



Undersyssetning blant profesjonsutdannede

Situasjonen tre år etter fullført utdanning

Terje Næss

Rapport 44/2012

NIFU

Undersysselsetting blant profesjonsutdannede

Situasjonen tre år etter fullført utdanning

Terje Næss

Rapport 44/2012

Rapport 44/2012

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

Oppdragsgiver Norges forskningsråd
Adresse Postboks 2700 St. Hanshaugen, 0131 Oslo

ISBN 978-82-7218-877-0
ISSN 1892-2597 (online)

www.nifu.no

Forord

I denne rapporten har vi kartlagt såkalt undersyssetting, det vil si uønsket deltid, blant personer med ulike typer profesjonsutdanning ca. tre år etter eksamen. Rapporten er basert på en undersøkelse av personer som fullførte en profesjonsutdanning våren 2008, som NIFU gjennomførte vinteren 2011.

Prosjektet er finansiert av Kunnskapsdepartementets bevilgning til NIFUs kandidatundersøkelser gjennom Forskningsrådet.

Rapporten er skrevet av Terje Næss, mens Liv Anne Støren har bidratt med kommentarer og innspill.

Oslo, 8.10.2012

Sveinung Skule
Direktør

Jannecke Wiers-Jensen
Forskningsleder

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning	9
1.1 Bakgrunn og problemstillinger	9
1.1.1 Rapportens innhold	10
1.2 Datagrunnlaget.....	10
1.2.1 Definisjon av undersyssetning	11
2 Omfanget av undersyssetning	12
2.1 Utdanningsgruppe	12
2.2 Stillingsprosent.....	13
2.3 Varighet av undersyssetning.....	14
2.4 Ansettelsesforhold.....	15
2.5 Bistillinger.....	15
3 Hvem blir undersyssettsatt?	17
3.1 Innledning	17
3.2 Kjønn	18
3.3 Omsorgsansvar & sivilstatus	19
3.4 Innvandringsbakgrunn.....	22
3.5 Er undersyssetning et distriktsfenomen?.....	23
3.6 Avsluttende hovedkarakter	25
3.7 Videreutdanning og kurs	26
4 Privat eller offentlig sektor	29
5 Samlet bilde – forhold som påvirker risikoen for å være undersyssettsatt	33
5.1 Multivariat analyse	33
5.2 Avsluttende kommentarer.....	34
Referanselitteratur	37
Tabelloversikt	39
Figuroversikt	41

Sammendrag

I denne rapporten setter vi et søkelys på såkalt *undersysselfsetting*, dvs. uønsket deltid, blant personer som fullførte ulike typer profesjonsutdanning våren 2008. Resultatene er basert på en elektronisk spørreskjemaundersøkelse som ble gjennomført vinteren 2011, vel to og et halvt år etter at de var ferdige med utdanningen. Gruppene som er kartlagt i undersøkelsen er førskolelærere, allmennlærere, økonomer, ingeniører, sykepleiere, sosionomer, barnevernspedagoger, jurister, siviløkonomer og sivilingeniører. Til å være med i undersøkelsen ble det trukket et utvalg på 7 300 kandidater. Av disse besvarte 43 prosent spørreskjemaet.

Totalt i hele utvalget var 7,5 prosent undersysselsatt, det vil si at hovedstillingen var deltidsstilling fordi det ikke var mulig å få heltidsstilling. Men i tillegg hadde de undersysselsatte i gjennomsnitt 0,38 bistillinger. En del av dem som vi regner som undersysselsatt, har totalt sett sannsynligvis derfor hatt en arbeidstid tilsvarende full stilling. Undersysselfsettings-situasjonen syntes å være relativt permanent for de fleste; de som var undersysselsatt hadde i gjennomsnitt vært nesten to år i stillingen, litt lenger enn for de som ikke var undersysselsatt.

Undersysselfsettingen var ikke jevnt fordelt mellom ulike grupper av kandidater, men gjaldt ofte helse- og sosialfagsutdannede kvinner og personer som arbeidet i offentlig sektor. Det var også klare tendenser til at det var et distriktsfenomen.

Hele 21 prosent av sykepleierne var undersysselsatt, langt flere enn for noen av de andre utdanningsgruppene. Men også blant barnevernspedagoger, sosionomer og allmennlærere var det en ikke helt ubetydelig andel undersysselsatte, fem til ni prosent. For de øvrige utdanningsgruppene var andelen ubetydelig, to prosent eller mindre.

Alle utdanningene med høy undersysselfsetting er typiske kvinneutdanninger, og 11 prosent av kvinner var undersysselsatt, mot bare 2 prosent for menn. Men det var også generelt en signifikant tendens til høyere undersysselfsetting blant kvinner enn blant menn, også når vi kontrollerte for utdanning og andre faktorer.

I offentlig sektor var 12 prosent undersysselsatt, mot bare 2 prosent i privat sektor, utdanningsgruppene som var mest berørt av undersysselfsetting arbeidet hovedsakelig også i offentlig sektor. Når vi kontrollerte for utdanningsgruppe og andre faktorer, fant vi ikke signifikant høyere undersysselfsetting i offentlig sektor enn i privat sektor.

Det var også en klar tendens til at undersysselfsetting var mest utbredt i mindre sentrale områder. Nordland, Agder-fylkene og Oppland lå på topp med 15 – 20 prosent undersysselsatte. Det kan altså være vanskelig å få full stilling i distriktene. I Akershus, Oslo, Hordaland, og Rogaland var bare mellom

to og seks prosent undersysselsatt. Også enkelte mindre og til dels lite sentrale spredtbygde fylker med lavt innbyggertall, Buskerud, Finnmark og Troms, hadde like lav andel.

Resultatene kan også tyde på at gode karakterer har stor betydning for muligheten til å få heltidsstilling, og unngå undersysseletting. Bare 4 prosent av de som hadde 'A' som avsluttende hovedkarakter var undersysselsatt, mot 16 prosent av de som hadde 'D'. For sykepleiere var 20 prosent av de som hadde 'B' undersysselsatt, mot 28 prosent av de som hadde en 'D'.

Det var også en sterk sammenheng mellom det å ta videreutdanning på heltid eller kurs, og å være undersysselsatt. Bare én prosent av dem som hadde tatt videreutdanning på heltid eller tatt kurs, var undersysselsatt, mot ti prosent av dem som verken hadde tatt videreutdanning (på heltid) eller kurs.

Vi fant også en signifikant tendens til at innvandringsbakgrunn økte risikoen for undersysseletting for menn. For kvinner hadde det derimot ikke signifikant betydning. Det å ha omsorgsoppgaver for små barn hadde også en liten men signifikant positiv effekt på sannsynligheten for undersysseletting. Derimot fant vi ikke noen signifikant effekt av sivilstatus.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og problemstillinger

Undersysselsetting, det vil si uønsket deltid, kom for alvor på den arbeidsmarkedspoliske dagsorden i 2003, da det ble nedsatt et regjeringsoppnevnt utvalg som skulle foreta en utredning om deltidsarbeid og dets årsaker og konsekvenser, og eventuelt fremme forslaget til tiltak for å redusere forekomsten av undersysselsetting (NOU 2004:29). Etter det har det også skjedd en gradvis reduksjon i andelen undersysselsette i arbeidsstyrken (se Meld.St. 6 (2010-2111)).

Flere studier finner også at undersysselsettingen er høyest for de med lav utdanning (Kjeldstad & Nymoen 2004, Fevang, Røed, Raaum og Zhang (2004), NOU 2004:29. En undersøkelse NIFU gjennomførte vinteren 2011 viser allikevel at mange profesjonsutdannede fortsatt må starte sin karriere som undersysselsett (Arnesen 2012). Dette gjelder særlig sykepleiere men også andre utdanninger. I denne rapporten vil vi se nærmere på disse resultatene, med et særlig fokus på sykepleiere. For det første kartlegger vi mer detaljert hvor omfattende undersysselsettingsproblemet er, vi ser blant annet på arbeidstid og hvor langvarig undersysselsettingen er. For det andre kartlegger vi om ulike typer individkjenntegn har betydning for risikoen for undersysselsetting.

Spesielt ser vi på effekten av kjønn. Generelt er undersysselsetting i all hovedsak et kvinnefenomen. I 2009 var 3,9 prosent av sysselsette kvinner undersysselsett, mot bare 1,1 prosent av menn (Meld. St. 6 (2010-2011)). I stor grad kan det forklares av kjønnsforskjeller i utdannings- og yrkesvalg. Undersysselsettingen følger i store trekk det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og er mest utbredt innen helse- og sosialtjenester og varehandel (NOU 2004:29:9), som sysselsetter mange kvinner.

Fevang med flere (2004) har allikevel tidligere funnet at kvinner har høyere undersysselsetting enn menn, også når det kontrolleres for utdanningslengde, næring og en rekke andre forklaringsvariable. En mulig forklaring kan være at tradisjonelle kjønnsrollemønstre gjør at kvinner er mindre fleksible med hensyn til arbeidstid, arbeidssted og lignende, enn mannen, som tradisjonelt har vært hovedforsørgeren. Kvinners muligheter til å få heltidsstilling kan for eksempel i noen tilfeller begrenses av at de har valgt bosted av hensyn til mannens jobb. Og har de i tillegg omsorgsoppgaver for små barn, oppleves det kanskje som mer problematisk for kvinner å pendle eller ha døgnvakter, enn det gjør for menn. I NOU 2004 29 fremgår det at undersysselsettingen er litt høyere for kvinner med omsorgsoppgaver for små barn, enn for kvinner generelt. Sivilstatus og omsorgsoppgaver for små barn er derfor også mulige forklaringsvariable vi vil se på betydningen av.

Men det kan også motsatt tenkes at tradisjonelle kjønnsrollemønstre gjør at kvinner som er gifte/samboende, og derfor også mindre avhengig av egen inntekt, og som har omsorgsoppgaver for små barn selv ønsker å arbeide deltid (se for eksempel Kjeldstad & Nymoen 2004:13) og derfor ikke regnes som undersysselsett. Det er altså ikke entydig gitt at slike forhold øker kvinners

undersysseisseting, det motsatte er også teoretisk mulig, og Fevang med flere (2004) fant at kjønnseffekten hovedsakelig syntes å være uavhengig av ekteskapeleg status og barn når det ble kontrollert for andre faktorer.

Det kan derfor også tenkes at det er andre forklaringer til kjønnsforskjellen i undersysseisseting. En slik mulig forklaring er kjønnsforskjeller med hensyn til kompetanse. Kompetanseindikatorer som vi har kartlagt og som vi vil belyse effekten av er hovedkarakteren eller gjennomsnittskarakteren for den fullførte utdanningen, samt om man har tatt videreutdanning eller kurs.

Undersysseisseting har også blitt beskrevet som et distriktsfenomen, også det er noe vi vil belyse. Fevang med flere (2004) fant at undersysseissetingen var høyere i spredtbygde strøk, enn i mer sentrale områder, og at den var lavest i Oslo og Akershus.

Andre individkjennetegn vi vil se på betydningen av, er innvandrerbakgrunn (her definert som alle som er født i utlandet inkludert adopterte, eller som har en mor eller far som er født i utlandet). Kjeldstad & Nymoene (2004) har tidligere generelt funnet høy undersysseisseting blant ikke-vestlige statsborgere. Men det skyldes antagelig i stor grad at mange innvandrere har lav utdanning og av forskjellige andre årsaker kan stille svakt på arbeidsmarkedet. Det er derfor interessant å se hvordan dette slår ut for kandidater utdannet i Norge.

Til sist vil vi også se om det er forskjell mellom offentlig og privat sektor, tidligere studier har vist at undersysseisseting særlig er høy i store offentlige tjenesteytende sektorer som helse- og sosialtjenester og undervisning (Fevang med flere 2004, NOU 2004:9).

1.1.1 Rapportens innhold

I kapittel to foretar vi først en grundig kartlegging av hvor omfattende undersysseissetingsproblemet er; hvor mange det gjelder, stillingsprosent, hvor mange som kompenserer ved å ha flere stillinger, og i hvilken grad synes undersysseisseting å være en permanent situasjon. I kapittel tre belyser vi betydningen av kjønn og andre individkjennetegn for risikoen for undersysseisseting. I kapittel fire ser vi på om det er forskjell mellom offentlig og privat sektor. I kapittel fem foretar vi til sist en multivariat analyse av hvordan de ulike faktorene simultant påvirker risikoen for å bli undersysseisset.

1.2 Datagrunnlaget

Datagrunnlaget er en elektronisk spørreskjemaundersøkelse av personer som våren 2008 fullførte følgende utdanninger på bachelornivå: økonomisk-administrative fag, ingeniør-, førskolelærer-, barnevernspedagog-, eller sykepleierutdanning, en fireårig allmennlærerutdanning, samt personer som avsluttet en utdanning på masternivå i jus, siviløkonom- eller sivilingeniørutdanning. Undersøkelsen ble gjennomført vinteren 2011 og kartlegger arbeidsmarkedsforhold den siste uken i januar, altså vel to og et halvt år etter at de fullførte utdanningen.

Alle som tok en bachelorgrad i økonomisk administrative fag, sosialfag og barnevernsutdanning samt alle siviløkonomer og sivilingeniører deltok i undersøkelsen, mens det ble trukket et utvalg for de resterende utdanningsgruppene. Utvalgstrekkingen var dels basert på at enkelte grupper er svært store, dels at man ønsket å få med et tilstrekkelig antall menn i kvinnedominerte utdanninger og et tilstrekkelig antall kvinner i mannsdominerte utdanninger.

Svarprosenten i undersøkelsen var relativt beskjeden, 43 prosent, men på nivå med hva en kan forvente med denne type undersøkelse. Utvalget ble kontaktet per post, og undersøkelsen ble besvart via web-skjema (via internett). Det var kostnadmessige grunner til at utvalget ikke (i tillegg) fikk muligheten til å svare via å fylle ut og sende inn et papirskjema. Portoutgifter til utsendelse (og mottak) av papirskjema, samt bruk av program for scanning, fordyrer slike undersøkelser. Å sende invitasjoner

via epost var ikke mulig, siden vi ikke kjente utvalgets epost-adresser. Det er NIFUs erfaring at selv om de fleste besvarer via web-skjema, reduseres svarprosenten når det ikke er mulig å besvare via papirskjema.

Svarprosenten varierte noe både mellom utdanningsgrupper og mellom menn og kvinner. For å korrigere for slike skjevheter og ulike utvalgssannsynligheter bruker vi i rapporten veide tall.

Videre er bare personer som var i arbeidsstyrken med i analysene. Tabell 1.1 viser (det uveide) antall personer i utvalget, fordelt på utdanning og kjønn. Totalt er 2 970 personer med i datagrunnlaget. Datamaterialet er for øvrig grundig presentert i Arnesen (2012).

Tabell 1.1 Antall personer i utvalget, det vil si personer som hadde besvart spørreskjemaet og som var i arbeidsstyrken, etter utdanning og kjønn. (Ikke veide tall).

	Menn	Kvinner	Totalt
Førskolelærer	29	209	238
Allmennlærer	134	234	368
Økonomisk-administrative fag	132	145	277
Ingeniør	231	89	320
Sykepleier	122	311	433
Sosionom	41	264	305
Barnevernspedagog	30	192	222
Jurist	92	124	216
Siviløkonom	79	56	135
Sivilingeniør	335	121	456
Totalt	1 225	1 745	2 970

1.2.1 Definisjon av undersyssetting

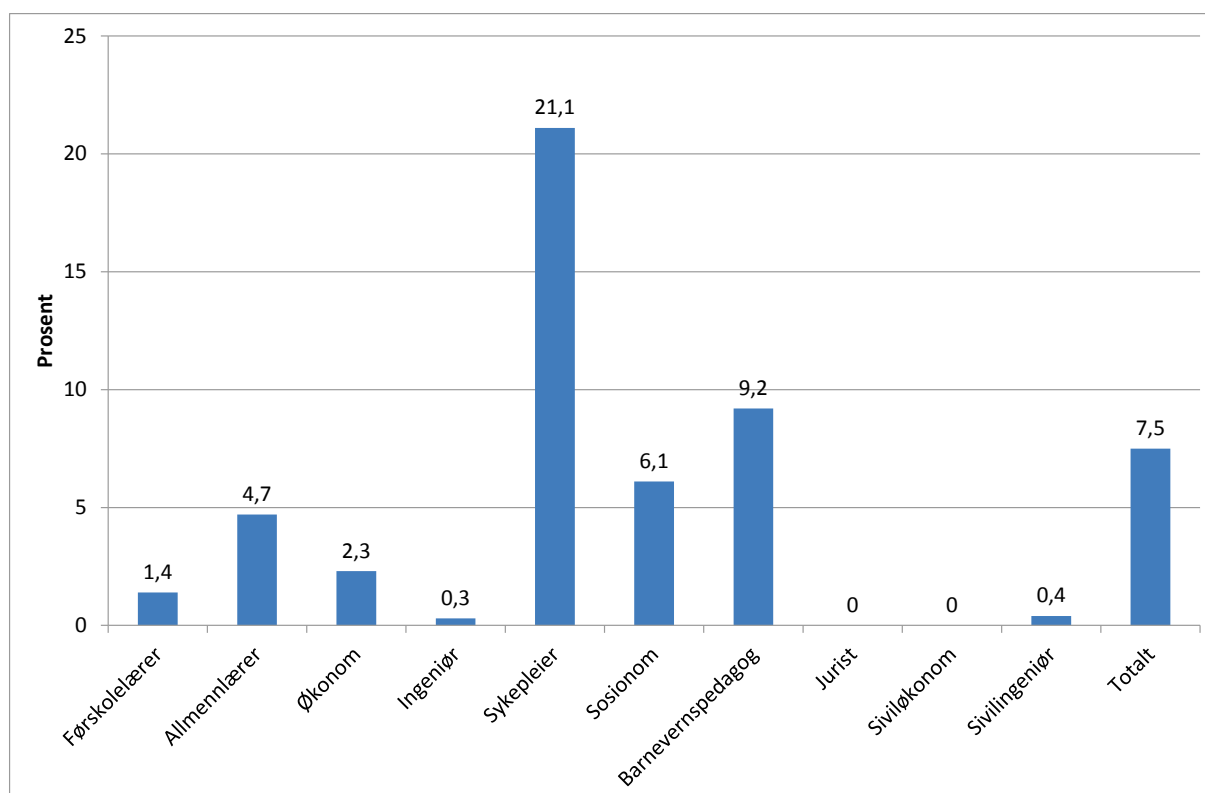
Undersysselsatte er definert som personer som i undersøkelsesuken hadde en deltidsstilling som hovedstilling og har svart at grunnen til at de arbeidet deltid, var at det ikke var mulig å få full stilling. Definisjonen av undersysselsatt er litt forskjellig fra definisjonen i Arnesen (2012), ved at vi inkluderer også de som samtidig har hatt såkalt irrelevant arbeid.¹

¹ Definisjonen avviker også litt fra hvordan SSB beregner tallet for undersysselsatte på basis av AKU, fordi deltidssysselsatte der ikke omfatter sysselsatte med to deltidsstillinger som til sammen utgjør 37 timer eller mer (se Bø & Håland 2002).

2 Omfanget av undersysseilsetting

2.1 Utdanningsgruppe

Totalt i hele utvalget var 7,5 prosent undersysseilsett, se figur 2.1. I følge tall fra Arbeidskraftundersøkelsene, hentet fra SSBs statistikkbank, var det tilsvarende tallet for hele arbeidsstyrken 2,7 prosent i 2011. Utvalget vi ser på, har altså relativt høy undersysseilsetting sammenlignet med hva som er «vanlig».



Figur 2.1 Prosentandel undersysseilsett etter utdanningsgruppe.

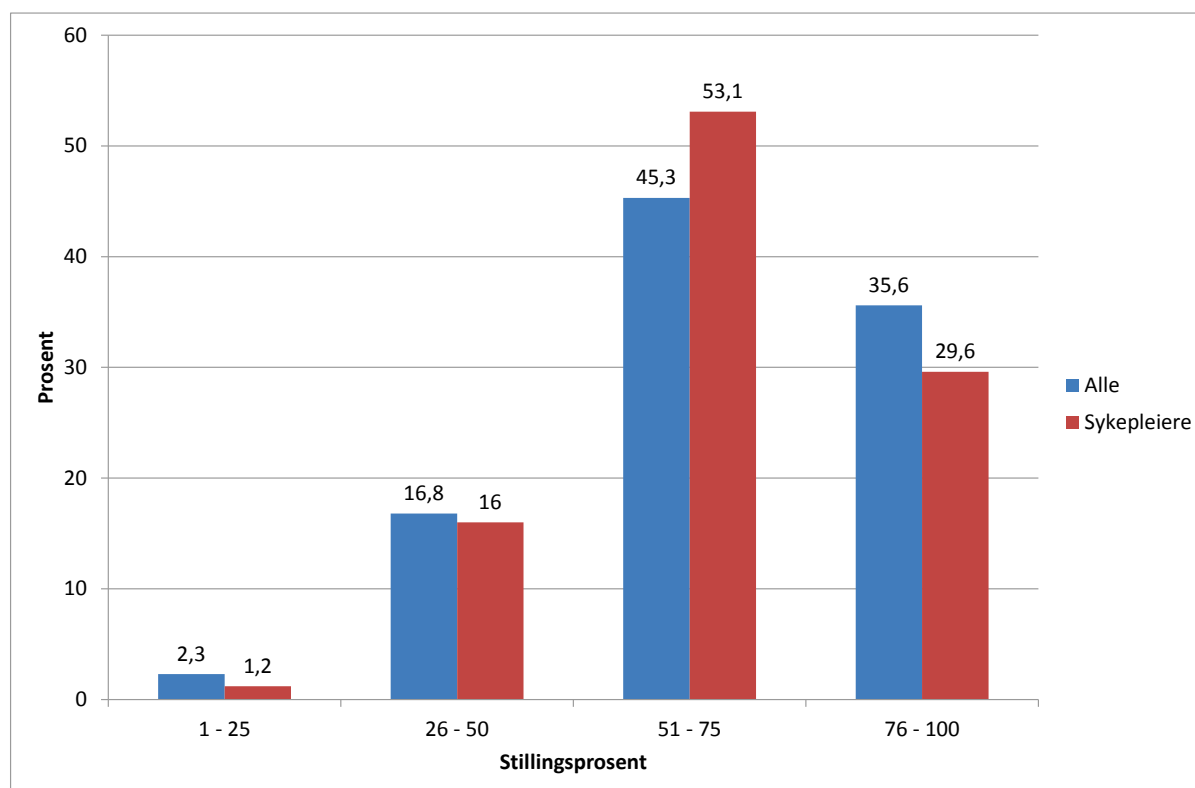
Sykepleiere skilte seg ut med spesielt høy andel undersysselsatte, 21 prosent. Også for barnevernspedagoger, sosionomer og allmennlærere var det en ikke ubetydelig andel som var undersysselsatt, 5 – 9 prosent. Caspersen, Støren og Waagene (2012) fant for øvrig høy undersyssetting også blant fagskoleutdannede med helse- og sosialfaglig utdanning.

For de øvrige gruppene derimot var undersyssettingen ubetydelig. For førskolelærere og økonomer var andelen undersysselsatt 1 – 2 prosent, mens det for ingeniører, jurister, siviløkonomer og sivilingeniører nærmest ikke fantes undersyssetting, andelen var null eller tilnærmet null prosent.

Tallene skiller seg for øvrig nokså markant fra tall presentert i Fevang med flere (2004:23), basert på AKU-undersøkelsen. Der finner man for eksempel at undersyssettingen bare er 3,1 prosent for sykepleiere i Helse/sosial, definert på basis av nærings- og yrkeskode, omtrent på gjennomsnittet for alle i deres utvalg, mens man for Barne- og ungdomsarbeidere i Helse/sosial finner en undersyssettingsandel på 8,9 prosent. Den eneste mulige forklaringen synes å være at forskjeller i definisjon gir stort utslag. I undersøkelsen til Fevang med flere (2004) kreves det at man har forsøkt å få mer arbeid og også kan begynne med økt arbeidstid innen fire uker.

2.2 Stillingsprosent

I figur 2.2 har vi fordelt de undersysselsatte på hovedstillingens stillingsprosent, det vil si arbeidstid i prosent av heltid, for hele utvalget og for sykepleiere. Av alle undersysselsatte hadde en tredjedel relativt ubetydelig undersyssetting; stillingsprosenten i hovedstillingen var mellom 76 og 100. Nærmere halvparten hadde en stillingsprosent mellom 51 og 75. Under 20 prosent hadde en stillingsprosent som var lavere enn 50.

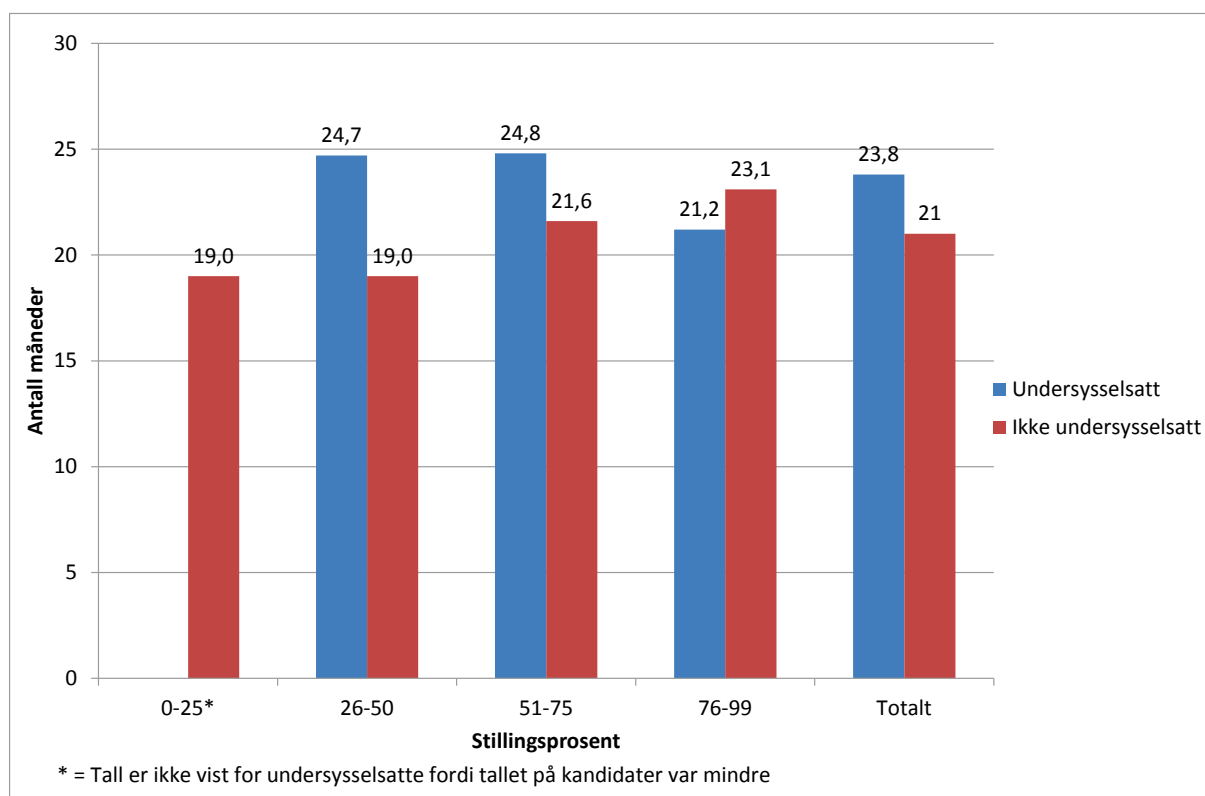


Figur 2.2 Undersysselsatte fordelt på stillingsprosent. Hele utvalget og sykepleiere. Prosent.

De undersysselsatte sykepleiere hadde litt kortere arbeidstid enn de øvrige undersysselsatte kandidatene; over halvparten var i kategorien 51 – 75 prosent, og 30 prosent var i kategorien 76 – 100 prosent.

2.3 Varighet av undersyssetting

I figur 2.3 har vi bruk opplysning om når man begynte i stillingen man hadde på undersøkelsestidspunktet, til å beregne hvor lenge de undersysselsatte hadde vært i stillingen, sammenlignet med de som ikke var undersysselsatt, regnet i antall måneder. Figuren viser at de undersysselsatte i gjennomsnitt hadde vært nesten to år i stillingen, bare litt lenger enn de øvrige sysselsatte som ikke var undersysselsatt. Ut i fra disse tallene synes det altså ikke å være slik at de undersysselsatte bare har kortvarige stillinger, og raskt kommer seg over i heltidsstillinger, men synes å være mer varig undersysselsatt.



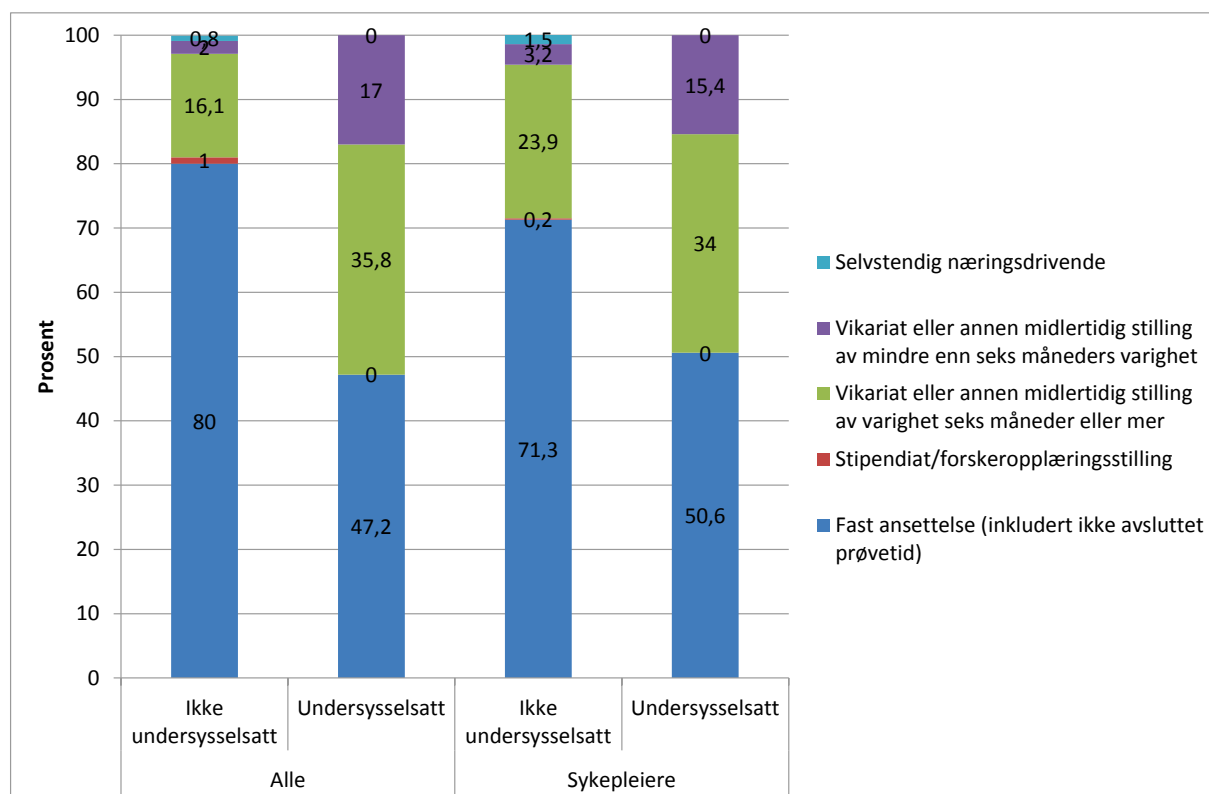
Figur 2.3 Antall måneder i stillinger etter endt utdanning, etter stillingsprosent. Undersysselsatte og øvrige sysselsatte.

Fevang med flere (2004), fant motsatt resultat; at undersyssetting var en relativt kortvarig tilstand, og at forventet tid som undersysselsatt bare var seks måneder. Noe av forklaringen på forskjellen kan være at Fevang med flere bare ser på de som kom inn i undersyssettingstilstanden i løpet av de 8 kvartalene de ble intervjuet. Det er en forskjell på gjennomsnittlig varighet på undersyssettingen for alle som blir undersysselsatt, og gjennomsnittlig varighet på undersyssettingen for de som er undersysselsatt på et gitt tidspunkt, tallet vil være høyest for den siste gruppen fordi man får en overrepresentasjon av lange forløp, slik Fevang med flere (2004) også selv fremhever.

For de som ikke var undersysselsatt ser vi en klar tendens til at de som hadde kortest arbeidstid, også hadde vært kortest tid i stillingen. For de som var undersysselsatt ser vi derimot ikke en slik tendens.

2.4 Ansettelsesforhold

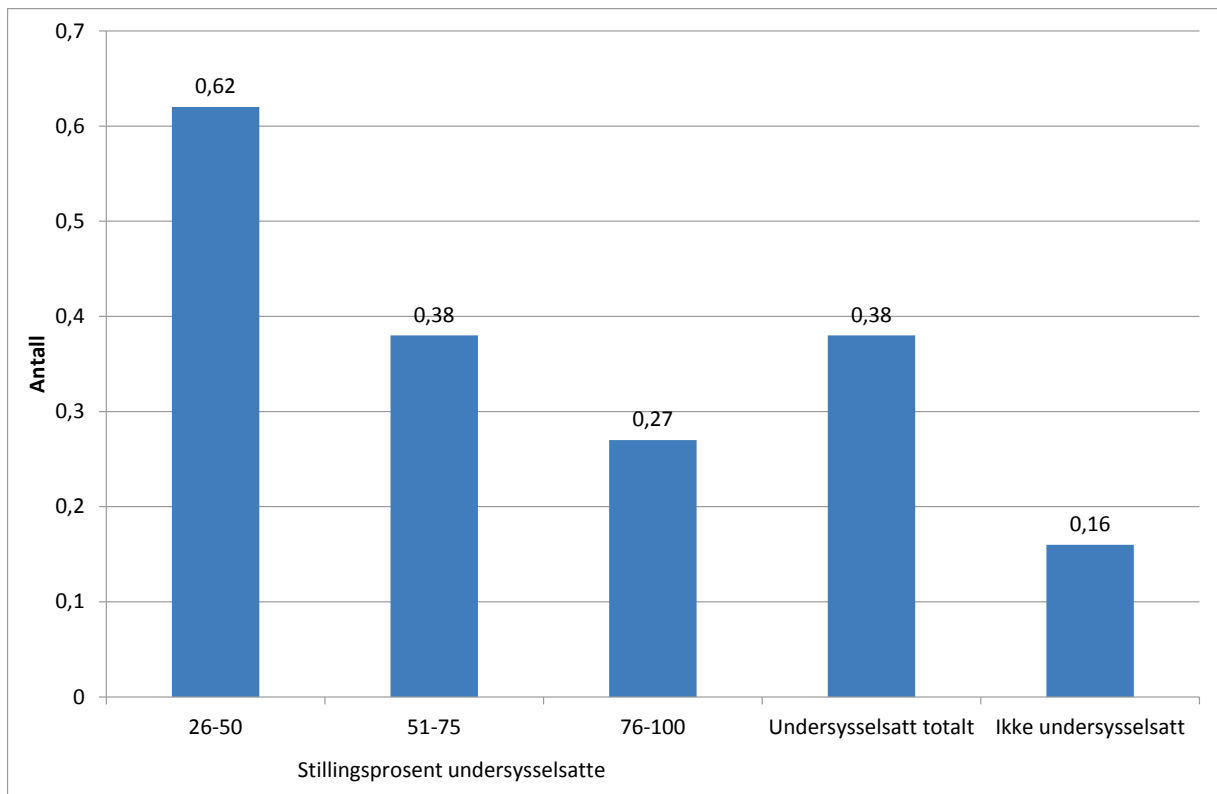
Figur 2.4 viser at færre av de undersysselsatte hadde fast stilling enn av de som ikke var undersysselsatt. For hele utvalget hadde 47 prosent av de undersysselsatte fast ansettelse, mot 80 prosent av de som ikke var undersysselsatt. For sykepleiere var tallene 51 og 71 prosent. Det kan tyde på at undersysselsetting er en mer temporær overgangssituasjon for mange. På den annen side vet vi ikke om deres eventuelle nye jobb vil være en fulltidsstilling. Snarere kan det være slik at det er to negative karakteristika ved denne typen jobber; en har en midlertidig stilling med en lavere sysselsettingsprosent enn det en ønsker.



Figur 2.4 Undersysselsatte og øvrige sysselsatte fordelt på ansettelsesforhold. Prosent.

2.5 Bistillinger

I figur 2.5 har vi sett på gjennomsnittlig antall bistillinger etter stillingsprosent for som var undersysselsatt, samt for alle som ikke var undersysselsatt. Figuren viser at de undersysselsatte i gjennomsnitt hadde 0,38 bistillinger, mot 0,16 for de sysselsatte som ikke var undersysselsatt. Dette betyr at en del av de som vi regner som undersysselsatt i realiteten arbeider full tid. Det kan være økonomiske grunner til dette. For å skjøte på lønnen man har i deltidsstillingen, har man en bijobb. Det kan diskuteres om det at noen til sammen jobber full tid på denne måten, reduserer undersysselsettingsproblemet, siden respondentene svarer at de ønsket fulltid i sin hovedstilling. Å kombinere flere jobber regnes vanligvis som mer slitsomt.



Figur 2.5 Gjennomsnittlig antall bistillinger etter hovedstillingens stillingsprosent.

3 Hvem blir undersysselsatt?

3.1 Innledning

I dette kapitlet ønsker vi å kartlegge om ulike typer individkjennetegn kan ha betydning for sannsynligheten for å bli undersysselsatt. Variable vi vil se på effekten av, er kjønn, sivilstatus, omsorgsoppgaver for små barn, innvandrerbakgrunn, bosted, avsluttende hovedkarakter i utdanning og videreutdanning og kurs man har tatt etter fullført profesjonsutdanning.

Generelt er det langt flere kvinner enn menn som er undersysselsatt. Det har sammenheng med at deltidsstillinger er spesielt utbredt innen typiske kvinneyrker, særlig innen helse- og sosialtjenester. Fevang med flere (2004) fant imidlertid høyere sannsynlighet for å være undersysselsatt blant kvinner enn blant menn, også når det ble kontrollert for utdanningsnivå, yrke og næring. Det kan indikere at dette kanskje ikke bare er et resultat av et kjønnsdelt arbeidsmarked, men at det også kan være andre grunner til at kvinner i større grad enn menn blir eller oppfatter seg som undersysselsatt. Det er derfor interessant å se om vi kommer til samme konklusjon med vår definisjon av undersysselsetting.

Dette kan igjen å ha gjøre med tradisjonelle kjønnsrollemønstre og at sivilstatus og omsorgsoppgaver påvirker menn og kvinner forskjellig, det er noe vi vil belyse. I NOU 2004 29:27 vises det at undersysselsettingen er høyere for kvinner med omsorgsoppgaver for små barn, enn for kvinner generelt.

Tidligere studier har også funnet høyere undersysselsetting blant ikke-vestlige innvandrere, enn for andre arbeidstagere, også når det ble kontrollert for utdanningsnivå og botid og andre variable (Fevang med flere 2004, Kjeldstad & Nymoen 2004). Det er interessant å her ser hvilken effekt dette har når vi bare ser på personer utdannet i Norge.

Flere studier og undersøkelser dokumenterer også at undersysselsetting i stor grad er et distriktsfenomen (se NOU 2004:29, Fevang med flere 2004) Bosted er derfor også en faktor vi vil belyse betydningen av.

Det kan også være slik at muligheten til å finne stilling med ønsket arbeidstid avhenger av hvor god kompetanse en har. Kompetanseindikatorer som vi har kartlagt og som vi vil belyse effekten av er hovedkarakteren eller gjennomsnittskarakteren for den fullførte utdanningen, samt om man har tatt videreutdanning eller kurs.

3.2 Kjønn

I tabell 3.1 har vi sett på andel undersysselsatte etter utdanningsgruppe og kjønn. Det var som antatt langt høyere undersyssestilling blant kvinner enn blant menn, henholdsvis 11 og 2 prosent. Den store forskjellen henger sammen med at det er for de typiske kvinneutdanningene vi finner høy undersyssestilling.

Men også innen de enkelte utdanningsgruppene finner vi en klar tendens til høyere andel undersysselsatte for kvinner enn for menn. For alle utdanningsgruppene hvor det var undersyssestilling av en viss betydning – 2 prosent eller mer – var andelen undersysselsatte høyere for kvinner enn for menn. Og for utdanningene med høyest undersyssestilling, sykepleiere, barnevernspedagoger, sosionomer og allmennlærere, var kjønnsforskjellen ganske stor, selv om det også for menn var relativt høy undersyssestilling i disse utdanningsgruppene. For sykepleiere var differansen signifikant på 10 prosent nivå.

En mulig forklaring til at vi finner et slikt mønster kan være at tradisjonelle kjønnsrollemønstre kan tenkes å medføre at kvinner er mindre fleksible med hensyn til å tilpasse arbeidstiden til for eksempel unormal arbeidstid, eller å flytte for å finne en heltidsstilling, enn det menn er, og derfor heller godtar å være undersysselsatt. Som nevnt foran fant også Fevang med flere (2004) at kvinner hadde høyere undersyssestilling enn menn, også når det ble kontrollert for ulikheter i utdanning og yrke.

Tabell 3.1 Prosentandel undersysselsatt etter utdanning og kjønn.¹

	Menn	Kvinner	Totalt
Førskolelærer	(0,0)	1,6	1,4
Allmennlærer	2,0	6,1	4,7
Økonomisk-administrative fag	1,9	2,8	2,3
Ingeniør	0,3	0,0	0,3
Sykepleier	13,8	22,0	21,1
Sosionom	(3,8)	6,5	6,1
Barnevernspedagog	(4,5)	10,0	9,2
Jurist	0,0	0,0	0,0
Siviløkonom	0,0	0,0	0,0
Sivilingeniør	0,5	0,0	0,4
Totalt	2,0	10,6	7,5

1) () = tallet på kandidater er mellom 20 og 50

Blant de som har deltidsarbeid generelt er det imidlertid en tendens til at kvinner har høyere stillingsprosent enn menn (se NOU 2004:29). Tabell 3.2 viser at vi også her finner et slikt mønster blant de undersysselsatte; andelen med stillingsprosent høyere enn 50 var noe høyere for kvinner, enn for menn.

Tabell 3.2 Undersysselsatte etter stillingsprosent og kjønn. Prosent.¹

Stillingsprosent:	Menn	Kvinner	Totalt
0 – 25	(5,0)	1,5	1,9
26 – 50	(20,0)	16,4	16,7
51 – 75	(45,0)	45,6	45,6
76 – 100	(30,0)	36,4	35,8
Totalt	100,0	100,0	100,0

1) () = tallet på kandidater er mellom 20 og 50

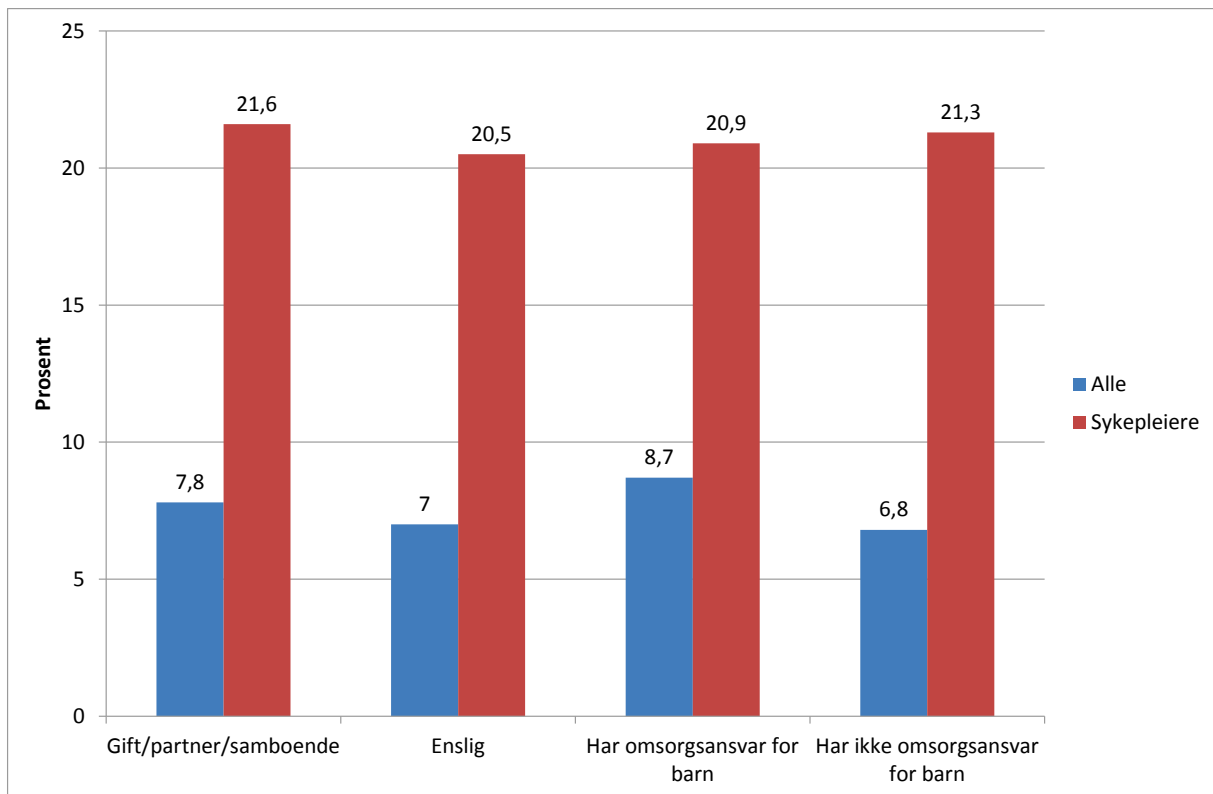
3.3 Omsorgsansvar & sivilstatus

Sivilstatus og omsorgsoppgaver for små barn kan tenkes å ha betydning for undersyssselsetting, på forskjellige måter. En mulig årsakssammenheng synes å kunne være at personer som er gift/samboende og/eller har omsorgsoppgaver for små barn er mindre fleksible for eksempel med hensyn til å tilpasse seg unormal arbeidstid, eller å flytte, for å finne en heltidsstilling, og derfor i større grad blir undersysselsatt, enn enslige uten omsorgsoppgaver.

På den annen side kan personer som er gift/samboende være mindre avhengig av egen inntekt, mens personer med omsorgsoppgaver for små barn kan ønske å tilbringe mer tid hjemme. Begge disse faktorene synes altså også å kunne gjøre at deltidsarbeid i større grad oppfattes som selvalgt, og i mindre grad som undersyssselsetting. Det synes altså å kunne være motstridende effekter av begge disse faktorene, slik at det ikke er gitt om de vil øke eller redusere sannsynlighetene for å være undersysselsatt.

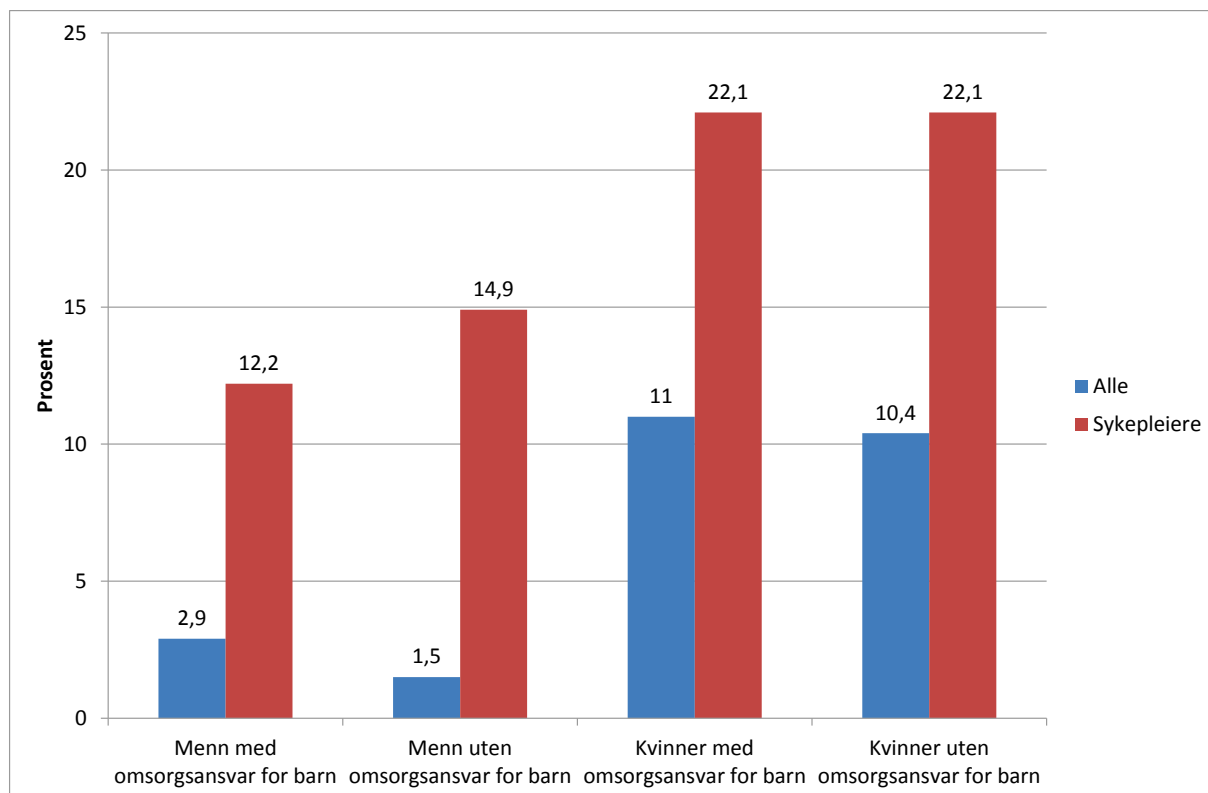
I figur 3.1 har vi sett på effekt av sivilstatus og det å ha omsorgsoppgaver for små barn. For hele utvalget finner vi at gifte/samboende har litt høyere undersyssselsetting enn enslige, men effekten var ikke signifikant. Vi finner også at kandidater med omsorgsoppgaver for små barn har litt høyere undersyssselsetting enn kandidater som ikke har det. Denne effekten var signifikant (5 prosent nivå), og samsvarer med resultatene i NOU 2004:29.

Når vi så bare på sykepleiere, derimot, fant vi en svakt negativ sammenheng mellom det å ha omsorgsoppgaver for små barn, og undersyssselsetting. Det kan altså tenkes at den signifikante sammenhengen mellom omsorgsoppgaver for små barn og undersyssselsetting for hele utvalget skyldes variasjon i andelen med omsorgsoppgaver for små barn mellom utdanningsgruppene, slik at heller ikke denne sammenhengen er uttrykk for en reell årsakssammenheng.



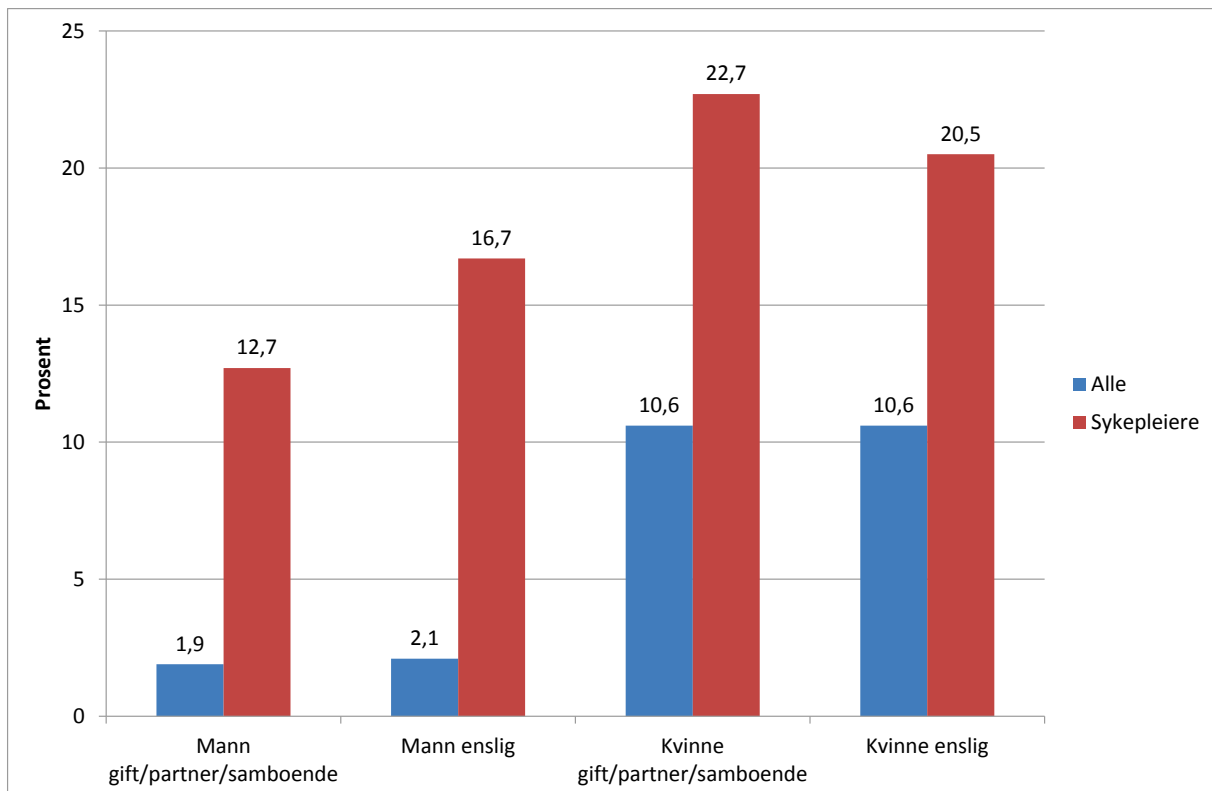
Figur 3.1 Prosentandel undersysselsatt etter sivilstatus og om man hadde omsorgsoppgaver for små barn eller ikke. Hele utvalget og sykepleiere.

Imidlertid er det kanskje særlig kvinner disse faktorene har betydning for. I figur 3.2 og 3.3 har vi derfor sett på effekten av henholdsvis omsorgsoppgaver for små barn og sivilstatus, fordelt på kjønn. Figuren tyder imidlertid ikke på at dette har noen betydning for kvinner. Ser vi på hele utvalget, finner vi litt høyere undersyssestilling for kandidater som har omsorgsansvar for barn både for menn og kvinner, men effekten er størst for menn, men ikke signifikant hverken for menn eller kvinner. For sykepleiere har det ingen effekt for kvinner, men en positiv effekt for menn, men den er heller ikke signifikant for menn.



Figur 3.2 Andel undersysselsatt etter kjønn og omsorgsansvar for små barn. Alle og sykepleiere. Prosent.

Heller ikke sivilstatus hadde noen betydning for kvinner når vi så på hele utvalget, se figur 3.3. Når vi så bare på sykepleiere, fant vi derimot høyere undersysselsetting for gifte/samboende kvinner enn for enslige kvinner, men differansen var ikke signifikant. For mannlige sykepleiere fant vi den motsatte effekt, men heller ikke den differansen var signifikant.



Figur 3.3 Prosentandel undersysselsatt etter sivilstatus og kjønn.

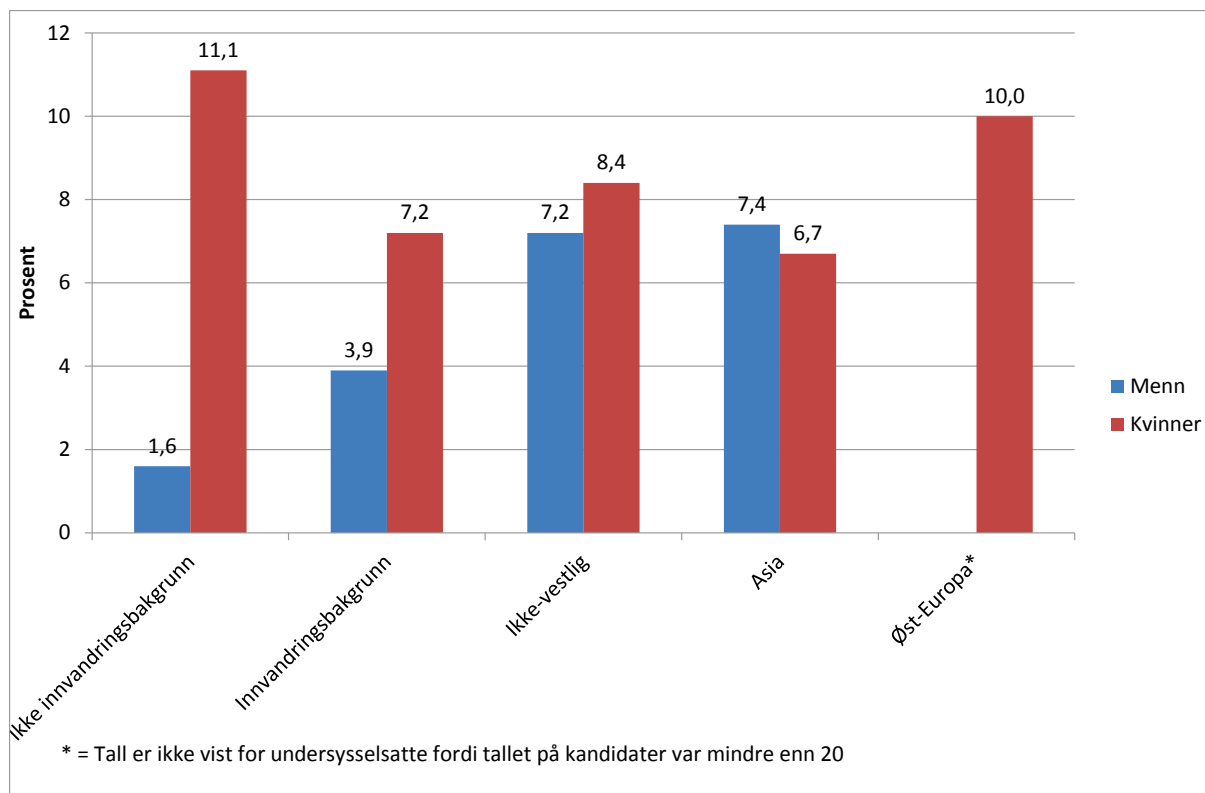
3.4 Innvandringsbakgrunn

Som nevnt foran har både Fevang med flere (2004) og Kjeldstad & Nymoen (2004) funnet høyere undersysseletting blant ikke-vestlige innvandrere, enn for befolkningen for øvrig. Det kan imidlertid tenkes at det skyldes andre forhold enn selve innvandringsbakgrunnen, som for eksempel lav utdanning, mangelfull integrering med mer. Når vi her ser på kandidater utdannet i Norge, får vi i større grad kontrollert for utdanning og andre faktorer, og i større grad rendyrket effekten av innvandringsbakgrunn.

I figur 3.4 har vi sett på effekt av innvandringsbakgrunn² fordelt på verdensregion. Vi har i tillegg splittet opp på kjønn, fordi som vi ser fra figuren er kjønnseffekten noe forskjellig for personer med innvandrerbakgrunn, enn for de øvrige. Mens andelen undersysselsatt var høyere for menn med innvandrerbakgrunn enn for øvrige menn, var det motsatt tilfelle for kvinner med innvandringsbakgrunn. For menn var denne differansen signifikant på 5 prosent nivå, men for kvinner var differansen ikke signifikant.

For kandidater med ikke-vestlig bakgrunn (Asia, Øst-Europa, Latin-Amerika, Afrika) ble dette mønsteret enda tydeligere. Differansen var da signifikant på én prosent nivå for menn. Kjeldstad & Nymoen (2004) fant ikke et slikt mønster; de fant høyest undersysseletting blant ikke-vestlige kvinner.

² Kandidater som er født i utlandet, eller har en far eller mor som er født i utlandet. Merk at dette er en litt bredere definisjon av innvandrerbakgrunn enn det som vanligvis benyttes, ved at også adopterte fra utlandet regnes med.



Figur 3.4 Prosentandel undersysselsatt etter innvandringsbakgrunn og region.

3.5 Er undersyssetting et distriktsfenomen?

Studien til Fevang med flere (2004:27) fant også at undersyssettingen var høyere i spredtbygde strøk, enn i mer sentrale områder, og at den var lavest i Oslo og Akershus. Det kan tenkes flere forklaringer på det. Virksomheter eller avdelinger i spredtbygde strøk er relativt små, og behovet for deltidsstillinger for å tilpasse arbeidsstokken til arbeidskraftsbehovet vil naturlig være større enn i større virksomheter i mer sentrale områder. Kjeldstad & Nymoene (2004:34) fant at deltid var mest utbredt i små bedrifter. De fant også at bedriftsstørrelse hadde en signifikant negativ effekt på sannsynligheten for undersyssetting, når det samtidig ble kontrollert for en rekke andre faktorer.

Samtidig kan det være vanskeligere å bytte arbeidsplass dersom man er misfornøyd med arbeidstiden i grisgrendte strøk, hvor virksomheten har svakere insentiv til å tilrettelegge for fulltidsjobber for å tiltrekke arbeidskraft, enn i mer sentrale strøk. Ytterligere en forklaring Fevang med flere (2004) kommer med er at «arbeidsgivere i sentrale områder, og da særlig Oslo og Akershus, bruker studenter som ekstra arbeidskraft ved sykefravær o.l. Dermed har de ikke så stort behov for andre ansatte i reduserte stillinger som kan være tilgjengelig for merarbeid uten overtidsbetaling. På arbeidsplasser med turnusordninger, f. eks. sykehjem og sykehus jobber ofte studenter i helgene, noe som gjør det lettere å legge opp turnusen slik at fast personale kan jobbe heltid eller lang deltid.»

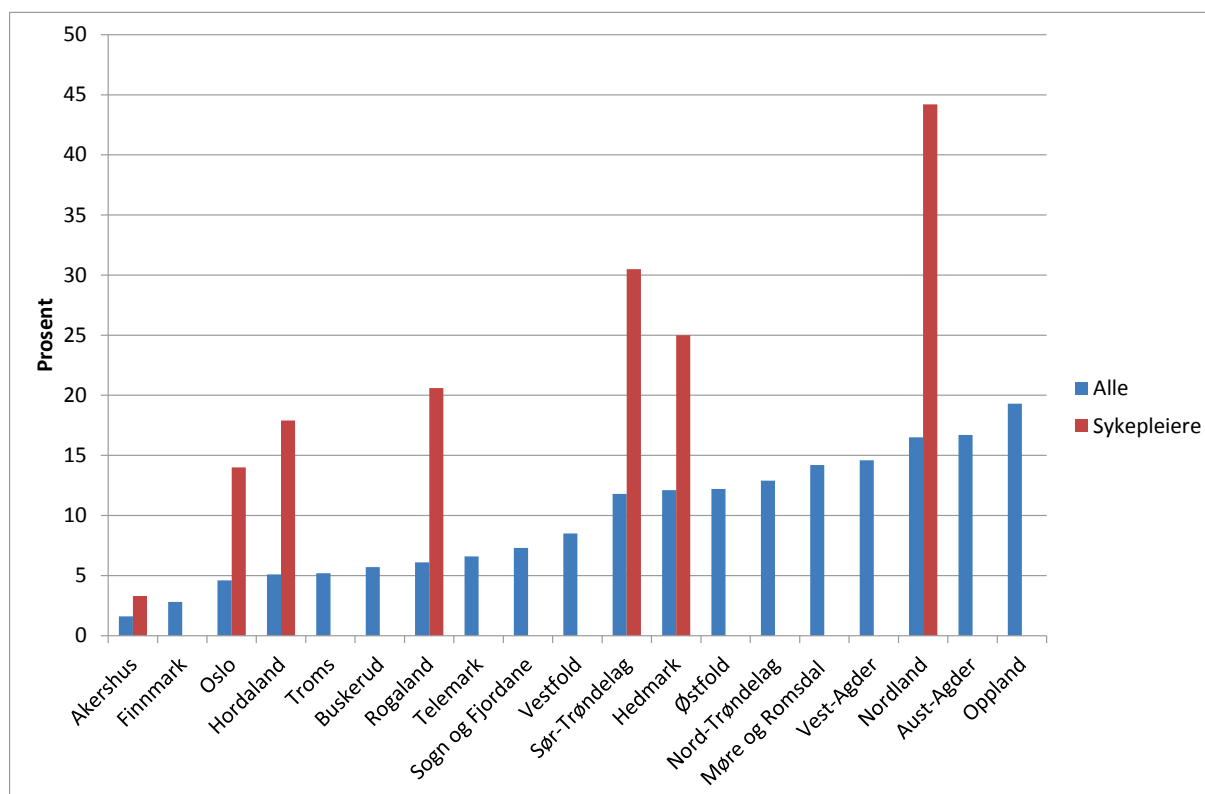
I figur 3.5 har vi først sett på andelen undersysselsatte fordelt på fylker. Siden det var så stor forskjell i andelen undersysselsatte mellom de ulike utdanningsgruppene har vi i tillegg til å se på hele utvalget også sett spesielt på sykepleiere, for å ta hensyn til muligheten av geografiske forskjeller i fordelingen på utdanningsgrupper. For sykepleiere har vi bare vist tallene for fylker med minst 20 sykepleiere.

Figuren viser at det var stor variasjon i andelen undersysselsatt mellom fylker. Ser vi først på tallene for hele utvalget, finner vi også her lav andel undersysselsatte i de mest sentrale fylkene Oslo og Akershus, og også andre relativt sentrale fylker med høye befolkningstall, som Hordaland og

Rogaland, andelen undersysselsatte var mellom to og seks prosent. Men vi finner også like lav andel i mindre og til dels lite sentrale spredtbygde fylker med lavt innbyggertall, som Buskerud, Finnmark og Troms. Samtidig ser vi relativt høy andel undersysselsatte i Sør-Trøndelag. Klart høyest undersyssestilling finner vi allikevel i lite sentrale fylker som Nordland, Agder-fylkene og Oppland, 15 – 20 prosent.

Selv om det synes å være en tendens til sammenheng mellom grad av sentralisering og undersyssestilling, er det derfor allikevel ikke en klar og entydig sammenheng. Den lave andelen i Troms kan kanskje forklares av at fylket har et universitet, jf hypotesen over. Men da skulle man vel forvente lav andel også i Sør-Trøndelag, slik at heller ikke den hypotesen synes å passe helt. Totalt sett må man vel allikevel kunne si at det er dekkende å kalle undersyssestilling et distriktsfenomen, også når det gjelder profesjonsutdannede nær tre år etter eksamen.

Også når vi ser bare på sykepleiere finner vi at andelen er lavest i de mest sentrale fylkene. Akershus kom igjen best ut, bare tre prosent var undersysselsatt. Også Troms skilte seg ut med spesielt lav andel, bare fire prosent. Som nummer tre på listen finner vi Buskerud med 12 prosent, mens Oslo «bare» ble nummer fire på listen, med 14 prosent. Nordland skilte seg ut med spesielt høy andel, 44 prosent.



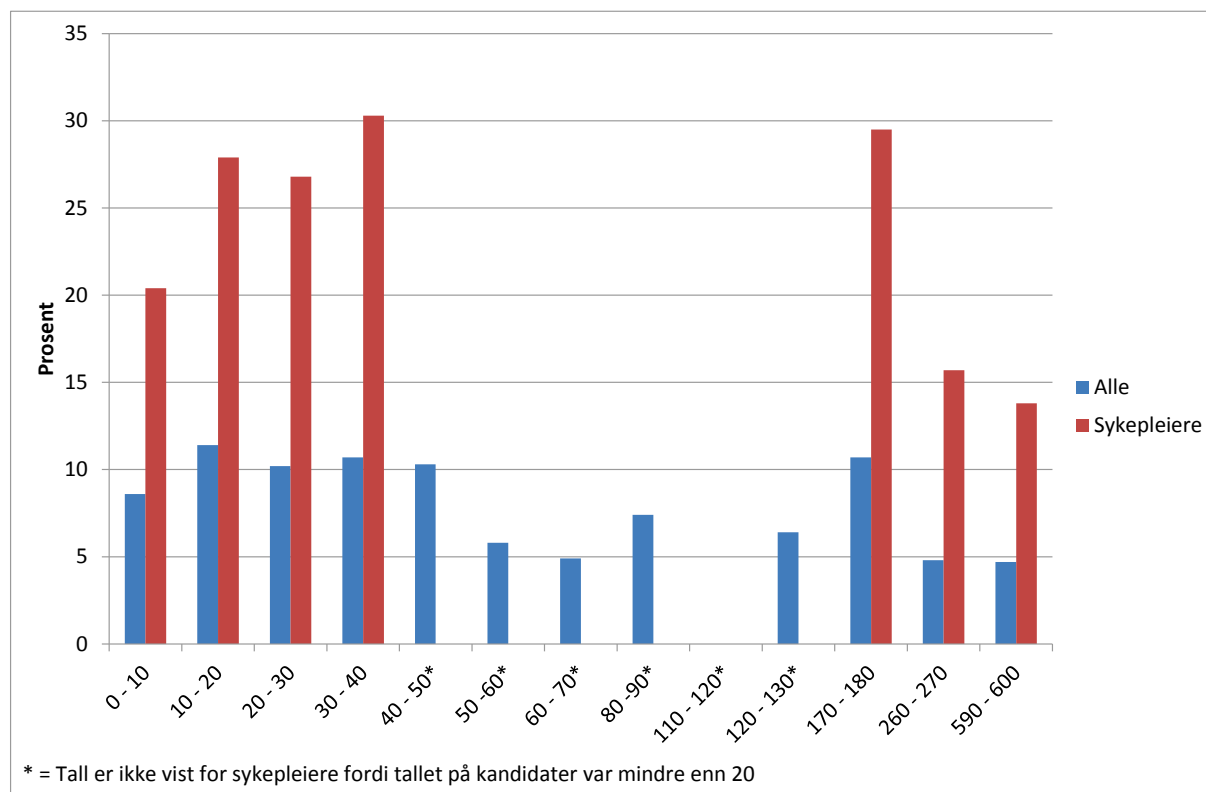
Figur 3.5 Prosentandel undersysselsatte etter fylke. Alle og sykepleiere. Grupper med færre enn 20 kandidater er ikke vist.

Kommunestørrelse

I figur 3.6 har vi sett på andel undersysselsatte etter kommunestørrelse, regnet i 10 000 innbyggere. Tallene viser ingen veldig klar sammenheng. Opp til 50 000 innbyggere er det ingen tendens til at undersyssestillingen synker med økende kommunestørrelse. For sykepleiere ser det heller ut til å være en økende tendens til undersyssestilling ved økt innbyggertall. Ved 50 000 skjer det så et betydelig fall for hele utvalget, men videre økning i antall innbyggere gir ikke ytterligere reduksjon i

undersysseissettingen. Det kan tenkes at det er den «universitets-effekten» vi har nevnt over som forklarer dette mønsteret.

For sykepleiere ser vi en reduksjon i undersysseissettingen først når innbyggertallet kommer over 260 000. Det er altså bare i Oslo og Bergen at undersysseissettingen er lavere enn i småkommunene. Det kan kanskje skyldes at andelen deltidsstillinger er mindre ved de største sykehusene, enn i kommunale helsetjenester. Moland og Gautun (2003) konkluderer i en studie av arbeidstid og undersysseissetting blant hjelpepleiere og omsorgsarbeidere med at «*Det er ingen nevneverdige forskjeller i bruk av midlertidige stillinger og små stillinger mellom byer og små landkommuner. Det er små regionale forskjeller med unntak av Oslo-regionen, hvor fenomenet er lite utbredt.*».

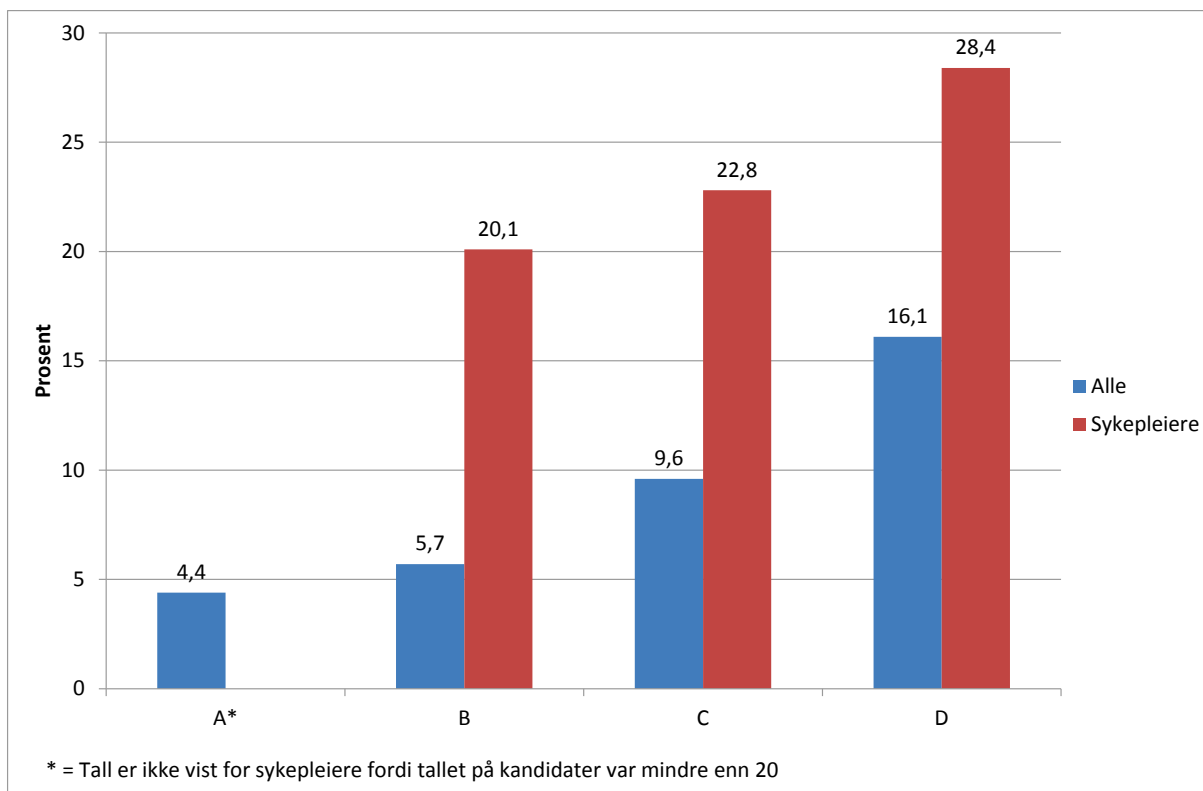


Figur 3.6 Prosentandel undersysseissett etter antall innbyggere i kommune, for alle og sykepleiere. Antall 10 000.

3.6 Avsluttende hovedkarakter

Muligheten til å få stilling med ønsket arbeidstid vil også kunne avhenge av kompetansenivået. I figur 3.7 har vi sett på andel undersysseissett, etter hovedkarakter eller gjennomsnittskarakter etter fullført utdanning, som et mål på det. Figuren viser en klar sammenheng mellom karakternivå og andel undersysseissett. Bare 4 prosent av de som hadde 'A' som avsluttende hovedkarakter var undersysseissett, mot 16 prosent av de som hadde 'D'.

I noen grad kan dette kanskje gjenspeile forskjeller i karakternivået mellom utdanningsgruppene. Men også når vi ser bare på sykepleiere, ser vi en klar sammenheng mellom karakternivå og andel undersysseissett, selv om sammenhengen da ikke blir like sterk. For sykepleiere var 20 prosent av de som hadde 'B' undersysseissett, mot 28 prosent av de som hadde en 'D'.



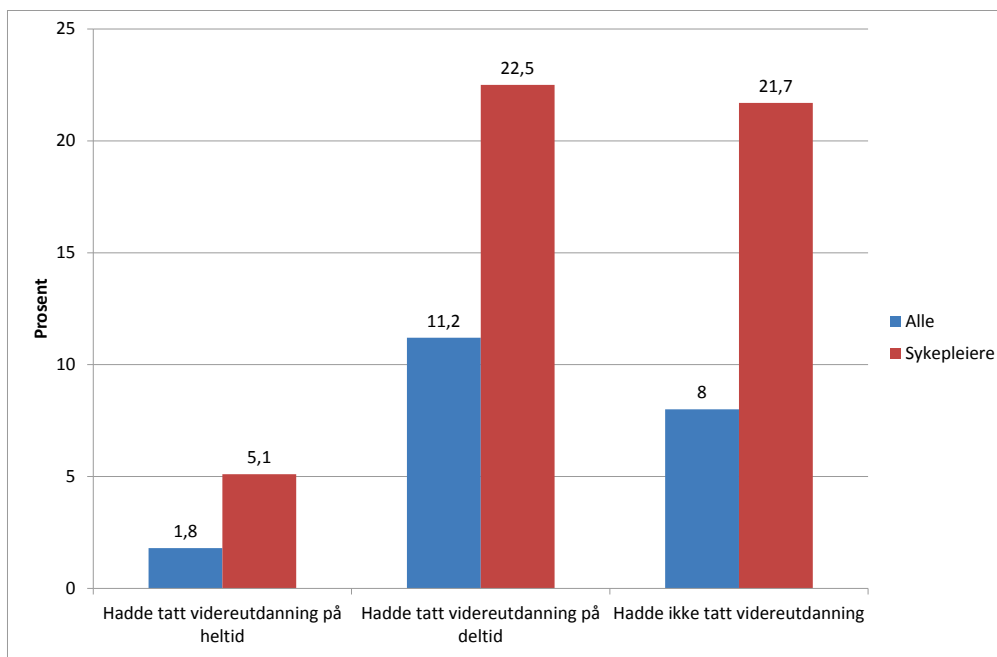
Figur 3.7 Prosentandel undersysselsatt etter avsluttende hovedkarakter/gjennomsnittskarakter.

3.7 Videreutdanning og kurs

I dette avsnittet ser vi på om videreutdanning og kurs som gir høyere kompetanse bedrer mulighetene til å finne stilling med ønsket arbeidstid, og lavere risiko for undersyssestilling. I figur 3.8 har vi først sett på andel som var undersysselsatt, etter om man etter fullført utdanning hadde tatt eller fortsatt holdt på med videreutdanning på heltid eller deltid, for hele utvalget og for sykepleiere. Da finner vi langt lavere andel undersysselsatt for de som hadde tatt videreutdanning på heltid, enn de som ikke hadde tatt noen videreutdanning, både for hele utvalget og for sykepleiere. Forskjellen var signifikant på én prosent nivå for hele utvalget, og på fem prosent nivå for sykepleiere.

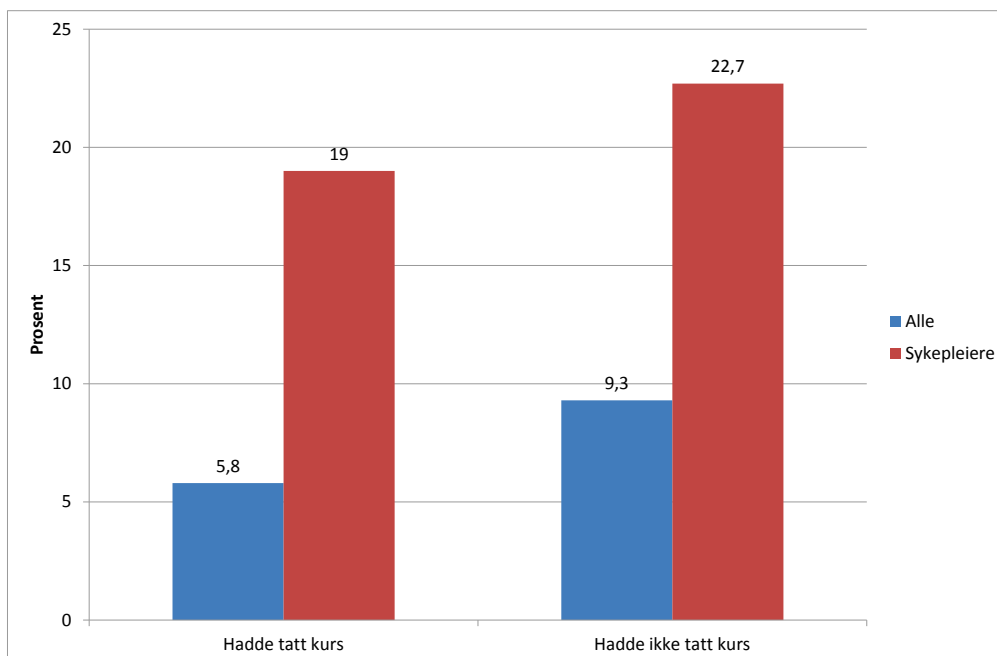
Derimot fant vi at de som hadde tatt videreutdanning på deltid hadde høyere undersyssestilling enn de som ikke hadde tatt noen videreutdanning, forskjellen var signifikant på 10 prosent nivå, når vi ser på hele utvalget. Dette kan imidlertid ha tenkes å ha sammenheng med at vi også ser på de som holdt på med videreutdanning på undersøkelsestidspunktet, og som derfor kan tenkes å ha hatt en deltidsstilling fordi heltidsstilling har vært vanskelig å kombineres med studiene, selv om det er det man har ønsket. Vi fant at undersyssestillingen var høyest for de som ikke hadde avsluttet videreutdanningen eller avsluttet den i 2011, enn blant de som hadde avsluttet den tidligere (disse tallene er ikke vist i rapporten). De som har holdt på med heltidsstudier på undersøkelsestidspunktet har antagelig i mindre grad vært sysselsatt og i det tilfelle ikke vært med i denne analysen, slik at dette problemet blir mindre for de som har tatt studier på heltid.

Når vi ser bare på sykepleiere var differansen mellom de som hadde tatt videreutdanning på deltid og de som ikke hadde tatt videreutdanning i det hele tatt for øvrig mindre og den var ikke signifikant.



Figur 3.8 Prosentandel som var undersysselsatt, etter om man hadde tatt eller var i gang med videreutdanning på hel- eller deltid. Hele utvalget og sykepleiere.

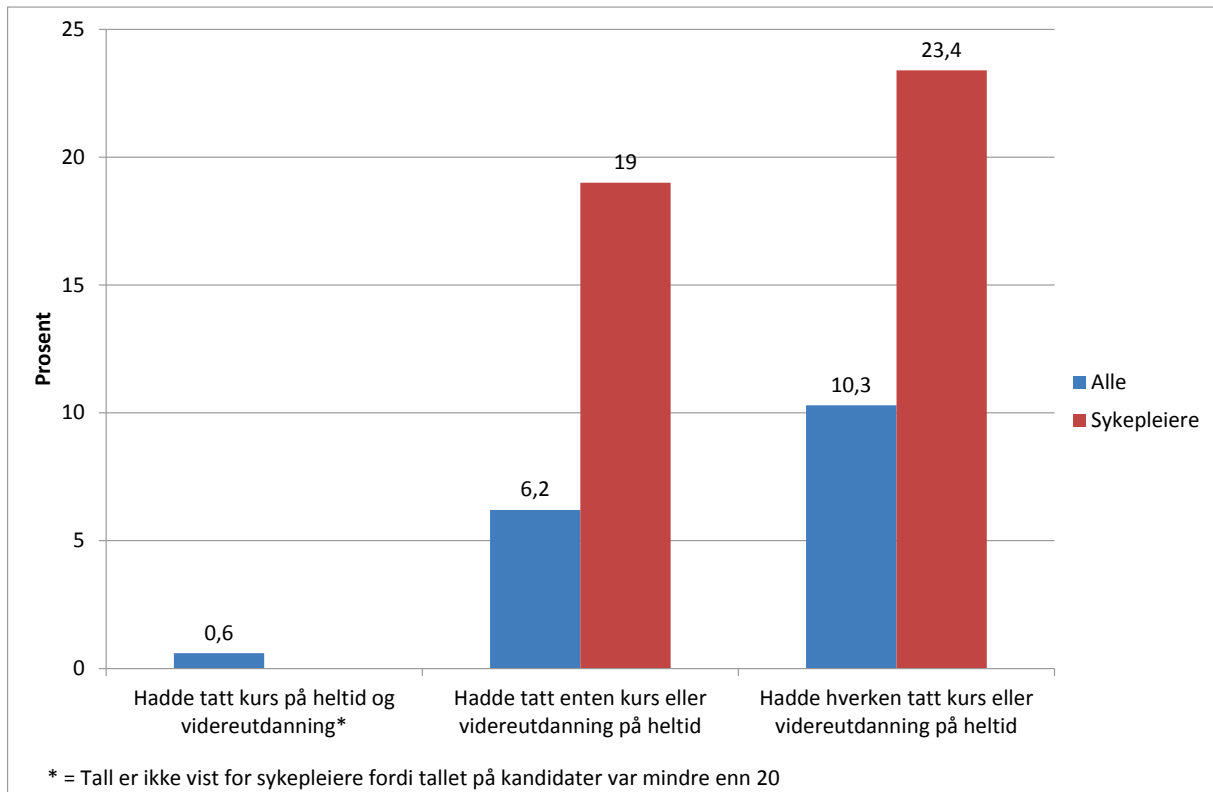
Figur 3.9 viser at andelen undersysselsatt også var betydelig lavere for de som hadde kurs, enn som ikke hadde gjort det. Forskjellen var signifikant på én prosent nivå. Også når vi så bare så sykepleiere fant vi en liten negativ effekt av kurs på andelen som var undersysselsatt, men den var ikke signifikant.



Figur 3.9 Prosentandel som var undersysselsatt, etter om man hadde tatt kurs eller ikke. Hele utvalget og sykepleiere.

I figur 3.10 har vi sett på den kombinerte effekt av videreutdanning på heltid og kurs. Da finner vi enda sterkere sammenheng. Av de som hadde tatt både kurs og videreutdanning på heltid var bare 0,6 prosent undersysselsatt, mot 10,2 prosent av de som hverken hadde tatt videreutdanning på heltid eller kurs.

Om disse resultatene viser at det å ta videreutdanning eller kurs gjør det mye lettere å få en heltidsstilling er allikevel usikkert. Det kan tenkes at virksomhetene tilbyr kurs og videreutdanning til heltidsansatte men ikke til deltidsansatte. Dette er kanskje den mest sannsynlige forklaringen. Det kan også tenkes at de som har heltidsstilling også selv er mer interessert i å investere i kurs og videreutdanning, enn de som bare har deltidsstilling.



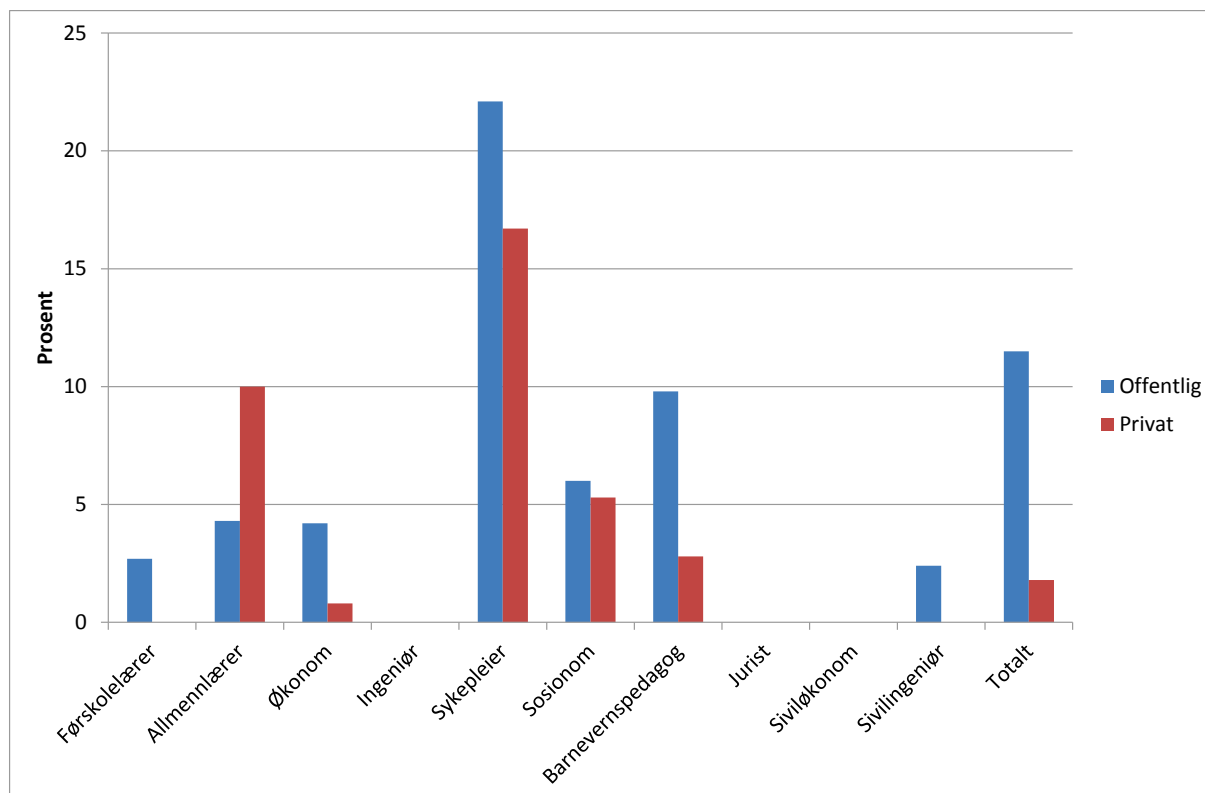
Figur 3.10 Prosentandel undersysselsatt etter ulike kombinasjoner av videreutdanning og kurs. Hele utvalget og sykepleiere.

4 Privat eller offentlig sektor

Tidligere studier har dokumentert at undersysselsetting er spesielt høy for typiske offentlige tjenester som helse- og sosialtjenester og også til dels undervisning (Fevang med flere 2004, NOU 2004:9). Her (figur 4.1) finner vi at hele 12 prosent av de sysselsatte i offentlig sektor var undersysselsatt, mot bare 2 prosent i privat sektor. Denne store forskjellen skyldes at utvalget vi ser på omfatter flere grupper som hovedsakelig rekrutteres nettopp til disse offentlige tjenesteområdene. Når vi fordeler på utdanning ser vi at forskjellen blir langt mindre. Allikevel ser vi fortsatt en klar tendens til høyere undersysselsetting i offentlig sektor enn i privat sektor. Dette gjaldt alle utdanningsgruppene hvor det var undersysselsetting, med unntak for allmennlærerutdanning, hvor det var relativt høy undersysselsetting også i privat sektor (lavt grunnlagstall; bare 30 kandidater).

Hovedforklaringen til dette kan være at selv om vi korrigerer for utdanning så er det antagelig forskjell på tjenestene som utføres i offentlig og privat sektor; de mest ressurskrevende tjenestene som krever døgnkontinuerlig bemanning og som derfor har turnusordninger som skaper mange deltidsstillinger finner vi vel stort sett i offentlig sektor. Innslaget av private helse- og sosialtjenester er vel mer dagåpne tjenester med mindre behov for turnusordninger vil vi anta.

En annen mulig forklaring er at tjenesteområdene med hyppig bruk av deltidsstillinger i stor grad har benyttet seg av kvinnelig arbeidskraft, som har ønsket å arbeide deltid, det kan ha ført til en segmentering i bruk av deltidsstillinger. Dette har kanskje skjedd i større grad i offentlige virksomheter som har eksistert i lang tid, enn i nyere private alternative supplerende virksomheter som har kommet til etter hvert.



Figur 4.1 Prosentandel undersysselsatt etter utdanningsgruppe og sektor.

Andelen som arbeidet i offentlig sektor var langt høyere for kvinner enn for menn, andelen var henholdsvis 33 og 72 prosent. Også når vi kontrollerte for utdanning, var det en tendens til at andelen som jobbet i offentlig sektor var noe høyere for kvinner, enn for menn. I tabell 4.1 har vi derfor belyst om kjønnsforskjellen i andelen undersysselsatte kan ha sammenheng med det. Men også når vi tar hensyn til fordelingen på offentlig og privat sektor, finner vi en klar tendens til at undersysseissettingen var høyere for kvinner, enn for menn.

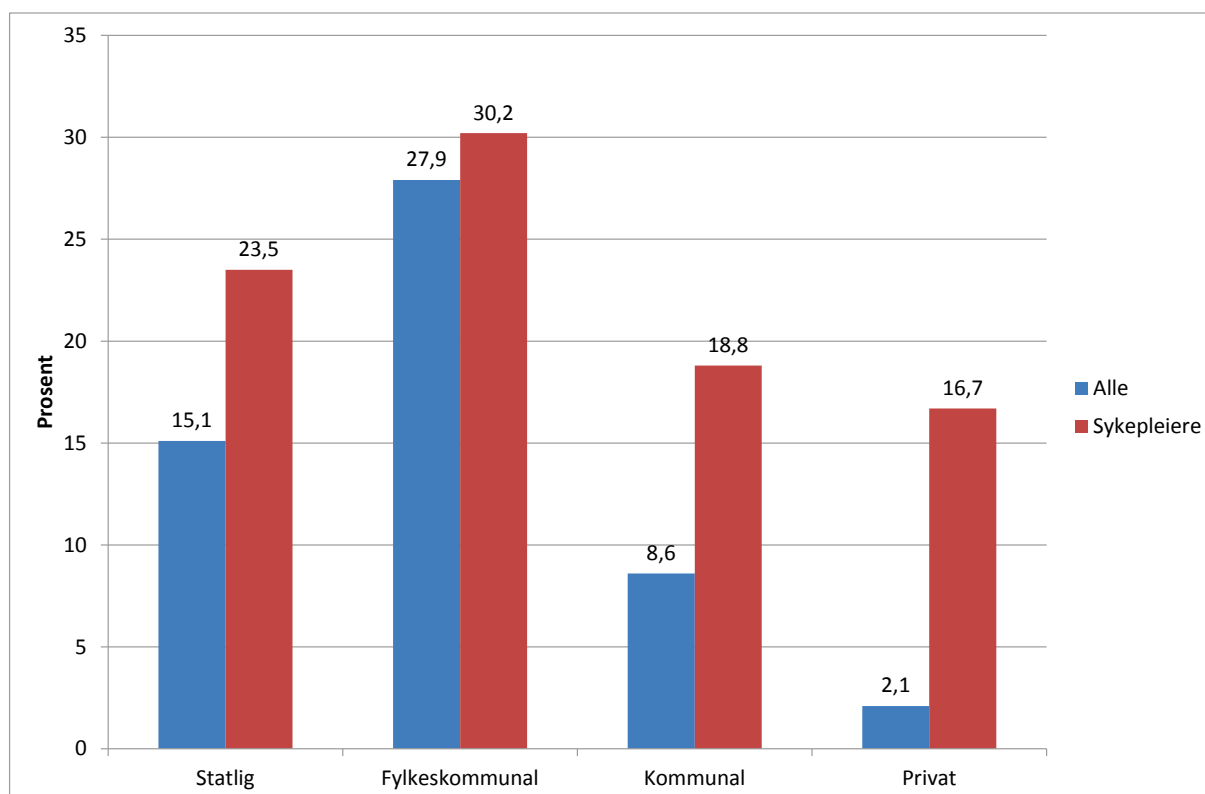
Tabell 4.1 Prosentandel undersysselsatt etter utdanning, sektor og kjønn.¹

	Offentlig		Privat	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
Førskolelærer	:	2,9	:	0,0
Allmennlærer	1,1	5,4	:	:
Økonomisk-administrative fag	:	(3,4)	0,8	2,7
Ingeniør	(2,1)	:	0,0	0,0
Sykepleier	16,7	22,7	(6,7)	(18,8)
Sosionom	(4,5)	7,9	:	2,9
Barnevernspedagog	(6,3)	12,4	:	(3,3)
Jurist	0,0	0,0	(0,0)	(0,0)
Siviløkonom	:	:	0,0	(0,0)
Sivilingeniør	3,3	(0,0)	0,0	0,0
Totalt	5,2	13,5	0,6	3,8

: = tall ikke er vist, fordi tallet på kandidater var mindre enn 20.

I figur 4.2 har vi sett på en mer findelt sektorinndeling, hvor offentlig sektor er oppsplittet på stat, kommune og fylkeskommune. Henholdsvis 20,9, 2,1 og 33,4 prosent av kandidatene jobbet i disse tre sektorene. Da finner vi stor forskjell mellom disse tre sektorene. Andelen undersysselsatt var særlig høy for fylkeskommunal sektor, der hele 28 prosent var undersysselsatt, og kanskje noe overraskende, lavest for kommunal virksomhet, 8 prosent.

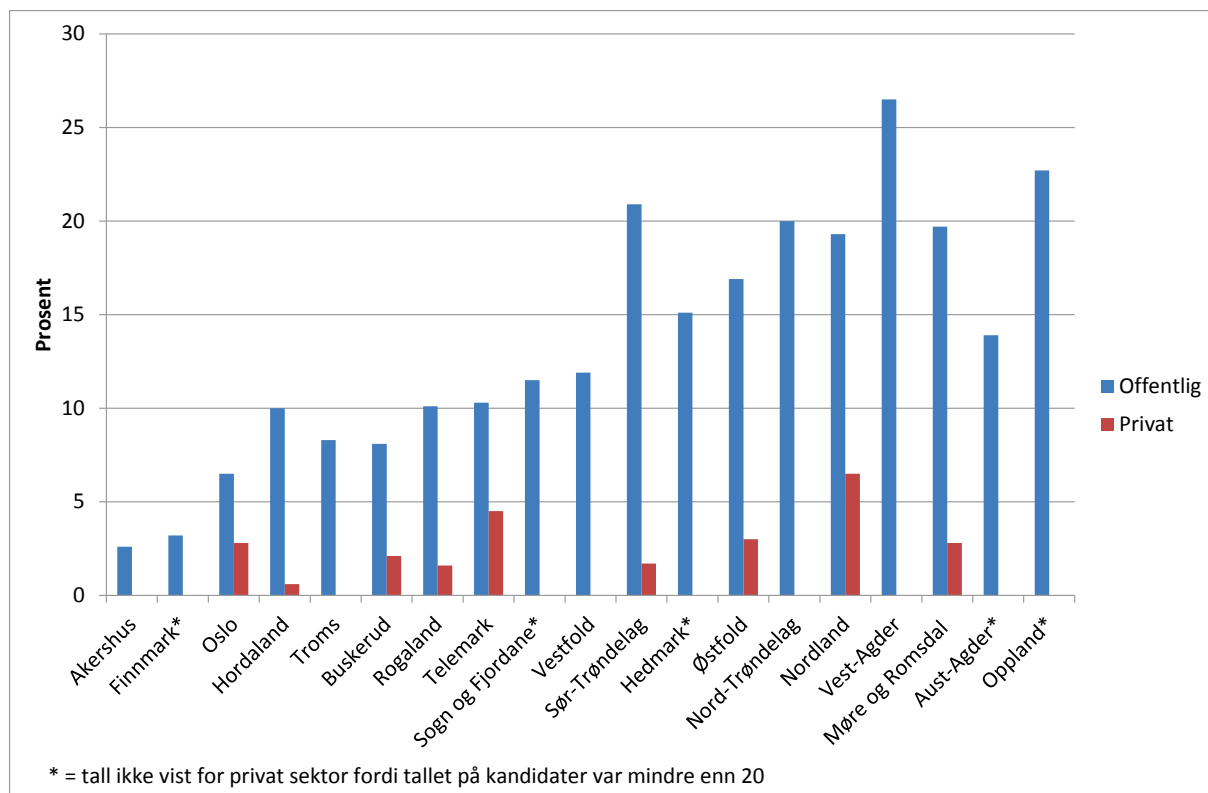
Dette mønsteret fant vi også for sykepleierne, men forskjellen mellom de tre sektorene var mindre. Andelen undersysselsatt i kommunal sektor var dessuten bare litt høyere enn i privat sektor. Det kan altså tenkes at forskjellen mellom offentlig og privat sektor hovedsakelig har sammenheng med at det er ulike typer tjenester som utføres.



Figur 4.2 Prosentandel undersysselsatt etter findelt sektorinndeling. Alle og sykepleiere.

Fylke og sektor

I figur 4.3 har vi fordelt på fylke og sektor. Vi ser da at det hovedsakelig er i offentlig sektor at vi finner de store forskjellene mellom fylkene. Mulige forklaringer kan være at det er ulike typer tjenester som utføres i sentrale og mindre sentrale strøk; kanskje er det store sykehus i sentrale strøk, med relativt lite bruk av deltid, og flere heltidsstillinger.



Figur 4.3 Prosentandel undersysselsatt etter fylke og sektor.

5 Samlet bilde – forhold som påvirker risikoen for å være undersysselsatt

5.1 Multivariat analyse

I dette kapitlet har vi til sist foretatt en multivariat analyse av hvordan de ulike variablene vi har sett på simultant påvirket sannsynligheten for undersysselsetting. Vi har også foretatt en analyse spesielt for sykepleiere, siden undersysselsettingen i stor grad er knyttet til denne gruppen. Resultatene er vist i tabell 5.1.

Vi fant at allmennlærere, sykepleiere, sosionomer og barnevernspedagoger skilte seg ut med høy undersysselsetting (førskolelærere var referansegruppen), også når vi kontrollerte for andre faktorer. Videre ser vi at undersysselsettingen var betydelig høyere for kvinner enn for menn. Det å ha omsorgsansvar for små barn eller sivilstatus eller hadde derimot ikke signifikant effekt.

Menn med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn hadde langt høyere sannsynlighet for å bli undersysselsatt enn andre kandidater, men for kvinner med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn var det ikke noen signifikant effekt.

Avsluttende hovedkarakter,³ hvor bokstavkarakter 'A' er gitt tallverdien 5, 'B' er gitt tallverdien 4 osv., slik at høyere tallverdi betyr bedre karakter, hadde signifikant negativ effekt, og reduserte risikoen for undersysselsetting. Det å ha tatt videreutdanning (på heltid) eller kurs hadde også en betydelig negativ effekt på sannsynligheten for undersysselsetting.

Sektor hadde ikke signifikant betydning når vi kontrollerte for andre forhold. Antall innbyggere i kommunen hadde derimot en betydelig negativ effekt, mens det å bo i en universitetsby i seg selv ikke hadde noen signifikant effekt. Merk at vi, som nevnt i avsnitt 3.5, er usikre på om det faktisk er antall innbyggere som har betydning, eller om det er spesielle forhold knyttet til de største byene eller enkelte store kommuner.

I analysen for sykepleiere fant vi i hovedsak det samme mønsteret, men effektene ble noe mindre signifikante, som delvis kan skyldes noe høyere standardfeil på grunn av lavt tallgrunnlag. Kjønnseffekten var nå ikke signifikant, men tallverdien var fortsatt høy. Videreutdanning/kurs og antall innbyggere i kommune hadde derimot fortsatt signifikant negativ effekt, riktignok bare på 10 prosent nivå. Å ha ikke-vestlig innvandrerbakgrunn hadde nå ikke noen signifikant effekt heller for menn.

³ Her har vi satt verdien for missing lik det observerte gjennomsnittet.

Tabell 5.1 Logistisk regresjon av sannsynlighet for å være undersysselsatt. Hele utvalget og sykepleiere.

	Hele utvalget		Sykepleiere	
	B	S. E.	B	S. E.
Konstant	-5,144***	0,725	-1,689***	0,594
Allmennlærer	1,265**	0,585		
Økonomisk-adm.fag	1,055	0,671		
Ingeniør	-0,460	1,014		
Sykepleier	2,823***	0,540		
Sosionom	1,498**	0,617		
Barnevernspedagog	1,946***	0,600		
Jurist	-16,481	3502,923		
Siviløkonom	-16,128	4117,980		
Sivilingeniør	-1,145	1,427		
Kvinne	0,821***	0,287	0,441	0,339
Omsorgsansvar for små barn	-0,105	0,172	-0,289	0,209
Gift/samboer	-0,088	0,179	0,016	0,214
Mann med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn	1,418**	0,607	-0,775	1,276
Kvinne med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn	-0,038	0,421	-0,404	0,530
Hoved/gjennomsnitts-karakter	-0,267**	0,127	-0,185	0,151
Videreutdanning heltid og kurs	-0,292**	0,146	-0,301*	0,181
Privat sektor	-0,405	0,268	-0,188	0,339
Antall innbyggere i arbeidskommune	-0,190***	0,067	-0,150*	0,077
Universitetsby	0,426	0,292	0,136	0,345

* = signifikant på 10 prosent nivå, ** = signifikant på 5 prosent nivå, *** = signifikant på 1 prosent nivå

5.2 Avsluttende kommentarer

Også når vi kontrollerer for kjønn og andre individkjenntegn, finner vi at sykepleiere skiller seg ut med spesielt høy undersysselsetting. Det samme gjelder også i noen grad allmennlærere, sosionomer og barnevernspedagoger. Den høye undersysselsettingen for disse gruppene kan derfor ikke forklares av at dette er typiske kvinneutdanninger eller at det er andre spesielle kjennetegn ved arbeidskraften på de områdene disse utdanningsgruppene arbeider, men må skyldes arbeidsorganiseringen og høy bruk av deltidsstillinger på de yrkesområdene disse utdanningsgruppene arbeider.

Men samtidig finner vi også at kjønn og individkjenntegn har betydning for hvem som blir undersysselsatt. Gode karakterer og etter/videreutdanning kan redusere den enkeltes risiko for undersysselsetting. Kvinner har også betydelig høyere risiko for undersysselsetting, også når det kontrolleres for utdanning. Men effekten blir klart redusert når det kontrolleres for andre faktorer, og for sykepleiere fant vi nå ikke noen signifikant kjønnsforskjell, i motsetning til i den bivariate analysen i avsnitt 3.2.

Resultatene tyder ikke på at kjønnsforskjellen har med tradisjonelle kjønnsrollemønstre å gjøre, siden hverken sivilstatus eller det å ha omsorgsoppgaver for små barn har noen signifikant effekt.

Resultatene tyder heller ikke på den observerte høye undersysselsettingen i lite sentrale områder skyldes at de som bosetter seg i lite sentrale områder er spesielt disponert for å bli undersysselsatt, men må skyldes høy bruk av deltidsstillinger i disse områdene.

Sektor har ikke signifikant effekt, når vi kontrollerer for utdanning og andre faktorer. Resultatene gir derfor ikke støtte til hypotesen i kapittel fire om at det kan være en kulturell forskjell i arbeidstidsordninger og bruk av deltidsstillinger mellom offentlig og privat sektor, men tyder på at den observerte forskjellen kan forklares av ulike oppgaver og forskjeller ved arbeidskraften i de to sektorene.

Referanselitteratur

- Arnesen, C. Å. (2012): *Profesjonsutdannedes overgang fra utdanning til arbeid. Arbeidsmarkedstilpasning, yrkesverdier og tilfredshet med arbeid og utdanning*. Rapport 13/2012. Oslo: NIFU.
- Bø, T. P. & I. Håland (2002): *Dokumentasjon av arbeidskraftsundersøkelsen (AKU) Korrigert versjon*. Notater 23. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Caspersen, J. & L. A. Støren & E. Waagene (2012): *Fagskoleutdannede – hvem de er og hvor de går*. Rapport 31/2012. Oslo: NIFU.
- Nergaard, K. (2004): *Atypisk arbeid Midlertidige ansettelse og deltidsarbeid i Norge*. Rapport 430. Oslo: Fafo.
- Fevang, E. & K. Røed & O. Raaum & T. Zhang (2004): *Undersysselsatte i Norge: Hvem, hvorfor og hvor lenge?* Rapport 7/2004. Oslo, Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.
- Kjeldstad, R. & E. H. Nymoen (2004): *Kvinner og menn i deltidsarbeid Fordeling og forklaringer*. Rapport 2004/29. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Meld. St. 6 (2010 – 2011) *Melding til Stortinget: Likestilling for likelønn*. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Moland, L. E & H. Gautun (2002): *Deltid: Bidrag eller hemske for fornyelse av pleie- og omsorgssektoren En studie av arbeidstid og undersysselsetting blant hjelpepleiere og omsorgsarbeidere*. Rapport 305. Oslo: Fafo.
- NOU 2004: 29: *Kan flere jobbe mer? – deltid og undersysselsetting i norsk arbeidsliv*. Oslo, Arbeids- og administrasjonsdepartementet.
- Svalund, J. (2011): *Undersysselsetting og ufrivillig deltid. Varighet og veien videre*. Rapport 2011:34. Oslo: Fafo.

Tabelloversikt

Tabell 1.1 Antall personer i utvalget, det vil si personer som hadde besvart spørreskjemaet og som var i arbeidsstyrken, etter utdanning og kjønn. (Ikke veide tall).	11
Tabell 3.1 Prosentandel undersysselsatt etter utdanning og kjønn.	18
Tabell 3.2 Undersysselsatte etter stillingsprosent og kjønn. Prosent.....	19
Tabell 4.1 Prosentandel undersysselsatt etter utdanning, sektor og kjønn.	30
Tabell 5.1 Logistisk regresjon av sannsynlighet for å være undersysselsatt. Hele utvalget og sykepleiere.....	34

Figuroversikt

Figur 2.1 Prosentandel undersysselsatt etter utdanningsgruppe.....	12
Figur 2.2 Undersysselsatte fordelt på stillingsprosent. Hele utvalget og sykepleiere. Prosent.....	13
Figur 2.3 Antall måneder i stillinger etter endt utdanning, etter stillingsprosent. Undersysselsatte og øvrige sysselsatte.....	14
Figur 2.4 Undersysselsatte og øvrige sysselsatte fordelt på ansettelsesforhold. Prosent.....	15
Figur 2.5 Gjennomsnittlig antall bistillinger etter hovedstillingens stillingsprosent.....	16
Figur 3.1 Prosentandel undersysselsatt etter sivilstatus og om man hadde omsorgsoppgaver for små barn eller ikke. Hele utvalget og sykepleiere.....	20
Figur 3.2 Andel undersysselsatt etter kjønn og omsorgsansvar for små barn. Alle og sykepleiere. Prosent.....	21
Figur 3.3 Prosentandel undersysselsatt etter sivilstatus og kjønn.....	22
Figur 3.4 Prosentandel undersysselsatt etter innvandringsbakgrunn og region.....	23
Figur 3.5 Prosentandel undersysselsatte etter fylke. Alle og sykepleiere. Grupper med færre enn 20 kandidater er ikke vist.....	24
Figur 3.6 Prosentandel undersysselsatt etter antall innbyggere i kommune, for alle og sykepleiere. Antall 10 000.....	25
Figur 3.7 Prosentandel undersysselsatt etter avsluttende hovedkarakter/gjennomsnittskarakter.....	26
Figur 3.8 Prosentandel som var undersysselsatt, etter om man hadde tatt eller var i gang med videreutdanning på hel- eller deltid. Hele utvalget og sykepleiere.....	27
Figur 3.9 Prosentandel som var undersysselsatt, etter om man hadde tatt kurs eller ikke. Hele utvalget og sykepleiere.....	27
Figur 3.10 Prosentandel undersysselsatt etter ulike kombinasjoner av videreutdanning og kurs. Hele utvalget og sykepleiere.....	28
Figur 4.1 Prosentandel undersysselsatt etter utdanningsgruppe og sektor.....	30
Figur 4.2 Prosentandel undersysselsatt etter findelt sektorinndeling. Alle og sykepleiere.....	31
Figur 4.3 Prosentandel undersysselsatt etter fylke og sektor.....	32

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic Institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no