AKU er med opp til 8 ganger i undersøkelsen.

⁴ Dette fremgår av Tabell 1.1 i Wiborg et al. (2011a), som gjelder for perioden 2003-2010. Vekter for tilleggsutvalget er beregnet av SSB. Fafo har tidligere analysert LVM-dataene for perioden 2003-2009 (Nyen 2004, Nyen et al. 2004a-b, Nyen 2005, Bråthen et al. 2007, Dæhlen og Nyen 2009a-c), og har beregnet vekter som justerer for partielt frafall basert på utdanningsnivå (Nyen 2004, Dæhlen og Nyen 2009a). Verken SSBs eller Fafos vekter gir store utslag på analysene. Dette gjelder selv ikke for de helt enkle trendanalysene. På denne bakgrunn har vi valgt ikke å gjøre bruk av vekter i analysene. I forhold til de analysene som tidligere er foretatt av Fafo, gir dette noen mindre avvik. Forskjellene er imidlertid meget små.

I de første årene var spørreskjemaet til LVM omfattende, hvor det var bred kartlegging av læringsbehov, finansiering av læring, hindringer og drivkrefter for å delta i læring, samt utbytte av å delta i læring. I de senere årene har LVM kun omfattet kjernespørsmålene. Det er for kjernespørsmålene vi kan følge utviklingen i hele tidsperioden fra 2003 og frem til 2011. I LVM blir det spurt om ulike former for formell og uformell læring blant sysselsatte. Noen av spørsmålene rettes også til hele befolkningen.

2.2 Nærmere om registerdataene

Basis i vårt opplegg til analyser er at vi har fått koblet dataene fra LVM til registerdata fra SSB. SSB har satt sammen disse dataene fra forskjellige kilder, bl.a. forskjellige offentlige registre. Vi har data for folketellingene fra 1970 og 1980, pensjonsgivende inntekt, lønnsinntekt, kapitalinntekt, næringsinntekt, arbeidsledighetstrygd, samt slektsinformasjon. I tillegg har vi data fra Nasjonal utdanningsdatabase (NUDB), hvor all SSBs individbaserte utdanningsstatistikk, fra avsluttet grunnskole til doktorgradsstudier, er samlet i én database. I tillegg har vi data for alle registrerte bedrifter og foretak i Norge for alle årene i perioden 1995-2009, som bl.a. gir informasjon om en bedrifts/foretaks omsetning, næringstilhørighet og lokalisering (kommune).

2.3 Variabler i analysen

2.3.1 Utfall: Tre mål på livslang læring

Lærevilkår og livslang læring kan forstås og måles på flere måter. Vi måler livslang læring gjennom deltakelse i følgende tre former for læring:

- (i) Deltakelse i formell etter- og videreutdanning.
- (ii) Deltakelse i kurs og andre former for organisert opplæring.
- (iii) Hvorvidt arbeidet er læringsintensivt eller ikke.

Disse læringsformene er nærmere definert nedenfor. Analysene i rapporten omfatter personer i alderen 22-59 år for de som har deltatt i formell videreutdanning,⁵ mens vi baserer oss på personer i alderen 22-66 år for de som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid. Hensikten med disse aldersavgrensningene er for å fange opp hvordan lærevilkårene varierer gjennom livsløpet. Deltakelse i etter- og videreutdanning omfatter også arbeidssøkere og de som er utenfor arbeidsstyrken, mens deltakelse i kurs og opplæring og læringsintensivt arbeid omfatter kun personer som er i arbeid.

(i) Deltakelse i formell etter- og videreutdanning

Deltakelse i formell etter- og videreutdanning omfatter all offentlig utdanning som gir formell kompetanse og som ikke tas som en del av førstegangsutdanningen. Med «offentlig utdanning som gir formell kompetanse» menes følgende utdanninger:

- Eksamen på grunnskolenivå.
- Moduler, årskurs, fagbrev eller studiekompetanse på videregående nivå.

⁵ Spørsmålet om formell videreutdanning er ikke stilt til personer over 59 år.

- Fagskole.
- Studiepoenggivende kurs i høyere utdanning.
- Godkjent videreutdanning for høyskoleutdannede og profesjoner.

Hva skal vi mene med utdanninger «som ikke tas som en del av førstegangsutdanningen»? I analysen regner vi alltid personer som har fylt 35 år som ferdige med sin førstegangsutdanning. Mer presist vil analysene i denne rapporten omfattes av fire ulike grupper av personer:

- Sysselsatte, arbeidssøkende og studenter i alderen 35-59 år.
- Sysselsatte i alderen 22-35 år med arbeid (og ikke studier) som hovedaktivitet, og som har arbeidet minst ett år sammenhengende.
- Studenter i alderen 22-35 år med et opphold på minst to år fra pågående utdanning, og som har vært sysselsatte eller arbeidsledige i denne toårsperioden.
- Arbeidsledige som hovedsakelig har jobbet eller søkt arbeid de to siste årene før den påbegynte utdanningen.

(ii) Deltakelse i kurs og andre former for organisert opplæring

Dette omfatter alle former for opplæring som ikke gir formell kompetanse. Med «alle former for opplæring» menes kurs, seminarer og andre aktiviteter som har opplæring som hovedformål.

Deltakelsen omfatter både jobbrelevant og ikke-jobbrelevant opplæring, men om lag 95 prosent av opplæringstiltakene er knyttet til jobb.

(iii) Læringsintensivt arbeid

Dette er et subjektivt mål på omfanget av uformell læring i det daglige arbeidet. Vi definerer jobber med høye egenrapporterte læringskrav og gode egenrapporterte læringsmuligheter som læringsintensive, hvor både læringskrav og læringsmuligheter måles ved hjelp av en 5 punkts skala. Indikatoren som måler læringsintensivt arbeid kombinerer informasjon fra begge disse variablene.

Egenrapportert læringskrav gir informasjon om i hvilken grad den enkeltes jobb krever at man stadig må lære seg noe nytt eller sette seg inn i nye ting, med svaralternativene «1. I svært stor grad», «2. I ganske stor grad», «3. Verken stor eller liten grad», «4. I ganske liten grad», «5. I svært liten grad» og «6. Vet ikke». Egenrapporterte læringsmuligheter gir informasjon om hvor gode eller dårlige muligheter den enkelte har til å skaffe seg kunnskaper og ferdigheter gjennom det daglige arbeidet, med svaralternativene «1. Svært gode muligheter», «2. Ganske gode muligheter», «3. Verken gode eller dårlige muligheter», «4. Ganske dårlige muligheter», «5. Svært dårlige muligheter» og «6. Vet ikke». De som svarer «1. I svært stor grad» eller «2. I ganske stor grad» når det gjelder læringskrav, og i tillegg svarer «1. Svært gode muligheter» eller «2. Ganske gode muligheter» når det gjelder læringsmuligheter, inngår i gruppen av personer som har læringsintensivt arbeid.

2.3.2 Uavhengige variabler

Individuelle kjennetegn som:

- Kjønn
- Alder
- Høyeste fullførte utdanningsnivå
- Arbeidssted (for de som er sysselsatte)
- Næring (for de som er sysselsatte, basert på NACE-koder)
- Yrke (for de som er sysselsatte)

Sosial bakgrunn (eller familiebakgrunn):

- Foreldrenes utdanningsnivå
- Foreldrenes inntekt

Økonomiske forhold:

- Finansiering fra arbeidsgiver for å delta i videreutdanning, kurs og opplæring
- Individuell lønn
- Omsetning per ansatt og hvordan dette har utviklet seg de siste tre årene

Arbeidsmarkedserfaring:

- Tidligere arbeidserfaring (dvs. antall tidligere år den enkelte har hatt en registrert lønnsinntekt)
- Tidligere arbeidsledighetserfaring (dvs. antall tidligere år den enkelte har mottatt arbeidsledighetstrygd)
- Hvor lenge den enkelte sysselsatte har arbeidet i samme bedrift
- Hvorvidt den enkelte sysselsatte jobber heltid eller deltid

Andre bedriftskjennetegn:

- Hvor lenge bedriften har eksistert
- Andel kvinner i bedriften

2.4 Metode

Resultatene i denne rapporten vil enten være basert på beskrivende analyser, eller basert på bruk av statistiske metoder. I våre analyser anvendes logistisk regresjon (av og til betegnet logistisk modell eller logit-modell) for å beregne sannsynligheten for å delta i en av de tre formene for læring. Denne statistiske metoden er godt etablert i forskningslitteraturen.

Ved logistisk regresjon modelleres utfallsvariabelen og forklaringsvariablene ved å anvende en logistisk funksjon. Beregningene gjøres for periodene 2003-2009 (2007 er ikke inkludert i analysene, se avsnitt 2.1) og 2010-2011 separat, ettersom registerdataene ikke dekker perioden 2010-2011. Utfallsvariabelen kan kun ta to verdier (lik 1 hvis en person har deltatt i en av de tre formene for læring, og lik 0 hvis personen ikke har deltatt i denne form for læring). Dette er en generalisert lineær modell anvendt for binomisk regresjon.

Ett av spørsmålene vi stilte i avsnitt 1.2 var om den enkelte er selektert til ulike yrker og næringer, og hvorvidt dette har betydning for hvordan f.eks. sosial bakgrunn påvirker deltakelse i læring. I bestemte yrker eller næringer kan det tenkes at det er systematisk høyere eller lavere tilbøyeligheter til å delta i læring avhengig av en rekke observerte og uobserverte forhold. Vi ønsker å undersøke denne seleksjonsproblematikken ved å kontrollere både for næring og yrke i analysen.

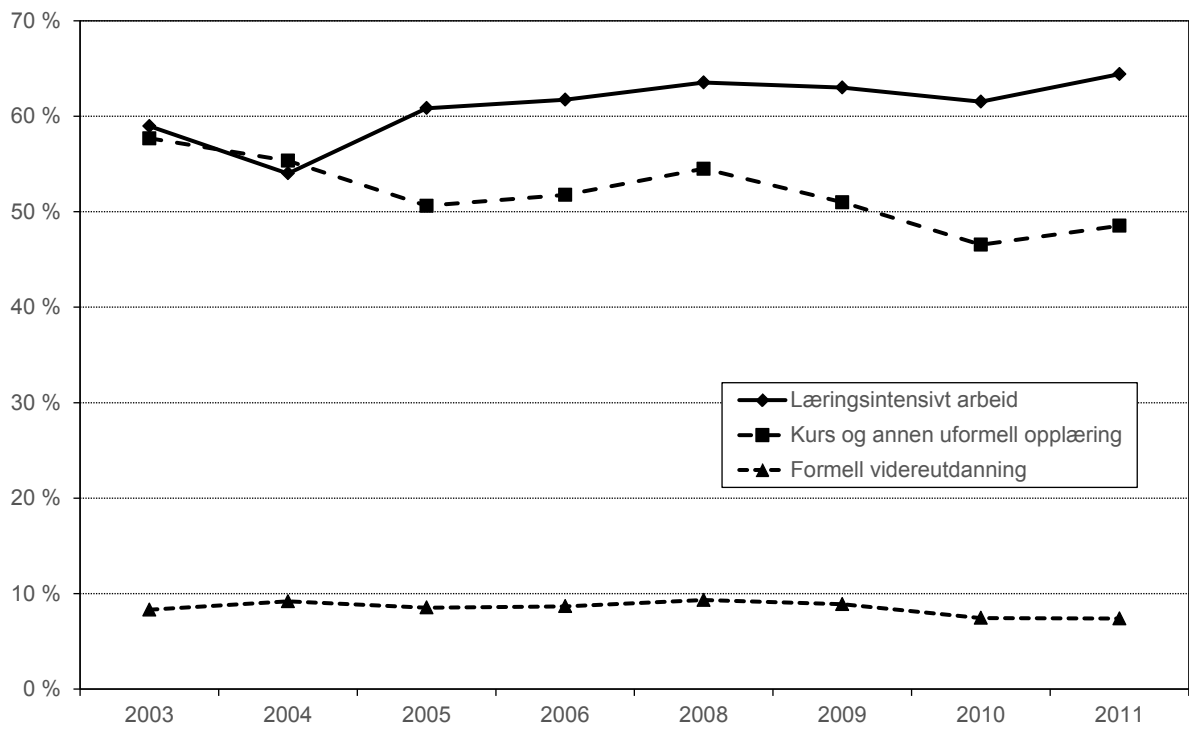
3 Hvordan varierer læringsdeltakelsen?

I dette kapitlet skal vi først gi en oppdatert oversikt over utviklingen i de tre formene for læring i perioden fra 2003 til 2011. Deretter skal vi vise hvordan hver av de tre formene for læring varierer med hensyn til en rekke individkjenntegn og kjennetegn ved arbeidsplassen. Disse individkjenntegnene er kjønn, alder, utdanningsnivå, sosial bakgrunn, finansiering fra arbeidsgiver, arbeidsmarkedserfaring, næringstilhørighet, yrke og arbeidssted.

3.1 Utviklingen i livslang læring i perioden 2003-2011

Figur 3.1 viser utviklingen i de tre formene for læring fra 2003 til 2011. Det fremgår av figuren at mange sysselsatte øker sin kompetanse hvert år gjennom kurs og annen uformell opplæring eller ved å lære gjennom arbeidet, mens langt færre deltar årlig i formell videreutdanning. I 2011 deltok 7,4 prosent av utvalget i formell videreutdanning. Dette er like lavt som i 2010. 48,5 prosent deltok i kurs og annen uformell opplæring i 2011. Dette er to prosentpoeng høyere enn i 2010 og opplæringsdeltakelsen har fått et lite oppsving. 64 prosent hadde et læringsintensivt arbeid i 2011.

Vi ser av Figur 3.1 at det i gjennomsnitt har vært en nedgang i andelen som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring i perioden fra 2003 til 2011, mens det har vært en svak tendens til økning i andelen som har læringsintensivt arbeid. Deltakelse i formell videreutdanning har vist en betydelig stabilitet i denne perioden, men i de to siste årene 2010 og 2011 har andelen vært noe lavere enn gjennomsnittet for hele perioden.

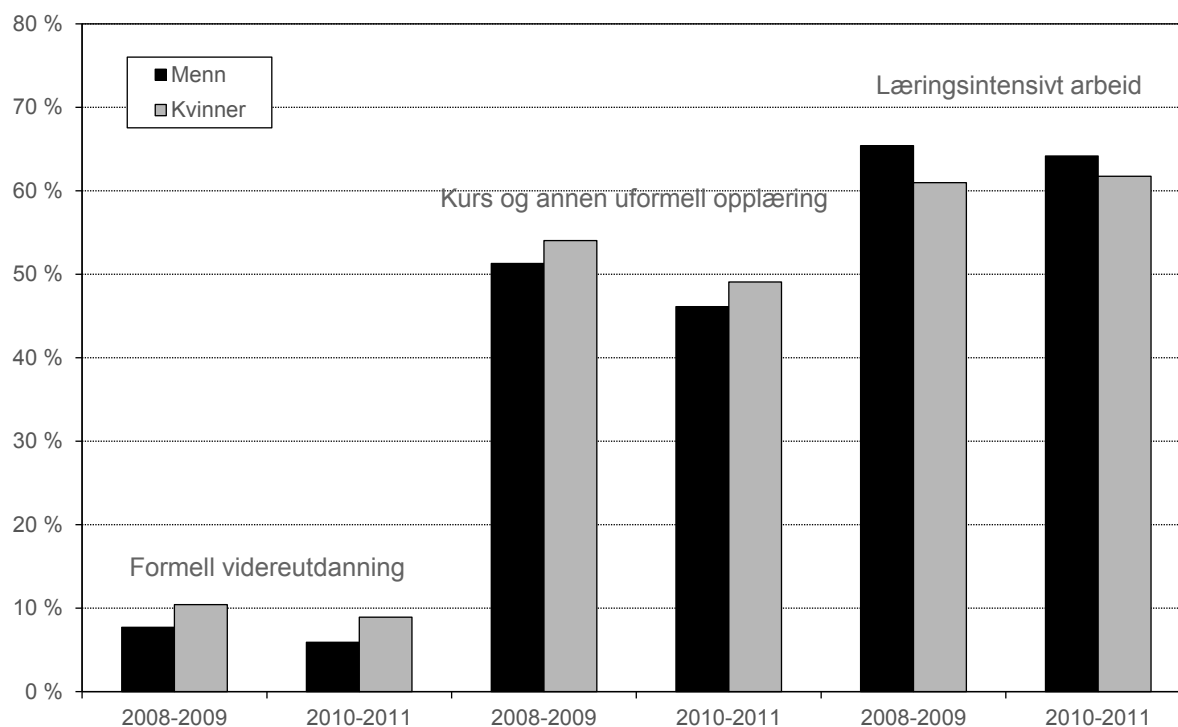


Figur 3.1 Deltakelse i livslang læring i perioden 2003-2011. Noter: 1) Prosentandel av personer i aldersgruppen 22-59 år i datautvalget som har deltatt i formell videreutdanning. 2) Prosentandel av de sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid.

3.2 Deltakelse etter kjønn, alder og utdanningsnivå

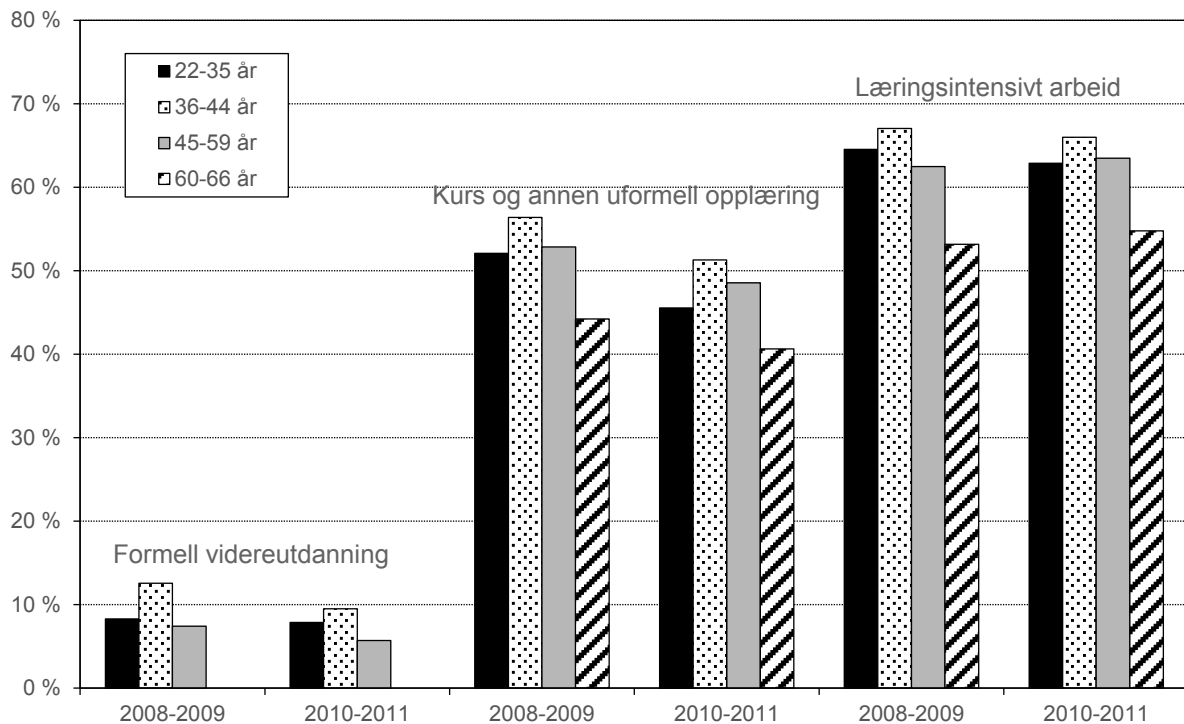
Forskjellene mellom kvinner og menn, mellom ulike aldersgrupper og mellom ulike utdanningsnivåer viser stor stabilitet over tid. Forskjellene er i tråd med tidligere funn.

Figur 3.2 viser at kvinner deltar i større grad enn menn i formell videreutdanning og kurs og annen uformell opplæring, mens det er flere menn enn kvinner som har læringsintensivt arbeid. Forskjellen mellom andelen kvinner og menn har vært relativt stabil for deltakelse i videreutdanning og kurs og opplæring. Forskjellen mellom kjønnene har avtatt for de som har læringsintensivt arbeid, hvis vi sammenligner perioden 2008-2009 med perioden 2010-2011, men forskjellen har tidligere vært ganske stabil og det er for tidlig å si at utjevning er en trend.



Figur 3.2 Andelen deltakere i formell videreutdanning, kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid etter kjønn, gjennomsnittet for periodene 2008-2009 og 2010-2011. Noter: 1) Prosentandel av personer i aldersgruppen 22-59 år i datautvalget som har deltatt i formell videreutdanning. 2) Prosentandel av de sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid.

Vi ser av Figur 3.3 at aldersgruppen 36-44 år har høyest andel deltakere i formell videreutdanning, mens aldersgruppen 45-59 år har lavest andel, for periodene 2008-2009 og 2010-2011. Forskjellen mellom aldersgruppene er imidlertid mindre i den siste perioden. Også her har disse forskjellene vært relativt stabile over tid, og det er for tidlig å fastslå at det er noen utjevning. Det fremgår av figuren at aldersgruppen 36-44 år også har deltatt oftest i kurs og annen uformell opplæring og har dessuten høyest andel læringsintensive jobber. Den eldste alderskategorien har lavest andel deltakere i kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid. Fra perioden 2008-2009 til perioden 2010-2011 har andelen deltakere i kurs og opplæring avtatt for alle aldersgruppene i figuren, mens andelen sysselsatte med læringsintensivt arbeid har vært relativt stabil for hver av aldersgruppene.

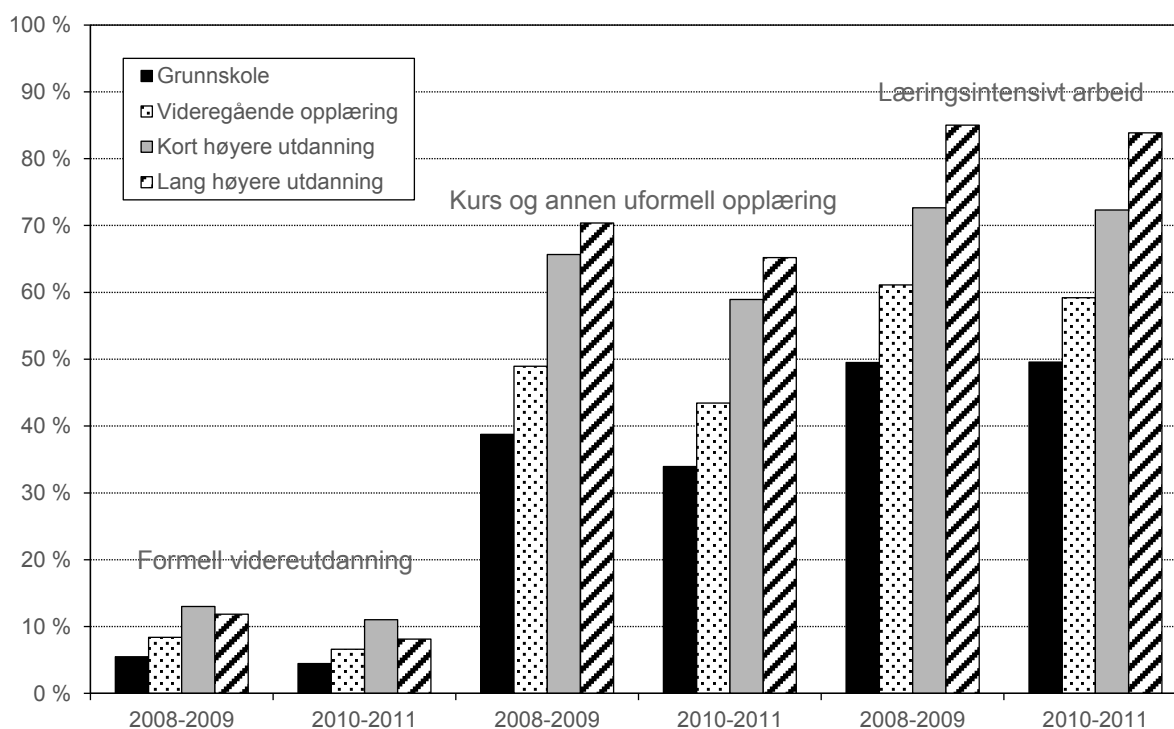


Figur 3.3 Andelen deltakere i formell videreutdanning, kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid etter alder, gjennomsnittet for periodene 2008-2009 og 2010-2011. Noter: 1) Prosentandel av personer i aldersgruppen 22-59 år i datautvalget som har deltatt i formell videreutdanning. 2) Prosentandel av de sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid.

Vi ser av Figur 3.4 at de med kort høyere utdanning har deltatt oftest i formell videreutdanning. Det er ikke så overraskende at de med lang høyere utdanning har deltatt i mindre grad enn de med kort høyere utdanning, ettersom de som allerede har en mastergrad i mindre grad er opptatt av å øke sin formelle kompetanse sammenlignet med de som for eksempel har en høyskoleutdanning. De med bare grunnskole er den gruppen som har deltatt minst i formell videreutdanning. Det fremgår også av figuren at andelen deltakere i videreutdanning har avtatt fra perioden 2008-2009 til perioden 2010-2011 for alle utdanningsnivåer, men at de med lang høyere utdanning har hatt den største nedgangen. Perioden fra 2003 sett under ett har de med lengst utdanning hatt mest svingende nivå på deltakelsen.

De med lang høyere utdanning har deltatt oftest i kurs og annen uformell opplæring og har høyest andel læringsintensive jobber, mens de med bare grunnskole har lavest andeler. Andelen deltakere i kurs og opplæring har avtatt for alle utdanningsnivåer fra 2008-2009 til 2010-2011, mens andelen sysselsatte med læringsintensive jobber har vært relativt stabil for hvert av utdanningsnivåene når vi sammenligner de to periodene.

Differansen mellom de med høyest og lavest prosentandel i Figur 3.4 kan tolkes som et mål på hvorvidt det har skjedd en sosial utjevning i lærevilkår eller ikke fra perioden 2008-2009 til perioden 2010-2011. Vi finner at differansen har avtatt noe for alle de tre formene for læring fra 2008-2009 til 2010-2011. I perioden 2003-2011 sett under ett har det imidlertid ikke vært noen slik utjevning. Hovedbildet er derfor at forskjellene mellom utdanningsgruppene vedvarer.



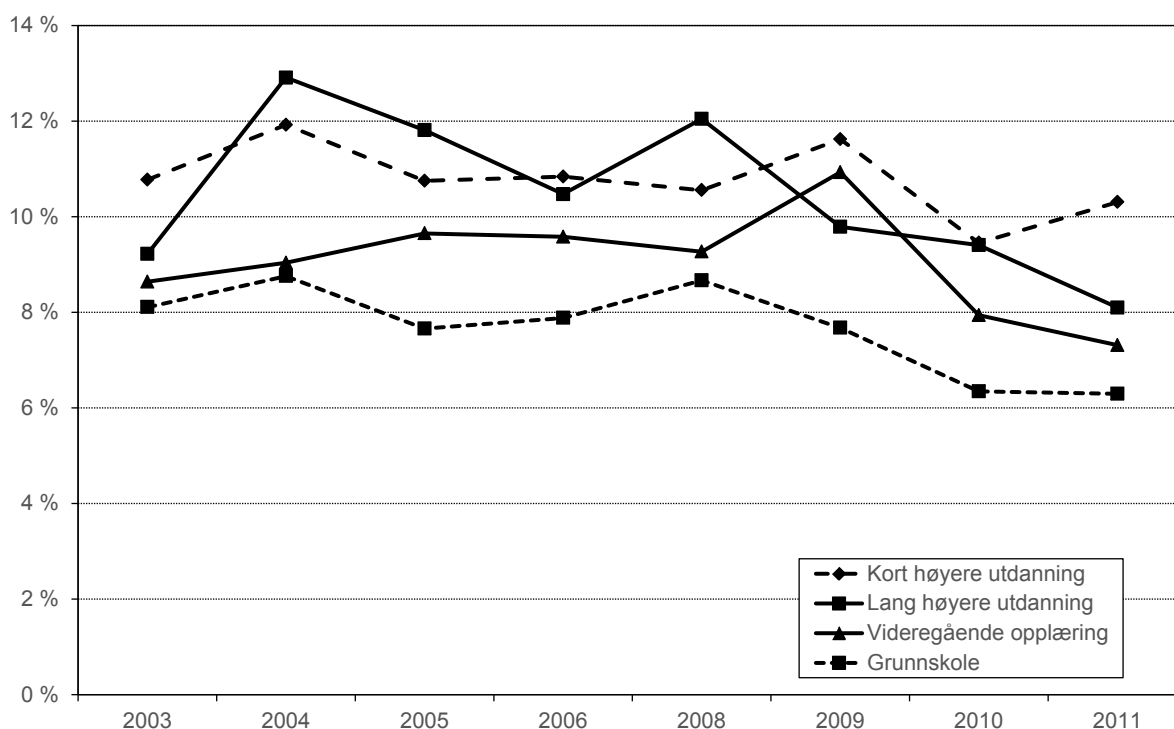
Figur 3.4 Andelen deltakere i formell videreutdanning, kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid etter utdanningsnivå, gjennomsnittet for periodene 2008-2009 og 2010-2011.

Noter: 1) Prosentandel av personer i aldersgruppen 22-59 år i datautvalget som har deltatt i formell videreutdanning. 2) Prosentandel av de sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid.

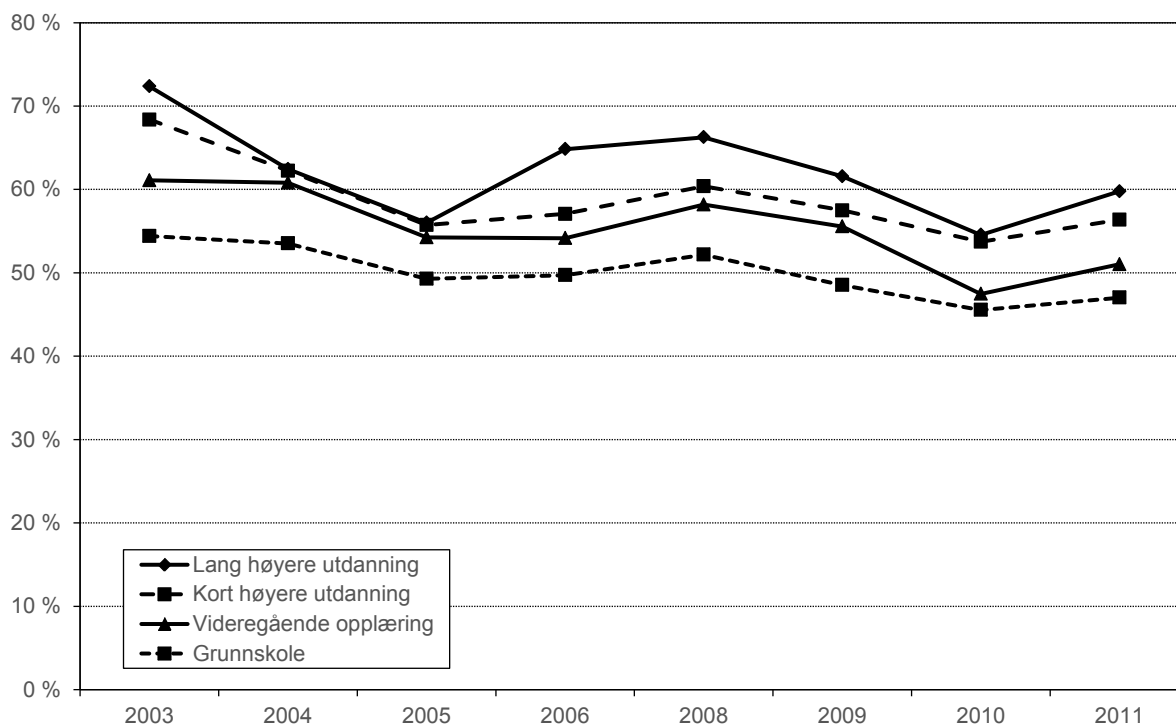
3.3 Deltakelse etter sosial bakgrunn

Sosial bakgrunn er i denne rapporten målt ved foreldrenes utdanningsnivå og inntekt. Figurene 3.5-3.7 viser at det er en ganske klar sammenheng mellom deltakelse i læring og foreldrenes utdanningsnivå: deltakelse i læring øker med foreldrenes utdanningsnivå. Dette gjelder alle de tre formene for læring, men sammenhengen er klarere for deltakelse i kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid sammenlignet med deltakelse i formell videreutdanning. Deltakelse i videreutdanning skiller seg også fra de to andre formene for læring ved at de som har foreldre med lang høyere utdanning har en lavere andel deltakere i flere av årene sammenlignet med de som har foreldre med kort høyere utdanning, og til og med en lavere andel deltakere i 2009 sammenlignet med de som har foreldre med videregående opplæring.

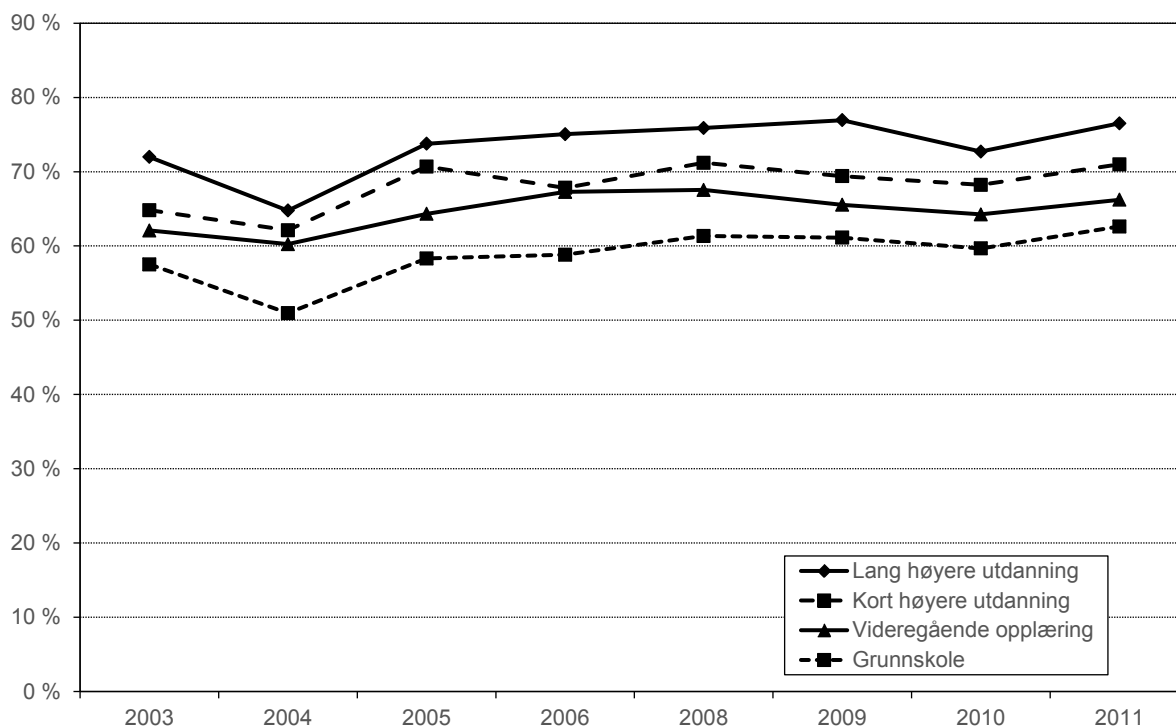
Hvis vi sammenligner de med høyst og lavest prosentandel i Figurene 3.5-3.7, ser vi at denne forskjellen har vært relativt stabil for de som har læringsintensivt arbeid og for de som deltar i kurs og annen uformell opplæring, mens det har vært større svingninger for de som deltar i formell videreutdanning. For kurs og opplæring synes det å være en tendens til at økende deltakelse totalt medfører større forskjeller mellom de sosiale gruppene. I «gode perioder» øker deltakelsen mest for de som har foreldre med høy utdanning.



Figur 3.5 Andelen deltakere i formell videreutdanning etter foreldrenes utdanningsnivå i perioden 2003-2011. Note: Prosentandel av personer i aldersgruppen 22-59 år i datautvalget som har deltatt i formell videreutdanning.

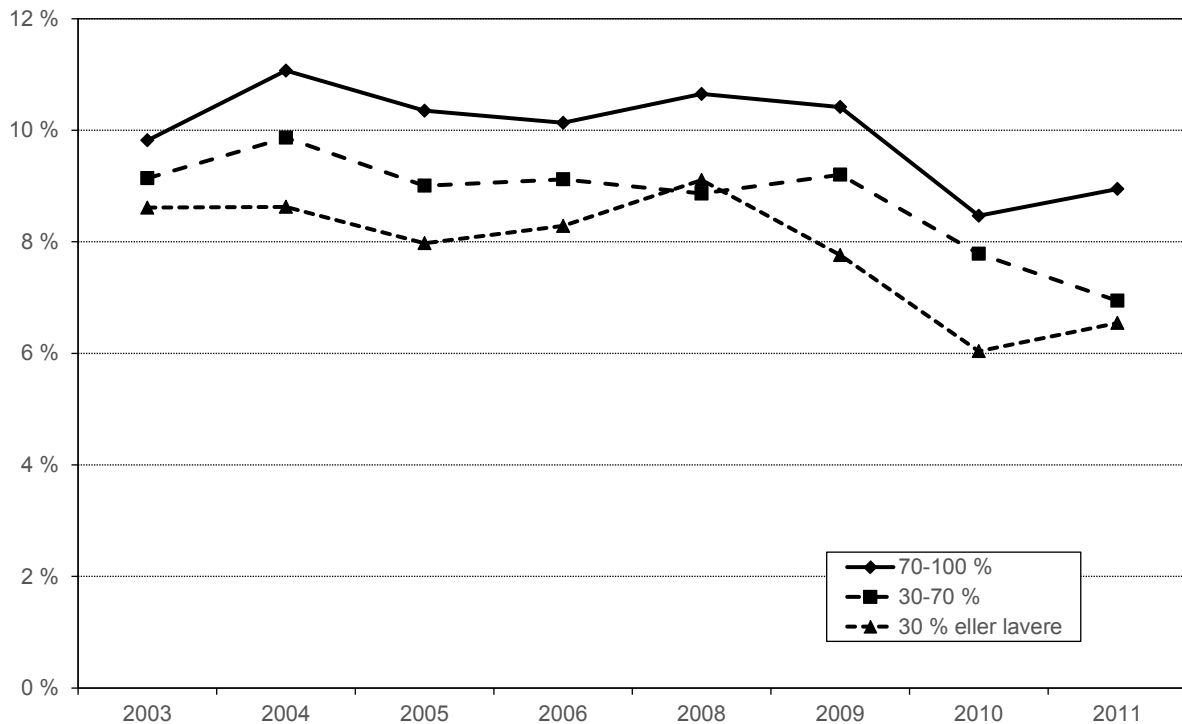


Figur 3.6 Andelen deltakere i kurs og annen uformell opplæring etter foreldrenes utdanningsnivå i perioden 2003-2011. Note: Prosentandel av de sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring.



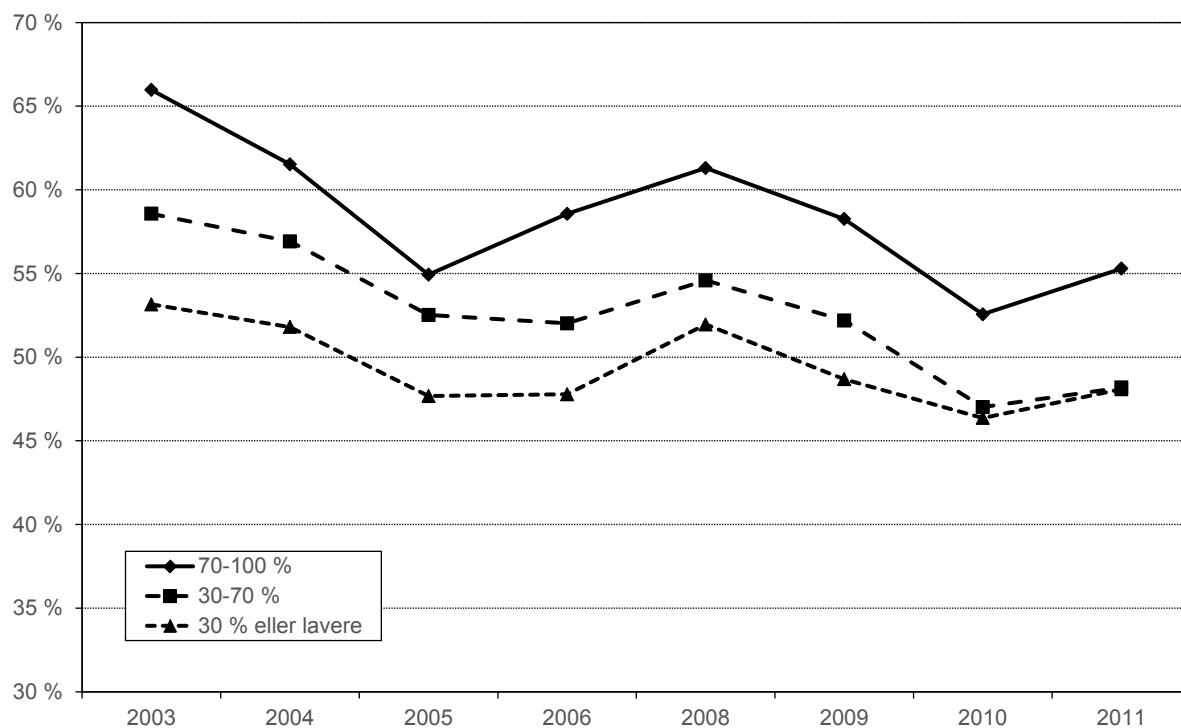
Figur 3.7 Andelen sysselsatte med læringsintensivt arbeid etter foreldrenes utdanningsnivå i perioden 2003-2011. Note: Prosentandel av de sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i læringsintensivt arbeid.

Vi ser av Figurene 3.8-3.10 at det også er en klar sammenheng mellom foreldrenes inntekt og deltakelse i læring: man deltar mer jo høyere inntekt foreldrene har. Sammenhengen gjelder for alle de tre formene for læring, men sammenhengen er allikevel klarere for kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid sammenlignet med formell videreutdanning. Dette gjaldt også når vi sammenlignet foreldrenes utdanningsnivå og deltakelse i læring i Figurene 3.5-3.7.

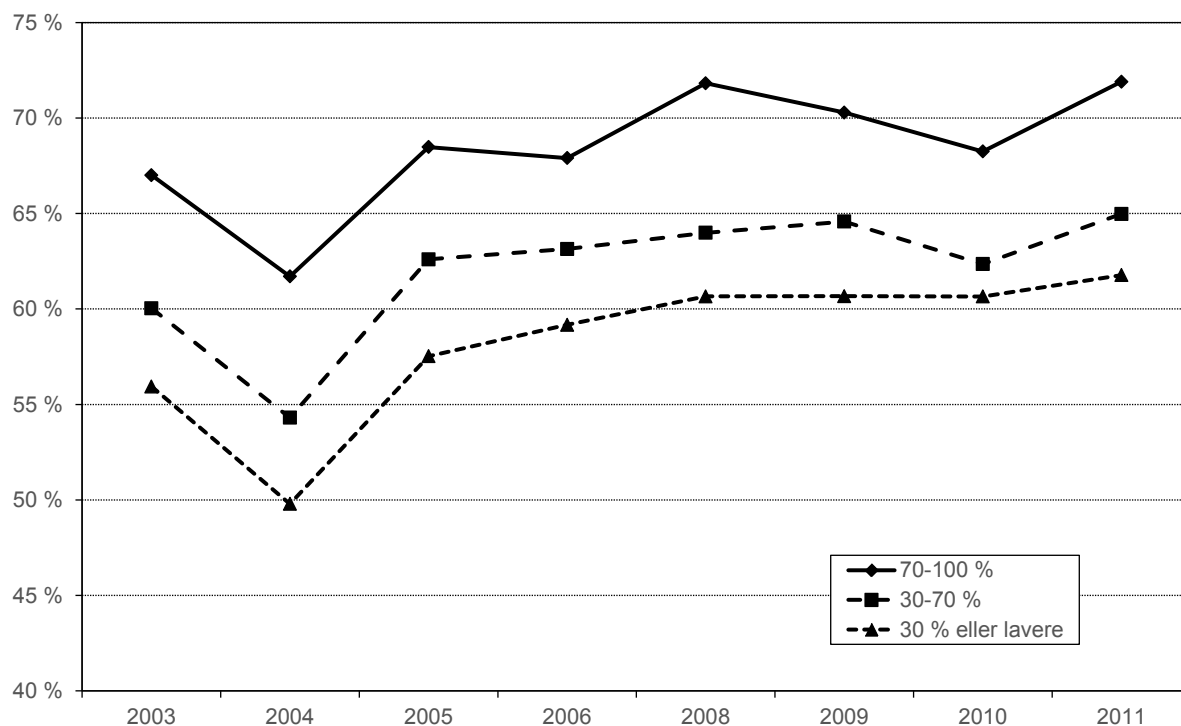


Figur 3.8 Andelen deltakere i formell videreutdanning etter foreldrenes inntekt i perioden 2003-2011.

Noter: 1) Prosentandel av personer i aldersgruppen 22-59 år i datautvalget som har deltatt i formell videreutdanning. 2) Foreldrenes inntekt er målt som gjennomsnittet av de årlige inntektene i perioden når personene var mellom 10 og 18 år. 3) Linjen «30 % eller lavere» omfatter de 30 % av personene som har foreldre med de laveste inntektene. Linjen «70-100 %» omfatter de 30 % av personene som har foreldre med de høyeste inntektene. Linjen «30-70 %» omfatter de 40 % av personene som har foreldre med middels inntekt.



Figur 3.9 Andelen deltakere i kurs og annen uformell opplæring etter foreldrenes inntekt i perioden 2003-2011. Noter: 1) Prosentandel av de sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring. 2) Foreldrenes inntekt er målt som gjennomsnittet av de årlige inntektene i perioden når de sysselsatte var mellom 10 og 18 år. 3) Linjen «30 % eller lavere» omfatter de 30 % av de sysselsatte som har foreldre med de laveste inntektene. Linjen «70-100 %» omfatter de 30 % av de sysselsatte som har foreldre med de høyeste inntektene. Linjen «30-70 %» omfatter de 40 % av de sysselsatte som har foreldre med middels inntekt.



Figur 3.10 Andelen sysselsatte med læringsintensivt arbeid etter foreldrenes inntekt i perioden 2003-2011.

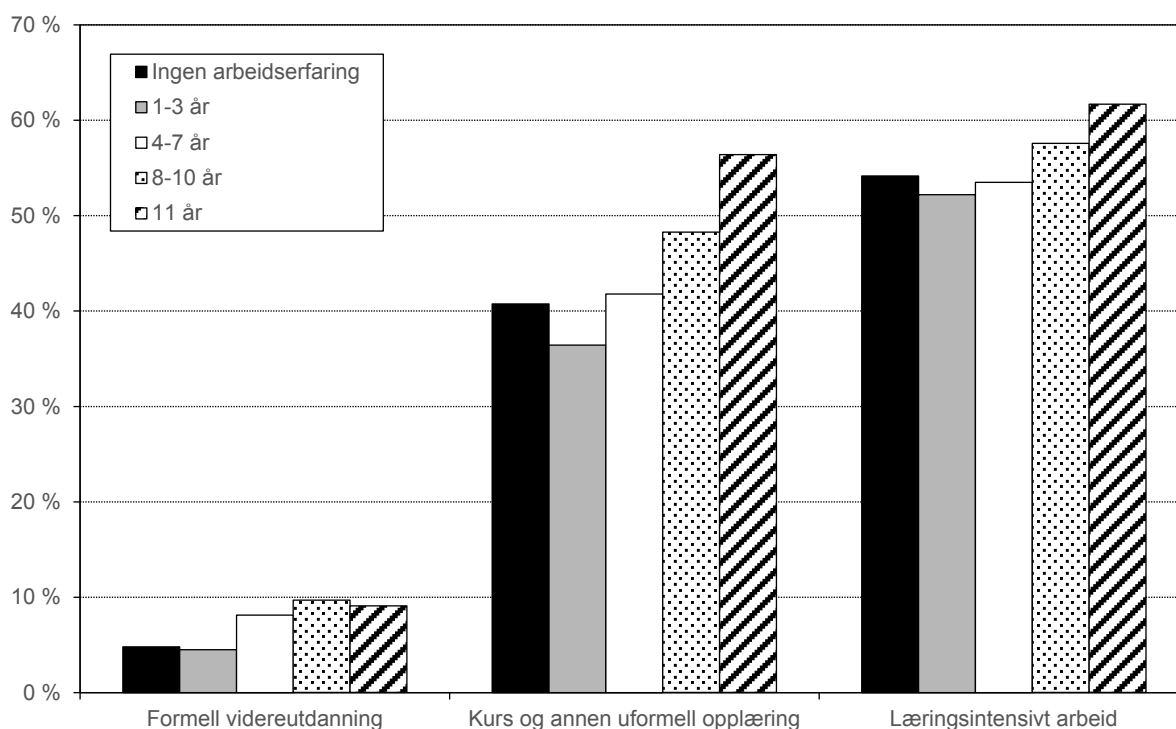
Noter: 1) Prosentandel av de sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i læringsintensivt arbeid. 2) Foreldrenes inntekt er målt som gjennomsnittet av de årlige inntektene i perioden når de sysselsatte var mellom 10 og 18 år. 3) Linjen «30 % eller lavere» omfatter de 30 % av de sysselsatte som har foreldre med de laveste inntektene. Linjen «70-100 %» omfatter de 30 % av de sysselsatte som har foreldre med de høyeste inntektene. Linjen «30-70 %» omfatter de 40 % av de sysselsatte som har foreldre med middels inntekt.

Oppsummert kan vi altså si at forskjeller i sosial bakgrunn reproduseres i arbeidslivet. De som kommer fra hjem hvor foreldrene har høy utdanning eller høy inntekt deltar mer i alle former for læring enn de som kommer fra hjem der foreldrene har lav utdanning eller lav inntekt. I kapittel 4 skal vi se nærmere på dette, og vise at forskjellene er nært knyttet til at ulike sosiale grupper foretar ulike yrkes- og utdanningsvalg.

3.4 Deltakelse etter arbeidsmarkedserfaring

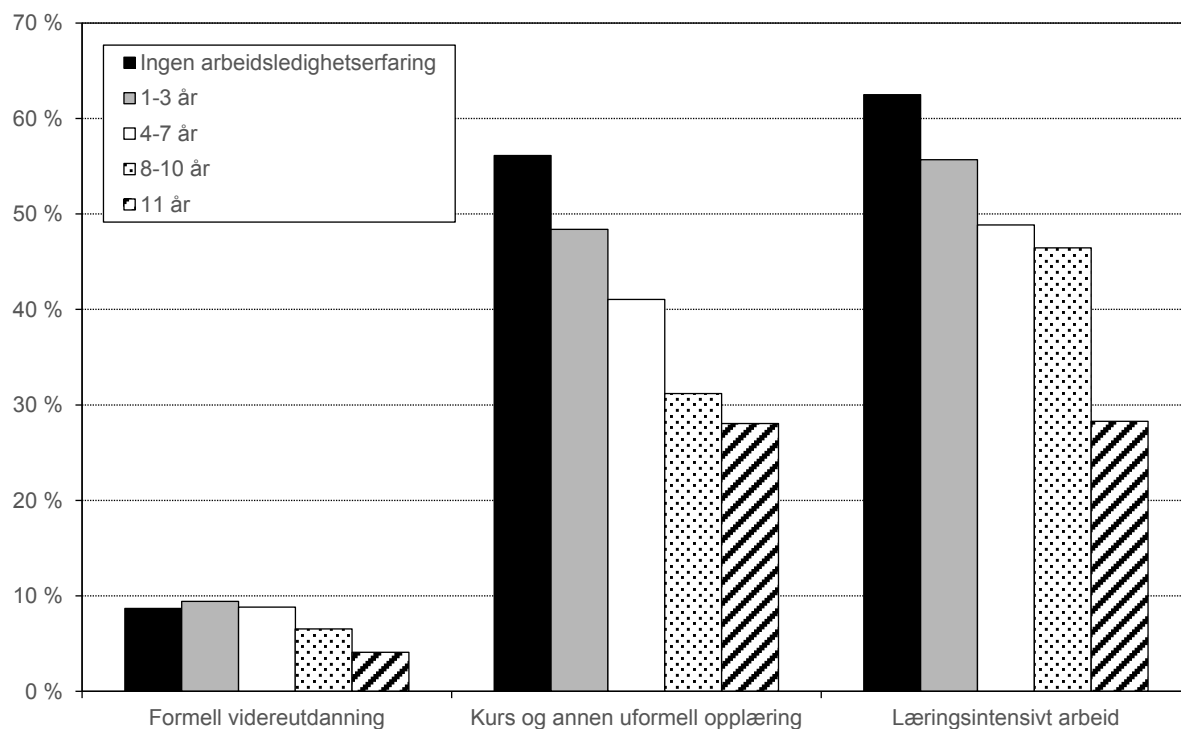
I dette avsnittet skal vi se på deltakelse etter tidligere arbeidserfaring og arbeidsledighetserfaring, som er to av flere forhold knyttet til den enkeltes arbeidsmarkedserfaring. Figur 3.11 viser den gjennomsnittlige andelen deltakere for perioden 2003-2009 i de tre formene for læring etter hvor mange års arbeidserfaring (målt etter hvorvidt man har hatt registrert lønnsinntekt eller ikke) en person har hatt i løpet av de 10 foregående årene. For eksempel vil andelen for 2003 vise andelen deltakere etter hvor mange års arbeidserfaring personene har hatt i perioden tilbake til 1993. Personer som er nye i arbeidslivet eller har hatt avbrudd fra arbeidslivet et helt kalenderår, for eksempel fordi de er hjemme med barn eller har vært langvarig ledige, vil ha kortere arbeidsmarkedserfaring enn de som har vært i arbeid hele tiårsperioden.

Vi ser av figuren at det er en positiv sammenheng mellom deltakelse i læring og antall års arbeidserfaring. Høyere deltakelse i opplæring og videreutdanning for de med lang arbeidserfaring kan skyldes at disse har større behov for oppdatering enn de som er relativt nyutdannede. Mer læringsintensive jobber blant de med mer erfaring kan skyldes at de med mer erfaring har fått større ansvar og selvstendighet i jobben. Merk imidlertid at vi kun måler arbeidserfaring over en tiårsperiode. Forskjellene mellom aldersgrupper som er omtalt ovenfor indikerer at dersom vi hadde målt arbeidserfaring over en lengre periode vill deltakelsen trolig vært mindre for de som har lengst arbeidserfaring. Unntaket fra hovedbildet gjelder de som er uten arbeidserfaring i løpet av de 10 foregående årene. Denne gruppen består antakelig for det meste av personer som er nye i arbeidslivet, og de deltar i opplæring i noe større grad enn de som har 1-3 års arbeidserfaring.



Figur 3.11 Andelen deltakere i formell videreutdanning, kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid etter tidligere arbeidserfaring, gjennomsnittet for perioden 2003-2009. Noter: 1) Prosentandel av personer i aldersgruppen 22-59 år i datautvalget som har deltatt i formell videreutdanning. 2) Prosentandel av de sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid. 3) Figuren viser andelen deltakere for hvert av årene 2003-2009 fordelt etter hvor mange års arbeidserfaring personene har hatt i løpet av de 10 foregående årene. For eksempel vil de 10 foregående årene for året 2003 representere perioden tilbake til 1993. 4) Med «arbeidserfaring» menes hvorvidt en person har hatt en registrert lønnsinntekt eller ikke.

I Figur 3.12 viser vi den gjennomsnittlige andelen deltakere i ulike former for læring i perioden 2003-2009, etter hvor mange års arbeidsledighetserfaring en person har hatt i løpet av de 10 foregående årene (målt etter hvorvidt man har mottatt arbeidsledighetstrygd i et gitt år eller ikke). Figuren viser at jo mer arbeidsledighetserfaring den enkelte har hatt, jo mindre er deltakelsen i læring. På samme måte som for tilfellet med arbeidserfaring (Figur 3.11), er imidlertid sammenhengen klarere for de som deltar i kurs og annen uformell opplæring eller som har læringsintensivt arbeid sammenlignet med de som deltar i formell videreutdanning.



Figur 3.12 Andelen deltakere i formell videreutdanning, kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid etter tidligere arbeidsledighetserfaring, gjennomsnittet for perioden 2003-2009.

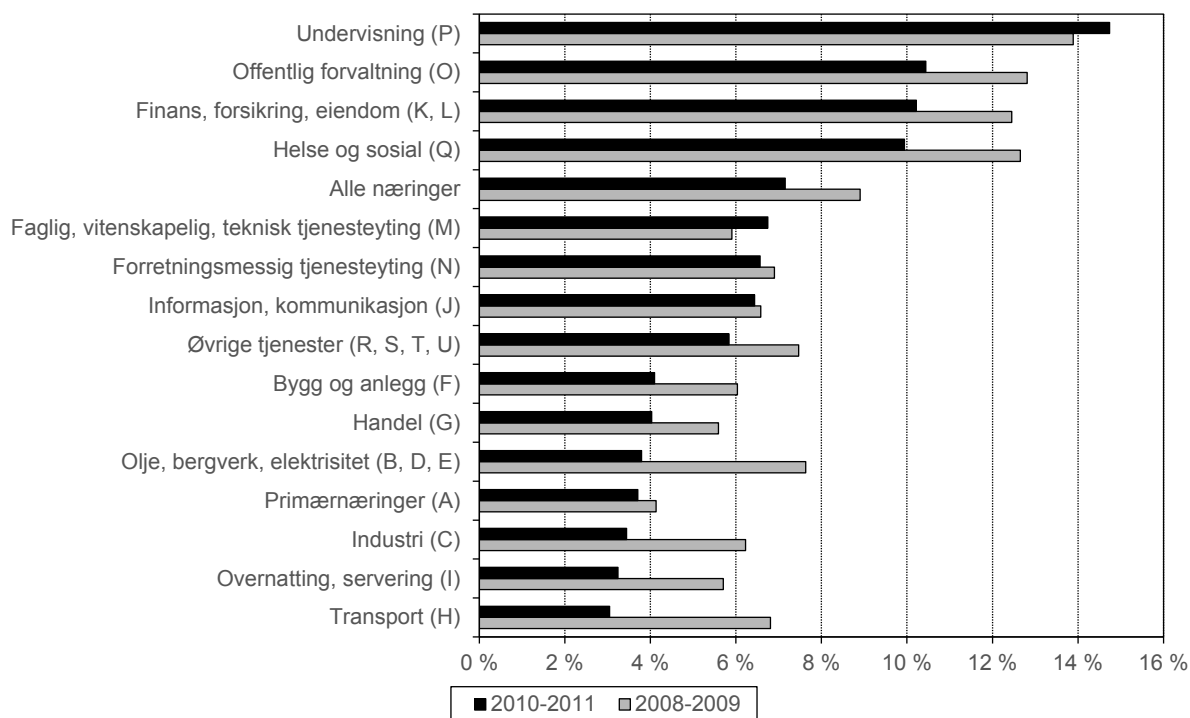
Noter: 1) Prosentandel av personer i aldersgruppen 22-59 år i datautvalget som har deltatt i formell videreutdanning. 2) Prosentandel av de sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid. 3) Figuren viser andelen deltakere for hvert av årene 2003-2009 fordelt etter hvor mange års arbeidsledighetserfaring personene har hatt i løpet av de 10 foregående årene. For eksempel vil de 10 foregående årene for året 2003 representere perioden tilbake til 1993. 4) Med «arbeidsledighetserfaring» menes hvorvidt en person har mottatt arbeidsledighetstrygd eller ikke.

En kunne tenke seg at de som har opplevd mange perioder med ledighet ville forsøke å sikre seg mot nye ledighetsperioder ved å delta mer i opplæring og videreutdanning enn andre grupper. Dataene her viser altså det motsatte. De som har opplevd mest ledighet deltar minst i alle former for læring, noe som kan bidra til at de fortsatt vil være utsatte på arbeidsmarkedet.

3.5 Deltakelse etter næringstilhørighet

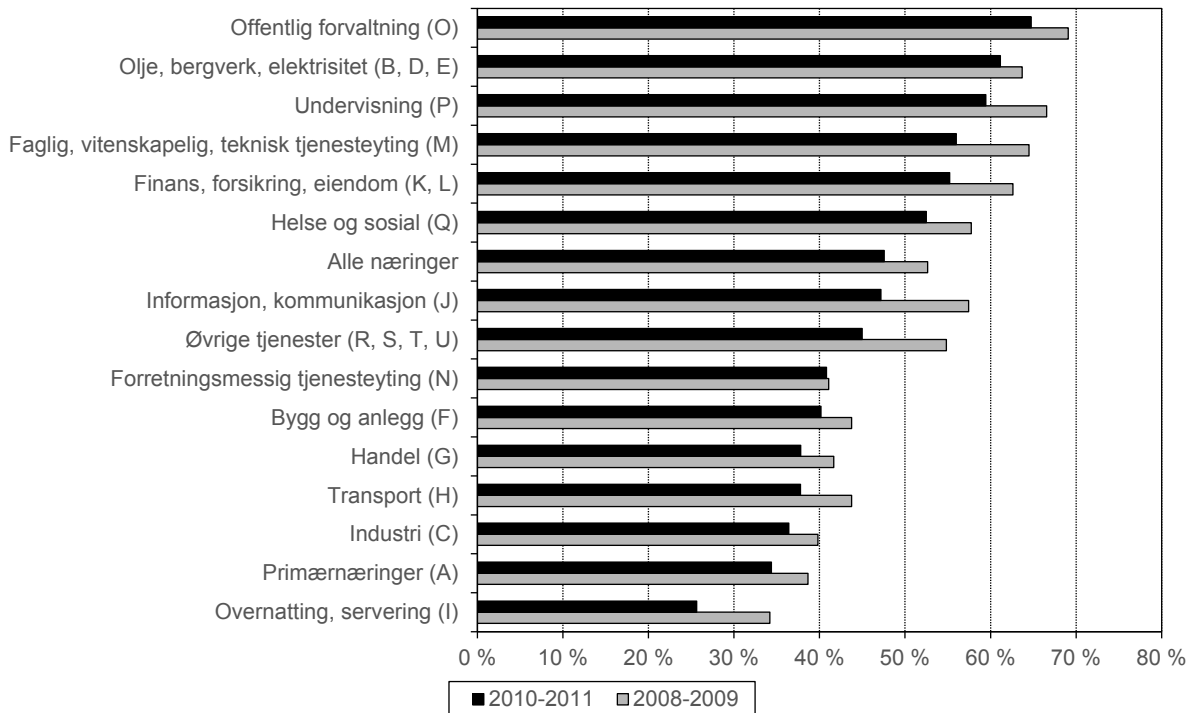
Deter store forskjeller mellom ulike næringer når det gjelder deltakelse i ulike former for læring. I Figurene 3.13-3.15 har vi sett nærmere på den gjennomsnittlige andelen deltakere etter næringstilhørighet for periodene 2008-2009 og 2010-2011. Det fremgår av figurene at for alle næringer samlet sett har det vært en reduksjon i alle de tre formene for læring, og særlig gjelder dette formell læring, fra 2008-2009 til 2010-2011.

Vi ser av Figur 3.13 at sysselsatte innen undervisning og offentlig forvaltning har deltatt mest i formell videreutdanning i perioden 2010-2011, mens sysselsatte i transport og overnatting, servering har deltatt minst i denne perioden. For de fleste næringsgruppene i figuren har andelen deltakere i formell videreutdanning avtatt sammenlignet med perioden 2008-2009. De største næringsgruppene (målt i forhold til summen av antall deltakere og ikke-deltakere) er helse og sosial, handel og industri. Alle disse gruppene har lavere deltakelse i videreutdanning de siste to år, noe som også bidrar til å trekke totaltallene nedover.



Figur 3.13 Andelen deltakere i formell videreutdanning etter næringstilhørighet, gjennomsnittet for periodene 2008-2009 og 2010-2011. Noter: 1) Prosentandel av de sysselsatte i aldersgruppen 22-59 år i datautvalget som har deltatt i formell videreutdanning. 2) Næring er basert på Standard for næringsgruppering (SN2007).

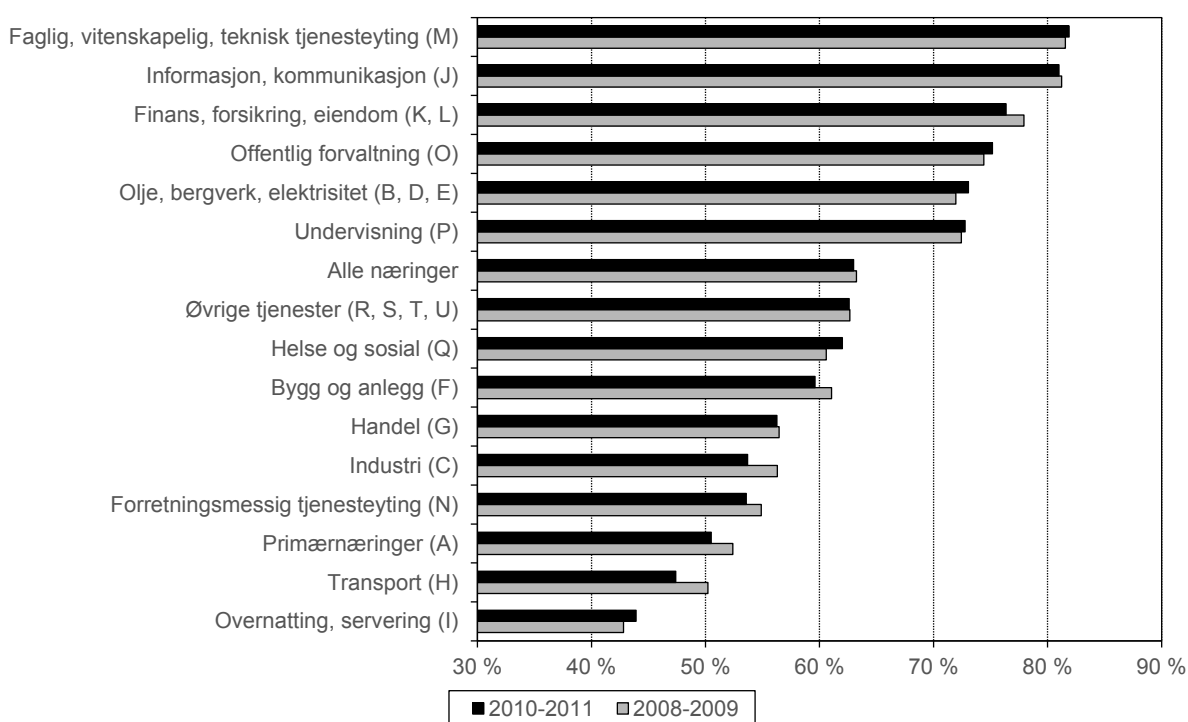
Deltakelse i kurs og annen uformell opplæring har ifølge Figur 3.14 vært høyest i offentlig forvaltning og olje, bergverk, elektrisitet i perioden 2010-2011, og lavest i overnatting, servering og primærnæringer. Sammenlignet med perioden 2008-2009 har andelen deltakere i kurs og annen uformell opplæring avtatt for alle næringene i figuren. Den lille økningen i opplæringsdeltakelse fra 2010 til 2011 er altså ikke nok til å «ta igjen» fallet i opplæringsdeltakelse fra 2008 til 2010.



Figur 3.14 Andelen deltakere i kurs og annen uformell opplæring etter næringstilhørighet, gjennomsnittet for periodene 2008-2009 og 2010-2011. Noter: 1) Prosentandel av de sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring. 2) Næring er basert på Standard for næringsgruppering (SN2007).

Av Figur 3.15 fremgår det at andelen med læringsintensivt arbeid er høyest innen faglig, vitenskapelig, teknisk tjenesteyting, samt innen informasjon, kommunikasjon og finans, forsikring, eiendom. Lavest andel med læringsintensivt arbeid er det innen overnatting, servering, transport og primærnæringer. Dette gjelder for begge perioder i figuren.

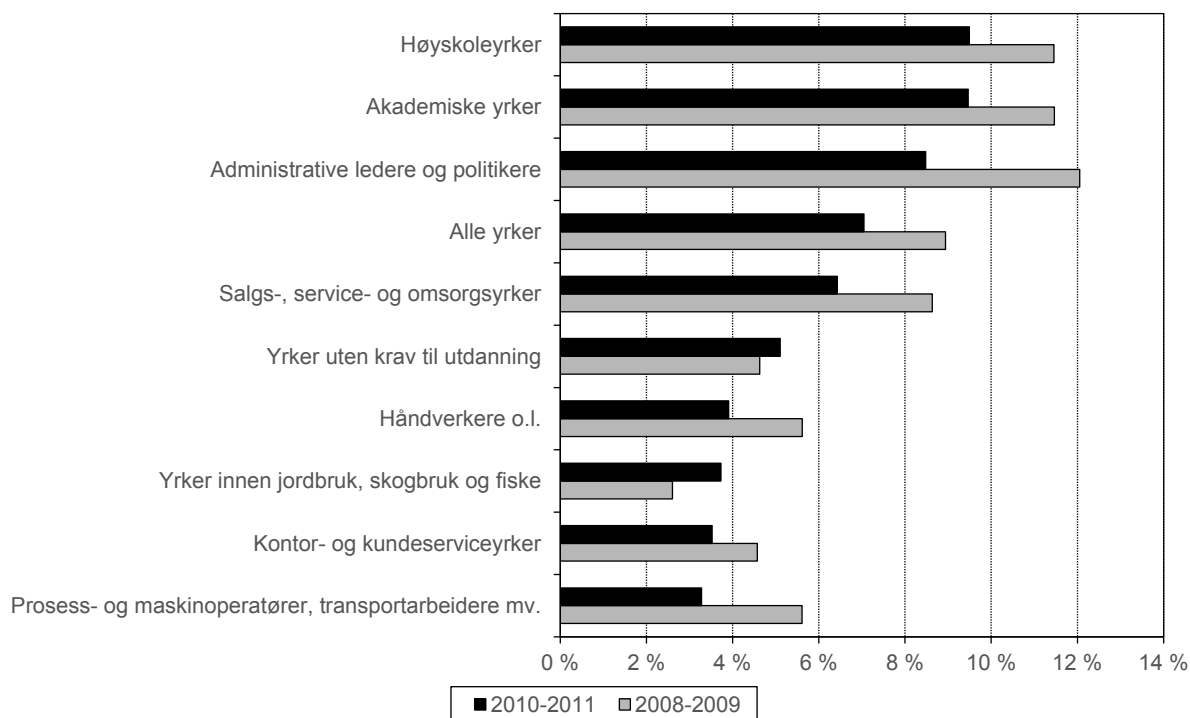
Undervisningssektoren, som hadde høyest andel deltakere i videreutdanning, har en markert lavere andel med læringsintensivt arbeid sammenlignet med faglig, vitenskapelig, teknisk tjenesteyting. Dette har sammenheng med at sysselsatte innen undervisning rapporterer å ha dårligere muligheter enn sysselsatte innen faglig, vitenskapelig, teknisk tjenesteyting til å skaffe seg kunnskaper og ferdigheter gjennom det daglige arbeidet. Sysselsatte innen undervisning rapporterer også i noe mindre grad enn sysselsatte innen faglig, vitenskapelig, teknisk tjenesteyting at jobben krever at man stadig må lære seg noe nytt eller sette seg inn i nye ting. Andelen med læringsintensivt arbeid innen undervisning er allikevel høyere enn gjennomsnittet for alle næringer samlet sett.



Figur 3.15 Andelen sysselsatte med læringsintensivt arbeid etter næringstilhørighet, gjennomsnittet for periodene 2008-2009 og 2010-2011. Noter: 1) Prosentandel av de sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i læringsintensivt arbeid. 2) Næring er basert på Standard for næringsgruppering (SN2007).

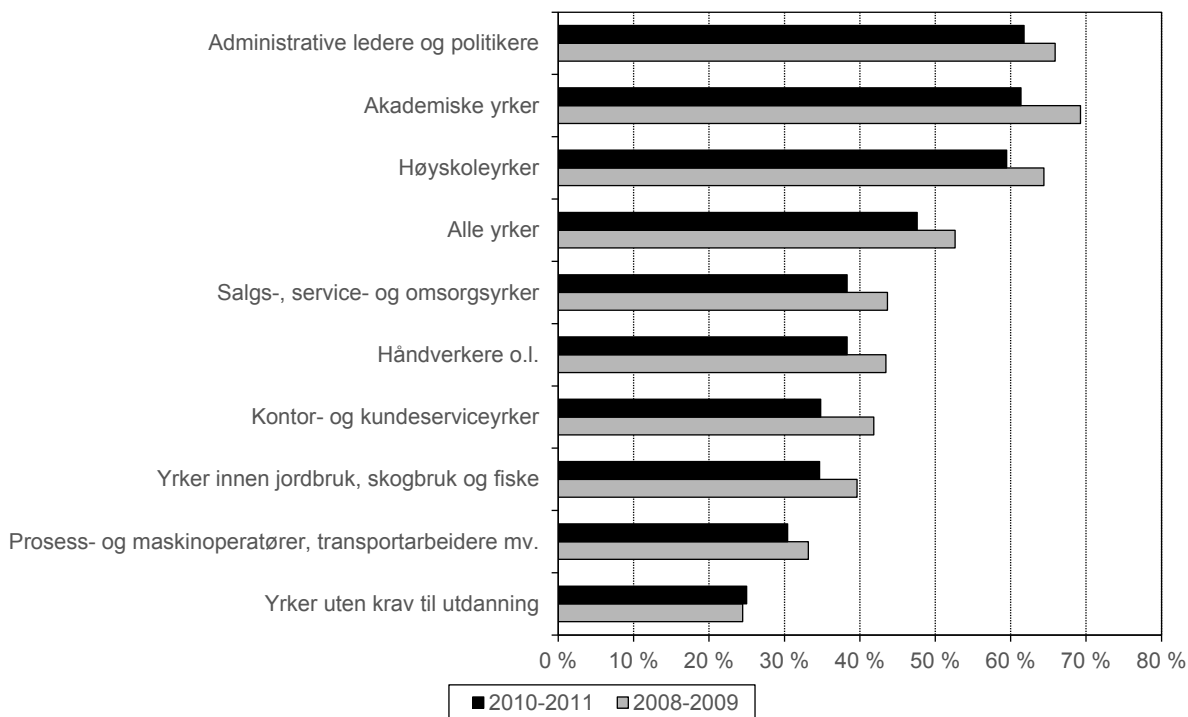
3.6 Deltakelse etter yrke

Vi ser av Figur 3.16 at personer i høyskoleyrker og akademiske yrker har deltatt mest i formell videreutdanning i perioden 2010-2011. Gruppen av administrative ledere og politikere har også hatt en høy andel deltakere i videreutdanning i denne perioden. Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv. og kontor- og kundeserviceyrker har deltatt minst. For de fleste yrkesgruppene i figuren har andelen deltakere i videreutdanning avtatt fra perioden 2008-2009 til perioden 2010-2011. Unntaket er ufaglærte yrker og primærnæringsyrker.

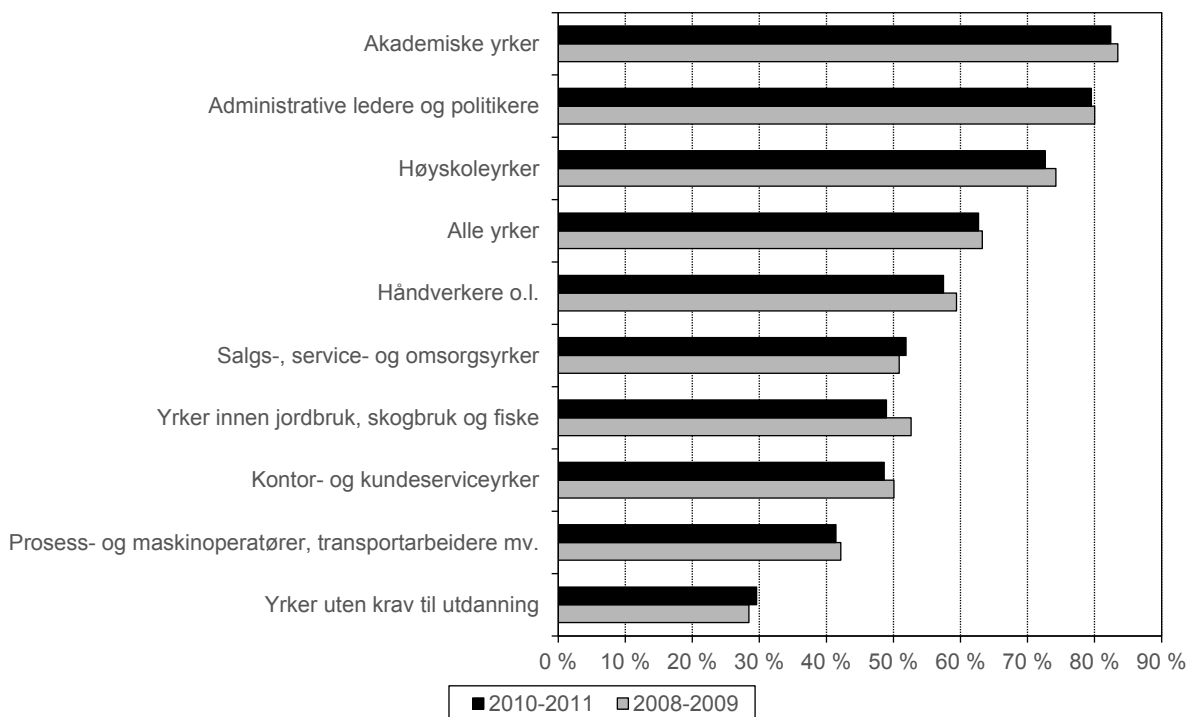


Figur 3.16 Andelen deltakere i formell videreutdanning etter yrke, gjennomsnittet for periodene 2008-2009 og 2010-2011. Noter: 1) Prosentandel av de sysselsatte i aldersgruppen 22-59 år i datautvalget som har deltatt i formell videreutdanning. 2) Yrke er basert på Standard for yrkesklassifisering.

Figurene 3.17 og 3.18 viser at personer i akademiske yrker og høyskoleyrker og administrative ledere og politikere også deltar mest i kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid. De med yrker uten krav til utdanning deltar minst i begge former for læring, og det gjelder for begge perioder. For de fleste yrkesgrupper er det blitt noe færre deltakere i kurs og opplæring og sysselsatte med læringsintensivt arbeid fra perioden 2008-2009 til perioden 2010-2011.



Figur 3.17 Andelen deltakere i kurs og annen uformell opplæring etter yrke, gjennomsnittet for periodene 2008-2009 og 2010-2011. Noter: 1) Prosentandel av de sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring. 2) Yrke er basert på Standard for yrkesklassifisering.



Figur 3.18 Andelen sysselsatte med læringsintensivt arbeid etter yrke, gjennomsnittet for periodene 2008-2009 og 2010-2011. Noter: 1) Prosentandel av de sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i læringsintensivt arbeid. 2) Yrke er basert på Standard for yrkesklassifisering.

De store forskjellene mellom ulike næringer og yrkesgrupper indikerer at omfanget av læring blant voksne er tett forbundet med arbeidets karakter. De største drivkreftene for læring er trolig knyttet til arbeidet og virksomheten den enkelte jobber i. Dette gjør det ikke enkelt for myndighetene å påvirke deltakelsen i læring.

3.7 Deltakelse og arbeidsgivers finansiering

I dette avsnittet skal vi se hvordan deltakelse i læring avhenger av i hvilken grad den enkelte får finansiell støtte fra sin arbeidsgiver til å delta i formell videreutdanning eller kurs og annen uformell opplæring.⁶

For de som deltar i formell videreutdanning har vi benyttet følgende informasjon for å undersøke i hvilken grad en person får finansiell støtte til læring:

- (i) Hvorvidt en person har gått på skole, studert eller vært lærling i løpet av de siste 4 ukene.
- (ii) Hvis (i) er oppfylt for en person, har vi så informasjon om hvorvidt personen mottok full lønn, redusert lønn eller ingen lønn fra sin arbeidsgiver for å ta denne utdanningen.

Videre har vi for de som deltar i kurs og annen uformell opplæring benyttet følgende informasjon:

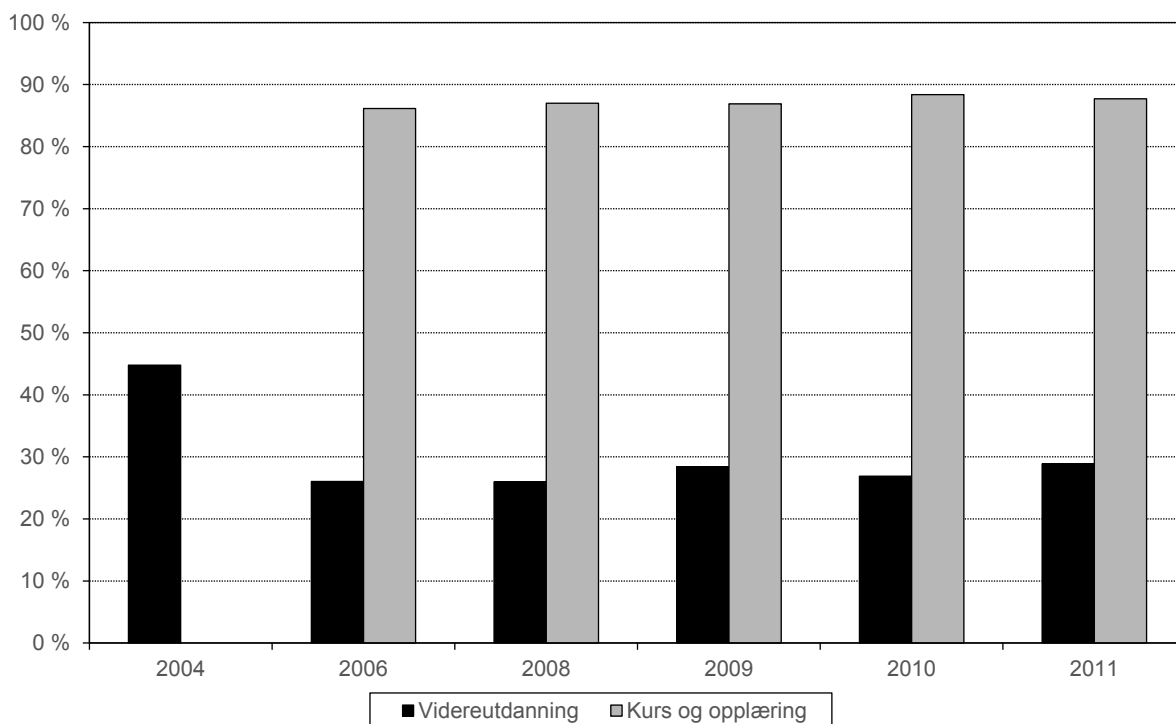
- (a) Hvorvidt en sysselsatt person har deltatt på kurs, seminarer, konferanser o.l. i løpet av de siste 4 ukene hvor formålet har vært opplæring.
- (b) Hvis (a) er oppfylt for en sysselsatt person, har vi så informasjon om hvorvidt denne opplæringen foregikk helt utenom arbeidstiden.
- (c) Hvis både (a) og (b) gjelder for en sysselsatt person, har vi så informasjon om hvorvidt en person mottok lønn eller delvis lønn for å delta i denne opplæringen.

Vi legger til grunn at hvis hele eller deler av opplæringen foregikk i arbeidstiden, vil en sysselsatt person ha mottatt lønn eller delvis lønn for å ha deltatt i denne opplæringen.

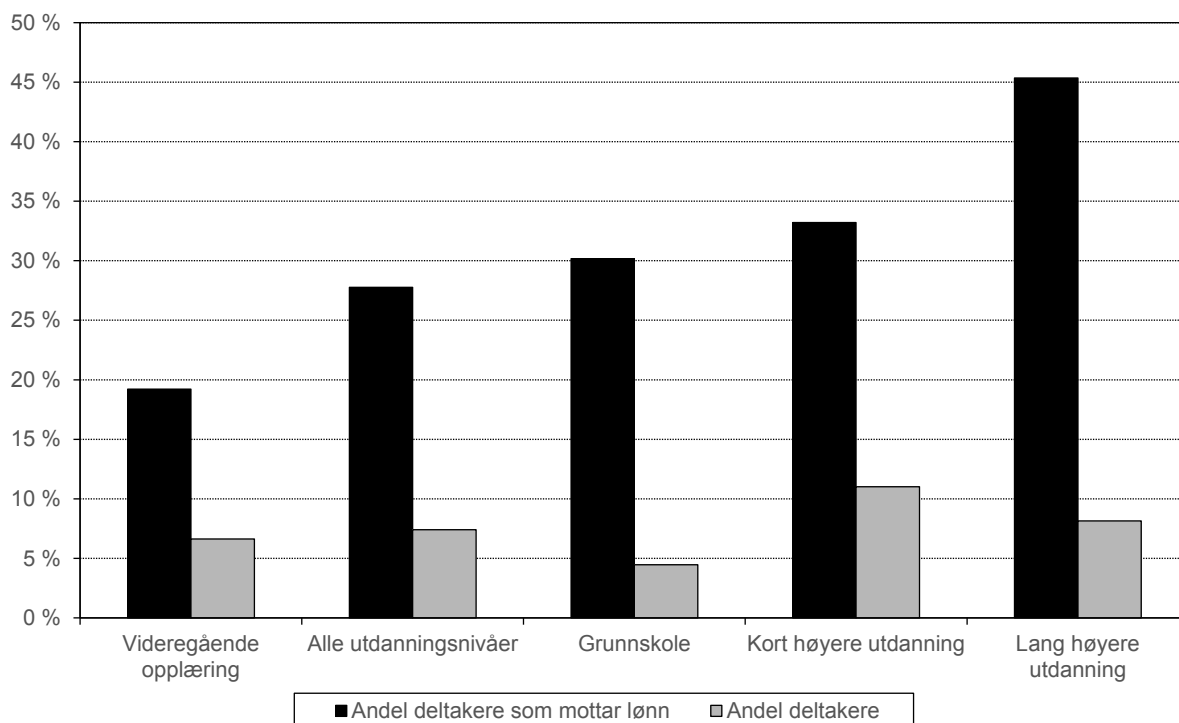
Figurene 3.19-3.25 viser hvordan deltakelse i videreutdanning og kurs og opplæring varierer med finansiering fra arbeidsgiver. Vi ser av Figur 3.19 at det har vært en nedgang i andelen deltakere som har fått finansiering fra arbeidsgiver til å delta i formell videreutdanning fra 45 prosent i 2004 til 26 prosent i 2006. Vi mangler imidlertid data for 2005, slik at vi ikke kan si hvordan andelen deltakere var dette året. Fra 2008 til 2011 har denne andelen økt fra 26 prosent til 29 prosent. For kurs og annen uformell opplæring har andelen som har fått finansiering fra arbeidsgiver vært betydelig høyere enn for deltakelse i videreutdanning, og har økt fra 86 prosent i 2006 til 88 prosent i 2011.

Det fremgår av Figurene 3.20 og 3.21 at andelen deltakere som har fått finansiering fra arbeidsgiver øker med utdanningsnivået, men at de med videregående utdanning har deltatt i formell videreutdanning og fått finansiering i mindre grad enn de med grunnskoleutdanning. For deltakelse i kurs og annen uformell opplæring ser vi at de med lang høyere utdanning har fått finansiering i mindre grad enn de med kort høyere utdanning.

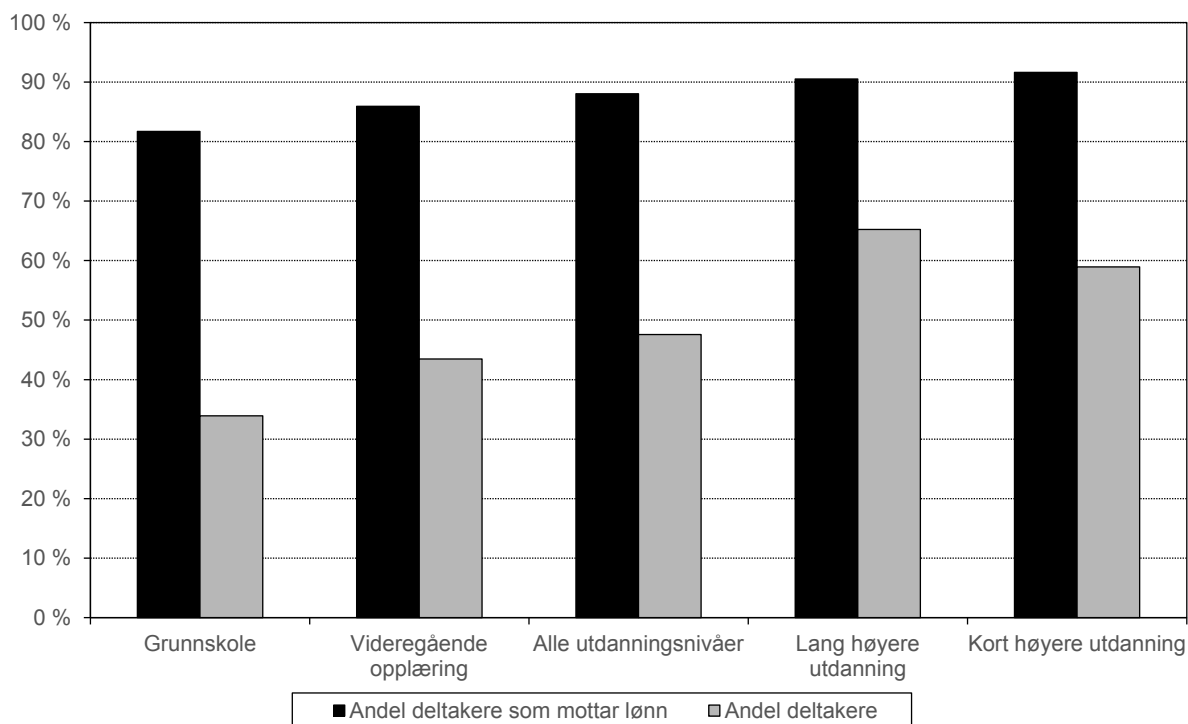
⁶ For læringsintensivt arbeid er denne problemstillingen av mindre interesse, ettersom denne form for læring er helt integrert i arbeidet og dermed per definisjon finansiert av arbeidsgiver.



Figur 3.19 Andelen deltakere som får finansiell støtte (dvs. som mottar lønn) fra sin arbeidsgiver for å delta i formell videreutdanning og kurs og annen uformell opplæring i perioden 2004-2011. Note: Figuren omfatter sysselsatte i aldersgruppen 22-59 år i datautvalget som har deltatt i formell videreutdanning, og sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring.

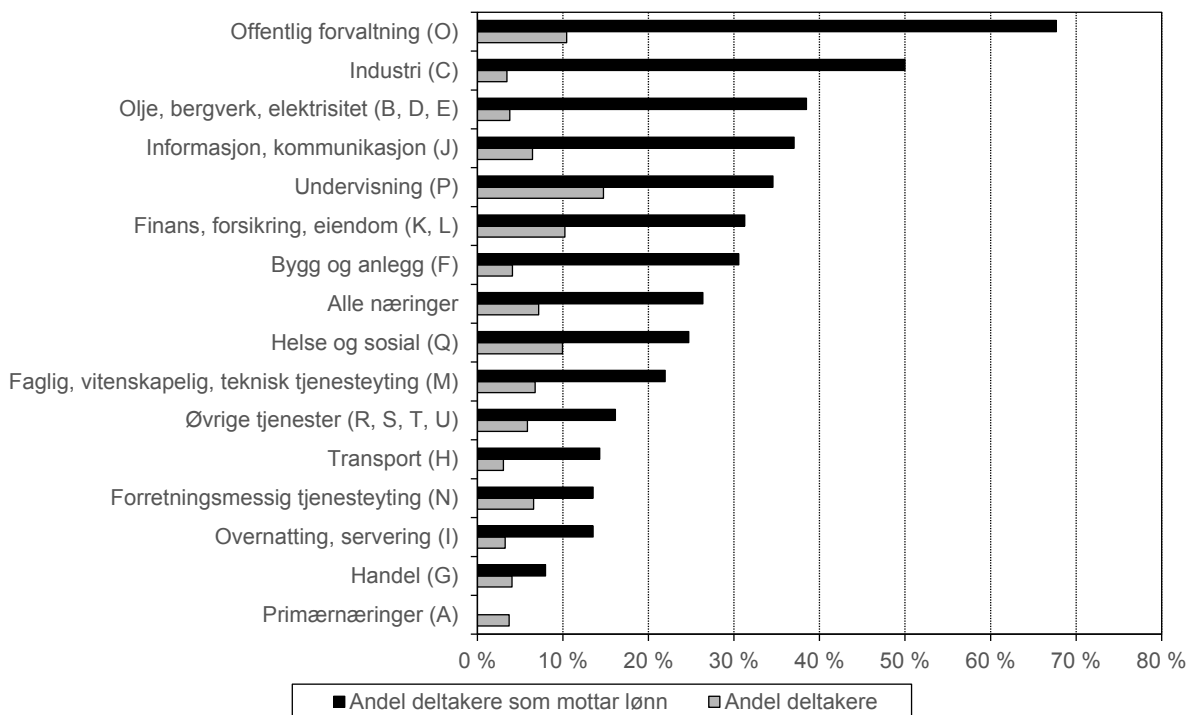


Figur 3.20 Andelen deltakere som får finansiell støtte (dvs. som mottar full lønn eller redusert lønn) fra sin arbeidsgiver for å delta i formell videreutdanning og andelen deltakere som deltar i formell videreutdanning etter utdanningsnivå, gjennomsnittet for perioden 2010-2011. Note: Figuren omfatter sysselsatte i aldersgruppen 22-59 år i datautvalget som har deltatt i formell videreutdanning.

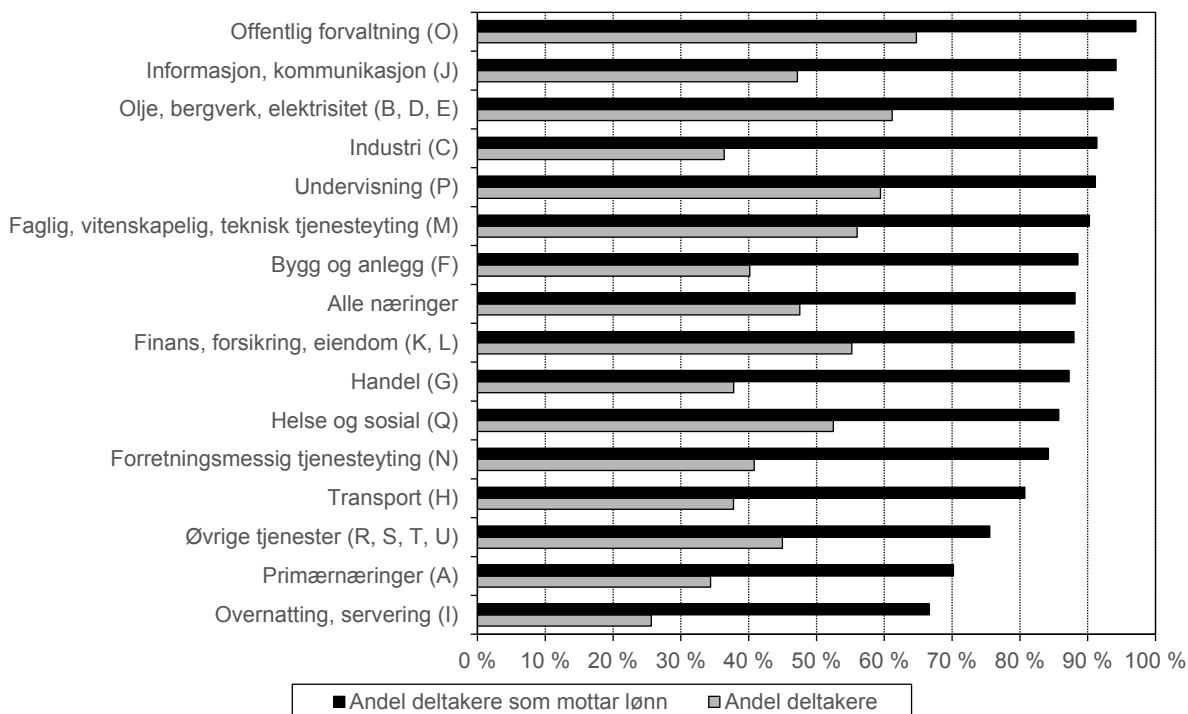


Figur 3.21 Andelen deltakere som får finansiell støtte (dvs. som mottar lønn eller delvis lønn) fra sin arbeidsgiver for å delta på kurs og annen uformell opplæring og andelen deltakere som deltar i kurs og annen uformell opplæring etter utdanningsnivå, gjennomsnittet for perioden 2010-2011. Note: Figuren omfatter sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring.

Det fremgår av Figurene 3.22 og 3.23 at sysselsatte i offentlig forvaltning, informasjon og kommunikasjon, olje, bergverk og elektrisitet, samt industri, har høyest andel deltakere som har mottatt lønn. For de som har deltatt i videreutdanning, er det ingen i primærnæringene som har mottatt lønn under utdanningen. Handel og overnatting og servering har også lave andeler av sysselsatte som har mottatt lønn under utdanningen. Lavest andel deltakere som har mottatt lønn under kurs og annen uformell opplæring finnes innen overnatting og servering, primærnæringer og transport.

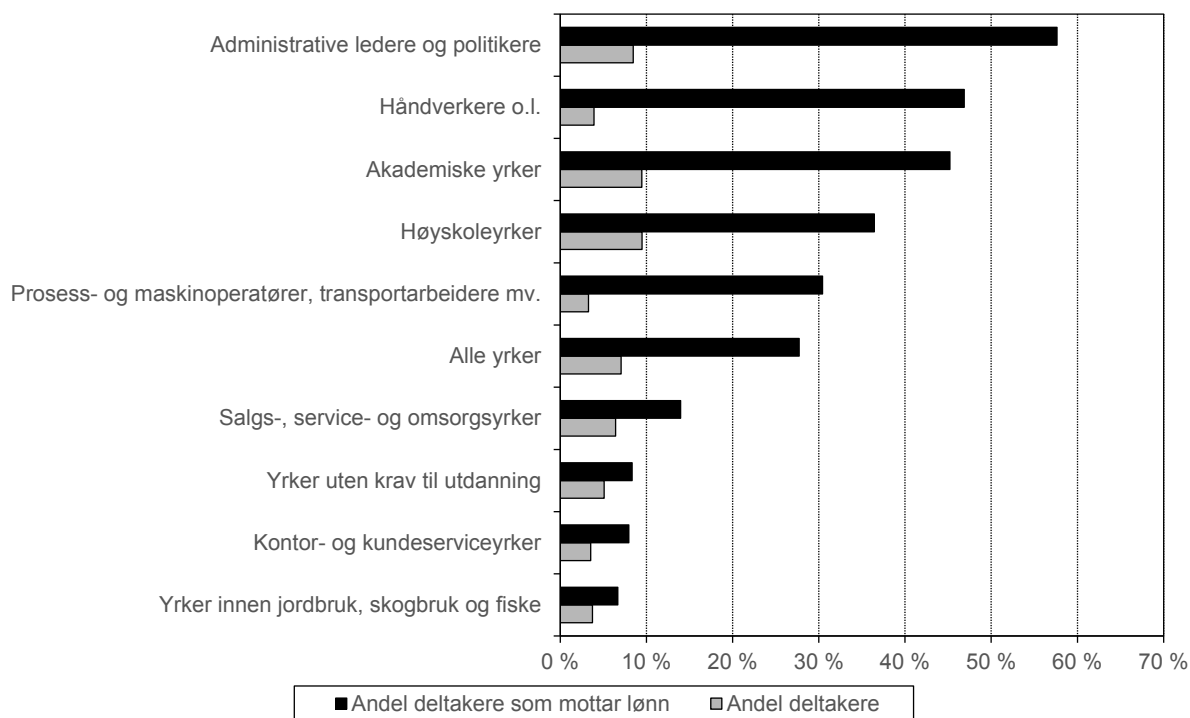


Figur 3.22 Andelen deltakere som får finansiell støtte (dvs. som mottar full lønn eller redusert lønn) fra sin arbeidsgiver for å delta i formell videreutdanning og andelen deltakere som deltar i formell videreutdanning etter næringstilhørighet, gjennomsnittet for perioden 2010-2011. Note: Figuren omfatter sysselsatte i aldersgruppen 22-59 år i datautvalget som har deltatt i formell videreutdanning.

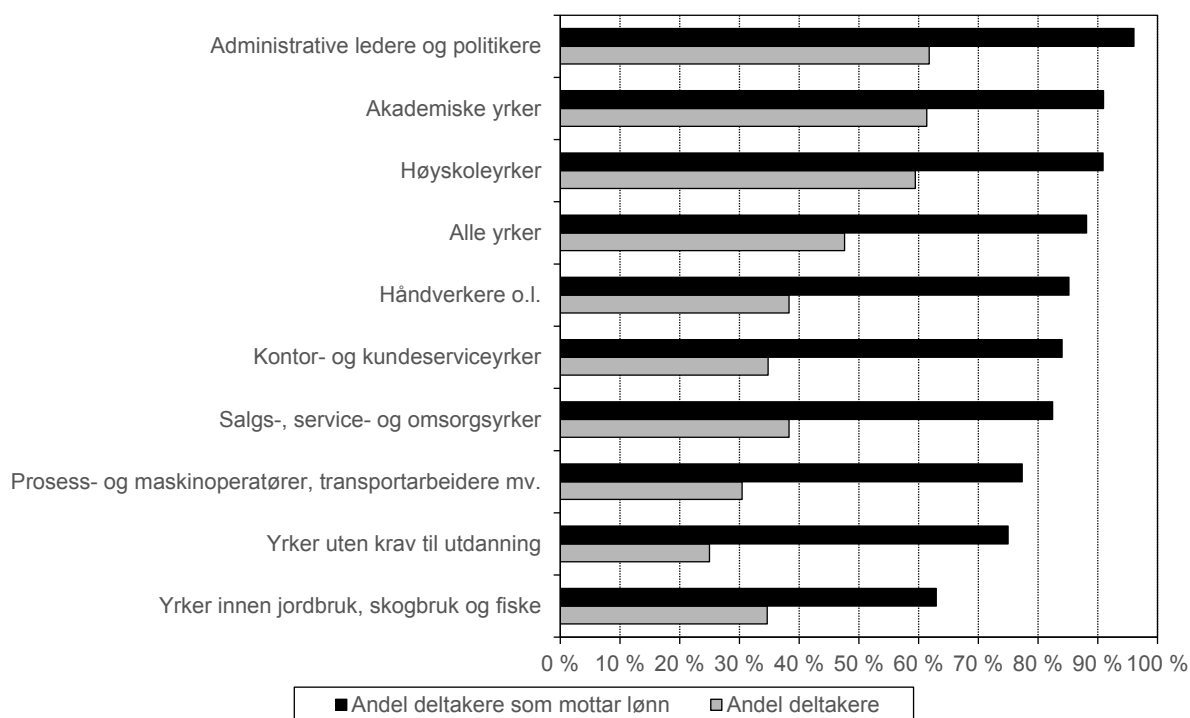


Figur 3.23 Andelen deltakere som får finansiell støtte (dvs. som mottar lønn eller delvis lønn) fra sin arbeidsgiver for å delta på kurs og annen uformell opplæring og andelen deltakere som deltar i kurs og annen uformell opplæring etter næringstilhørighet, gjennomsnittet for perioden 2010-2011. Note: Figuren omfatter sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring.

Figurene 3.24 og 3.25 viser at administrative ledere og politikere, akademiske yrker, høyskoleyrker og håndverkere o.l. har høyest andel deltakere som har mottatt lønn under videreutdanning og kurs og opplæring. Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske, kontor- og kundeserviceyrker og yrker uten krav til utdanning har lavest andeler for deltakelse i videreutdanning. Lavest andel deltakere som har mottatt lønn for deltakelse i kurs og annen uformell opplæring finnes for yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske, yrker uten krav til utdanning og prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.



Figur 3.24 Andelen deltakere som får finansiell støtte (dvs. som mottar full lønn eller redusert lønn) fra sin arbeidsgiver for å delta i formell videreutdanning og andelen deltakere som deltar i formell videreutdanning etter yrke, gjennomsnittet for perioden 2010-2011. Note: Figuren omfatter sysselsatte i aldersgruppen 22-59 år i datautvalget som har deltatt i formell videreutdanning.



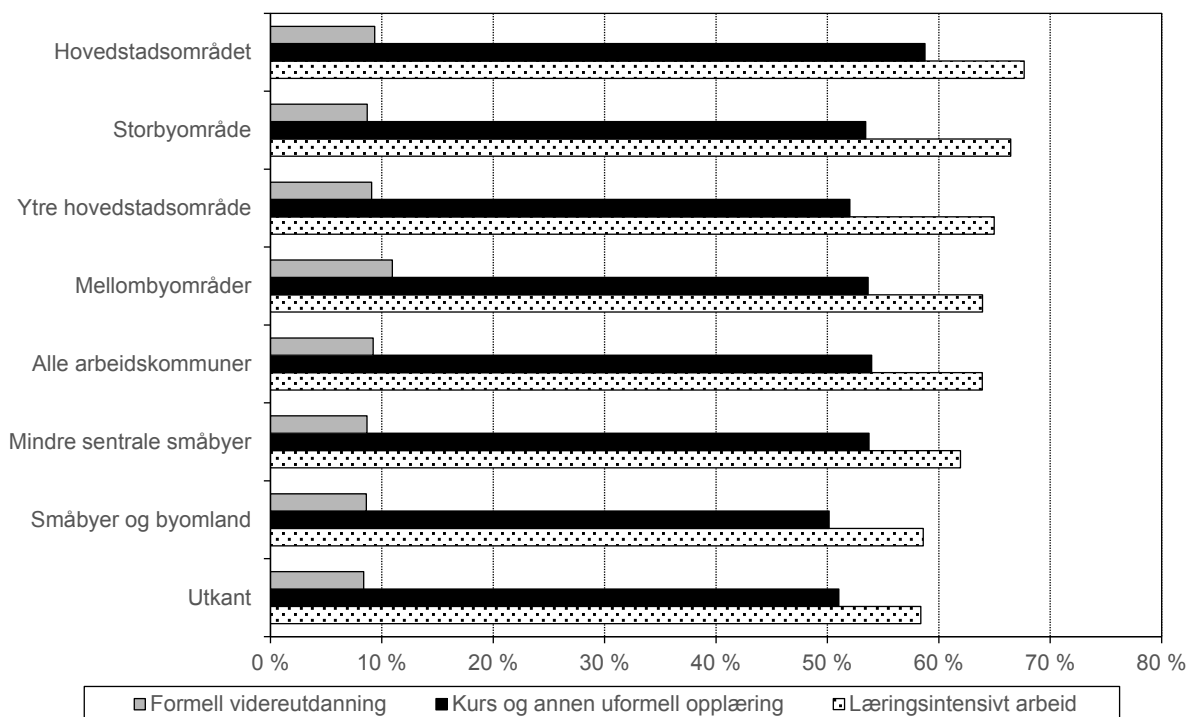
Figur 3.25 Andelen deltakere som får finansiell støtte (dvs. som mottar lønn eller delvis lønn) fra sin arbeidsgiver for å delta på kurs og annen uformell opplæring og andelen deltakere som deltar i kurs og annen uformell opplæring etter yrke, gjennomsnittet for perioden 2010-2011. Note: Figuren omfatter sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring.

Figurene indikerer at det er en viss sammenheng mellom arbeidsgivers finansiering og faktisk deltakelse for kurs og annen uformell opplæring, men at denne sammenhengen gjelder i mindre grad for formell videreutdanning. I de næringene og yrkene hvor arbeidsgiver finansierer en høyest andel av kurs og opplæring er også deltakelsen i hovedsak høyest. En slik sammenheng indikerer ved første øyekast at det kan være rom for å påvirke deltakelsen gjennom å øke andelen som får finansiert sin deltakelse i kurs og opplæring. Dette må imidlertid sees i sammenheng med andre forhold som påvirker deltakelsen, noe vi kommer tilbake til i kapittel 4.

3.8 Deltakelse etter arbeidssted

Selv om arbeidets karakter og kravene i jobben er vesentlig for om sysselsatte deltar i opplæring eller videreutdanning, er det rimelig å anta at deltakelsen i opplæring og videreutdanning også er avhengig av at det finnes et godt opplærings- eller utdanningstilbud nær arbeidsstedet. Spesielt når det gjelder formell videreutdanning i regi av en utdanningsinstitusjon er det rimelig å forvente at barrieren for å ta slik videreutdanning er større for de som bor og arbeider langt unna offentlige utdanningsinstitusjoner enn for de som bor og arbeider i sentrale strøk med rikt tilbud av utdanningsinstitusjoner. Kurs og opplæring gis i større grad av arbeidsgiver og vi ville forvente at dette varierer noen mindre med hvor arbeidsstedet er lokalisert. Når det gjelder læringsintensivt arbeid ville vi forvente at lokaliseringen var lite avhengig av geografi.

I Figur 3.26 har vi delt inn deltakernes arbeidssted etter hvor sentralt arbeidskommunen er lokalisert, fra svært sentralt (hovedstadsområdet) til mindre sentralt (småbyer og byomland) og utkant. Inndelingen er basert på en klassifisering som er foretatt av NIBR. Figuren viser overraskende små forskjeller når det gjelder deltakelse i formell videreutdanning. Deltakere i mellombyområder deltar mest i videreutdanning (11 prosent), mens deltakere i utkant deltar minst (8 prosent). Hovedstadsområdet skiller seg i liten grad ut. Når det gjelder kurs og uformell opplæring derimot er det sysselsatte i hovedstadsområdet som har deltatt mest. Det samme gjelder læringsintensivt arbeid, der andelen er høyest i hovedstadsområdet og lavest i småbyer og byomland og utkant.



Figur 3.26 Andelen deltakere i formell videreutdanning, kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid etter hvor sentralt arbeidsstedet er lokalisert, gjennomsnittet for perioden 2008-2009. Noter: 1) Prosentandel av personer i aldersgruppen 22-59 år i datautvalget som har deltatt i formell videreutdanning. 2) Prosentandel av de sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid. 3) Arbeidssted er basert på arbeidskommune. 4) Inndelingen er basert på en klassifisering som er foretatt av NIBR.

Det er flere mulige forklaringer på at videreutdanning er nesten like vanlig i alle deler av landet. Én mulighet er at tilbudet av desentralisert og fleksibel utdanning (IKT-støttet eller på annen måte fleksibelt og tilgjengelig på bosted eller arbeidssted) nå er så godt utbygget at ansatte i utkantstrøk ikke opplever noen større barrierer enn de som bor og arbeider nær utdanningsinstitusjonene. En annen forklaring kan være at de mest utdanningsintensive bransjene og yrkene ikke er konsentrert i byene men er spredd utover i landet. Det siste kan neppe være hele forklaringen, siden de næringene med mest videreutdanning (undervisning, offentlig forvaltning, helse og sosial og finansiell tjenesteyting) i noe utstrekning er lokalisert i byområder, der også utdanningsnivået er høyt.

3.9 Oppsummering

Ovenfor har vi beskrevet hvordan deltakelsen i videreutdanning, kurs og opplæring og læringsintensivt arbeid varierer over tid og etter følgende variable: Kjønn, alder, utdanning, sosial bakgrunn, næring, yrke, arbeidssted og finansiering av utdanningen og opplæringen fra arbeidsgiver.

Vi fant at:

- Deltakelsen i videreutdanning for andre år på rad er det laveste siden målingene startet. Fallet siden 2008 gjelder begge kjønn, alle utdanningsgrupper og alle aldersgrupper, samt de fleste næringer unntatt undervisning og faglig, vitenskapelig, teknisk tjenesteyting.
- Deltakelsen i kurs og opplæring har tatt seg noe opp siden 2010, men er fortsatt på et lavere nivå enn i hele perioden 2003-2009.
- Andelen som har et læringsintensivt arbeid fortsetter å øke, og er den høyeste siden målingene startet.

Forskjellene mellom ulike grupper i arbeidsmarkedet er i hovedsak stabile. Det er fortsatt de med høy utdanning som deltar mest i alle former for læring. Deltakelsen i videreutdanning og opplæring svinger en del fra år til år innen den enkelte næring, men uten helt klare trender.

- Mest videreutdanning er det i offentlig sektor, aller høyest i undervisningssektoren, på tross av at muligheten til finansiell støtte av videreutdanningen er svakere innen undervisning enn i offentlig forvaltning. Minst videreutdanning er det i overnatting og servering, transport og industri. Blant yrkesgruppene er det mest videreutdanning i høyskoleyrker, akademiske yrker og lederyrker, og minst blant kundeservice- og kontoryrker og transport- og operatøryrker.
- Mest kurs og opplæring gis i offentlig forvaltning, oljeindustri og undervisning, men også kunnskapsintensiv tjenesteyting har høy opplæringsaktivitet. Minst kurs og opplæring gis i overnatting og servering. Blant yrkesgruppene er det mest kurs og opplæring i høyskoleyrker, akademiske yrker og lederyrker, og minst blant ufaglærte, operatører og transportarbeidere.
- Mest læringsintensivt arbeid er det i faglig og vitenskapelig tjenesteyting, minst i overnatting og servering. Ledere og akademikere er de yrkesgruppene som har mest læringsintensivt arbeid, mens ufaglærte har minst læringsintensivt arbeid.

I de gruppene som deltar mest i kurs og opplæring er det også i hovedsak høyest andel som får finansiering fra arbeidsgiver for å delta. For de som deltar i videreutdanning gjelder dette i mindre grad. Offentlig forvaltning har høyest andel deltakere som mottar lønn både under videreutdanning og kurs og opplæring.

Vi har også sett at sosiale forskjeller reproduseres ved at de som kommer fra familier med lav utdanning eller inntekt også er de som deltar minst i alle former for læring.

Det spiller overraskende liten rolle for deltakelsen i videreutdanning hvor arbeidsstedet er lokalisert.

4 Hva påvirker deltakelsen i læring?

I kapittel 3 har vi først sett på utviklingen i de tre formene for læring i perioden 2003-2011, og dernest undersøkt hvordan deltakelsen i læring varierer med ulike kjennetegn ved den enkelte og virksomheten. I dette kapitlet skal vi undersøke hvordan individuelle kjennetegn og bedriftskjennetegn påvirker hver av de tre formene for læring når vi ser flere slike kjennetegn i sammenheng i stedet for å se på ett kjennetegn om gangen.

4.1 Metode

Vi vil fortsatt undersøke betydningen av de samme variablene som i kapittel 3: kjønn, utdanning, alder, sosial bakgrunn, arbeidserfaring, ledighet og lokaliseringen av arbeidsstedet. Når vi undersøker betydningen av én av disse vil vi imidlertid kontrollere for de øvrige, samt for næring, yrke og kjennetegn ved bedriften, slik at vi kan finne ut om for eksempel høyere deltakelse i videreutdanning blant kvinner kun skyldes om de er i andre næringer, yrker eller bedriftstyper enn menn.

Vi er opptatt av de økonomiske mulighetene til å finansiere opplæring og videreutdanning, og vil derfor også trekke inn i analysen følgende variabler: Finansiering fra arbeidsgiver, den enkeltes lønn (som påvirker den individuelle muligheten til å finansiere utdanning og opplæring) og bedriftens omsetning per ansatt (som gir en indikasjon på bedriftens mulighet til å finansiere utdanning og opplæring), samt hvordan omsetningen per ansatt har utviklet seg de siste tre år. På denne måten vil vi få flere ulike mål som belyser hvordan økonomiske rammebetingelser påvirker deltakelsen i opplæring.

I tillegg vil vi kontrollere for deltid, hvor lenge bedriften har eksistert og andelen kvinner i bedriften.

Endelig vil vi undersøke hvordan den økonomiske nedgangsperioden i 2008-2009 har virket inn på deltakelsen sammen med andre forhold. For å teste ut dette har vi foretatt noen regresjonsberegninger hvor vi har undersøkt samspillseffekter mellom økonomiske forhold og deltakelse i nedgangsperioden 2008-2009. Samspillseffektene estimeres ved å multiplisere hver av de tre økonomiske forholdene (finansiering fra arbeidsgiver, individuell lønn og omsetning per ansatt) med en variabel som har verdi lik 1 dersom personen har deltatt i perioden 2008-2009 og verdi lik 0 hvis personen ikke har deltatt i denne perioden (dummy-variabel).

Resultatene fra regresjonsberegningene for perioden 2003-2009 er gjengitt i Tabellene A.1-A.3 i Vedlegg 1 (regresjonsberegninger uten samspillseffekter) og Tabellene A.4-A.6 i Vedlegg 2 (regresjonsberegninger med samspillseffekter). Tabellene A.1 og A.4 viser hvordan individuelle kjennetegn og bedriftskjennetegn påvirker deltakelse i formell videreutdanning. De tilsvarende resultatene for kurs og annen uformell opplæring er vist i Tabellene A.2 og A.5, mens Tabellene A.3

og A.6 gjelder for læringsintensivt arbeid. Tabellene A.7-A.9 i Vedlegg 3 viser resultatene fra regresjonsberegningene for perioden 2010-2011, hvor vi ikke har kontrollert for noen av de variablene som er hentet fra registerdataene.

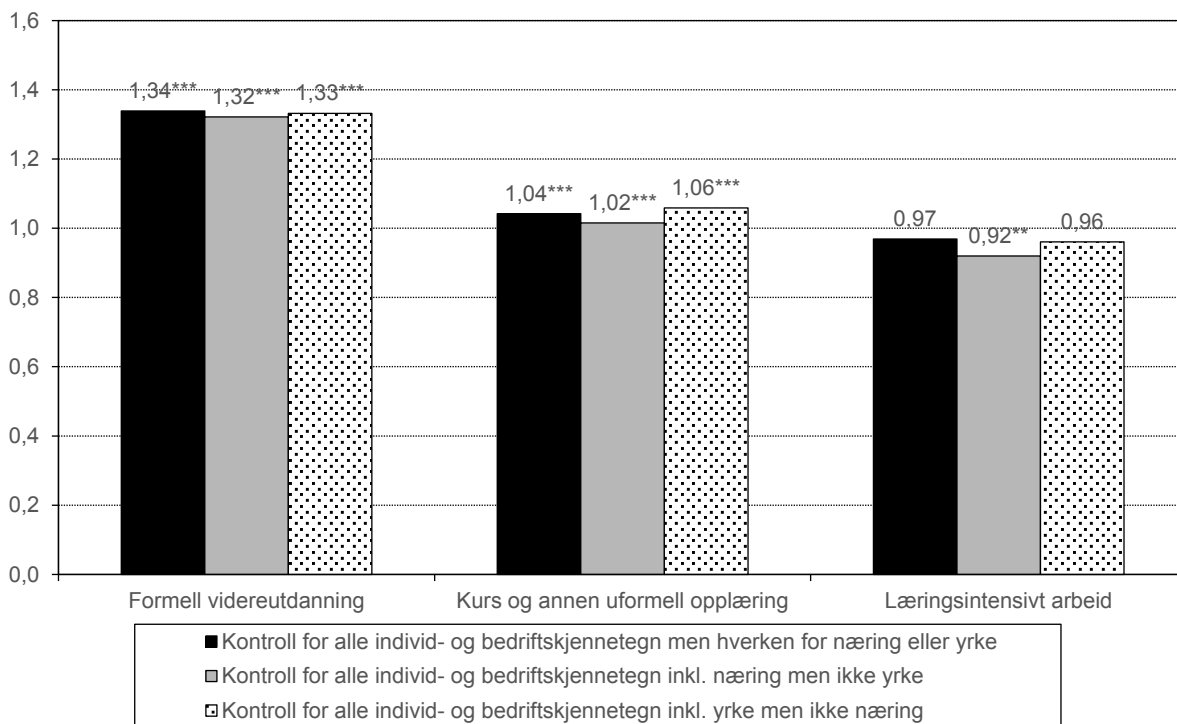
Ettersom analysen bl.a. omfatter bedriftskjennetegn, vil vi i dette kapitlet kun inkludere sysselsatte personer. Med «sysselsatte personer» mener vi personer i inntektsgivende arbeid og personer som er midlertidig fraværende fra inntektsgivende arbeid. Vi utelater derfor personer som er arbeidssøkere, utenfor arbeidsstyrken eller vernepliktige fra analysen. Det fremgikk av avsnitt 2.1 at registerdataene kun dekker perioden frem t.o.m. 2009. Av denne grunn skal vi hovedsakelig legge vekt på perioden 2003-2009 i analysen, men vi vil også i noe grad kommentere perioden 2010-2011.

4.2 Betydningen av kjønn, alder og utdanningsnivå for deltakelse

I Figur 4.1 ser vi på betydningen av kjønn på sannsynligheten for å delta i en av de tre formene for læring. Dette er gjort på den måten at vi måler forskjellen mellom menn og kvinner ved å anvende såkalte Oddsrat, der den vertikale akse i figuren måler Oddsraten. I figuren er menn sammenligningsgrunnlag. Hvis Oddsraten er lik 1,0 (dvs. verdien 1,0 på den vertikale akse) innebærer det at det ikke er noen forskjell mellom menn og kvinner. En Oddsrate større enn 1,0 (verdier høyere enn 1,0 på den vertikale akse) innebærer at kvinner har større sannsynlighet enn menn for å delta i læring, mens en Oddsrate mindre enn 1,0 (verdier mindre enn 1,0 på den vertikale akse) innebærer at menn har større sannsynlighet enn kvinner for å delta i læring.

Figur 4.1 viser at kvinner har en høyere sannsynlighet for å delta i formell videreutdanning enn menn, og også en høyere sannsynlighet for å delta på kurs og annen uformell opplæring, ettersom alle verdiene i figuren er større enn 1,0. Menn har derimot en høyere sannsynlighet for å ha læringsintensivt arbeid enn kvinner (verdiene i figuren er mindre enn 1,0), men kun når vi kontrollerer for næring og ikke yrke ettersom vi kun har et statistisk sikkert resultat når vi kontrollerer for næring. Dette indikerer at kjønnsforskjellene i det å ha læringsintensivt arbeid skyldes at menn og kvinner jobber i ulike yrker, men ikke næringer ettersom vi finner en kjønnsforskjell når vi kontrollerer for næring. Figuren viser at vi heller ikke finner en kjønnsforskjell i det å ha læringsintensivt arbeid når vi ikke kontrollerer for verken næring eller yrke (ettersom resultatet ikke er statistisk sikkert), men for de to andre formene for læring finner vi en kjønnsforskjell i dette tilfellet.

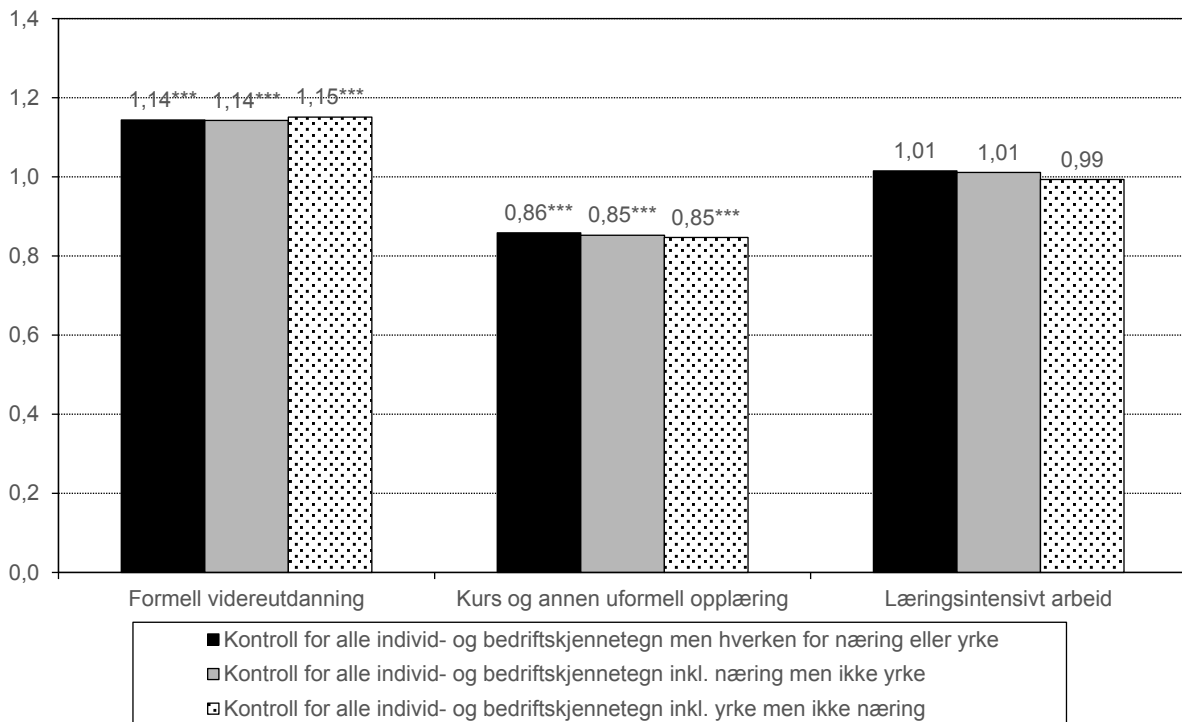
For perioden 2010-2011 finner vi også at kvinner har en høyere sannsynlighet enn menn for å videreutdanne seg eller delta på kurs og opplæring når vi kontrollerer for næring eller yrke. Kvinner har motsatt en relativt lavere sannsynlighet for å ha læringsintensivt arbeid når vi kontrollerer for næring, men ikke når vi kontrollerer for yrke hvor sammenhengen ikke er statistisk sikker.



Figur 4.1 Betydningen av kjønn på sannsynligheten for å delta i formell videreutdanning, kurs og annen uformell opplæring eller ha læringsintensivt arbeid for perioden 2003-2009. Noter: 1) Menn er sammenlikningsgrunnlag. 2) Effektstørrelsen er oppgitt i Oddsratio. «Effekten» representerer forskjellen mellom kvinner og menn. En oddsratio på for eksempel 1,5 vil innebære at kvinner har 50 prosent høyere odds enn menn for å delta i formell videreutdanning, kurs og annen uformell opplæring eller ha læringsintensivt arbeid. 3) Figuren omfatter kun sysselsatte personer, og er basert på resultatene i Tabellene A.1-A.3 i Vedlegg 1. 4) Stjernene angir signifikansnivå (***) $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$).

Jo eldre man er, jo større er sjansen for å delta i videreutdanning, men jo lavere er sjansen for å delta på kurs og opplæring, når vi tar hensyn til personenes næring eller yrke. Dette viser Figur 4.2. Alder har ingen statistisk sikker effekt på sannsynligheten for å ha læringsintensivt arbeid når vi tar hensyn til næring eller yrke. For perioden 2010-2011 har alder en negativ effekt på sjansen for videreutdanning og det å delta på kurs og opplæring,⁷ men en positiv effekt på sjansen for å ha læringsintensivt arbeid når vi kontrollerer for næring eller yrke.

⁷ Effekten av alder på sannsynligheten for videreutdanning er ikke helt sikkert statistisk sett (dvs. kun signifikant på 10 prosentnivå) når vi kontrollerer for næring.



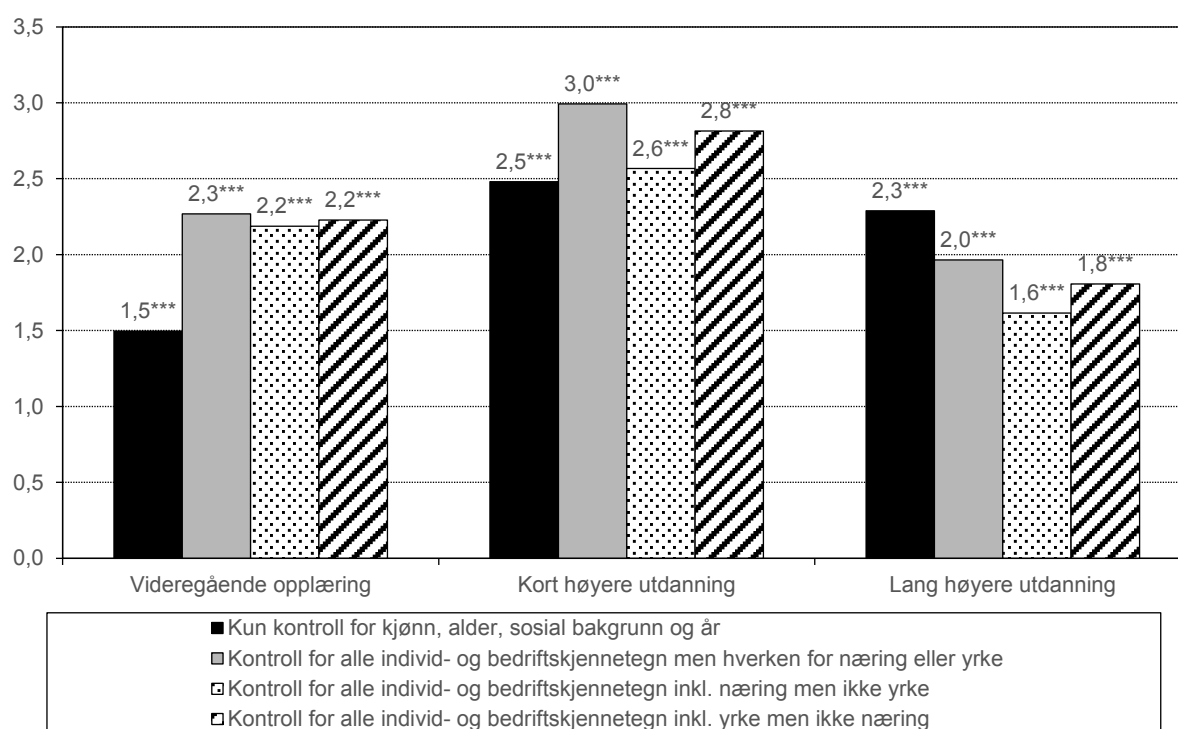
Figur 4.2 Betydningen av alder på sannsynligheten for å delta i formell videreutdanning, kurs og annen uformell opplæring eller ha læringsintensivt arbeid for perioden 2003-2009. Noter: 1) Effektstørrelsen er oppgitt i Oddsratio. En oddsratio som er større (mindre) enn 1,0 vil innebære at jo eldre personer er, jo høyere (lavere) odds har de for å delta i formell videreutdanning, kurs og annen uformell opplæring eller ha læringsintensivt arbeid. 2) Figuren omfatter kun sysselsatte personer, og er basert på resultatene i Tabellene A.1-A.3 i Vedlegg 1. 3) Stjernene angir signifikansnivå (***) $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$).

Figurene 4.3-4.5 viser at sannsynligheten for å delta i alle de tre formene for læring er betydelig høyere for personer som er på et høyere utdanningsnivå sammenlignet med de som har grunnskoleutdanning. Unntaket gjelder de med kort høyere utdanning, som har en lavere sannsynlighet for deltakelse i kurs og annen uformell opplæring når vi kontrollerer for næring eller yrke (eller hverken næring eller yrke men kontroll for øvrige bakgrunnskjenntegn). Dessuten finner vi ingen statistisk sikker forskjell i sannsynligheten for å delta på kurs og opplæring mellom de med lang høyere utdanning og de med grunnskoleutdanning når vi kontrollerer for yrke.

Vi ser av Figur 4.3 at det er en tendens til at forskjellen mellom de med videregående opplæring og grunnskoleutdanning øker når vi kontrollerer for ytterligere bakgrunnskjenntegn, og en tendens til at forskjellen mellom de med lang høyere utdanning og grunnskoleutdanning avtar når vi kontrollerer for ytterligere bakgrunnskjenntegn. Tilsvarende tendenser ser ikke ut til å gjelde når vi ser på forskjellen mellom de med kort høyere utdanning og grunnskoleutdanning. I Figur 4.5 ser vi at forskjellen mellom de som er på et høyere utdanningsnivå og de som har grunnskoleutdanning avtar når vi kontrollerer for ytterligere bakgrunnskjenntegn.

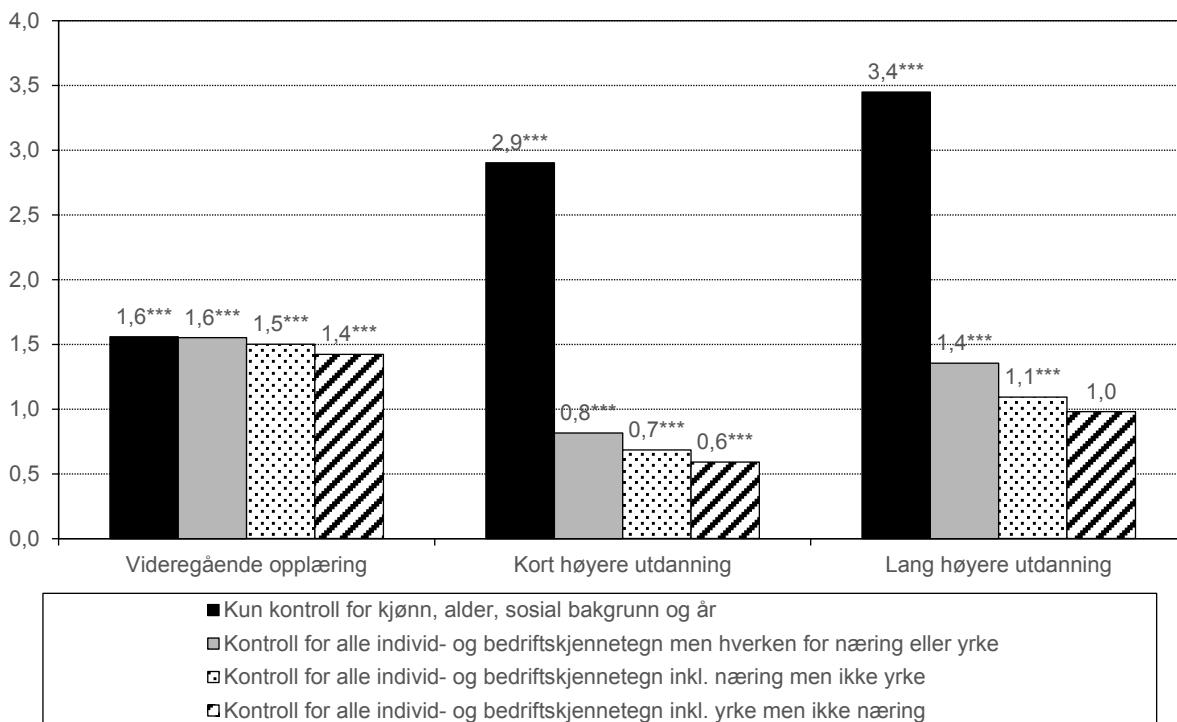
I Figur 4.4 ser vi at de med kort høyere utdanning har en markert høyere sannsynlighet for å delta på kurs og opplæring enn de med grunnskoleutdanning når vi kontrollerer for kjønn, alder, sosial bakgrunn og år, mens denne sannsynligheten er relativt høyere for de med grunnskoleutdanning når vi kontrollerer for næring eller yrke (eller hverken næring eller yrke men kontroll for alle øvrige bakgrunnskjennetegn). Dette skyldes i hovedsak at vi ved kontroll for næring eller yrke i figuren også kontrollerer for økonomiske forhold som finansieringsmuligheter og lønn. Vi har tidligere vist at de med kort høyere utdanning har en høyere andel deltakere som får finansiell støtte fra sin arbeidsgiver for å delta på kurs og opplæring enn de med grunnskoleutdanning (se Figur 3.21), og de med kort høyere utdanning har også en høyere gjennomsnittslønn enn de med grunnskoleutdanning. De med kort høyere utdanning har derfor bedre økonomiske muligheter til å delta på kurs og opplæring sammenlignet med de med grunnskoleutdanning, og det er dette som i hovedsak forklarer forskjellen mellom sannsynlighetene for disse gruppene i Figur 4.4.

For perioden 2010-2011 gjelder at de som er på et høyere utdanningsnivå har en høyere sannsynlighet for å videreutdanne seg eller ha læringsintensivt arbeid enn de med grunnskoleutdanning,⁸ og en relativt lavere sannsynlighet for å delta på kurs og opplæring, når vi tar hensyn til personenes næring eller yrke.

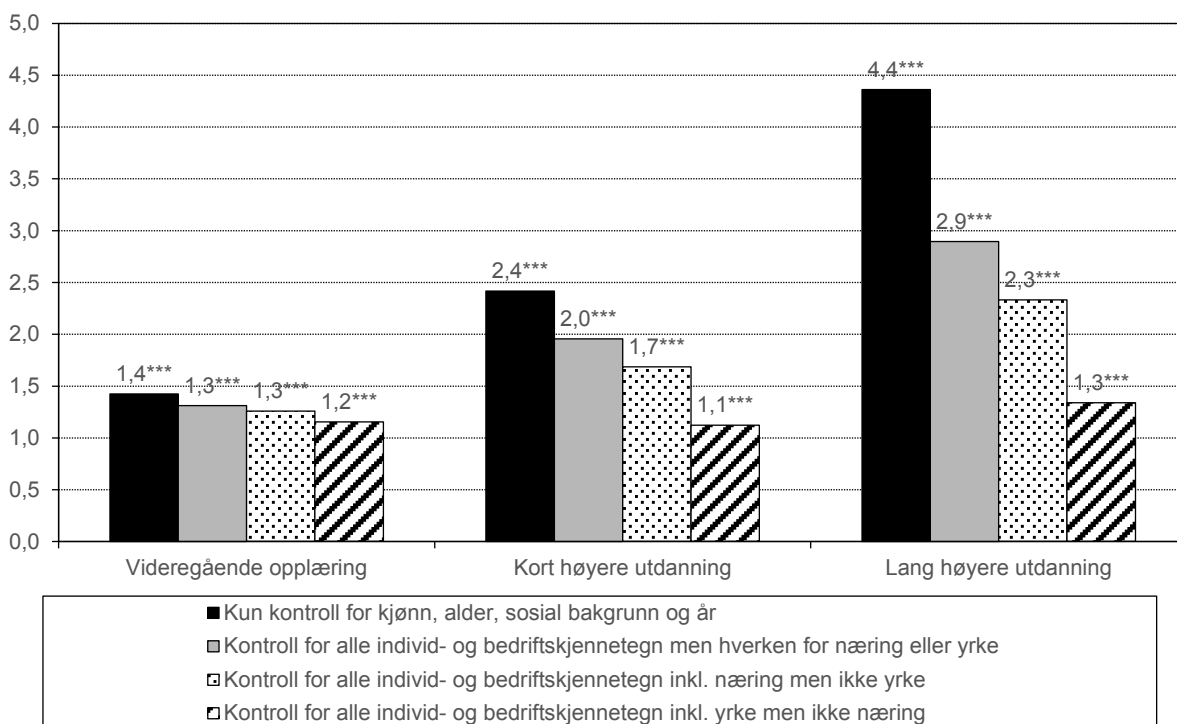


Figur 4.3 Betydningen av deltakernes utdanningsnivå på sannsynligheten for å delta i formell videreutdanning for perioden 2003-2009. Noter: 1) Grunnskole er sammenlikningsgrunnlag. 2) Effektstørrelsen er oppgitt i Oddsratio. «Effekten» representerer forskjellen mellom et bestemt utdanningsnivå og grunnskole. En oddsratio på for eksempel 1,5 vil innebære at personer med et bestemt utdanningsnivå har 50 prosent høyere odds enn personer med grunnskoleutdanning for å delta i formell videreutdanning. 3) Figuren omfatter kun sysselsatte personer, og er basert på resultatene i Tabell A.1 i Vedlegg 1. 4) Stjernene angir signifikansnivå (***) $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$).

⁸ For de på det høyeste utdanningsnivået er forskjellen i sannsynligheten for videreutdanning enten ikke helt sikkert statistisk sett (kontroll for yrke) eller ikke statistisk sikkert (kontroll for næring).



Figur 4.4 Betydningen av deltakernes utdanningsnivå på sannsynligheten for å delta på kurs og annen uformell opplæring for perioden 2003-2009. Noter: 1) Grunnskole er sammenlikningsgrunnlag. 2) Effektstørrelsen er oppgitt i Oddsratio. «Effekten» representerer forskjellen mellom et bestemt utdanningsnivå og grunnskole. En oddsratio på for eksempel 1,5 vil innebære at personer med et bestemt utdanningsnivå har 50 prosent høyere odds enn personer med grunnskoleutdanning for å delta på kurs og annen uformell opplæring. 3) Figuren er basert på resultatene i Tabell A.2 i Vedlegg 1. 4) Stjernene angir signifikansnivå (***) $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$).

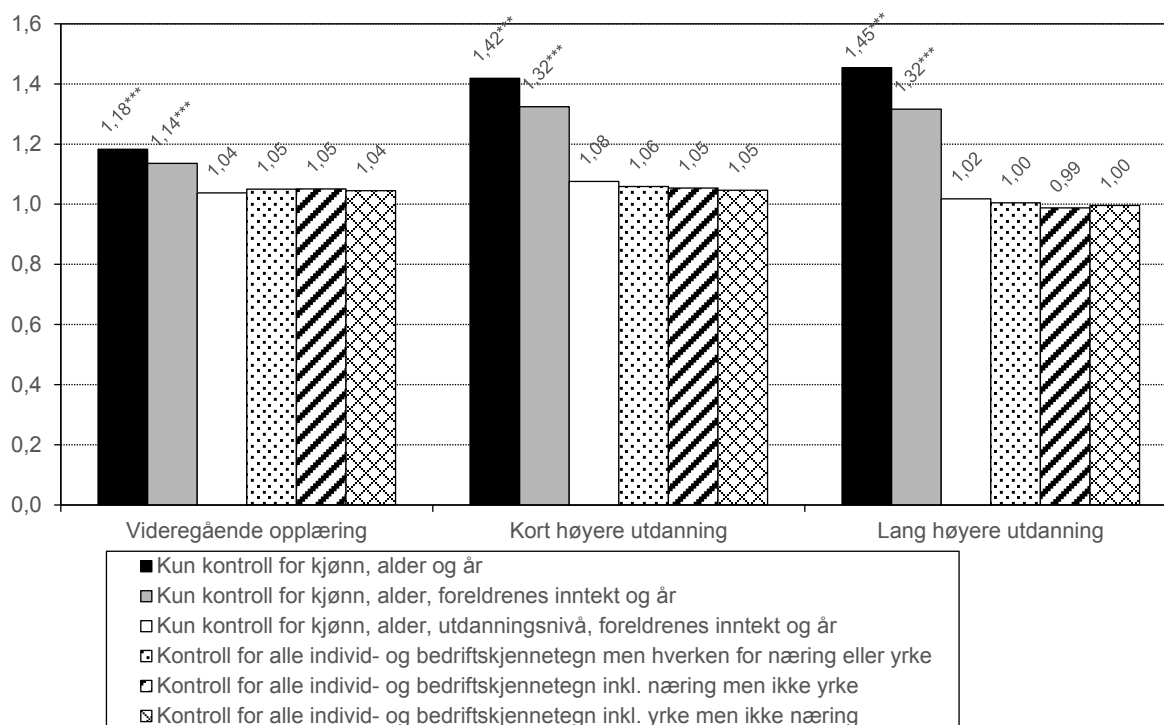


Figur 4.5 Betydningen av deltakernes utdanningsnivå på sannsynligheten for å ha læringsintensivt arbeid for perioden 2003-2009. Noter: 1) Grunnskole er sammenlikningsgrunnlag. 2) Effektstørrelsen er oppgitt i Oddsratio. «Effekten» representerer forskjellen mellom et bestemt utdanningsnivå og grunnskole. En oddsratio på for eksempel 1,5 vil innebære at personer med et bestemt utdanningsnivå har 50 prosent høyere odds enn personer med grunnskoleutdanning for å ha læringsintensivt arbeid. 3) Figuren er basert på resultatene i Tabell A.3 i Vedlegg 1. 4) Stjernene angir signifikansnivå (***) $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$).

4.3 Betydningen av sosial bakgrunn for deltakelse

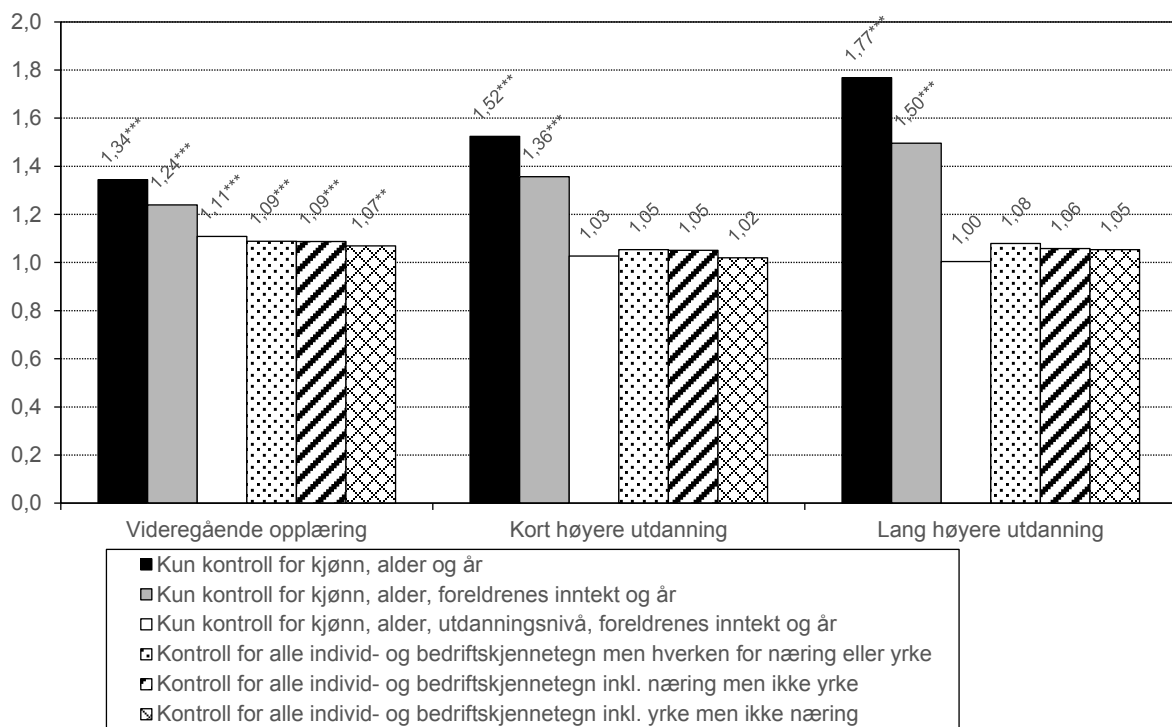
Foreldrenes utdanningsnivå og deres inntekt er de to målene på sosial bakgrunn som benyttes i rapporten. Vi skal i dette avsnittet først undersøke betydningen av foreldrenes utdanningsnivå, og deretter undersøke betydningen av foreldrenes inntekt.

Det fremgår av Figur 4.6 at det er forskjeller i deltakelse i formell videreutdanning etter foreldrenes utdanningsnivå når vi kontrollerer for personenes kjønn, alder og år, samt når vi i tillegg kontrollerer for foreldrenes inntekt. Vi finner at sysselsatte som har foreldre med videregående opplæring, kort høyere utdanning eller lang høyere utdanning som høyeste fullførte utdanningsnivå har en høyere sannsynlighet for å delta i formell videreutdanning enn de som har foreldre med grunnskoleutdanning. Derimot finner vi ingen statistisk sikre forskjeller i deltakelse i videreutdanning mellom sysselsatte som har foreldre med grunnskoleutdanning og de som har foreldre med et høyere utdanningsnivå enn dette når vi i tillegg kontrollerer for personenes utdanningsnivå, og heller ingen statistisk sikre forskjeller når vi kontrollerer for alle individuelle kjennetegn og bedriftskjennetegn med eller uten kontroll for næringstilhørighet eller yrke. Vi ser også at Oddsratioene endres lite utover kontroll for personenes utdanningsnivå, noe som innebærer at det har liten effekt på sannsynligheten for videreutdanning når vi kontrollerer for kjennetegn utover personenes utdanningsnivå. Det samme resultatet gjelder for deltakelse på kurs og opplæring og det å ha læringsintensivt arbeid (se Figurene 4.7 og 4.8).



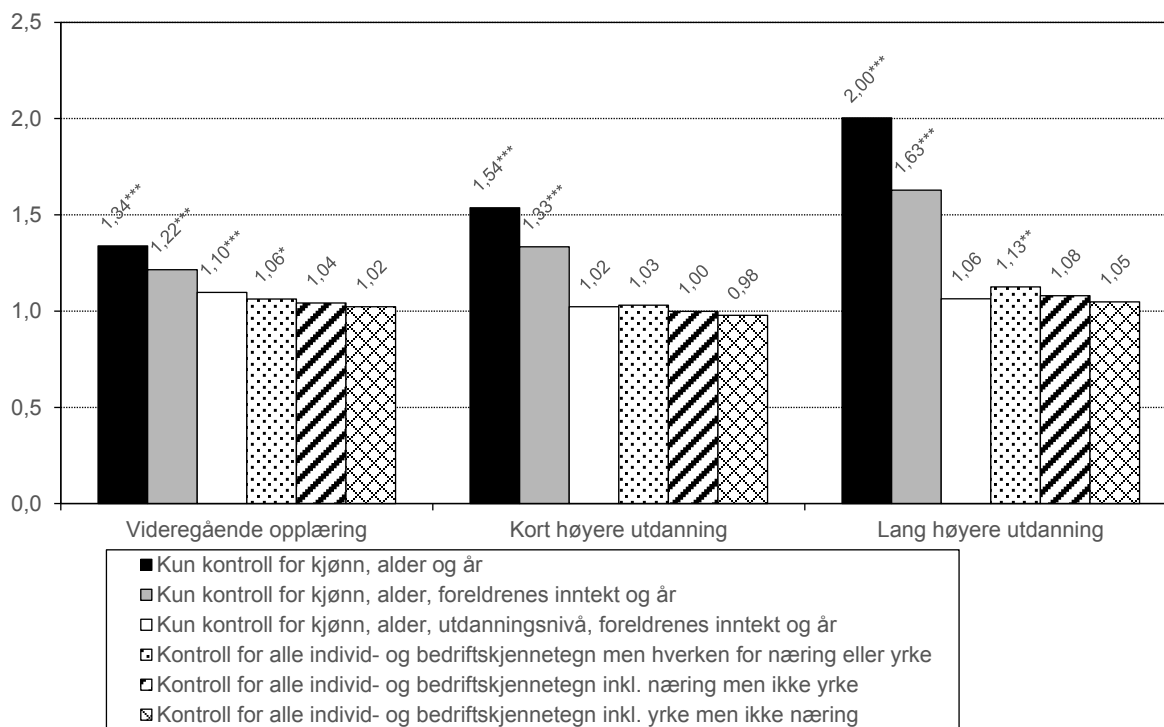
Figur 4.6 Betydningen av foreldrenes utdanningsnivå på sannsynligheten for å delta i formell videreutdanning for perioden 2003-2009. Noter: 1) Foreldre med grunnskole er sammenlikningsgrunnlag. 2) Effektstørrelsen er oppgitt i Oddsratio. «Effekten» representerer forskjellen mellom foreldre med et bestemt utdanningsnivå og foreldre med grunnskole. En oddsratio på for eksempel 1,5 vil innebære at personer som har foreldre med et bestemt utdanningsnivå har 50 prosent høyere odds enn personer som har foreldre med grunnskoleutdanning for å delta i formell videreutdanning. 3) Figuren omfatter kun sysselsatte personer, og er basert på resultatene i Tabell A.1 i Vedlegg 1. 4) Stjernene angir signifikansnivå (***) $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$).

Når vi ser på deltakelse i kurs og annen uformell opplæring finner vi at sysselsatte som har foreldre med videregående opplæring har en høyere sjans for deltakelse sammenlignet med de som har foreldre med grunnskoleutdanning, og dette resultatet gjelder selv når vi tar hensyn til at personer kan ha ulik næringstilhørighet eller yrke. Dette viser Figur 4.7. For de som har foreldre med kort eller lang høyere utdanning finner vi at disse gruppene har en høyere sannsynlighet for å delta på kurs og opplæring, men kun når vi kontrollerer for kjønn, alder og år, og også når vi i tillegg kontrollerer for foreldrenes inntekt. Vi finner derimot ingen statistisk sikre forskjeller i deltakelse i kurs og opplæring mellom de som har foreldre med grunnskoleutdanning og de som har foreldre med kort eller lang høyere utdanning når vi kontrollerer for personenes utdanningsnivå, eller når vi kontrollerer for alle individkjenntegn og bedriftskjenntegn med eller uten kontroll for næring eller yrke.



Figur 4.7 Betydningen av foreldrenes utdanningsnivå på sannsynligheten for å delta på kurs og annen uformell opplæring for perioden 2003-2009. Noter: 1) Foreldre med grunnskole er sammenlikningsgrunnlag. 2) Effektstørrelsen er oppgitt i Oddsratio. «Effekten» representerer forskjellen mellom foreldre med et bestemt utdanningsnivå og foreldre med grunnskole. En oddsratio på for eksempel 1,5 vil innebære at personer som har foreldre med et bestemt utdanningsnivå har 50 prosent høyere odds enn personer som har foreldre med grunnskoleutdanning for å delta på kurs og annen uformell opplæring. 3) Figuren er basert på resultatene i Tabell A.2 i Vedlegg 1. 4) Stjernene angir signifikansnivå (***) $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$).

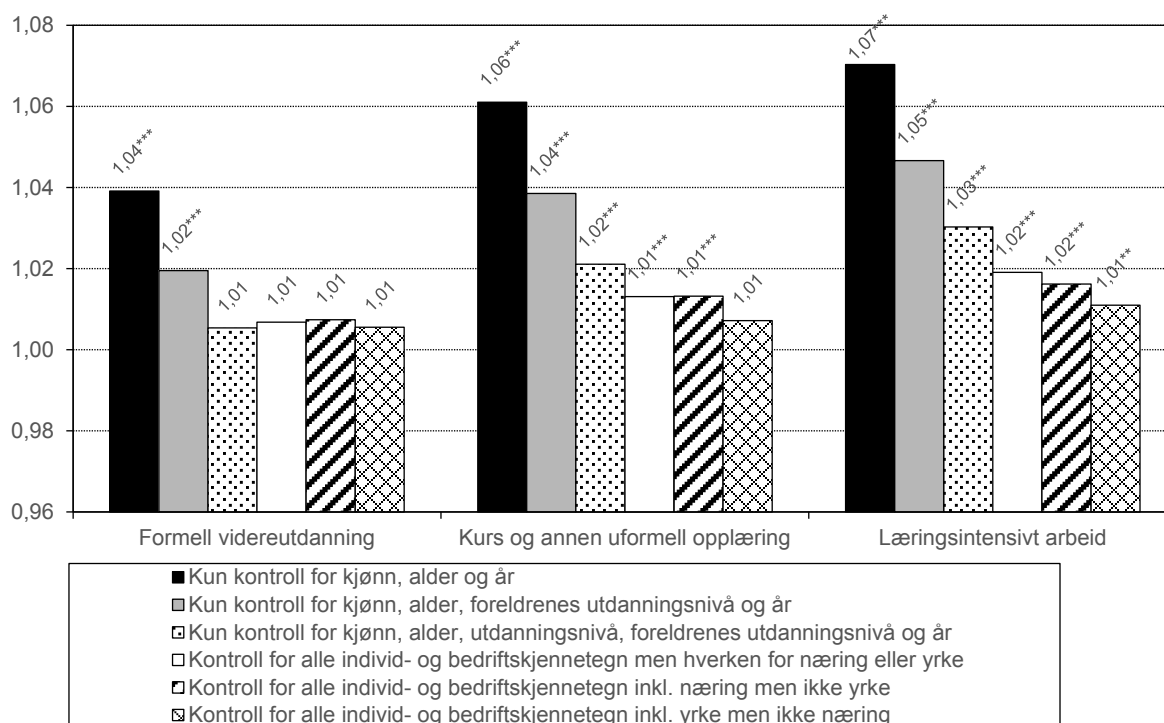
Sysselsatte som har foreldre med videregående opplæring, kort høyere utdanning eller lang høyere utdanning har en høyere sannsynlighet for å ha læringsintensivt arbeid sammenlignet med de som har foreldre med grunnskoleutdanning, men kun når vi kontrollerer for personenes kjønn, alder og år. Dette gjelder også når vi i tillegg kontrollerer for foreldrenes inntekt. Dette fremgår av Figur 4.8. Når vi kontrollerer for næring eller yrke finner vi ingen statistisk sikre forskjeller mellom de som har foreldre med grunnskoleutdanning og de som har foreldre med et høyere utdanningsnivå.



Figur 4.8 Betydningen av foreldrenes utdanningsnivå på sannsynligheten for å ha læringsintensivt arbeid for perioden 2003-2009. Noter: 1) Foreldre med grunnskole er sammenlikningsgrunnlag. 2) Effektstørrelsen er oppgitt i Oddsratio. «Effekten» representerer forskjellen mellom foreldre med et bestemt utdanningsnivå og foreldre med grunnskole. En oddsratio på for eksempel 1,5 vil innebære at personer som har foreldre med et bestemt utdanningsnivå har 50 prosent høyere odds enn personer som har foreldre med grunnskoleutdanning for å ha læringsintensivt arbeid. 3) Figuren er basert på resultatene i Tabell A.3 i Vedlegg 1. 4) Stjernene angir signifikansnivå (** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$).

Figur 4.9 viser hvilken betydning foreldrenes inntekt har på livslang læring. Vi ser av figuren at sannsynligheten for å delta i formell videreutdanning øker med foreldrenes inntekt, men kun når vi kontrollerer for kjønn, alder, foreldrenes utdanningsnivå og år, og også når vi ikke kontrollerer for foreldrenes utdanningsnivå. Når vi i tillegg kontrollerer for personenes utdanningsnivå, eller alle individkjennetegn og bedriftskjennetegn med eller uten kontroll for næring eller yrke, har foreldreinntekten ingen statistisk sikker effekt på deltakelse i videreutdanning.

Vi ser videre av Figur 4.9 at sannsynligheten for å delta på kurs og annen uformell opplæring øker med foreldrenes inntekt, selv når vi tar hensyn til at personer kan inngå i forskjellige næringer, men resultatet er ikke statistisk sikkert når vi tar hensyn til at personer kan ha ulike yrker. Derimot finner vi at sannsynligheten for å ha læringsintensivt arbeid øker med foreldreinntekten både når vi kontrollerer for næring eller yrke.



Figur 4.9 Betydningen av foreldrenes inntekt på sannsynligheten for å delta i formell videreutdanning, kurs og annen uformell opplæring eller ha læringsintensivt arbeid for perioden 2003-2009. Noter: 1) Effektstørrelsen er oppgitt i Oddsratio. En oddsratio som er større (mindre) enn 1,0 vil innebære at personer som har foreldre med en høyere inntekt har en høyere (lavere) odds for å delta i formell videreutdanning, kurs og annen uformell opplæring eller ha læringsintensivt arbeid. 2) Foreldrenes inntekt er målt som gjennomsnittet av de årlige inntektene i perioden når personene var mellom 10 og 18 år. I figuren er personene rangert etter størrelsen på foreldrenes inntekt og deretter gruppert i 10 like store grupper. Disse gruppene kalles ofte for desiler, hvor de 10 % som har foreldre med de laveste inntektene kalles desil 1, de neste 10 % for desil 2 osv. til de 10 % som har foreldre med de høyeste inntektene som kalles desil 10. 3) Figuren omfatter kun sysselsatte personer, og er basert på resultatene i Tabellene A.1-A.3 i Vedlegg 1. 4) Stjernene angir signifikansnivå (*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$).

Disse resultatene viser at sosial bakgrunn målt ved foreldrenes utdanningsnivå først og fremst har en indirekte effekt på deltakelse i formell videreutdanning, kurs og annen uformell opplæring eller læringsintensivt arbeid, men i mindre grad finner vi en direkte effekt av foreldrenes utdanningsnivå på livslang læring. Det at foreldrenes utdanningsnivå først og fremst har en indirekte effekt innebærer at deres utdanningsnivå har betydning for personenes utdanningsvalg og dermed utdanningsnivå, som igjen har betydning for hvorvidt man deltar i læring eller ikke. Vi finner imidlertid at foreldrenes utdanningsnivå både har en direkte og indirekte effekt på deltakelse i kurs og opplæring når vi sammenligner sysselsatte som har foreldre med videregående opplæring som høyeste fullførte utdanning med de som har foreldre med grunnskoleutdanning.

Når sosial bakgrunn er målt ved foreldrenes inntekt finner vi både en direkte og indirekte effekt på deltakelse i kurs og annen uformell opplæring og læringsintensivt arbeid. Den direkte effekten av foreldreinntekten på deltakelse i kurs og opplæring er statistisk sikker når vi kontrollerer for næring, men ikke når vi kontrollerer for yrke. Dette innebærer at det å jobbe innenfor samme næring har betydning for forskjellene mellom hvilke grupper av sysselsatte personer som deltar på kurs og opplæring, men det å jobbe innenfor samme yrke har derimot mindre betydning for disse forskjellene.

For perioden 2010-2011 finner vi at sosial bakgrunn har ingen statistisk sikker effekt på sjansene for å delta i formell videreutdanning, kurs og annen uformell opplæring eller ha læringsintensivt arbeid når vi kontrollerer for personenes næring eller yrke. Vi finner imidlertid at de som har foreldre med videregående opplæring eller kort høyere utdanning har en høyere sannsynlighet for å delta på kurs og opplæring enn de som har foreldre med grunnskoleutdanning når vi tar hensyn til at personer kan inngå i ulike næringer, men disse resultatene er ikke så sikre statistisk sett.⁹ Som vi tidligere har understreket, har vi for perioden 2010-2011 ikke inkludert noen av de kontrollvariablene som er hentet fra registerdataene.

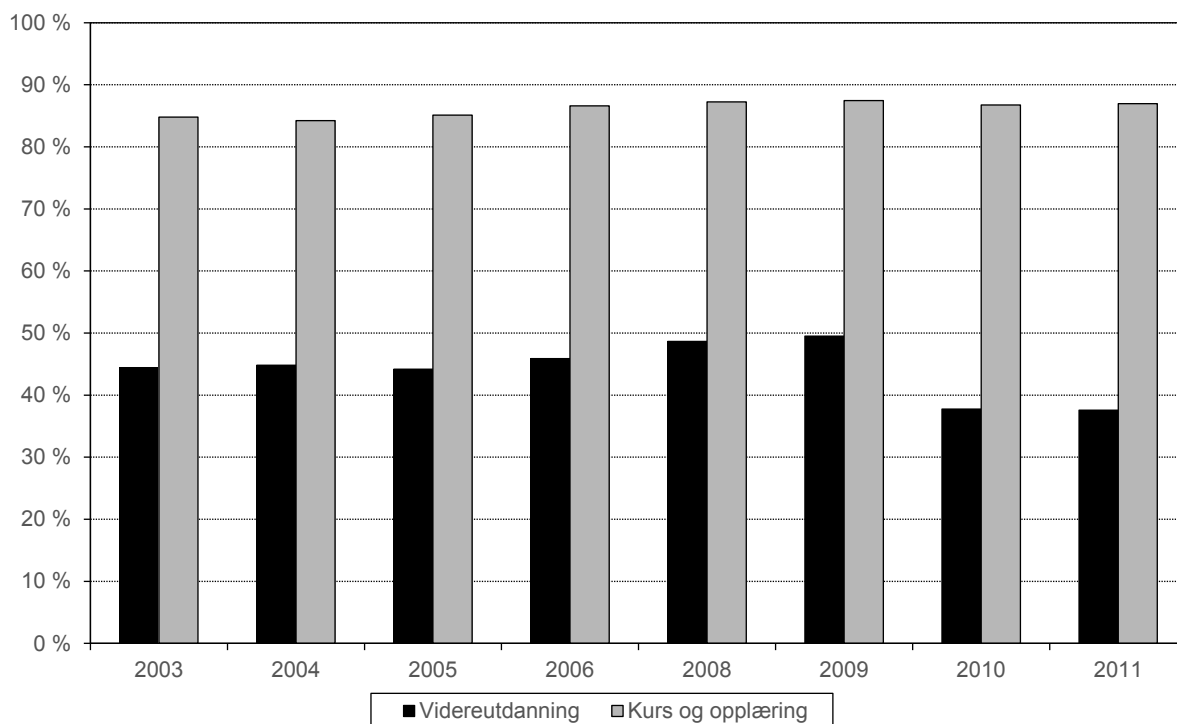
4.4 Betydningen av finansiering fra arbeidsgiver

I avsnitt 3.7 undersøkte vi hvordan deltakelse i formell videreutdanning og kurs og annen uformell opplæring avhenger av i hvilken grad en person får finansiering (dvs. mottar lønn) fra arbeidsgiver til å delta i slik læring. Merk imidlertid at dataene kun gir informasjon om en person får finansiering fra arbeidsgiver for de personene som faktisk deltar i videreutdanning eller kurs og opplæring. Dataene gir ingen informasjon om hvorvidt en person som ikke har deltatt i videreutdanning ville ha fått finansiering fra arbeidsgiver hvis personen hadde deltatt i videreutdanning, og heller ingen informasjon om hvorvidt en person som ikke har deltatt i kurs og opplæring ville ha fått finansiering fra arbeidsgiver hvis personen hadde deltatt i kurs og opplæring.

I dette kapitlet har vi derfor basert oss på følgende opplegg: Først beregner vi sannsynligheten for å motta full eller redusert lønn for både deltakere og ikke-deltakere gitt at man hadde deltatt i videreutdanning, og deretter beregner vi sannsynligheten for å motta lønn (eller delvis lønn) for både deltakere og ikke-deltakere gitt at man hadde deltatt i kurs og opplæring. Disse sannsynlighetene brukes så i analysen i dette kapitlet som tilnærmede variabler som angir sannsynligheten eller muligheten til å få finansiell støtte fra sin arbeidsgiver for å delta i formell videreutdanning eller kurs og annen uformell opplæring. Vedlegg 4 skisserer hvordan disse sannsynlighetene er beregnet.

⁹ Resultatene er kun statistisk sikre på 10 prosentnivå.

Figur 4.10 viser sannsynligheten for å få finansiell støtte til å delta i formell videreutdanning eller kurs og annen uformell opplæring for hvert av årene i perioden 2003-2011. Vi ser at sannsynligheten for å få finansiell støtte til kurs og opplæring er mye høyere enn den tilsvarende sannsynligheten for videreutdanning. Dette er ikke så overraskende ettersom kurs og opplæring i alminnelighet vil være av mindre omfang enn videreutdanning.

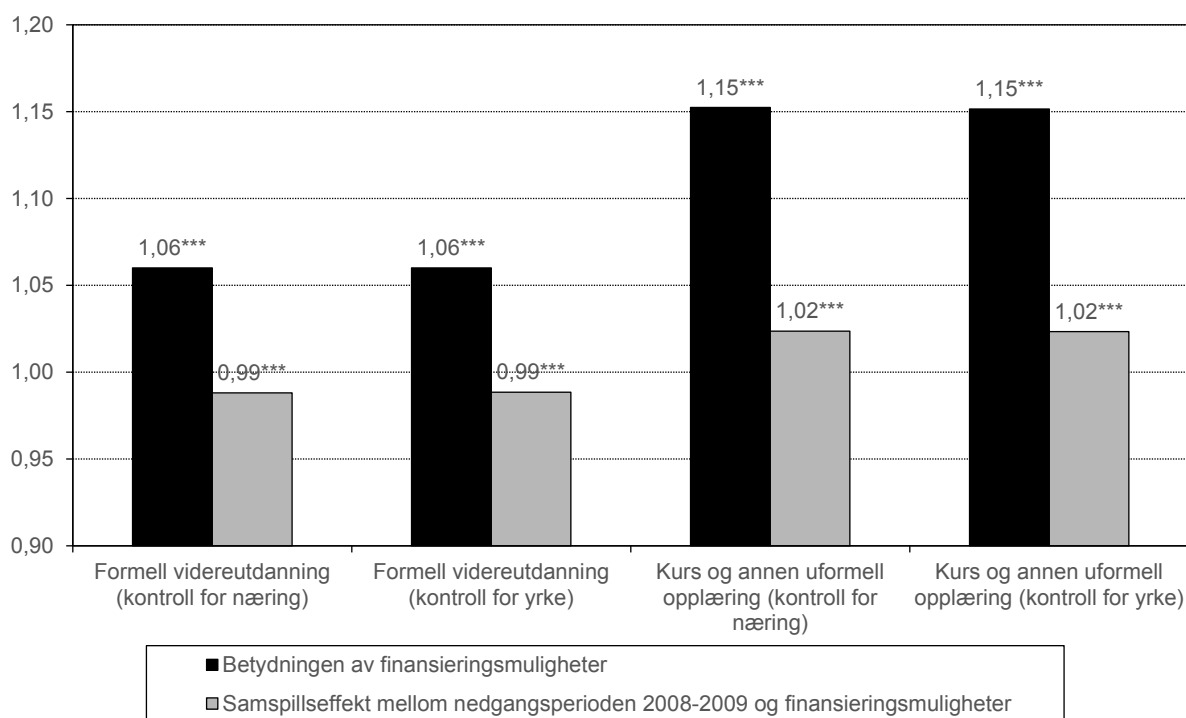


Figur 4.10 Sannsynligheten for å få finansiell støtte fra sin arbeidsgiver for å delta i formell videreutdanning eller kurs og annen uformell opplæring, gjennomsnittet for hvert av årene 2003-2011.

Note: Beregningene omfatter personer i aldersgruppen 22-59 år i datautvalget som har deltatt i formell videreutdanning, og sysselsatte i aldersgruppen 22-66 år i datautvalget som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring.

Det fremgår av Figur 4.10 at sannsynligheten for å få støtte til kurs og opplæring har vært relativt stabil i perioden 2003-2011, mens det har vært noe større svingninger i sannsynligheten for å få støtte til videreutdanning. I perioden 2010-2011 har sannsynligheten for å få støtte til videreutdanning vært lavest, mens den var høyest i perioden 2008-2009. Det at sannsynligheten var høyest i perioden 2008-2009 kan ha sammenheng med de økonomiske nedgangstidene som spesielt preget denne perioden. Vi har derfor i dette kapitlet testet ut om betydningen av økonomiske forhold (dvs. finansiering fra arbeidsgiver, lønn og bedriftens omsetning) for deltakelse i livslang læring er påvirket av om deltakelsen skjer i en nedgangsperiode eller ikke. Dette er gjort på den måten at vi studerer samspillseffekter mellom økonomiske forhold og deltakelse i nedgangsperioden 2008-2009 (se avsnitt 4.1).

Figur 4.11 viser at økte finansieringsmuligheter (målt ved sannsynligheten for å få finansiering fra arbeidsgiver) øker sannsynligheten for både å delta i formell videreutdanning og for å delta på kurs og annen uformell opplæring når vi kontrollerer for personenes næring eller yrke. Disse sammenhengene gjelder også for perioden 2010-2011. Vi ser av figuren at effekten er sterkere for deltakelse i kurs og annen uformell opplæring enn for deltakelse i formell videreutdanning. I figuren har vi også fremstilt betydningen av samspillseffekter mellom nedgangsperioden 2008-2009 og sannsynligheten for å få finansiering fra arbeidsgiver. Figuren viser at i perioden 2008-2009 har finansieringsmuligheter mindre betydning for deltakelse i formell videreutdanning, men større betydning for deltakelse i kurs og opplæring, sammenlignet med de øvrige årene. Dette innebærer at selv om økte finansieringsmuligheter øker sjansene for deltakelse i videreutdanning, er effekten mindre i nedgangstider. For deltakelse i kurs og opplæring bidrar også økte finansieringsmuligheter til å øke denne deltakelsen, og denne effekten er sterkere i nedgangstider. Vi kan tolke dette slik at i nedgangstider vil personer sitte mer uttrygt i jobbene sine, og at de dermed i større grad vil videreutdanne seg i slike tider selv om de ikke uten videre vil få økonomisk støtte fra sin arbeidsgiver til å gjøre dette. Derimot vil personers deltakelse i kurs og opplæring i nedgangstider være mer avhengig av at de får støtte fra sin arbeidsgiver sammenlignet med øvrige år.



Figur 4.11 Betydningen av finansieringsmuligheter (dvs. sannsynligheten for å få finansiering fra arbeidsgiver) på sannsynligheten for å delta i formell videreutdanning eller kurs og annen uformell opplæring for perioden 2003-2009. Noter: 1) Effektstørrelsen er oppgitt i Oddsratio. En oddsratio som er større (mindre) enn 1,0 vil innebære at personer som får økt (reduisert) sine finansieringsmuligheter har en høyere (lavere) odds for å delta i formell videreutdanning eller kurs og annen uformell opplæring. 2) Figuren omfatter kun sysselsatte personer, og er basert på resultatene i Tabellene A.4 og A.5 i Vedlegg 2. 3) Stjernene angir signifikansnivå (***) $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$).

4.5 Betydningen av individuell lønn og bedriftens omsetning for deltakelse

Beregningene viser at jo høyere den enkeltes lønn er,¹⁰ jo lavere er sannsynligheten for å delta i formell videreutdanning. Når vi ser på samspillseffekter, finner vi fortsatt at høyere lønn bidrar til en lavere sannsynlighet for å delta i videreutdanning, men denne sammenhengen svekkes i nedgangstider. Videre finner vi at jo høyere lønnen er, jo lavere er sannsynligheten for å delta på kurs og opplæring, og denne sammenhengen forsterkes i nedgangstider.

Vi finner også at jo høyere lønnen er, jo høyere er sannsynligheten for å ha læringsintensivt arbeid. Denne sammenhengen gjelder også når vi kontrollerer for samspillseffekter i analysen, men sammenhengen svekkes i nedgangstider. Samspillseffekten er imidlertid ikke statistisk sikker når vi kontrollerer for yrke.

Hvordan skal vi tolke resultatene når det gjelder lønn? Lønn er i noe grad et mål på hvilken kompetanse arbeidsgiver anser at man har innenfor yrket, etter at det er kontrollert for personenes alder og utdanningsnivå.¹¹ Våre resultater kan dermed tolkes slik at jo høyere den enkeltes kompetansenivå er målt ved lønn, etter å ha tatt hensyn til personenes alder, utdanningsnivå og yrke, jo lavere er tilbøyeligheten til å videreutdanne seg eller delta på kurs og opplæring, men jo høyere er tilbøyeligheten til å ha læringsintensivt arbeid. Dette er ikke så overraskende, ettersom økt kompetansenivå reduserer behovet for å øke sin formelle og uformelle kompetanse gjennom videreutdanning og kurs og opplæring.

Analysen viser så at jo høyere omsetning per ansatt det er i bedriften som den enkelte arbeider i, jo høyere er sannsynligheten for å delta i formell videreutdanning når vi kontrollerer for næring, men vi kan ikke fastslå med sikkerhet hvorvidt denne sammenhengen svekkes eller forsterkes i nedgangstider. Vi finner ingen statistisk sikker effekt av omsetning per ansatt på sjansen for å delta i videreutdanning når vi kontrollerer for yrke.

Kontrollvariabelen «utvikling i omsetning per ansatt» i tabellene i Vedlegg 1 og 2 er lik forholdet mellom omsetning per ansatt i et bestemt år og omsetning per ansatt tre år før dette året, og sier dermed noe om utviklingen i omsetning per ansatt de siste tre årene. Vi finner at økt omsetning per ansatt de siste tre årene bidrar til å øke sjansen for videreutdanning når vi kontrollerer for næring eller yrke, men disse effektene er ikke så sikre statistisk sett.

Ser vi på sannsynligheten for å delta på kurs og opplæring, finner vi at denne sannsynligheten avtar jo høyere omsetning per ansatt det er i bedriften når vi kontrollerer for næring eller yrke. Denne sammenhengen svekkes i nedgangstider når vi kontrollerer for yrke, men resultatet er ikke så statistisk sikkert. Vi kan ikke fastslå med sikkerhet om sammenhengen svekkes eller forsterkes i nedgangstider når vi kontrollerer for næring. Omsetning per ansatt har ingen statistisk sikker effekt på sannsynligheten for å ha læringsintensivt arbeid. Dessuten finner vi at utviklingen i omsetning per ansatt de siste tre årene har ingen statistisk sikker effekt på sjansen for kurs og opplæring, men vi finner at økt omsetning per ansatt de siste tre årene bidrar til å redusere sjansen for å ha læringsintensivt arbeid når vi kontrollerer for næring eller yrke.¹²

Hvilke forklaringer skal vi gi resultatene når det gjelder omsetning per ansatt? Omsetning per ansatt er et mål på en bedrifts gjennomsnittlige arbeidsproduktivitet. Våre resultater viser dermed at jo høyere en bedrifts gjennomsnittlige arbeidsproduktivitet er, jo høyere er den enkeltes tilbøyelighet til å øke sin formelle kompetanse når vi tar hensyn til at personer arbeider i ulike næringer, men jo mindre er

¹⁰ I regresjonsberegningene er lønn for et bestemt år målt i forhold til gjennomsnittet for dette året.

¹¹ I en frikonkurransøkonomi vil lønn gi uttrykk for den enkeltes (marginale grense-) produktivitet, dvs. individuell produktivitet, men dette gjelder i mindre grad for norsk økonomi hvor lønn fastsettes både i sentrale og lokale tariffoppgjør.

¹² Resultatet er ikke så statistisk sikkert når vi kontrollerer for næring, dvs. kun statistisk sikkert på 10 prosentnivå.

tilbøyeligheten til å øke sin uformelle kompetanse. Økt arbeidsproduktivitet ser dermed ut til å øke kravene til kunnskap i jobbene og at arbeidsgivere dermed satser mer på videreutdanning for sine ansatte, men at de samtidig satser mindre på kurs og annen uformell opplæring.

Omsetning per ansatt er også en indikator på hvor god økonomi en bedrift har. Bedrifter med god økonomi ser dermed ut til i større grad å investere i læring av sine ansatte i form av videreutdanning i forhold til bedrifter med dårligere økonomi, men de prioriterer i mindre grad læring i form av kurs og annen uformell opplæring selv om de i utgangspunktet skulle ha råd til dette.

4.6 Betydningen av arbeidsmarkedserfaring for deltakelse

Vi bruker følgende mål på den enkeltes arbeidsmarkedserfaring: tidligere arbeidserfaring, tidligere arbeidsledighetserfaring, hvor lenge man har vært ansatt i den bedriften man arbeider i, og hvorvidt man jobber heltid (minst 37 timer per uke), lang deltid (minst 20 og inntil 37 timer per uke) og kort deltid (færre enn 20 timer per uke). I analysen har vi også testet ut følgende andre kontrollvariabler som hver for seg gir et mål på arbeidsmarkedserfaring: hvor lenge man har arbeidet i samme næring og hvor lenge man har arbeidet i samme fylke. Hver av disse to kontrollvariablene viser seg imidlertid å være sterkt korrelert med hvor lenge man har vært ansatt i samme bedrift. Når vi derfor kontrollerer for hvor lenge man har vært ansatt i bedriften, vil vi også i stor grad fange opp effekten av begge kontrollvariablene på sannsynligheten for å delta i livslang læring. I analysen har vi derfor ikke kontrollert for hvor lenge man har arbeidet i samme næring eller fylke, men kun kontrollert for hvor lenge man har vært ansatt i samme bedrift.

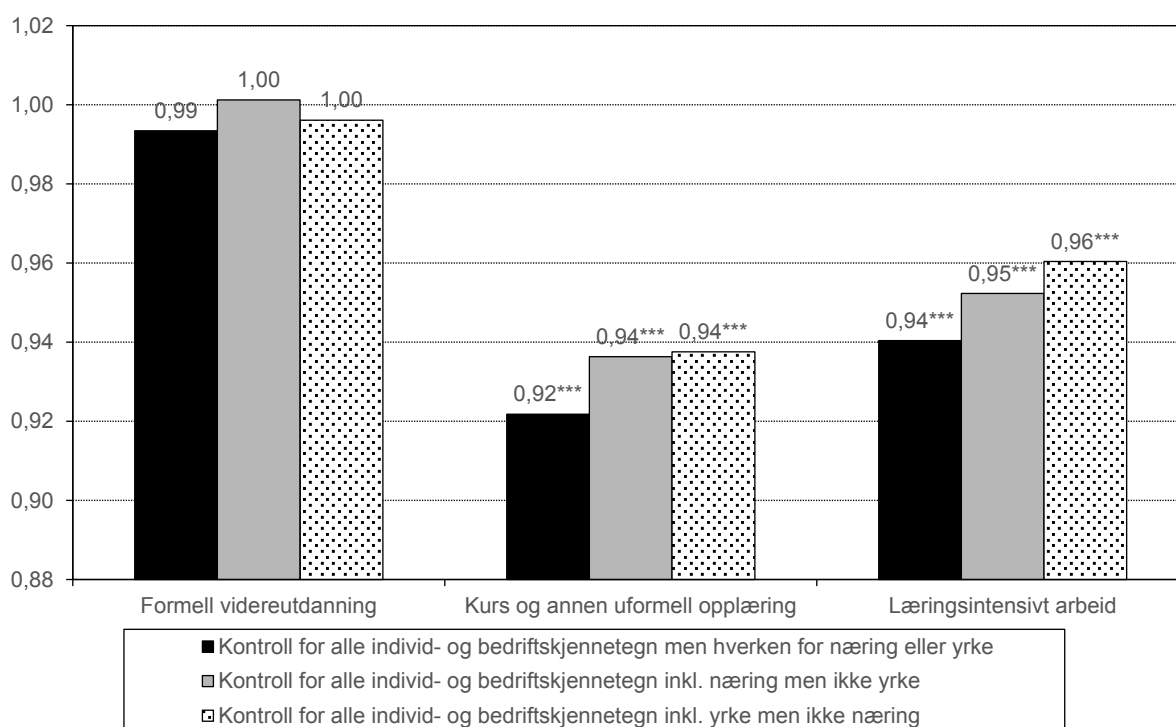
Analysen viser at tidligere arbeidserfaring har ingen statistisk sikker effekt på sannsynligheten for å ta formell videreutdanning, og Figur 4.12 viser at tidligere arbeidsledighetserfaring heller ikke har noen statistisk sikker effekt på denne sannsynligheten. Tidligere arbeidserfaring har heller ingen statistisk sikker effekt på sjansen for å ta kurs og opplæring eller å ha læringsintensivt arbeid når vi kontrollerer for personenes næring eller yrke, men figuren viser at sannsynligheten for deltakelse i kurs og opplæring eller læringsintensivt arbeid avtar jo mer tidligere arbeidsledighetserfaring en person har. Det at arbeidserfaring i liten grad påvirker deltakelse i læring kan ha sammenheng med hvordan vi har definert det å ha arbeidserfaring i analysen; en person vil kunne ha noe lønnsinntekt et år selv om man i liten grad har deltatt i arbeidslivet dette året.

Hva med betydningen av tidligere arbeidsledighetserfaring? Det er ikke så overraskende at sannsynligheten for å ha læringsintensivt arbeid avtar med ledighetserfaringen, ettersom slikt arbeid delvis måles ut i fra hvorvidt arbeidet krever læring, men det er mer overraskende hvorfor mer arbeidsledighetserfaring reduserer sannsynligheten for å delta på kurs og opplæring. Dette indikerer at den enkeltes behov for å tilegne seg uformell kompetanse avtar med omfanget av tidligere ledighet. Merk imidlertid at alle personene som inngår i analysen er sysselsatte personer. En mulig forklaring på denne sammenhengen er derfor at sysselsatte personer med mye tidligere ledighetserfaring kan velge ikke å bruke for mye av arbeidstiden sin på å delta på kurs og opplæring, men i stedet gjøre seg kjent med sine arbeidsoppgaver, selv om de ikke nødvendigvis oppfatter at de har mulighet til å tilegne seg nye kunnskaper og ferdigheter i arbeidet.

Vi finner at jo lenger man har vært ansatt i samme bedrift, jo mindre er sjansen for deltakelse i videreutdanning, kurs og opplæring eller ha læringsintensivt arbeid. Dette indikerer at behovet for å øke sin formelle og uformelle kompetanse avtar med varigheten som ansatt i den bedriften man arbeider i, som kanskje ikke er så overraskende. Det er kanskje heller ikke så overraskende at muligheten til å tilegne seg nye kunnskaper og ferdigheter i arbeidet avtar med denne varigheten. På den annen side kan det stadig settes nye krav til kunnskap i jobbene til de ansatte som krever deltakelse i livslang læring, men ettersom tidsperioden i analysen er noe begrenset, ser det ut til at slike mekanismer ikke er av så stor betydning for deltakelse i læring.

Videre finner vi at deltidsansatte har en høyere sannsynlighet for å delta i videreutdanning enn heltidsansatte, men en relativt lavere sannsynlighet for å delta på kurs og opplæring eller å ha læringsintensivt arbeid.¹³ Deltidsansatte ser dermed ut til i større grad å være opptatt av å øke sin formelle kompetanse sammenlignet med de heltidsansatte,¹⁴ men at de i relativt mindre grad legger vekt på å øke sin uformelle kompetanse. Det er ikke så overraskende at deltidsansatte har en lavere tilbøyelighet til å ha læringsintensivt arbeid ettersom de har kortere arbeidstid enn heltidsansatte, og dermed mindre mulighet til å tilegne seg nye kunnskaper og ferdigheter i arbeidet.

For perioden 2010-2011 finner vi at de med kort deltid har en høyere sannsynlighet for å ta videreutdanning enn heltidsansatte. Deltidsansatte har videre en lavere sannsynlighet for å delta på kurs og opplæring og å ha læringsintensivt arbeid enn heltidsansatte.



Figur 4.12 Betydningen av tidligere arbeidsledighetserfaring på sannsynligheten for å delta i formell videreutdanning, kurs og annen uformell opplæring eller ha læringsintensivt arbeid for perioden 2003-2009. Noter: 1) Effektstørrelsen er oppgitt i Oddsratio. En oddsratio som er større (mindre) enn 1,0 vil innebære at sysselsatte som får økt (reduisert) arbeidsledighetserfaring har en høyere (lavere) odds for å delta i formell videreutdanning, kurs og annen uformell opplæring eller ha læringsintensivt arbeid. 2) Med «arbeidsledighetserfaring» menes hvorvidt en person har mottatt arbeidsledighetstrygd eller ikke. 3) Figuren omfatter kun sysselsatte personer, og er basert på resultatene i Tabellene A.1-A.3 i Vedlegg 1. 4) Stjernene angir signifikansnivå (***) $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$).

¹³ Vi finner at ansatte med lang deltid har en lavere sannsynlighet for å delta på kurs og annen uformell opplæring enn heltidsansatte, men dette resultatet er ikke helt sikkert statistisk sett (dvs. kun signifikant på 10 prosentnivå) når vi kontrollerer for næring og ikke statistisk sikkert når vi kontrollerer for yrke.

¹⁴ Denne sammenhengen kan også være motsatt: Deltidsansatte jobber deltid for å ha tid til å videreutdanne seg (på deltid). Dataene inneholder imidlertid ingen informasjon om varigheten av formell videreutdanning.

4.7 Betydningen av andre bedriftskjennetegn, arbeidssted og år for deltakelse

Det ser ut som deltakelse i videreutdanning og kurs og opplæring i liten grad er påvirket av hvor lenge en bedrift har eksistert, ettersom denne varigheten ikke har noen statistisk sikker effekt på hver av disse to formene for læring når vi kontrollerer for næring eller yrke. Sannsynligheten for det å ha læringsintensivt arbeid ser derimot ut til å avta jo eldre bedriften er, men når vi kontrollerer for næring er ikke resultatet helt sikkert statistisk sett.

Jo høyere kvinneandelen i bedriften er, jo høyere er sjansen for deltakelse i alle de tre formene for læring. Sammenhengen er imidlertid ikke statistisk sikker for deltakelse i videreutdanning når vi kontrollerer for personenes næringstilhørighet og for det å ha læringsintensivt arbeid når vi kontrollerer for personenes yrke.

Med utgangspunkt i de statistisk sikre resultatene finner vi at personer i hovedstadsområdet har en lavere sannsynlighet for å delta i livslang læring enn personer på øvrige arbeidsteder når vi kontrollerer for næring eller yrke, hvor arbeidsted er basert på arbeidskommune og målt etter sentralitet.¹⁵ Mange av resultatene når det gjelder arbeidsted er imidlertid ikke statistisk sikre.

¹⁵ Disse resultatene er basert på et 5 prosent signifikansnivå.

5 Konklusjoner og oppsummering

Analysen i kapittel 4 viser at det ikke er tilfeldig hvilke grupper som deltar i livslang læring. I dette kapittelet skal vi oppsummere noen hovedfunn fra analysen som vi i særlig grad vil legge vekt på.

5.1 Høyt utdannede sysselsatte deltar mest

Vi finner følgende resultater:

- I hovedsak er sannsynligheten for å delta i læring høyere for sysselsatte som er på et høyere utdanningsnivå enn de som har grunnskoleutdanning.
- Kvinner har en høyere sannsynlighet for å videreutdanne seg og delta på kurs og opplæring enn menn, også innenfor samme yrkes- og utdanningsgruppe.
- Kvinner har en lavere sannsynlighet for å ha læringsintensivt arbeid enn menn, men dette har sammenheng med at menn og kvinner jobber i ulike yrker.
- Sannsynligheten for å delta i videreutdanning øker med økende alder, mens sannsynligheten for å delta på kurs og opplæring avtar med økende alder.
- Alder påvirker i liten grad det å ha læringsintensivt arbeid når vi tar hensyn til at personer har ulik næringstilhørighet eller ulike yrker.

5.2 Sysselsatte med gode finansieringsmuligheter deltar mest

Offentlig forvaltning har høyest andel deltakere som mottar lønn for å delta i formell videreutdanning og kurs og annen uformell opplæring. Det er også offentlig forvaltning som har den høyeste andelen deltakere i kurs og opplæring, mens undervisningssektoren har den høyeste andelen deltakere i videreutdanning.

Analysen viser at økonomiske forhold har betydning for om en person deltar i læring eller ikke. Vi finner at sannsynligheten for å delta i formell videreutdanning eller kurs og annen uformell opplæring øker jo bedre muligheter man har for å få finansiell støtte fra sin arbeidsgiver til å delta på disse formene for læring. Disse sammenhengene gjelder også for nedgangsperioden 2008-2009, men vi finner at effekten av finansieringsmuligheter på sannsynligheten for å delta i videreutdanning er mindre i denne nedgangsperioden sammenlignet med de øvrige årene, mens effekten av

finansieringsmuligheter på sannsynligheten for å delta på kurs og opplæring er relativt større i denne perioden.

Dette kan tolkes slik at i nedgangstider vil personer sitte mer utrygt i sine jobber. De vil derfor i større grad videreutdanne seg selv om de ikke uten videre vil få finansiell støtte fra sin arbeidsgiver til å gjøre dette. Derimot vil personer være mer motvillig til å delta på kurs og opplæring i nedgangstider enn øvrige år hvis de ikke får finansiell støtte fra sin arbeidsgiver.

En bedrifts omsetning per ansatt er et mål på hvor god økonomi en bedrift har. Vi finner at jo høyere omsetning per ansatt det er i den bedriften en person arbeider i, jo høyere er sannsynligheten for å delta i formell videreutdanning når vi tar hensyn til den enkeltes næringstilhørighet, og jo lavere er sannsynligheten for å delta på kurs og annen uformell opplæring. Dette kan tolkes slik at bedrifter med god økonomi i større grad ser ut til å ville investere i formell videreutdanning blant sine ansatte, heller enn i kortere kurs og opplæring.

5.3 Sysselsatte som har foreldre med høye inntekter deltar mest

Tidligere forskning har vist at sosial bakgrunn har betydning for personers valg av utdanning, og sosial bakgrunn har også betydning for deres skoleprestasjoner. Våre resultater viser at dette også gjelder for deltakelse i livslang læring, men at dette avhenger av hvordan sosial bakgrunn er målt. Hvis sosial bakgrunn er målt ved foreldrenes utdanningsnivå, har sosial bakgrunn først og fremst en indirekte effekt på denne deltakelsen, men i mindre grad en direkte effekt på deltakelsen. Foreldrenes utdanningsnivå virker riktignok inn på hvilke grupper som deltar i livslang læring, men hovedsakelig ved at det påvirker personers valg av utdanning og dermed deres utdanningsnivå, som igjen påvirker hvilke næringer og yrker de jobber i.

Når vi i stedet måler sosial bakgrunn ved foreldrenes inntekt, finner vi at forskjeller i deltakelse i livslang læring ikke bare skyldes at foreldreinntekten påvirker hvilke grupper som jobber i de forskjellige næringene og yrkene via personenes utdanningsvalg, men foreldreinntekten er også i noen grad med på å forklare hvorfor det er forskjeller mellom ulike grupper innenfor samme næring eller yrke.

Det at foreldreinntekten har en viss selvstendig effekt på slike forskjeller kan ha sammenheng med større økonomisk frihet til å delta i utdanning og opplæring som man ikke får finansiell støtte fra sin arbeidsgiver til å delta i. Ettersom foreldrenes inntekt til en viss grad vil gjenspeile ressursnivået i familien, kan det være at personer med foreldre med høye inntekter har flere valgmuligheter enn andre på arbeidsmarkedet, og for eksempel oftere velger å øke sin formelle eller uformelle kompetanse gjennom formell videreutdanning eller kurs og annen uformell opplæring.

5.4 Sysselsatte som har mye tidligere arbeidsledighetserfaring deltar minst

De som har vært arbeidsledige deltar i betydelig mindre grad i alle former for læring, men dette skyldes et stykke på vei andre forhold som kjennetegner denne gruppen. Når vi kontrollerer for andre forhold har tidligere arbeidsledighetserfaring, målt ved antall år man tidligere har mottatt arbeidsledighetstrygd, også negativ betydning for å delta på kurs og annen uformell opplæring og det å ha læringsintensivt arbeid, men har liten selvstendig betydning for å delta i formell videreutdanning. Det er kanskje overraskende at tidligere arbeidsledige ikke deltar mer på kurs og opplæring for å kompensere for ledighetserfaring og sikre seg relevant kompetanse. En mulig forklaring er at sysselsatte personer med mye tidligere arbeidsledighetserfaring prioriterer å skaffe seg mer

jobberfaring fremfor å bruke for mye av sin arbeidstid på denne form for læring. En annen mulighet er at arbeidsgiver ikke satser på dem og derfor heller ikke støtter dem i å delta på kurs og opplæring.

Analysen viser også at jo lenger man har vært ansatt i samme bedrift, jo mindre er sjansen for å delta i læring. Det er kanskje ikke så overaskende. For det første vil den enkeltes behov for å øke sin formelle og uformelle kompetanse trolig avta med varigheten som ansatt i samme bedrift. Ettersom læringsintensivt arbeid delvis er målt ut i fra hvorvidt man har mulighet til å tilegne seg nye kunnskaper og ferdigheter,¹⁶ er det heller ikke så overraskende at sannsynligheten for å ha læringsintensivt arbeid avtar med varigheten i samme bedrift.

5.5 Kan myndighetene påvirke deltakelsen i livslang læring?

For å undersøke myndighetenes handlingsrom når det gjelder å påvirke deltakelsen i livslang læring er det nyttig å studere forskjeller mellom ulike grupper, og forsøke å forstå hva som ligger bak. Forskjeller mellom land, mellom ulike næringer og yrker og mellom ulike sosiale grupper kan gi indikasjoner på hvilke mekanismer som styrer deltakelsen, og som myndighetene må ha innsikt i for å kunne påvirke deltakelsen i læring.

Høy deltakelse i nordiske land

Når det gjelder forskjeller mellom land viser internasjonale undersøkelser av deltakelse i læring at Norge sammen med andre nordiske land skårer høyt når det gjelder den voksne befolkningens deltakelse i ulike former for læring. Mye tyder på at en del av dette er knyttet til særegne trekk ved den nordiske arbeidslivs- og velferdsmodellen (Saar, Ure og Desjardins 2013, Lorentz og Lundvall 2010, Holm et al. 2010). Små lønnsforskjeller og generelt høyt utdanningsnivå gjør det enklere og billigere for arbeidsgiver både å bruke høyt utdannet arbeidskraft og å øke de ansattes kompetanse uten at lønnstilleggene øker tilsvarende. Arbeidsgiver får sterkere insentiver for å betale mer av opplæringen, fordi arbeidstaker høster mindre av gevinstene ved opplæringen enn i land med mer fleksibel lønnsdannelse. At utdanning er gratis forsterker trolig dette. Den enkeltes behov for å få økonomisk uttelling av å delta i opplæring og videreutdanning er mindre sammenlignet med land der utdanningen koster mye for den enkelte. I de nordiske landene er det stor utbredelse av organisasjons- og arbeidsformer som stimulerer og øker behovet for læring av ulike slag. Samtidig har tidligere undersøkelser, både norske og internasjonale, funnet klar sammenheng mellom bedriftenes innovasjonsaktivitet og deres opplæringsbehov.

Slike grunnleggende trekk ved måten vi organiserer arbeidsliv og utdanning betyr trolig svært mye for deltakelsen i livslang læring i Norge totalt sett, kanskje mer enn særskilte tiltak for å styrke opplæring og videreutdanning. For det norske arbeidsmarkedet som helhet synes derfor en videre utvikling av hovedtrekkene i den norske arbeidslivs- og utdanningsmodellen (gratis utdanning, små lønnsforskjeller og arbeidsformer med vekt på læring og selvstendighet for den enkelte) som en viktig måte å opprettholde en høy deltakelse i læring – i det minste for de som er innenfor arbeidslivet. Samtidig vil en ytterligere satsing på forskning, innovasjon og et høyt kunnskapsinnhold i jobbene kunne bidra til å øke deltakelsen i livslang læring ytterligere.

Livslang læring forsterker sosiale forskjeller

Selv om Norge totalt sett har høy deltakelse i ulike former for læring blant voksne viser analysene i denne rapporten at opplæring og videreutdanning i voksen alder reproducerer og forsterker

¹⁶ Det å ha læringsintensivt arbeid er nærmere klargjort i avsnitt 2.3.1.

eksisterende sosiale forskjeller. Ungdom med høy sosial bakgrunn velger utdanninger og yrker som gjør at de deltar mer i læring også i voksen alder. En mulig implikasjon er at tiltak for å utjevne sosiale forskjeller i læring blant voksne fortsatt bør rettes mot å motvirke sosialt betingede prestasjonsforskjeller og utdanningsvalg blant ungdom. Å motvirke sosialt betingede prestasjonsforskjeller og utdanningsvalg blant barn og ungdom har imidlertid vært et hovedmål for utdanningspolitikken i flere tiår, og det har vist seg vanskelig å endre slike tunge mekanismer.

Generelle finansieringsordninger vil forsterke forskjellene og fortrenge arbeidsgiverfinansiert læring

For å motvirke sosiale forskjeller og andre forskjeller i deltakelse kan det virke nærliggende å bedre den enkeltes muligheter til å få støtte til opplæring og videreutdanning. Støtte til livsopphold under videreutdanning var et viktig mål for fagbevegelsen under arbeidet med Kompetansereformen. Våre analyser viser at støtte fra arbeidsgiver (alt annet likt) øker sannsynligheten noe for å delta i opplæring og videreutdanning. Samtidig har foreldreinntekten også en viss selvstendig effekt på deltakelsen. Begge disse funnene kan tolkes som at tilgang til økonomiske ressurser kan påvirke deltakelsen positivt.

For offentlige myndigheter som vurderer å styrke den økonomiske støtten til den enkelte eller bedrifter som deltar i opplæring eller videreutdanning er det imidlertid også viktig å vurdere både hvilke fordelingsvirkninger slike støtteordninger vil ha, og i hvilken grad slik støtte vil fortrenge finansieringen fra arbeidsgivere eller den enkelte.

Våre analyser indikerer at forskjeller i læringsdeltakelse i hovedsak er drevet frem av behovene innen hver enkelt næring og yrke. Læring er tett knyttet til arbeidets karakter og organisering, og høy læringsdeltakelse er knyttet til høye kunnskaps- og læringskrav i jobben. Der behovene oppleves størst både hos arbeidsgiver og arbeidstaker, er deltakelsen høyest. Eventuelle forbedringer i *generelle finansieringsordninger* for å styrke deltakelsen (for eksempel individuell støtte til livsopphold eller støtte til bedrifter som investerer i opplæring og videreutdanning) ville derfor trolig føre til at *forskjellene i deltakelse ville øke*. De som er mest læringsorienterte og opplever størst behov i jobben vil benytte seg mer av slike finansieringsordninger enn de som ikke opplever slike behov. Det kan være positivt at de som er høyt motivert for å lære deltar enda mer. De med høyere utdanning fra før får imidlertid støtte fra sin arbeidsgiver i større grad enn andre, og faren for at slike tiltak fortrenger de investeringene den enkelte og bedriftene likevel er villig til å foreta er trolig større ved generelle støtteordninger enn hvis tiltakene er mer målrettet mot grupper med mindre opplevd behov og lavere deltakelse. Sagt på en annen måte: Våre funn tyder på at dødvekten ved offentlig støttede tiltak for å øke læringsdeltakelsen blir mindre dersom slike tiltak målrettes mot virksomheter og grupper som i dag deltar lite.

At variasjonen i læringsdeltakelse er betydelig mindre innen yrkesgruppene enn på tvers av dem indikerer også at målrettet økonomisk støtte kan være et effektivt virkemiddel for å heve kompetansen til en hel yrkesgruppe, slik vi finner eksempler på blant annet i Kunnskapsdepartementets store satsinger for å styrke lærernes etter- og videreutdanning.

Styrking av utdanningstilbudet i regionene vil neppe ha stor utjevningseffekt

De små forskjellene i læringsdeltakelse mellom sentrale strøk og distriktene indikerer at mindre utbygget utdanningstilbud i distriktene ikke er en vesentlig hindring for deltakelse i opplæring og videreutdanning. En ytterligere utbygging av utdanningstilbudet i distriktene vil derfor neppe ha noen stor utjevningseffekt når det gjelder etter- og videreutdanning.

Referanser

- Andersen, P. L., og M. Hansen (2011), «Class and Cultural Capital - The Case of Class Inequality in Educational Performance», *European Sociological Review*, first published online May 5, 2011.
- Antoni, M. (2011), *Lifelong learning inequality? The relevance of family background for on-the-job training*, IAB Discussion Paper 9/2011, Institute for Employment Research (IAB).
- Arnesen, C. Å. (2004), *Etter- og videreutdanning blant realister*, NIFU skriftserie 1, Oslo.
- Bakken, A. (2009), «Kan skolen kompensere for elevenes sosiale bakgrunn?». I M. Raabe (red.): *Utdanning 2009 - læringsutbytte og kompetanse*, Statistiske analyser 111, Statistisk sentralbyrå, s. 79-100.
- Bassanini, A., A. L. Booth, G. Brunello, M. De Paola og E. Leuven (2005), *Workplace Training in Europe*, IZA Discussion Papers 1640, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Bassanini, A., og G. Brunello (2008), «Is training more frequent when the wage premium is smaller? Evidence from the European Community Household Panel», *Labour Economics*, 15(2), p. 272-290.
- Blanden, J., og P. Gregg (2004), «Family income and educational attainment: A review of approaches and evidence for Britain», *Oxford review of economic policy*, 20(2), p. 245-263.
- Blossfeld, H.-P., og Y. Shavit (1993), «Persisting Barriers: Changes in Educational Opportunities in Thirteen Countries». I Y. Shavit og H.-P. Blossfeld (eds.), *Persistent Inequality: Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*, p. 1-24, Boulder, CO: Westview Press.
- Boudon R. (1974), *Education, Opportunity, and Social Inequality; Changing Prospects in Western Society*, New York: Wiley.
- Brandt, E. (2003), *Etter- og videreutdanning ved universitetene 1998-2002: Omfang, målgruppe, finansiering og opplegg*, NIFU skriftserie 31, Oslo.
- Brandt, E., T. Thune og O. B. Ure (2009), *Tilbud og etterspørsel av etter- og videreutdanning i Norge: en analyse av status, strategier og samspill*, NIFU STEP rapport 6, Oslo.
- Breen, R., og J. O. Jonsson (2005), «Inequality of Opportunity in Comparative Perspective: Recent Research on Educational Attainment and Social Mobility», *Annual Review of Sociology*, vol. 31, p. 223-243.
- Brunello, G., og D. Checchi (2007), «Does school tracking affect equality of opportunity? New international evidence», *Economic Policy*, vol. 22, no. 52, p. 781-861.
- Bråthen, M., T. Nyen og A. Hagen (2007), *Livslang læring i norsk arbeidsliv: Fordeling, omfang og finansiering. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2006*, Fafo-rapport 2007:04, Oslo.
- Dæhlen, M. (2009), «Kurs og opplæring i arbeidslivet: Trekk ved yrket eller den ansatte?», *Søkelys på arbeidslivet*, 26(2), s. 223-236.
- Dæhlen, M., og T. Nyen (2009a), *Livslang læring i norsk arbeidsliv: Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003-2008*, Fafo-rapport 2009:01, Oslo.
- Dæhlen, M. og T. Nyen (2009b), *Lifelong learning in Norwegian working life: Results from The Learning Conditions Monitor 2003-2008*, Fafo-report 2009:02, Oslo.
- Dæhlen, M., og T. Nyen (2009c), *Livslang læring i norsk arbeidsliv: Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2009*, Fafo-notat 2009:22, Oslo.
- Døving, E., O.B. Ure, A. Tobiassen og D. Hertzberg (2006), *Kompetanseutviklingsprogrammet 2000-2006 - Sluttevaluering*, SNF rapport 32/06, Bergen: Samfunns- og næringslivsforskning.

- Gorard, S., og N. Selwyn (2005), «What Makes a Lifelong Learner?», *Teachers College Record*, vol. 107, no. 6, p. 1193-1216.
- Hagen, A., og S. Skule (2001), *Yrke, opplæringsbehov og interesse for etter- og videreutdanning*, Fafo-rapport 372, Oslo.
- Hagen, A., og S. Skule (2007), «Den norske modellen og utviklingen av kunnskapssamfunnet». I J. E. Dølvik, T. Fløtten, G. Hernes og J. M. Hippe (red.), *Hamskifte - Den norske modellen i endring*, Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hagen, A., og S. Skule (2008), *Kompetansereformen og livslang læring - Status 2008*, Fafo-rapport 2008:07, Oslo.
- Hagen, A., B. Jordfald, A. Pape og S. Skule (2001), *Ressursbruk til etter- og videreutdanning i norsk arbeidsliv*, Fafo-notat 2001:6, Oslo.
- Hansen, M. N. (2005), «Ulikhet i osloskolen: rekruttering og segregering», *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 5(1), s. 3-26.
- Hansen, M. N. (2007), «Rational Action Theory and Educational Attainment: Changes in the Impact of Economic Resources», *European Sociological Review*, vol. 24, no. 1, p. 1-17.
- Hansen, M. N. (2010), «Utdanningspolitikk og ulikhet: Rekruttering til høyere utdanning 1985-1996», *Tidsskrift for samfunnsforskning*, vol. 51, nr. 1, s. 101-133.
- Hällsten, M. (2011), «Late Entry in Swedish Tertiary Education: Can the Opportunity of Lifelong Learning Promote Equality Over the Life Course?», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 49, no. 3, p. 537-559.
- Holm, J. R., E. Lorenz, B.-Å. Lundvall og A. Valeyre (2010), «Organizational learning and systems of labor market regulation in Europe», *Journal of Economic Geography*, 19(4), p. 1141-1173.
- Kaloudis, A., T. Næss og L. A. Støren (2009), *Lifelong learning and work-related training in Norway - an international perspective*, NIFU STEP rapport 18/2009.
- Kaloudis, A., M. Gulbrandsen og T. Sandven (2008), *Rammebetingelser for kompetanseinvesteringer i arbeidslivet - en litteraturgjennomgang*, NIFU STEP rapport 16/2008.
- Lorenz, E., og B.-Å. Lundvall (2010), «Accounting for Creativity in the European Union: A multi-level analysis of individual competence, labour market structure, and systems of education and training», *Cambridge Journal of Economics*, first published online April 21, 2010.
- Mare, R. D. (1980), «Social Background and School Continuation Decisions», *Journal of the American Statistical Association*, vol. 75, p. 295-305.
- Mastekaasa, A. (2006), «Educational Transitions at Graduate Level: Social Origins and Enrolment in PhD Programmes in Norway», *Acta Sociologica*, vol. 49, no. 4, p. 437-453.
- Nergaard, K., og J. Svalund (2009), *Fagorganisering blant arbeidstakere med høyere utdanning*, Fafo-rapport 2009:22, Oslo.
- NOU (2001:25), *Støtte til livsopphold ved utdanningspermisjon*, Arbeidsdepartementet.
- Nyen, T. (2004), *Livslang læring i norsk arbeidsliv: Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003. Grunnlagsrapport*, Fafo-rapport 435, Oslo.
- Nyen, T. (2005), *Livslang læring i norsk arbeidsliv II: Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2005*, Fafo-rapport 501, Oslo.
- Nyen, T., A. Hagen og S. Skule (2004a), *Livslang læring i norsk arbeidsliv: Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003. Sammendragsrapport*, Fafo-rapport 434, Oslo.

- Nyen, T., A. Hagen og S. Skule (2004b), *Lifelong learning in Norwegian working life: Results from The Learning Conditions Monitor 2003. Summary report in English*, Fafo-report 443, Oslo.
- Nyen, T., og S. Skule (2005), «Livslang læring i norsk arbeidsliv». I M. Raabe (red.), *Utdanning 2005-deltakelse og kompetanse*, Statistisk sentralbyrå, s. 143-167.
- O'Halloran, P. L. (2008), «Gender Differences in Formal On-the-Job Training: Incidence, Duration, and Intensity», *Labour*, vol. 22, no. 4, p. 629-659.
- Opheim, V., J. B. Grøgaard og T. Næss (2010), *De gamle er eldst? Betydning av skoleressurser, undervisningsformer og læringsmiljø for elevenes prestasjoner på 5., 8. og 10. trinn i grunnopplæringen*, NIFU STEP rapport 34, Oslo.
- Royalty, A. B. (1996), «The Effects of Job Turnover on the Training of Men and Women», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 49, no. 3, p. 506-521.
- Rubenson, K., og R. Desjardins (2009), «The impact of welfare state regimes on barriers to participation in adult education: A bounded agency model», *Adult Education Quarterly*, vol. 59, no. 3, p. 187-207.
- Saar, E., O. B. Ure and R. Desjardins (2013), «The role of diverse institutions in framing adult learning systems», *European Journal of Education* (forthcoming).
- Schöne, P. (2004), «Firm financed training: Firm specific or general skills?», *Empirical economics*, 29(4), p. 885-900.
- Schöne, P. (2006), «Determinants and developments of employer provided training: evidence from a wage compressed environment», *Journal of Vocational Education & Training*, vol. 58, no. 2, p. 237-254.
- Simonsen, M., og L. Skipper (2008), *The Incidence and Intensity of Formal Lifelong Learning*, Economics Working Paper 2008-7, University of Aarhus.
- Sohnesen, T. P., og A. Blom (2005), *Is Formal Lifelong Learning a Profitable Investment for All of Life? How age, education level, and flexibility of provision affect rates of return to adult education in Colombia*, World Bank Policy Research Working Paper 3800, December 2005.
- SSB (2008), *Om statistikken (dokumentasjon data fra AES 2007)*, Statistisk sentralbyrå, Oslo, 2011, <http://www.ssb.no/vis/emner/04/02/50/vol/om.html>.
- Steffensen, K. (2009), «Deltakelses mønstre i voksnes læring i Norge og andre europeiske land». I M. Raabe (red.), *Utdanning 2009: Læringsutbytte og kompetanse*, Statistiske analyser 111, Oslo.
- Stolzenberg, R. M. (1994), «Educational Continuation by College Graduates», *American Journal of Sociology*, vol. 99, p. 1042-1077.
- Ure, O. B. (2007), *Lifelong Learning in Norway: A Deflating Policy Balloon or an Act of Piecemeal Implementation?*, Fafo-report 2007:30, Oslo.
- Wiborg, Ø., T. Sandven og S. Skule (2011a), *Livslang læring i norsk arbeidsliv 2003-2010: Trender og resultater fra Lærevilkårsmonitoren*, NIFU Rapport 5, Oslo.
- Wiborg, Ø., C. Å. Arnesen, J. B. Grøgaard, L. A. Støren og V. Opheim (2011b), *Elevers prestasjonsutvikling - hvor mye betyr skolen og familien? Andre delrapport fra prosjektet «Ressurser og resultater»*, NIFU rapport 35, Oslo.
- Zeytinoglu, I. U., G. B. Cooke, K. Harry og J. Chowhan (2008), «Low-Paid Workers and On-the-Job Training in Canada», *Industrial Relations*, vol. 63, no. 1, p. 5-29.

Vedlegg 1: Regresjonsberegninger for årene 2003-2009 uten samspillseffekter

Tabell A.1 Regresjonsberegninger med formell videreutdanning som utfallsvariabel og individuelle kjennetegn og bedriftskjennetegn som kontrollvariabler for årene 2003-2009. Kun sysselsatte personer. Alle beregningene er basert på logistisk regresjon uten samspillseffekter.

| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
|------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| | koef/se | koef/se | koef/se | koef/se | koef/se | koef/se | Kontroll for næring koef/se | Kontroll for yrke koef/se |
| Kjønn | 0,472*** (0,034) | 0,463*** (0,035) | 0,462*** (0,035) | 0,414*** (0,036) | 0,313*** (0,048) | 0,292*** (0,051) | 0,279*** (0,051) | 0,287*** (0,052) |
| Alder | 0,247*** (0,016) | 0,217*** (0,017) | 0,226*** (0,017) | 0,203*** (0,018) | 0,149*** (0,018) | 0,134*** (0,021) | 0,133*** (0,021) | 0,141*** (0,021) |
| Alder ² | -0,003*** (0,000) | -0,003*** (0,000) | -0,003*** (0,000) | -0,002*** (0,000) | -0,002*** (0,000) | -0,002*** (0,000) | -0,002*** (0,000) | -0,002*** (0,000) |
| Videregående opplæring | | | | 0,403*** (0,053) | 0,918*** (0,056) | 0,819*** (0,060) | 0,783*** (0,061) | 0,801*** (0,061) |
| Kort høyere utdanning | | | | 0,908*** (0,052) | 1,189*** (0,054) | 1,096*** (0,059) | 0,943*** (0,062) | 1,035*** (0,070) |
| Lang høyere utdanning | | | | 0,828*** (0,073) | 0,779*** (0,074) | 0,675*** (0,084) | 0,480*** (0,088) | 0,592*** (0,098) |
| Sosial bakgrunn | | | | | | | | |
| Foreldre med: | | | | | | | | |
| Videregående opplæring | 0,168*** (0,046) | | 0,127*** (0,048) | 0,037 (0,049) | | 0,048 (0,054) | 0,050 (0,054) | 0,044 (0,054) |
| Kort høyere utdanning | 0,350*** (0,047) | | 0,281*** (0,051) | 0,073 (0,053) | | 0,057 (0,059) | 0,052 (0,059) | 0,045 (0,059) |
| Lang høyere utdanning | 0,374*** (0,067) | | 0,275*** (0,074) | 0,018 (0,077) | | 0,004 (0,087) | -0,013 (0,087) | -0,004 (0,087) |
| Foreldreinntekt | | 0,038*** (0,006) | 0,019*** (0,007) | 0,005 (0,007) | | 0,007 (0,008) | 0,007 (0,008) | 0,006 (0,008) |
| Økonomiske forhold | | | | | | | | |
| Finansieringsmuligheter | | | | | 0,058*** (0,001) | 0,055*** (0,001) | 0,054*** (0,001) | 0,055*** (0,001) |
| Lønn | | | | | -0,426*** (0,017) | -0,411*** (0,018) | -0,390*** (0,018) | -0,406*** (0,018) |
| Omsetning per ansatt | | | | | -0,119 (0,090) | -0,116 (0,093) | 0,148*** (0,079) | -0,046 (0,089) |
| Utvikling i omsetning per ansatt | | | | | 0,000 (0,000) | 0,000 (0,000) | 0,000* (0,000) | 0,000* (0,000) |
| Arbeidsmarkedserfaring | | | | | | | | |
| Tidligere arbeidserfaring | | | | | -0,009 (0,011) | 0,016 (0,016) | 0,008 (0,016) | 0,011 (0,016) |
| Tidligere arbeidsledighetserfaring | | | | | -0,008 (0,012) | -0,007 (0,013) | 0,001 (0,013) | -0,004 (0,013) |
| Antall år ansatt i samme bedrift | | | | | -0,056*** (0,007) | -0,053*** (0,008) | -0,051*** (0,008) | -0,051*** (0,008) |
| Arbeidstid per uke: | | | | | | | | |
| Lang deltid | | | | | 0,127*** (0,056) | 0,114*** (0,060) | 0,120*** (0,061) | 0,117** (0,061) |
| Kort deltid | | | | | 0,634*** (0,067) | 0,655*** (0,072) | 0,657*** (0,073) | 0,642*** (0,073) |
| Andre bedriftskjennetegn | | | | | | | | |
| Hvor lenge bedriften har eksistert | | | | | 0,010 (0,009) | 0,005 (0,009) | 0,002 (0,009) | 0,006 (0,009) |
| Andel kvinner i bedriften | | | | | 0,491*** (0,078) | 0,492*** (0,084) | 0,014 (0,115) | 0,260*** (0,097) |

Tabell A.1 forts.

| | | | | | | | | |
|-------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Arbeidssted | | | | | | | | |
| Storbyområde | | | | | 0,080 (0,057) | 0,096 (0,062) | 0,055 (0,063) | 0,081 (0,062) |
| Ytre hovedstadsområde | | | | | 0,154** (0,072) | 0,151** (0,078) | 0,105 (0,080) | 0,131* (0,079) |
| Mellombyområder | | | | | 0,212*** (0,058) | 0,218*** (0,063) | 0,162*** (0,064) | 0,200*** (0,063) |
| Småbyer og byomland | | | | | 0,045 (0,065) | 0,043 (0,071) | -0,008 (0,072) | 0,013 (0,071) |
| Mindre sentrale småbyer | | | | | 0,142** (0,074) | 0,197** (0,080) | 0,127* (0,081) | 0,160** (0,080) |
| Utkant | | | | | 0,141** (0,066) | 0,181*** (0,072) | 0,090* (0,074) | 0,124* (0,074) |
| År | | | | | | | | |
| 2004 | 0,141** (0,057) | 0,113* (0,059) | 0,116* (0,059) | 0,112* (0,060) | -0,099 (0,062) | -0,137 (0,067) | -0,137 (0,068) | -0,134 (0,068) |
| 2005 | 0,005 (0,062) | -0,007 (0,063) | -0,005 (0,063) | -0,027 (0,064) | -0,034 (0,063) | -0,048 (0,068) | -0,040 (0,069) | -0,055 (0,069) |
| 2006 | -0,023 (0,059) | -0,031 (0,060) | -0,051 (0,061) | -0,068 (0,061) | -0,246*** (0,062) | -0,294*** (0,067) | -0,270*** (0,068) | -0,291*** (0,068) |
| 2008 | 0,095 (0,061) | 0,084 (0,062) | 0,066 (0,062) | 0,043 (0,063) | -0,246*** (0,064) | -0,288*** (0,069) | -0,271*** (0,070) | -0,284*** (0,070) |
| 2009 | 0,119** (0,059) | 0,103* (0,060) | 0,092 (0,061) | 0,062 (0,061) | -0,376*** (0,064) | -0,377*** (0,069) | -0,358*** (0,070) | -0,372*** (0,069) |
| Konstantledd | -7,554*** (0,323) | -7,027*** (0,337) | -7,231*** (0,344) | -7,192*** (0,352) | -8,366*** (0,372) | -8,213*** (0,428) | -7,234*** (0,442) | -7,837*** (0,438) |
| N | 45 795 | 43 199 | 42 361 | 42 358 | 45 941 | 38 315 | 38 147 | 38 254 |
| Log-likelihood | -13 078 | -12 690 | -12 429 | -12 246 | -11 687 | -10 108 | -9 978 | -10 027 |
| aic | 26 179 | 25 400 | 24 883 | 24 524 | 23 438 | 20 289 | 20 176 | 20 181 |
| bic | 26 284 | 25 487 | 24 996 | 24 662 | 23 717 | 20 597 | 21 116 | 20 729 |

Noter: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. 2) Tabellen viser koeffisientverdier med standardfeil i parentes. 3) Referanseperson: Mann med grunnskole, foreldre med grunnskole og arbeidet heltid i hovedstadsområdet i 2003. 4) I kolonne (7) har vi også kontrollert for næring og i kolonne (8) har vi også kontrollert for yrke. 5) I kolonnene (1)-(8) har vi ikke kontrollert for samspillseffekter mellom økonomiske forhold og nedgangsperioden 2008-2009. 6) Foreldrenes inntekt er målt som gjennomsnittet av de årlige inntektene i perioden når personene var mellom 10 og 18 år. I tabellen er personene rangert etter størrelsen på foreldrenes inntekt og deretter gruppert i 10 like store grupper. Disse gruppene kalles ofte for desiler, hvor de 10 % som har foreldre med de laveste inntektene kalles desil 1, de neste 10 % for desil 2 osv. til de 10 % som har foreldre med de høyeste inntektene som kalles desil 10. 7) Kontrollvariabelen «finansieringsmuligheter» er lik den beregnede sannsynligheten for å få finansiell støtte fra sin arbeidsgiver til å delta i formell videreutdanning. 8) Omsetning er målt i 10 millioner kroner. 9) Kontrollvariabelen «lønn» for et bestemt år er lik differansen mellom individuell lønn dette året og gjennomsnittet for året ganget med 100.000, slik at lønn er målt i 100.000 kroner. 10) Kontrollvariabelen «Utvikling i omsetning per ansatt» for et bestemt år er lik forholdet mellom omsetning per ansatt dette året og omsetning per ansatt tre år før dette året. 11) Tidligere arbeidserfaring er lik antall år man har hatt registrert lønnsinntekt i løpet av de 10 foregående årene. 12) Tidligere arbeidsledighetserfaring er lik antall år man har mottatt arbeidsledighetstrygd i løpet av de 10 foregående årene. 13) Heltid tilsvarer minst 37 timer per uke, lang deltid tilsvarer minst 20 og inntil 37 timer per uke og kort deltid tilsvarer færre enn 20 timer per uke. 14) Arbeidssted er basert på arbeidskommune og målt etter sentralitet. Inndelingen er basert på en klassifisering som er foretatt av NIBR.

Tabell A.2 Regresjonsberegninger med kurs og annen uformell opplæring som utfallsvariabel og individuelle kjennetegn og bedriftskjennetegn som kontrollvariabler for årene 2003-2009. Alle beregningene er basert på logistisk regresjon uten samspillseffekter.

| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
|------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| | koef/se | koef/se | koef/se | koef/se | koef/se | koef/se | Kontroll for næring koef/se | Kontroll for yrke koef/se |
| Kjønn | 0,097*** (0,019) | 0,094*** (0,019) | 0,096*** (0,020) | 0,051** (0,020) | 0,027*** (0,027) | 0,041*** (0,030) | 0,015*** (0,031) | 0,057*** (0,032) |
| Alder | 0,121*** (0,007) | 0,111*** (0,009) | 0,119*** (0,009) | 0,082*** (0,009) | -0,139*** (0,008) | -0,153*** (0,012) | -0,160*** (0,012) | -0,166*** (0,012) |
| Alder ² | -0,001*** (0,000) | -0,001*** (0,000) | -0,001*** (0,000) | -0,001*** (0,000) | 0,001*** (0,000) | 0,002*** (0,000) | 0,002*** (0,000) | 0,002*** (0,000) |
| Videregående opplæring | | | | 0,445*** (0,026) | 0,468*** (0,025) | 0,440*** (0,029) | 0,406*** (0,030) | 0,353*** (0,030) |
| Kort høyere utdanning | | | | 1,065*** (0,028) | -0,154*** (0,034) | -0,203*** (0,040) | -0,379*** (0,042) | -0,526*** (0,045) |
| Lang høyere utdanning | | | | 1,238*** (0,046) | 0,384*** (0,044) | 0,305*** (0,053) | 0,089*** (0,056) | -0,019 (0,062) |
| Sosial bakgrunn | | | | | | | | |
| Foreldre med: | | | | | | | | |
| Videregående opplæring | 0,296*** (0,026) | | 0,215*** (0,028) | 0,103*** (0,028) | | 0,085*** (0,032) | 0,084*** (0,032) | 0,067** (0,032) |
| Kort høyere utdanning | 0,422*** (0,028) | | 0,305*** (0,031) | 0,027 (0,032) | | 0,053 (0,036) | 0,050 (0,036) | 0,020 (0,036) |
| Lang høyere utdanning | 0,570*** (0,042) | | 0,403*** (0,047) | 0,004 (0,049) | | 0,076 (0,055) | 0,057 (0,056) | 0,053 (0,055) |
| Foreldreinntekt | | 0,059*** (0,003) | 0,038*** (0,004) | 0,021*** (0,004) | | 0,013*** (0,005) | 0,013*** (0,005) | 0,007 (0,005) |
| Økonomiske forhold | | | | | | | | |
| Finansieringsmuligheter | | | | | 0,152*** (0,003) | 0,152*** (0,004) | 0,153*** (0,004) | 0,151*** (0,004) |
| Lønn | | | | | -0,130*** (0,008) | -0,126*** (0,009) | -0,127*** (0,009) | -0,147*** (0,009) |
| Omsetning per ansatt | | | | | -0,216*** (0,031) | -0,219*** (0,036) | -0,102*** (0,040) | -0,158*** (0,037) |
| Utvikling i omsetning per ansatt | | | | | -0,000 (0,000) | -0,000 (0,000) | -0,000 (0,000) | -0,000 (0,000) |
| Arbeidsmarkedserfaring | | | | | | | | |
| Tidligere arbeidserfaring | | | | | 0,013** (0,006) | -0,001 (0,009) | -0,006 (0,009) | -0,009 (0,009) |
| Tidligere arbeidsledighetserfaring | | | | | -0,087*** (0,007) | -0,081*** (0,008) | -0,066*** (0,008) | -0,064*** (0,008) |
| Antall år ansatt i samme bedrift | | | | | -0,025*** (0,004) | -0,029*** (0,005) | -0,024*** (0,005) | -0,025*** (0,005) |
| Arbeidstid per uke: | | | | | | | | |
| Lang deltid | | | | | -0,073** (0,031) | -0,066* (0,036) | -0,058* (0,036) | -0,025 (0,037) |
| Kort deltid | | | | | -0,274*** (0,040) | -0,278*** (0,046) | -0,270*** (0,047) | -0,228*** (0,047) |
| Andre bedriftskjennetegn | | | | | | | | |
| Hvor lenge bedriften har eksistert | | | | | -0,008* (0,005) | -0,006 (0,005) | -0,007 (0,006) | -0,001 (0,006) |
| Andel kvinner i bedriften | | | | | 0,765*** (0,042) | 0,704*** (0,048) | 0,257*** (0,067) | 0,354*** (0,056) |

Tabell A.2 forts.

| | | | | | | | | |
|-------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Arbeidssted | | | | | | | | |
| Storbyområde | | | | | -0,002 (0,031) | 0,011 (0,036) | -0,007 (0,037) | 0,038 (0,036) |
| Ytre hovedstadsområde | | | | | 0,030 (0,040) | 0,033 (0,045) | 0,030 (0,047) | 0,057 (0,046) |
| Mellombyområder | | | | | 0,043 (0,032) | 0,067* (0,037) | 0,047 (0,038) | 0,083** (0,038) |
| Småbyer og byomland | | | | | 0,039 (0,034) | 0,073* (0,040) | 0,075* (0,041) | 0,108*** (0,041) |
| Mindre sentrale småbyer | | | | | 0,087** (0,041) | 0,134*** (0,047) | 0,091** (0,049) | 0,149*** (0,048) |
| Utkant | | | | | 0,052 (0,035) | 0,095** (0,041) | 0,059* (0,043) | 0,104** (0,043) |
| År | | | | | | | | |
| 2004 | -0,079** (0,032) | -0,099*** (0,034) | -0,095*** (0,035) | -0,104*** (0,035) | 0,005 (0,032) | 0,024 (0,038) | 0,020 (0,038) | 0,023 (0,039) |
| 2005 | -0,292*** (0,034) | -0,307*** (0,036) | -0,311*** (0,036) | -0,353*** (0,037) | -0,416*** (0,034) | -0,401*** (0,040) | -0,405*** (0,040) | -0,420*** (0,040) |
| 2006 | -0,247*** (0,032) | -0,262*** (0,034) | -0,269*** (0,034) | -0,301*** (0,035) | -0,606*** (0,034) | -0,606*** (0,039) | -0,597*** (0,040) | -0,599*** (0,040) |
| 2008 | -0,127*** (0,034) | -0,129*** (0,035) | -0,147*** (0,036) | -0,186*** (0,037) | -0,575*** (0,036) | -0,586*** (0,041) | -0,575*** (0,042) | -0,577*** (0,042) |
| 2009 | -0,266*** (0,033) | -0,242*** (0,034) | -0,266*** (0,035) | -0,318*** (0,036) | -0,754*** (0,035) | -0,734*** (0,041) | -0,729*** (0,042) | -0,744*** (0,041) |
| Konstantledd | -2,338*** (0,139) | -2,211*** (0,168) | -2,422*** (0,171) | -2,099*** (0,176) | -9,719*** (0,229) | -9,406*** (0,275) | -8,584*** (0,287) | -8,560*** (0,282) |
| N | 47 756 | 43 289 | 42 448 | 42 445 | 49 816 | 38 388 | 38 362 | 38 383 |
| Log-likelihood | -32 507 | -29 482 | -28 831 | -27 971 | -30 422 | -23 402 | -23 007 | -22 972 |
| aic | 65 039 | 58 984 | 57 687 | 55 974 | 60 909 | 46 876 | 46 247 | 46 076 |
| bic | 65 144 | 59 070 | 57 800 | 56 113 | 61 191 | 47 184 | 47 248 | 46 640 |

Noter: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. 2) Tabellen viser koeffisientverdier med standardfeil i parentes. 3) Referanseperson: Mann med grunnskole, foreldre med grunnskole og arbeidet heltid i hovedstadsområdet i 2003. 4) I kolonne (7) har vi også kontrollert for næring og i kolonne (8) har vi også kontrollert for yrke. 5) I kolonnene (1)-(8) har vi ikke kontrollert for samspillseffekter mellom økonomiske forhold og nedgangsperioden 2008-2009. 6) Foreldrenes inntekt er målt som gjennomsnittet av de årlige inntektene i perioden når personene var mellom 10 og 18 år. I tabellen er personene rangert etter størrelsen på foreldrenes inntekt og deretter gruppert i 10 like store grupper. Disse gruppene kalles ofte for desiler, hvor de 10 % som har foreldre med de laveste inntektene kalles desil 1, de neste 10 % for desil 2 osv. til de 10 % som har foreldre med de høyeste inntektene som kalles desil 10. 7) Kontrollvariabelen «finansieringsmuligheter» er lik den beregnede sannsynligheten for å få finansiell støtte fra sin arbeidsgiver til å delta på kurs og annen uformell opplæring. 8) Omsetning er målt i 10 millioner kroner. 9) Kontrollvariabelen «lønn» for et bestemt år er lik differansen mellom individuell lønn dette året og gjennomsnittet for året ganget med 100.000, slik at lønn er målt i 100.000 kroner. 10) Kontrollvariabelen «Utvikling i omsetning per ansatt» for et bestemt år er lik forholdet mellom omsetning per ansatt dette året og omsetning per ansatt tre år før dette året. 11) Tidligere arbeidserfaring er lik antall år man har hatt registrert lønnsinntekt i løpet av de 10 foregående årene. 12) Tidligere arbeidsledighetserfaring er lik antall år man har mottatt arbeidsledighetstrygd i løpet av de 10 foregående årene. 13) Heltid tilsvarer minst 37 timer per uke, lang deltid tilsvarer minst 20 og inntil 37 timer per uke og kort deltid tilsvarer færre enn 20 timer per uke. 14) Arbeidssted er basert på arbeidskommune og målt etter sentralitet. Inndelingen er basert på en klassifisering som er foretatt av NIBR.

Tabell A.3 Regresjonsberegninger med læringsintensivt arbeid som utfallsvariabel og individuelle kjennetegn og bedriftskjennetegn som kontrollvariabler for årene 2003-2009. Alle beregningene er basert på logistisk regresjon uten samspillseffekter.

| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
|------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------------------|---------------------------------|
| | koef/se | koef/se | koef/se | koef/se | koef/se | koef/se | Kontroll for næring koef/se | Kontroll for yrke koef/se |
| Kjønn | -0,190*** (0,019) | -0,193*** (0,020) | -0,198*** (0,020) | -0,235*** (0,021) | -0,009 (0,027) | -0,032 (0,031) | -0,083** (0,031) | -0,040 (0,032) |
| Alder | 0,089*** (0,007) | 0,077*** (0,009) | 0,085*** (0,009) | 0,047*** (0,009) | 0,012* (0,007) | 0,015 (0,010) | 0,011 (0,011) | -0,007 (0,011) |
| Alder ² | -0,001*** (0,000) | -0,001*** (0,000) | -0,001*** (0,000) | -0,001*** (0,000) | -0,000*** (0,000) | -0,000* (0,000) | -0,000 (0,000) | -0,000 (0,000) |
| Videregående opplæring | | | | 0,355*** (0,026) | 0,293*** (0,025) | 0,272*** (0,028) | 0,230*** (0,029) | 0,143*** (0,029) |
| Kort høyere utdanning | | | | 0,882*** (0,029) | 0,713*** (0,027) | 0,671*** (0,032) | 0,522*** (0,034) | 0,115*** (0,039) |
| Lang høyere utdanning | | | | 1,473*** (0,053) | 1,073*** (0,046) | 1,063*** (0,058) | 0,846*** (0,061) | 0,291*** (0,067) |
| Sosial bakgrunn | | | | | | | | |
| Foreldre med: | | | | | | | | |
| Videregående opplæring | 0,292*** (0,027) | | 0,195*** (0,029) | 0,092*** (0,029) | | 0,061* (0,031) | 0,042 (0,032) | 0,023 (0,032) |
| Kort høyere utdanning | 0,430*** (0,029) | | 0,289*** (0,032) | 0,022 (0,034) | | 0,031 (0,036) | -0,001 (0,037) | -0,022 (0,037) |
| Lang høyere utdanning | 0,695*** (0,046) | | 0,488*** (0,050) | 0,062 (0,053) | | 0,119** (0,058) | 0,078 (0,058) | 0,047 (0,059) |
| Foreldreinntekt | | 0,068*** (0,004) | 0,046*** (0,004) | 0,030*** (0,004) | | 0,019*** (0,005) | 0,016*** (0,005) | 0,011** (0,005) |
| Økonomiske forhold | | | | | | | | |
| Lønn | | | | | 0,176*** (0,007) | 0,178*** (0,008) | 0,163*** (0,009) | 0,126*** (0,009) |
| Omsetning per ansatt | | | | | -0,031 (0,029) | -0,040 (0,036) | -0,021 (0,042) | -0,019 (0,038) |
| Utvikling i omsetning per ansatt | | | | | -0,000* (0,000) | -0,000* (0,000) | -0,000* (0,000) | -0,000** (0,000) |
| Arbeidsmarkedserfaring | | | | | | | | |
| Tidligere arbeidserfaring | | | | | 0,009 (0,005) | -0,001 (0,008) | -0,004 (0,008) | -0,009 (0,008) |
| Tidligere arbeidsledighetserfaring | | | | | -0,063*** (0,006) | -0,061*** (0,007) | -0,049*** (0,007) | -0,040*** (0,007) |
| Antall år ansatt i samme bedrift | | | | | -0,021*** (0,004) | -0,029*** (0,005) | -0,029*** (0,005) | -0,026*** (0,005) |
| Arbeidstid per uke: | | | | | | | | |
| Lang deltid | | | | | -0,240*** (0,030) | -0,255*** (0,034) | -0,257*** (0,035) | -0,191*** (0,035) |
| Kort deltid | | | | | -0,578*** (0,038) | -0,621*** (0,044) | -0,610*** (0,044) | -0,553*** (0,045) |
| Andre bedriftskjennetegn | | | | | | | | |
| Hvor lenge bedriften har eksistert | | | | | -0,014*** (0,005) | -0,014*** (0,005) | -0,013* (0,006) | -0,012** (0,006) |
| Andel kvinner i bedriften | | | | | 0,289*** (0,042) | 0,317*** (0,048) | 0,148*** (0,066) | 0,088 (0,057) |

Tabell A.3 forts.

| | | | | | | | | |
|-------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Arbeidssted | | | | | | | | |
| Storbyområde | | | | | 0,038 (0,032) | 0,039 (0,036) | 0,072** (0,037) | 0,112*** (0,037) |
| Ytre hovedstadsområde | | | | | 0,005 (0,039) | 0,008 (0,045) | 0,076 (0,046) | 0,085* (0,046) |
| Mellombyområder | | | | | -0,032 (0,032) | 0,013 (0,037) | 0,056* (0,038) | 0,088** (0,038) |
| Småbyer og byomland | | | | | -0,060* (0,034) | -0,032 (0,039) | 0,058 (0,041) | 0,072* (0,041) |
| Mindre sentrale småbyer | | | | | 0,014 (0,040) | 0,059 (0,047) | 0,134*** (0,048) | 0,143*** (0,048) |
| Utkant | | | | | -0,121*** (0,035) | -0,098** (0,041) | -0,015 (0,043) | 0,000 (0,043) |
| År | | | | | | | | |
| 2004 | -0,214*** (0,032) | -0,236*** (0,034) | -0,235*** (0,035) | -0,248*** (0,035) | -0,197*** (0,032) | -0,229*** (0,037) | -0,238*** (0,038) | -0,240*** (0,038) |
| 2005 | 0,081** (0,034) | 0,088** (0,036) | 0,080** (0,037) | 0,059 (0,038) | 0,105*** (0,034) | 0,130*** (0,040) | 0,133*** (0,041) | 0,117*** (0,041) |
| 2006 | 0,107*** (0,033) | 0,116*** (0,035) | 0,110*** (0,035) | 0,096*** (0,036) | 0,171*** (0,033) | 0,190*** (0,038) | 0,199*** (0,039) | 0,203*** (0,039) |
| 2008 | 0,215*** (0,035) | 0,217*** (0,037) | 0,202*** (0,037) | 0,179*** (0,038) | 0,219*** (0,035) | 0,234*** (0,041) | 0,239*** (0,041) | 0,247*** (0,042) |
| 2009 | 0,186*** (0,034) | 0,212*** (0,036) | 0,196*** (0,036) | 0,163*** (0,037) | 0,224*** (0,035) | 0,258*** (0,040) | 0,271*** (0,041) | 0,251*** (0,041) |
| Konstantledd | -1,375*** (0,143) | -1,291*** (0,173) | -1,475*** (0,176) | -1,046*** (0,179) | 0,033 (0,151) | -0,044 (0,207) | 0,441 (0,219) | 0,593*** (0,216) |
| N | 47 169 | 42 795 | 41 971 | 41 968 | 49 235 | 38 021 | 37 995 | 38 021 |
| Log-likelihood | -31 013 | -28 007 | -27 387 | -26 671 | -30 731 | -23 444 | -22 989 | -22 726 |
| aic | 62 049 | 56 035 | 54 800 | 53 374 | 61 525 | 46 957 | 46 210 | 45 584 |
| bic | 62 155 | 56 121 | 54 912 | 53 512 | 61 798 | 47 257 | 47 202 | 46 148 |

Noter: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. 2) Tabellen viser koeffisientverdier med standardfeil i parentes. 3) Referanseperson: Mann med grunnskole, foreldre med grunnskole og arbeidet heltid i hovedstadsområdet i 2003. 4) I kolonne (7) har vi også kontrollert for næring og i kolonne (8) har vi også kontrollert for yrke. 5) I kolonnene (1)-(8) har vi ikke kontrollert for samspillseffekter mellom økonomiske forhold og nedgangsperioden 2008-2009. 6) Foreldrenes inntekt er målt som gjennomsnittet av de årlige inntektene i perioden når personene var mellom 10 og 18 år. I tabellen er personene rangert etter størrelsen på foreldrenes inntekt og deretter gruppert i 10 like store grupper. Disse gruppene kalles ofte for desiler, hvor de 10 % som har foreldre med de laveste inntektene kalles desil 1, de neste 10 % for desil 2 osv. til de 10 % som har foreldre med de høyeste inntektene som kalles desil 10. 7) Omsetning er målt i 10 millioner kroner. 8) Kontrollvariabelen «lønn» for et bestemt år er lik differansen mellom individuell lønn dette året og gjennomsnittet for året ganget med 100.000, slik at lønn er målt i 100.000 kroner. 9) Kontrollvariabelen «Utvikling i omsetning per ansatt» for et bestemt år er lik forholdet mellom omsetning per ansatt dette året og omsetning per ansatt tre år før dette året. 10) Tidligere arbeidserfaring er lik antall år man har hatt registrert lønnsinntekt i løpet av de 10 foregående årene. 11) Tidligere arbeidsledighetserfaring er lik antall år man har mottatt arbeidsledighetstrygd i løpet av de 10 foregående årene. 12) Heltid tilsvarer minst 37 timer per uke, lang deltid tilsvarer minst 20 og inntil 37 timer per uke og kort deltid tilsvarer færre enn 20 timer per uke. 13) Arbeidssted er basert på arbeidskommune og målt etter sentralitet. Inndelingen er basert på en klassifisering som er foretatt av NIBR.

Vedlegg 2: Regresjonsberegninger for årene 2003-2009 med samspillseffekter

Tabell A.4 Regresjonsberegninger med formell videreutdanning som utfallsvariabel og individuelle kjennetegn og bedriftskjennetegn som kontrollvariabler for årene 2003-2009. Kun sysselsatte personer. Alle beregningene er basert på logistisk regresjon med samspillseffekter.

| | (1) | (2) | (3) | (4) |
|------------------------------------|----------------------|----------------------|--------------------------------|------------------------------|
| | koef/se | koef/se | Kontroll for næring koef/se | Kontroll for yrke koef/se |
| Kjønn | 0,576*** (0,038) | 0,284*** (0,051) | 0,272*** (0,051) | 0,279*** (0,052) |
| Alder | 0,130*** (0,017) | 0,132*** (0,021) | 0,131*** (0,021) | 0,138*** (0,021) |
| Alder ² | -0,002*** (0,000) | -0,002*** (0,000) | -0,002*** (0,000) | -0,002*** (0,000) |
| Videregående opplæring | | 0,826*** (0,060) | 0,790*** (0,061) | 0,807*** (0,061) |
| Kort høyere utdanning | | 1,106*** (0,059) | 0,953*** (0,062) | 1,043*** (0,070) |
| Lang høyere utdanning | | 0,690*** (0,084) | 0,498*** (0,089) | 0,604*** (0,098) |
| Sosial bakgrunn | | | | |
| Foreldre med: | | | | |
| Videregående opplæring | | 0,047 (0,054) | 0,048 (0,054) | 0,042 (0,054) |
| Kort høyere utdanning | | 0,059 (0,059) | 0,054 (0,059) | 0,048 (0,059) |
| Lang høyere utdanning | | 0,002 (0,087) | -0,014 (0,087) | -0,006 (0,087) |
| Foreldreinntekt | | 0,007 (0,008) | 0,008 (0,008) | 0,006 (0,008) |
| Økonomiske forhold | | | | |
| Finansieringsmuligheter | 0,055*** (0,001) | 0,059*** (0,002) | 0,058*** (0,002) | 0,058*** (0,002) |
| Lønn | -0,421*** (0,017) | -0,482*** (0,023) | -0,462*** (0,023) | -0,482*** (0,023) |
| Omsetning per ansatt | -0,797*** (0,159) | -0,162 (0,142) | 0,221*** (0,102) | -0,071 (0,134) |
| Utvikling i omsetning per ansatt | 0,000** (0,000) | 0,000 (0,000) | 0,000* (0,000) | 0,000* (0,000) |
| Samspillseffekter | | | | |
| Finansieringsmuligheter | -0,011*** (0,002) | -0,012*** (0,003) | -0,012*** (0,003) | -0,012*** (0,003) |
| Lønn | 0,135*** (0,028) | 0,174*** (0,032) | 0,175*** (0,032) | 0,179*** (0,032) |
| Omsetning per ansatt | 0,391** (0,210) | 0,053 (0,182) | -0,150 (0,143) | 0,016 (0,171) |
| Arbeidsmarkedserfaring | | | | |
| Tidligere arbeidserfaring | | 0,019 (0,016) | 0,010 (0,016) | 0,013 (0,016) |
| Tidligere arbeidsledighetserfaring | | -0,007 (0,013) | 0,001 (0,013) | -0,005 (0,013) |
| Antall år ansatt i samme bedrift | | -0,053*** (0,008) | -0,051*** (0,008) | -0,051*** (0,008) |
| Arbeidstid per uke: | | | | |
| Lang deltid | | 0,110** (0,060) | 0,115*** (0,061) | 0,113** (0,061) |
| Kort deltid | | 0,639*** (0,072) | 0,639*** (0,073) | 0,624*** (0,073) |

Tabell A.4 forts.

| | | | | |
|------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Andre bedriftskjennetegn | | | | |
| Hvor lenge bedriften har eksistert | | 0,007 (0,009) | 0,003 (0,009) | 0,007 (0,009) |
| Andel kvinner i bedriften | | 0,484*** (0,084) | 0,007 (0,115) | 0,252*** (0,097) |
| Arbeidssted | | | | |
| Storbyområde | | 0,090 (0,062) | 0,053 (0,063) | 0,075 (0,062) |
| Ytre hovedstadsområde | | 0,141* (0,078) | 0,096 (0,080) | 0,122 (0,079) |
| Mellombyområder | | 0,214*** (0,063) | 0,159*** (0,064) | 0,197*** (0,063) |
| Småbyer og byomland | | 0,033 (0,071) | -0,014 (0,072) | 0,005 (0,071) |
| Mindre sentrale småbyer | | 0,186** (0,080) | 0,120* (0,081) | 0,150* (0,080) |
| Utkant | | 0,170** (0,072) | 0,082 (0,074) | 0,113 (0,074) |
| År | | | | |
| 2004 | -0,094 (0,059) | -0,169 (0,068) | -0,170 (0,069) | -0,166 (0,068) |
| 2005 | 0,023 (0,061) | -0,073 (0,069) | -0,066 (0,069) | -0,082 (0,069) |
| 2006 | -0,174** (0,060) | -0,336*** (0,068) | -0,315*** (0,069) | -0,336*** (0,069) |
| 2008 | 0,438*** (0,139) | 0,285* (0,149) | 0,331** (0,148) | 0,285* (0,148) |
| 2009 | 0,357*** (0,141) | 0,218 (0,152) | 0,269** (0,152) | 0,219 (0,151) |
| Konstantledd | -6,852*** (0,342) | -8,354*** (0,431) | -7,390*** (0,444) | -7,979*** (0,440) |
| N | 47 185 | 38 315 | 38 147 | 38 254 |
| Log-likelihood | -12 395 | -10 093 | -9 962 | -10 010 |
| aic | 24 822 | 20 263 | 20 150 | 20 154 |
| bic | 24 963 | 20 597 | 21 116 | 20 727 |

Noter: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. 2) Tabellen viser koeffisientverdier med standardfeil i parentes. 3) Referanseperson: Mann med grunnskole, foreldre med grunnskole og arbeidet heltid i hovedstadsområdet i 2003. 4) I kolonne (3) har vi også kontrollert for næring og i kolonne (4) har vi også kontrollert for yrke. 5) I kolonnene (1)-(4) har vi kontrollert for samspillseffekter mellom økonomiske forhold (finansieringsmuligheter, lønn og omsetning per ansatt) og nedgangsperioden 2008-2009. Disse samspillseffektene er vist i tabellen. 6) Foreldrenes inntekt er målt som gjennomsnittet av de årlige inntektene i perioden når personene var mellom 10 og 18 år. I tabellen er personene rangert etter størrelsen på foreldrenes inntekt og deretter gruppert i 10 like store grupper. Disse gruppene kalles ofte for desiler, hvor de 10 % som har foreldre med de laveste inntektene kalles desil 1, de neste 10 % for desil 2 osv. til de 10 % som har foreldre med de høyeste inntektene som kalles desil 10. 7) Kontrollvariabelen «finansieringsmuligheter» er lik den beregnede sannsynligheten for å få finansiell støtte fra sin arbeidsgiver til å delta i formell videreutdanning. 8) Omsetning er målt i 10 millioner kroner. 9) Kontrollvariabelen «lønn» for et bestemt år er lik differansen mellom individuell lønn dette året og gjennomsnittet for året ganget med 100.000, slik at lønn er målt i 100.000 kroner. 10) Kontrollvariabelen «Utvikling i omsetning per ansatt» for et bestemt år er lik forholdet mellom omsetning per ansatt dette året og omsetning per ansatt tre år før dette året. 11) Tidligere arbeidserfaring er lik antall år man har hatt registrert lønnsinntekt i løpet av de 10 foregående årene. 12) Tidligere arbeidsledighetserfaring er lik antall år man har mottatt arbeidsledighetstrygd i løpet av de 10 foregående årene. 13) Heltid tilsvarer minst 37 timer per uke, lang deltid tilsvarer minst 20 og inntil 37 timer per uke og kort deltid tilsvarer færre enn 20 timer per uke. 14) Arbeidssted er basert på arbeidskommune og målt etter sentralitet. Inndelingen er basert på en klassifisering som er foretatt av NIBR.

Tabell A.5 Regresjonsberegninger med kurs og annen uformell opplæring som utfallsvariabel og individuelle kjennetegn og bedriftskjennetegn som kontrollvariabler for årene 2003-2009. Alle beregningene er basert på logistisk regresjon med samspillseffekter.

| | (1) | (2) | (3) | (4) |
|------------------------------------|----------------------|----------------------|--------------------------------|------------------------------|
| | koef/se | koef/se | Kontroll for næring koef/se | Kontroll for yrke koef/se |
| Kjønn | 0,261*** (0,020) | 0,042*** (0,030) | 0,017*** (0,031) | 0,057*** (0,032) |
| Alder | -0,111*** (0,007) | -0,146*** (0,012) | -0,153*** (0,012) | -0,160*** (0,012) |
| Alder ² | 0,001*** (0,000) | 0,001*** (0,000) | 0,002*** (0,000) | 0,002*** (0,000) |
| Videregående opplæring | | 0,439*** (0,029) | 0,404*** (0,030) | 0,351*** (0,030) |
| Kort høyere utdanning | | -0,178*** (0,041) | -0,352*** (0,043) | -0,502*** (0,045) |
| Lang høyere utdanning | | 0,315*** (0,053) | 0,100*** (0,056) | -0,009 (0,062) |
| Sosial bakgrunn | | | | |
| Foreldre med: | | | | |
| Videregående opplæring | | 0,086*** (0,032) | 0,085*** (0,032) | 0,068** (0,032) |
| Kort høyere utdanning | | 0,053 (0,036) | 0,050 (0,036) | 0,021 (0,036) |
| Lang høyere utdanning | | 0,076 (0,055) | 0,056 (0,056) | 0,053 (0,056) |
| Foreldreinntekt | | 0,013*** (0,005) | 0,013*** (0,005) | 0,007 (0,005) |
|  konomiske forhold | | | | |
| Finansieringsmuligheter | 0,116*** (0,002) | 0,141*** (0,004) | 0,142*** (0,004) | 0,141*** (0,004) |
| Lønn | -0,014 (0,007) | -0,102*** (0,012) | -0,100*** (0,012) | -0,127*** (0,012) |
| Omsetning per ansatt | -0,321*** (0,042) | -0,269*** (0,050) | -0,091** (0,053) | -0,211*** (0,051) |
| Utvikling i omsetning per ansatt | -0,000 (0,000) | -0,000 (0,000) | -0,000 (0,000) | -0,000 (0,000) |
| Samspillseffekter | | | | |
| Finansieringsmuligheter | 0,034*** (0,004) | 0,023*** (0,005) | 0,023*** (0,005) | 0,023*** (0,005) |
| Lønn | -0,107*** (0,012) | -0,050*** (0,015) | -0,053*** (0,015) | -0,042*** (0,015) |
| Omsetning per ansatt | 0,108* (0,062) | 0,108* (0,070) | -0,016 (0,071) | 0,107* (0,070) |
| Arbeidsmarkedserfaring | | | | |
| Tidligere arbeidserfaring | | 0,000 (0,009) | -0,005 (0,009) | -0,007 (0,009) |
| Tidligere arbeidsledighetserfaring | | -0,082*** (0,008) | -0,066*** (0,008) | -0,065*** (0,008) |
| Antall år ansatt i samme bedrift | | -0,029*** (0,005) | -0,024*** (0,005) | -0,025*** (0,005) |
| Arbeidstid per uke: | | | | |
| Lang deltid | | -0,064* (0,036) | -0,056* (0,036) | -0,025 (0,037) |
| Kort deltid | | -0,278*** (0,046) | -0,269*** (0,047) | -0,230*** (0,047) |
| Andre bedriftskjennetegn | | | | |
| Hvor lenge bedriften har eksistert | | -0,006 (0,005) | -0,007 (0,006) | -0,001 (0,006) |
| Andel kvinner i bedriften | | 0,700*** (0,048) | 0,253*** (0,067) | 0,347*** (0,056) |

Tabell A.5 forts.

| | | | | |
|-------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Arbeidssted | | | | |
| Storbyområde | | 0,009 (0,036) | -0,007 (0,037) | 0,036 (0,036) |
| Ytre hovedstadsområde | | 0,031 (0,045) | 0,030 (0,047) | 0,054 (0,046) |
| Mellombyområder | | 0,065* (0,037) | 0,048 (0,038) | 0,081** (0,038) |
| Småbyer og byomland | | 0,071* (0,040) | 0,075* (0,041) | 0,106*** (0,041) |
| Mindre sentrale småbyer | | 0,132*** (0,047) | 0,091** (0,049) | 0,146*** (0,048) |
| Utkant | | 0,092** (0,042) | 0,059 (0,043) | 0,101** (0,043) |
| År | | | | |
| 2004 | -0,010 (0,031) | 0,018 (0,038) | 0,014 (0,038) | 0,017 (0,038) |
| 2005 | -0,295*** (0,033) | -0,388*** (0,040) | -0,392*** (0,040) | -0,409*** (0,040) |
| 2006 | -0,439*** (0,032) | -0,580*** (0,039) | -0,571*** (0,040) | -0,575*** (0,040) |
| 2008 | -3,342*** (0,342) | -2,623*** (0,399) | -2,591*** (0,404) | -2,589*** (0,402) |
| 2009 | -3,509*** (0,344) | -2,781*** (0,401) | -2,753*** (0,406) | -2,765*** (0,404) |
| Konstantledd | -6,971*** (0,201) | -8,654*** (0,311) | -7,816*** (0,323) | -7,827*** (0,319) |
| N | 51 237 | 38 388 | 38 362 | 38 383 |
| Log-likelihood | -31 958 | -23 388 | -22 994 | -22 957 |
| aic | 63 948 | 46 853 | 46 227 | 46 053 |
| bic | 64 090 | 47 187 | 47 254 | 46 643 |

Noter: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. 2) Tabellen viser koeffisientverdier med standardfeil i parentes. 3) Referanseperson: Mann med grunnskole, foreldre med grunnskole og arbeidet heltid i hovedstadsområdet i 2003. 4) I kolonne (3) har vi også kontrollert for næring og i kolonne (4) har vi også kontrollert for yrke. 5) I kolonnene (1)-(4) har vi kontrollert for samspillseffekter mellom økonomiske forhold (finansieringsmuligheter, lønn og omsetning per ansatt) og nedgangsperioden 2008-2009. Disse samspillseffektene er vist i tabellen. 6) Foreldrenes inntekt er målt som gjennomsnittet av de årlige inntektene i perioden når personene var mellom 10 og 18 år. I tabellen er personene rangert etter størrelsen på foreldrenes inntekt og deretter gruppert i 10 like store grupper. Disse gruppene kalles ofte for desiler, hvor de 10 % som har foreldre med de laveste inntektene kalles desil 1, de neste 10 % for desil 2 osv. til de 10 % som har foreldre med de høyeste inntektene som kalles desil 10. 7) Kontrollvariabelen «finansieringsmuligheter» er lik den beregnede sannsynligheten for å få finansiell støtte fra sin arbeidsgiver til å delta på kurs og annen uformell opplæring. 8) Omsetning er målt i 10 millioner kroner. 9) Kontrollvariabelen «lønn» for et bestemt år er lik differansen mellom individuell lønn dette året og gjennomsnittet for året ganget med 100.000, slik at lønn er målt i 100.000 kroner. 10) Kontrollvariabelen «Utvikling i omsetning per ansatt» for et bestemt år er lik forholdet mellom omsetning per ansatt dette året og omsetning per ansatt tre år før dette året. 11) Tidligere arbeidserfaring er lik antall år man har hatt registrert lønnsinntekt i løpet av de 10 foregående årene. 12) Tidligere arbeidsledighetserfaring er lik antall år man har mottatt arbeidsledighetstrygd i løpet av de 10 foregående årene. 13) Heltid tilsvarer minst 37 timer per uke, lang deltid tilsvarer minst 20 og inntil 37 timer per uke og kort deltid tilsvarer færre enn 20 timer per uke. 14) Arbeidssted er basert på arbeidskommune og målt etter sentralitet. Inndelingen er basert på en klassifisering som er foretatt av NIBR.

Tabell A.6 Regresjonsberegninger med læringsintensivt arbeid som utfallsvariabel og individuelle kjennetegn og bedriftskjennetegn som kontrollvariabler for årene 2003-2009. Alle beregningene er basert på logistisk regresjon med samspillseffekter.

| | (1) | (2) | (3) | (4) |
|------------------------------------|----------------------|----------------------|--------------------------------|------------------------------|
| | koef/se | koef/se | Kontroll for næring koef/se | Kontroll for yrke koef/se |
| Kjønn | 0,090*** (0,020) | -0,029 (0,031) | -0,081** (0,031) | -0,038 (0,032) |
| Alder | 0,014** (0,006) | 0,015 (0,010) | 0,011 (0,011) | -0,007 (0,011) |
| Alder ² | -0,000*** (0,000) | -0,000* (0,000) | -0,000 (0,000) | -0,000 (0,000) |
| Videregående opplæring | | 0,271*** (0,028) | 0,229*** (0,029) | 0,143*** (0,029) |
| Kort høyere utdanning | | 0,670*** (0,032) | 0,520*** (0,034) | 0,115*** (0,039) |
| Lang høyere utdanning | | 1,060*** (0,058) | 0,841*** (0,061) | 0,290*** (0,068) |
| Sosial bakgrunn | | | | |
| Foreldre med: | | | | |
| Videregående opplæring | | 0,061* (0,031) | 0,041 (0,032) | 0,022 (0,032) |
| Kort høyere utdanning | | 0,030 (0,036) | -0,002 (0,037) | -0,022 (0,037) |
| Lang høyere utdanning | | 0,118** (0,058) | 0,076 (0,058) | 0,047 (0,059) |
| Foreldreinntekt | | 0,019*** (0,005) | 0,016*** (0,005) | 0,011** (0,005) |
| Økonomiske forhold | | | | |
| Lønn | 0,265*** (0,007) | 0,193*** (0,010) | 0,180*** (0,011) | 0,133*** (0,011) |
| Omsetning per ansatt | -0,112*** (0,040) | 0,007 (0,052) | 0,041 (0,059) | 0,015 (0,055) |
| Utvikling i omsetning per ansatt | -0,000 (0,000) | -0,000* (0,000) | -0,000* (0,000) | -0,000** (0,000) |
| Samspillseffekter | | | | |
| Lønn | -0,034*** (0,011) | -0,030** (0,013) | -0,036** (0,014) | -0,014 (0,013) |
| Omsetning per ansatt | -0,089 (0,062) | -0,088 (0,072) | -0,117* (0,076) | -0,063 (0,074) |
| Arbeidsmarkedserfaring | | | | |
| Tidligere arbeidserfaring | | -0,002 (0,008) | -0,006 (0,008) | -0,009 (0,008) |
| Tidligere arbeidsledighetserfaring | | -0,061*** (0,007) | -0,048*** (0,007) | -0,040*** (0,007) |
| Antall år ansatt i samme bedrift | | -0,029*** (0,005) | -0,029*** (0,005) | -0,026*** (0,005) |
| Arbeidstid per uke: | | | | |
| Lang deltid | | -0,254*** (0,034) | -0,256*** (0,035) | -0,190*** (0,035) |
| Kort deltid | | -0,616*** (0,044) | -0,604*** (0,045) | -0,550*** (0,045) |
| Andre bedriftskjennetegn | | | | |
| Hvor lenge bedriften har eksistert | | -0,015*** (0,005) | -0,013* (0,006) | -0,012** (0,006) |
| Andel kvinner i bedriften | | 0,318*** (0,048) | 0,147*** (0,066) | 0,090 (0,057) |

Tabell A.6 forts.

| | | | | |
|-------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Arbeidssted | | | | |
| Storbyområde | | 0,042 (0,036) | 0,074** (0,037) | 0,114*** (0,037) |
| Ytre hovedstadsområde | | 0,011 (0,045) | 0,080 (0,046) | 0,087* (0,046) |
| Mellombyområder | | 0,015 (0,037) | 0,058* (0,038) | 0,089** (0,038) |
| Småbyer og byomland | | -0,030 (0,039) | 0,060 (0,041) | 0,073* (0,041) |
| Mindre sentrale småbyer | | 0,062 (0,047) | 0,137*** (0,048) | 0,144*** (0,048) |
| Utkant | | -0,094** (0,041) | -0,011 (0,043) | 0,003 (0,043) |
| År | | | | |
| 2004 | -0,176*** (0,030) | -0,227*** (0,037) | -0,237*** (0,038) | -0,240*** (0,038) |
| 2005 | 0,138*** (0,033) | 0,136*** (0,040) | 0,141*** (0,041) | 0,120*** (0,041) |
| 2006 | 0,198*** (0,032) | 0,197*** (0,039) | 0,207*** (0,039) | 0,206*** (0,039) |
| 2008 | 0,280*** (0,034) | 0,247*** (0,041) | 0,255*** (0,042) | 0,255*** (0,042) |
| 2009 | 0,306*** (0,034) | 0,270*** (0,041) | 0,285*** (0,042) | 0,259*** (0,042) |
| Konstantledd | 0,292** (0,135) | -0,034 (0,207) | 0,456 (0,219) | 0,596*** (0,216) |
| N | 50 606 | 38 021 | 37 995 | 38 021 |
| Log-likelihood | -32 579 | -23 440 | -22 984 | -22 725 |
| aic | 65 186 | 46 953 | 46 204 | 45 585 |
| bic | 65 310 | 47 270 | 47 212 | 46 167 |

Noter: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. 2) Tabellen viser koeffisientverdier med standardfeil i parentes. 3) Referanseperson: Mann med grunnskole, foreldre med grunnskole og arbeidet heltid i hovedstadsområdet i 2003. 4) I kolonne (3) har vi også kontrollert for næring og i kolonne (4) har vi også kontrollert for yrke. 5) I kolonnene (1)-(4) har vi kontrollert for samspillseffekter mellom økonomiske forhold (lønn og omsetning per ansatt) og nedgangsperioden 2008-2009. Disse samspillseffektene er vist i tabellen. 6) Foreldrenes inntekt er målt som gjennomsnittet av de årlige inntektene i perioden når personene var mellom 10 og 18 år. I tabellen er personene rangert etter størrelsen på foreldrenes inntekt og deretter gruppert i 10 like store grupper. Disse gruppene kalles ofte for desiler, hvor de 10 % som har foreldre med de laveste inntektene kalles desil 1, de neste 10 % for desil 2 osv. til de 10 % som har foreldre med de høyeste inntektene som kalles desil 10. 7) Omsetning er målt i 10 millioner kroner. 8) Kontrollvariabelen «lønn» for et bestemt år er lik differansen mellom individuell lønn dette året og gjennomsnittet for året ganget med 100.000, slik at lønn er målt i 100.000 kroner. 9) Kontrollvariabelen «Utvikling i omsetning per ansatt» for et bestemt år er lik forholdet mellom omsetning per ansatt dette året og omsetning per ansatt tre år før dette året. 10) Tidligere arbeidserfaring er lik antall år man har hatt registrert lønnsinntekt i løpet av de 10 foregående årene. 11) Tidligere arbeidsledighetserfaring er lik antall år man har mottatt arbeidsledighetstrygd i løpet av de 10 foregående årene. 12) Heltid tilsvarer minst 37 timer per uke, lang deltid tilsvarer minst 20 og inntil 37 timer per uke og kort deltid tilsvarer færre enn 20 timer per uke. 13) Arbeidssted er basert på arbeidskommune og målt etter sentralitet. Inndelingen er basert på en klassifisering som er foretatt av NIBR.

Vedlegg 3: Regresjonsberegninger for årene 2010-2011

Tabell A.7 Regresjonsberegninger med formell videreutdanning som utfallsvariabel og individuelle kjennetegn som kontrollvariabler for årene 2010-2011. Kun sysselsatte personer. Alle beregningene er basert på logistisk regresjon.

| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
|-------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|--------------------------------|------------------------------|
| | koef/se | koef/se | koef/se | koef/se | koef/se | Kontroll for næring koef/se | Kontroll for yrke koef/se |
| Kjønn | 0,583*** (0,067) | 0,579*** (0,067) | 0,577*** (0,068) | 0,498*** (0,069) | 0,906*** (0,081) | 0,699*** (0,089) | 0,886*** (0,094) |
| Alder | 0,162*** (0,028) | 0,141*** (0,028) | 0,150*** (0,029) | 0,115*** (0,030) | -0,078* (0,034) | -0,076* (0,034) | -0,091** (0,036) |
| Alder ² | -0,002*** (0,000) | -0,002*** (0,000) | -0,002*** (0,000) | -0,001*** (0,000) | 0,000 (0,000) | 0,000 (0,000) | 0,000 (0,000) |
| Videregående opplæring | | | | 0,397*** (0,111) | 0,660*** (0,118) | 0,611*** (0,120) | 0,596*** (0,128) |
| Kort høyere utdanning | | | | 0,961*** (0,108) | 0,883*** (0,116) | 0,555*** (0,123) | 0,629*** (0,146) |
| Lang høyere utdanning | | | | 0,678*** (0,146) | 0,148*** (0,156) | -0,154 (0,166) | -0,066* (0,193) |
| Sosial bakgrunn | | | | | | | |
| Foreldre med: | | | | | | | |
| Videregående opplæring | 0,122 (0,089) | | 0,080 (0,092) | 0,013 (0,092) | 0,020 (0,099) | 0,034 (0,100) | 0,023 (0,105) |
| Kort høyere utdanning | 0,314*** (0,087) | | 0,228** (0,095) | 0,052 (0,097) | 0,082 (0,104) | 0,091 (0,105) | 0,078 (0,110) |
| Lang høyere utdanning | 0,209 (0,133) | | 0,065 (0,145) | -0,127 (0,150) | -0,083 (0,160) | -0,092 (0,161) | -0,076 (0,168) |
| Foreldreinntekt | | 0,044*** (0,012) | 0,032** (0,013) | 0,017 (0,014) | 0,014 (0,014) | 0,016 (0,015) | 0,012 (0,015) |
| Økonomiske forhold | | | | | | | |
| Finansieringsmuligheter | | | | | 0,058*** (0,002) | 0,057*** (0,002) | 0,059*** (0,003) |
| Arbeidsmarkedserfaring | | | | | | | |
| Arbeidstid per uke: | | | | | | | |
| Lang deltid | | | | | 0,158 (0,103) | 0,055 (0,107) | 0,115 (0,113) |
| Kort deltid | | | | | 0,725*** (0,117) | 0,628*** (0,121) | 0,679*** (0,131) |
| År | | | | | | | |
| 2011 | -0,019 (0,066) | -0,015 (0,066) | -0,025 (0,066) | -0,031 (0,066) | -0,019 (0,071) | -0,018 (0,072) | -0,069 (0,075) |
| Konstantledd | -5,951*** (0,571) | -5,656*** (0,567) | -5,867*** (0,579) | -5,584*** (0,595) | -3,258*** (0,668) | -2,327*** (0,686) | -2,603*** (0,729) |
| N | 14 304 | 14 126 | 13 943 | 13 943 | 13 919 | 13 596 | 12 843 |
| Log-likelihood | -3 582 | -3 572 | -3 525 | -3 475 | -3 103 | -3 017 | -2 766 |
| aic | 7 180 | 7 155 | 7 067 | 6 973 | 6 236 | 6 193 | 5 621 |
| bic | 7 240 | 7 201 | 7 135 | 7 064 | 6 349 | 6 795 | 5 949 |

Noter: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. 2) Tabellen viser koeffisientverdier med standardfeil i parentes. 3) Referanseperson: Mann med grunnskole, foreldre med grunnskole og arbeidet heltid i 2010. 3) I kolonne (6) har vi også kontrollert for næring og i kolonne (7) har vi også kontrollert for yrke. 4) Foreldrenes inntekt er målt som gjennomsnittet av de årlige inntektene i perioden når personene var mellom 10 og 18 år. I tabellen er personene rangert etter størrelsen på foreldrenes inntekt og deretter gruppert i 10 like store grupper. Disse gruppene kalles ofte for desiler, hvor de 10 % som har foreldre med de laveste inntektene kalles desil 1, de neste 10 % for desil 2 osv. til de 10 % som har foreldre med de høyeste inntektene som kalles desil 10. 5) Kontrollvariabelen «finansieringsmuligheter» er lik den beregnede sannsynligheten for å få finansiell støtte fra sin arbeidsgiver til å delta i formell videreutdanning. 6) Heltid tilsvarer minst 37 timer per uke, lang deltid tilsvarer minst 20 og inntil 37 timer per uke og kort deltid tilsvarer færre enn 20 timer per uke.

Tabell A.8 Regresjonsberegninger med kurs og annen uformell opplæring som utfallsvariabel og individuelle kjennetegn som kontrollvariabler for årene 2010-2011. Alle beregningene er basert på logistisk regresjon.

| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
|-------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|--------------------------------|------------------------------|
| | koef/se | koef/se | koef/se | koef/se | koef/se | Kontroll for næring koef/se | Kontroll for yrke koef/se |
| Kjønn | 0,089*** (0,032) | 0,100*** (0,033) | 0,102*** (0,034) | 0,045 (0,035) | 1,102*** (0,055) | 0,931*** (0,060) | 1,018*** (0,062) |
| Alder | 0,133*** (0,011) | 0,136*** (0,013) | 0,143*** (0,013) | 0,102*** (0,013) | -0,439*** (0,025) | -0,445*** (0,026) | -0,449*** (0,027) |
| Alder ² | -0,001*** (0,000) | -0,002*** (0,000) | -0,002*** (0,000) | -0,001*** (0,000) | 0,005*** (0,000) | 0,005*** (0,000) | 0,005*** (0,000) |
| Videregående opplæring | | | | 0,388*** (0,047) | -0,569*** (0,062) | -0,654*** (0,065) | -0,674*** (0,067) |
| Kort høyere utdanning | | | | 0,975*** (0,050) | -2,493*** (0,144) | -2,788*** (0,152) | -2,880*** (0,160) |
| Lang høyere utdanning | | | | 1,223*** (0,073) | -1,488*** (0,128) | -1,817*** (0,136) | -1,855*** (0,149) |
| Sosial bakgrunn | | | | | | | |
| Foreldre med: | | | | | | | |
| Videregående opplæring | 0,193*** (0,044) | | 0,153*** (0,047) | 0,064 (0,048) | 0,108** (0,052) | 0,097* (0,053) | 0,086 (0,055) |
| Kort høyere utdanning | 0,413*** (0,047) | | 0,326*** (0,051) | 0,079 (0,053) | 0,106* (0,059) | 0,107* (0,060) | 0,096 (0,062) |
| Lang høyere utdanning | 0,496*** (0,069) | | 0,356*** (0,077) | -0,034 (0,081) | -0,001 (0,089) | -0,004 (0,091) | -0,054 (0,093) |
| Foreldreinntekt | | 0,041*** (0,006) | 0,019*** (0,007) | -0,002 (0,007) | -0,005 (0,008) | -0,006 (0,008) | -0,005 (0,008) |
| Økonomiske forhold | | | | | | | |
| Finansieringsmuligheter | | | | | 0,366*** (0,014) | 0,373*** (0,015) | 0,370*** (0,015) |
| Arbeidsmarkedserfaring | | | | | | | |
| Arbeidstid per uke: | | | | | | | |
| Lang deltid | | | | | -0,270*** (0,058) | -0,338*** (0,060) | -0,288*** (0,062) |
| Kort deltid | | | | | -0,733*** (0,077) | -0,790*** (0,079) | -0,682*** (0,083) |
| År | | | | | | | |
| 2011 | 0,094*** (0,032) | 0,080** (0,033) | 0,083** (0,034) | 0,076** (0,034) | 0,068* (0,038) | 0,078** (0,038) | 0,077* (0,039) |
| Konstantledd | -3,046*** (0,233) | -3,074*** (0,257) | -3,279*** (0,263) | -2,825*** (0,270) | -21,437*** (0,794) | -21,363*** (0,824) | -21,126*** (0,854) |
| N | 15 640 | 14 619 | 14 432 | 14 432 | 14 432 | 14 428 | 13 373 |
| Log-likelihood | -10 707 | -10 042 | -9 889 | -9 633 | -8 107 | -7 934 | -7 430 |
| aic | 21 429 | 20 095 | 19 797 | 19 289 | 16 247 | 16 061 | 14 952 |
| bic | 21 491 | 20 141 | 19 865 | 19 380 | 16 368 | 16 788 | 15 297 |

Noter: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. 2) Tabellen viser koeffisientverdier med standardfeil i parentes. 3) Referanseperson: Mann med grunnskole, foreldre med grunnskole og arbeidet heltid i 2010. 3) I kolonne (6) har vi også kontrollert for næring og i kolonne (7) har vi også kontrollert for yrke. 4) Foreldrenes inntekt er målt som gjennomsnittet av de årlige inntektene i perioden når personene var mellom 10 og 18 år. I tabellen er personene rangert etter størrelsen på foreldrenes inntekt og deretter gruppert i 10 like store grupper. Disse gruppene kalles ofte for desiler, hvor de 10 % som har foreldre med de laveste inntektene kalles desil 1, de neste 10 % for desil 2 osv. til de 10 % som har foreldre med de høyeste inntektene som kalles desil 10. 5) Kontrollvariabelen «finansieringsmuligheter» er lik den beregnede sannsynligheten for å få finansiell støtte fra sin arbeidsgiver til å delta på kurs og annen uformell opplæring. 6) Heltid tilsvarer minst 37 timer per uke, lang deltid tilsvarer minst 20 og inntil 37 timer per uke og kort deltid tilsvarer færre enn 20 timer per uke.

Tabell A.9 Regresjonsberegninger med læringsintensivt arbeid som utfallsvariabel og individuelle kjennetegn som kontrollvariabler for årene 2010-2011. Alle beregningene er basert på logistisk regresjon.

| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
|-------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|--------------------------------|------------------------------|
| | koef/se | koef/se | koef/se | koef/se | koef/se | Kontroll for næring koef/se | Kontroll for yrke koef/se |
| Kjønn | -0,109*** (0,034) | -0,099*** (0,035) | -0,093*** (0,035) | -0,154*** (0,037) | -0,005 (0,039) | -0,091** (0,046) | -0,008 (0,048) |
| Alder | 0,137*** (0,011) | 0,133*** (0,013) | 0,140*** (0,013) | 0,095*** (0,014) | 0,067*** (0,014) | 0,065*** (0,014) | 0,059*** (0,015) |
| Alder ² | -0,002*** (0,000) | -0,002*** (0,000) | -0,002*** (0,000) | -0,001*** (0,000) | -0,001*** (0,000) | -0,001*** (0,000) | -0,001*** (0,000) |
| Videregående opplæring | | | | 0,303*** (0,046) | 0,289*** (0,047) | 0,200*** (0,048) | 0,139*** (0,051) |
| Kort høyere utdanning | | | | 0,920*** (0,052) | 0,882*** (0,052) | 0,627*** (0,057) | 0,235*** (0,068) |
| Lang høyere utdanning | | | | 1,593*** (0,089) | 1,501*** (0,090) | 1,099*** (0,095) | 0,619*** (0,111) |
| Sosial bakgrunn | | | | | | | |
| Foreldre med: | | | | | | | |
| Videregående opplæring | 0,220*** (0,047) | | 0,173*** (0,049) | 0,080 (0,050) | 0,073 (0,051) | 0,032 (0,052) | 0,014 (0,054) |
| Kort høyere utdanning | 0,398*** (0,050) | | 0,288*** (0,055) | 0,012 (0,057) | 0,028 (0,058) | -0,028 (0,059) | -0,054 (0,061) |
| Lang høyere utdanning | 0,650*** (0,078) | | 0,464*** (0,086) | -0,026 (0,091) | 0,026 (0,092) | -0,056 (0,094) | -0,065 (0,097) |
| Foreldreinntekt | | 0,060*** (0,006) | 0,038*** (0,007) | 0,016** (0,007) | 0,015** (0,007) | 0,008 (0,008) | -0,001 (0,008) |
| Arbeidsmarkedserfaring | | | | | | | |
| Arbeidstid per uke: | | | | | | | |
| Lang deltid | | | | | -0,396*** (0,054) | -0,415*** (0,056) | -0,318*** (0,058) |
| Kort deltid | | | | | -0,731*** (0,066) | -0,732*** (0,069) | -0,599*** (0,072) |
| År | | | | | | | |
| 2011 | 0,127*** (0,034) | 0,122*** (0,035) | 0,120*** (0,035) | 0,115*** (0,036) | 0,113*** (0,036) | 0,122*** (0,037) | 0,071* (0,039) |
| Konstantledd | -2,328*** (0,239) | -2,330*** (0,264) | -2,526*** (0,271) | -1,901*** (0,276) | -1,249*** (0,283) | -0,702** (0,300) | -0,830*** (0,308) |
| N | 15 454 | 14 450 | 14 270 | 14 270 | 14 270 | 14 264 | 13 228 |
| Log-likelihood | -9 934 | -9 249 | -9 107 | -8 832 | -8 757 | -8 515 | -7 893 |
| aic | 19 884 | 18 510 | 18 232 | 17 688 | 17 544 | 17 220 | 15 877 |
| bic | 19 946 | 18 555 | 18 300 | 17 779 | 17 658 | 17 939 | 16 222 |

Noter: 1) *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1. 2) Tabellen viser koeffisientverdier med standardfeil i parentes. 3)

Referanseperson: Mann med grunnskole, foreldre med grunnskole og arbeidet heltid i 2010. 3) I kolonne (6) har vi også kontrollert for næring og i kolonne (7) har vi også kontrollert for yrke. 4) Foreldrenes inntekt er målt som gjennomsnittet av de årlige inntektene i perioden når personene var mellom 10 og 18 år. I tabellen er personene rangert etter størrelsen på foreldrenes inntekt og deretter gruppert i 10 like store grupper. Disse gruppene kalles ofte for desiler, hvor de 10 % som har foreldre med de laveste inntektene kalles desil 1, de neste 10 % for desil 2 osv. til de 10 % som har foreldre med de høyeste inntektene som kalles desil 10. 5) Heltid tilsvarer minst 37 timer per uke, lang deltid tilsvarer minst 20 og inntil 37 timer per uke og kort deltid tilsvarer færre enn 20 timer per uke.

Vedlegg 4: Beregningsopplegget for finansiering fra arbeidsgiver i avsnitt 4.4

Beregningsopplegget for finansiering fra arbeidsgiver i avsnitt 4.4 er basert på følgende opplegg: På bakgrunn av informasjonen i (i) og (ii) i avsnitt 3.7, har vi beregnet sannsynligheten for å motta full lønn eller redusert lønn fra sin arbeidsgiver for de som har deltatt i videreutdanning, etter kontroll for en rekke individuelle kjennetegn. De individuelle kjennetegnene vi har kontrollert for er kjønn, alder, utdanningsnivå, omsetning per ansatt og individuell lønn.¹⁷ Beregningene er gjort ved bruk av en standard logit modell.¹⁸ Resultatene fra disse beregningene er så brukt til å beregne sannsynligheten for å motta full eller redusert lønn for både deltakere og ikke-deltakere gitt at man hadde deltatt i videreutdanning. For de som faktisk har mottatt full lønn eller redusert lønn fra sin arbeidsgiver for å ta utdanningen i (i) i avsnitt 3.7, settes denne sannsynligheten lik 1. I analysen i kapittel 4 har vi anvendt denne sannsynligheten som en tilnærmet variabel som angir sannsynligheten eller muligheten til å få finansiell støtte fra sin arbeidsgiver til å delta i formell videreutdanning.

Et helt tilsvarende opplegg er anvendt for de som deltar i kurs og annen uformell opplæring: På bakgrunn av informasjonen i (a)-(c) i avsnitt 3.7, har vi beregnet sannsynligheten for å motta lønn eller delvis lønn fra sin arbeidsgiver for de som har deltatt i kurs og annen uformell opplæring, etter kontroll for de samme individkjennetegnene (og ved å anvende den samme statistiske metoden) som vi har brukt i beregningene for formell videreutdanning.¹⁹ Resultatene fra disse beregningene er deretter anvendt til å beregne sannsynligheten for å motta lønn eller delvis lønn for både deltakere og ikke-deltakere gitt at man hadde deltatt i kurs og opplæring. For de som faktisk har mottatt lønn eller delvis lønn fra sin arbeidsgiver for å ha deltatt i opplæringen i (a) i avsnitt 3.7, settes denne sannsynligheten lik 1. I analysen i kapittel 4 har vi anvendt denne sannsynligheten som en tilnærmet variabel som angir sannsynligheten eller muligheten til å få finansiell støtte fra sin arbeidsgiver til å delta på kurs og annen uformell opplæring.

¹⁷ Beregningene er gjort ved bruk av dataene for hele perioden 2003-2011 (mangler data for 2005), men for årene 2010-2011 har vi ikke kontrollert for omsetning per ansatt og individuell lønn ettersom registerdataene ikke dekker perioden 2010-2011.

¹⁸ Denne modellen er beskrevet i metodeavsnittet i kapittel 2.

¹⁹ Mangler data for årene 2003-2005. På samme måte som for formell videreutdanning, har vi ikke kontrollert for omsetning per ansatt og individuell lønn for perioden 2010-2011 ettersom registerdataene ikke dekker denne perioden.

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic Institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no