

Rapport 11/2001

## **Fleksibelt arbeid blant nyutdannede akademikere**

Sverre Try

ISBN 82-7218-455-9  
ISSN 0807-3635

GCS AS – Oslo - 2001

© NIFU – Norsk institutt for studier av forskning og utdanning  
Hegdehaugsveien 31, 0352 Oslo

# Forord

Denne rapporten fokuserer på betydningen av midlertidig arbeid og deltidsarbeid i overgangen fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet. Midlertidig arbeid og deltidsarbeid defineres av og til som fleksibelt arbeid. Rapporten analyserer omfang, fordeling, innhold og utvikling i denne typen fleksibelt arbeid blant nyutdannede akademikere fra midten av 1980-tallet til slutten av 1990-tallet.

Rapporten er utarbeidet under programmet "Utdanning og arbeid" som finansieres av Kirke- utdannings- og forskningsdepartementet. Prosjektets tittel har vært "Økt omfang av atypisk arbeid?" Siden midlertidige ansettelse og deltidsarbeid er ganske vanlig blant nyutdannede akademikere, brukes begrepet *fleksibelt arbeid* i stedet for *atypisk arbeid* i denne rapporten.

Rapporten er utarbeidet av Sverre Try. Flere personer har bidratt med faglige innspill underveis i prosjektet eller kommentert utkast til rapport. Clara Åse Arnesen, Jens Grøgaard, Trine Stavik, Liv Anne Støren, Jarle Trondal og Jannecke Wiers-Jenssen bør nevnes spesielt. Inger Henaug har tilrettelagt data for analyse, og Tove K. Hansen har ferdigstilt rapporten for trykking.

Oslo, desember 2001

*Petter Aasen*  
*Direktør*

*Liv Anne Støren*  
*Seksjonsleder*



# Innhold

<b>Sammendrag</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>12</b>
<b>2 Hva er problemet?</b> .....	<b>14</b>
2.1 Om begrepet fleksibelt arbeid i litteraturen .....	14
2.2 Hvorfor studere fleksibelt arbeid blant nyutdannede akademikere? .....	19
2.3 Hvordan er regelverk for og omfang av fleksibelt arbeid i Norge? .....	22
2.3.1 Regelverk for midlertidig arbeid .....	22
2.3.2 Omfang av fleksibelt arbeid i arbeidsmarkedet .....	24
2.4 Noen hypoteser .....	32
<b>3 Presentasjon av datamaterialet</b> .....	<b>37</b>
3.1 Definerings av utvalget .....	37
3.2 Beskrivelse av utvalget .....	38
3.3 Definisjon og omfang av fleksibelt arbeid i undersøkelsen .....	41
<b>4 Kandidater i fleksibelt arbeid</b> .....	<b>44</b>
4.1 Alle fleksibelt sysselsatte .....	44
4.2 Sysselsatte kandidater i midlertidig arbeid .....	47
4.3 Sysselsatte kandidater i deltidsarbeid .....	49
4.4 Kontrollerte sammenhenger .....	54
4.5 Kort oppsummering og drøfting i forhold til hypotesene .....	62
<b>5 Nivå på fleksible jobber</b> .....	<b>65</b>
5.1 Faglig nivå i fleksible jobber .....	65
5.2 Nivå på midlertidige stillinger .....	67
5.3 Faglig nivå i deltidsjobber .....	70
5.4 Kontrollerte sammenhenger .....	73
5.4.1 Faglig nivå .....	73
5.4.2 Lønnsnivå .....	82
5.5 Kort oppsummering og drøfting i forhold til hypotesene .....	86

<b>6</b>	<b>Utviklingen over tid i fleksibelt arbeid blant nyutdannede akademikere .....</b>	<b>89</b>
6.1	Dekomponering av den langsiktige trenden i fleksibelt arbeid.....	91
6.2	Kort oppsummering og drøfting i forhold til hypotesen.....	96
<b>7</b>	<b>Avsluttende oppsummering og diskusjon .....</b>	<b>98</b>
	<b>Referanser .....</b>	<b>104</b>
	<b>Vedlegg A:.....</b>	<b>109</b>
	Registrerte ledige forskerstillinger 1999-2001	
	<b>Vedlegg B:.....</b>	<b>111</b>
	Vedleggstabeller	
	<b>Vedlegg C:.....</b>	<b>114</b>
	Tilleggsregresjoner til avsnitt 5.4.1	

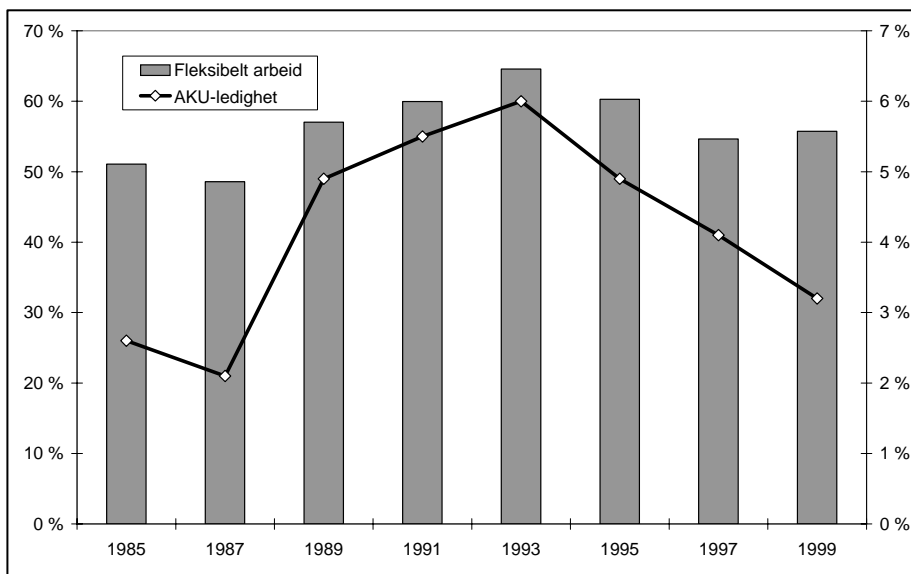
# Sammendrag

Midlertidig arbeid og deltidsarbeid er de to vanligste formene for det som ofte kalles fleksibelt arbeid. I denne rapporten skal vi se hvilken rolle denne typen fleksibelt arbeid spiller i arbeidsmarkedet for nyutdannede akademikere i perioden 1985-1999.

Midlertidig arbeid og deltidsarbeid er langt fra en sjelden ansettelsesform blant nyutdannede akademikere. Figur 0.1 illustrerer utviklingen i fleksibelt arbeid blant høyere grads kandidater gjennom analyseperioden. Det er tre forhold ved denne figuren som er verd å nevne innledningsvis. For det første: Over halvparten av kandidatene finner sin første jobb i fleksibelt arbeid. Midlertidig arbeid eller deltidsarbeid er altså en vanlig inngangsport til arbeidsmarkedet for norske akademikere. For det andre: Omfanget av fleksibelt arbeid varierer i forhold til konjunktorene. Det er i første rekke midlertidig arbeid som følger arbeidsledigheten, mens omfanget av deltidsarbeid er mindre påvirket av konjunktorene. For det tredje: Det synes å være noe høyere omfang av fleksibelt arbeid i slutten enn i begynnelsen av perioden.

Fleksibelt arbeid er definert som alt arbeid som enten er midlertidig eller deltid. Dette representerer en heterogen gruppe stillinger og arbeidsoppgaver, og inneholder alt fra kortvarige deltidsjobber som enkelte kandidater kan ha ved siden av andre hovedaktiviteter utenfor arbeidsmarkedet, til midlertidige fulltidsengasjementer av flere års varighet, for eksempel stipendiatjobber. I analysen vil vi skille mellom ulike typer fleksibelt arbeid.

**Figur 0.1** Nyutdannede sysselsatte kandidater i fleksibelt arbeid og den generelle konjunkturutviklingen (AKU-ledighet). 1985-1999



Merknad: Prosentuering for fleksibelt arbeid på venstre akse, prosent uering for arbeidsledighet på høyre akse.

Kilde: NIFUs kandidatundersøkelser for fleksibelt arbeid og Statistisk sentralbyrå for arbeidsledighet (AKU).

### *Generelt omfang av midlertidig arbeid og deltidsarbeid*

Som en bakgrunn for analysen av fleksibelt arbeid blant nyutdannede akademikere, gjennomgår kapittel 2 blant annet fordelingen av deltidsarbeid og midlertidig arbeid samlet i det norske arbeidsmarkedet, med utgangspunkt i data fra Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse (AKU). Gjennomgangen viser at midlertidig arbeid i hovedsak er aldersspesifikt, konsentrert om yngre aldersgrupper i arbeidsstyrken, mens deltidsarbeid i større grad er kjønnsspesifikt, mer vanlig blant kvinner enn menn. Tall for alle sysselsatte i arbeidsstyrken i 2000 viser at:

- Andelen midlertidig ansatte er 21 ½ prosent for de under 30 år, sammenliknet med om lag 6 prosent for aldersgruppen 30-50 år og 3 ½ prosent for de over 50 år.
- Deltidsandelen blant kvinner er nesten 43 prosent, sammenliknet med om lag 10 ½ prosent blant menn.



- Omfanget av midlertidig arbeid varierer lite etter utdanning, mens deltidsarbeid er noe mindre vanlig blant personer med høyere utdanning enn for øvrige utdanningsgrupper, også kontrollert for kjønn, alder og sektor.

### *Hvilke grupper av nyutdannede akademikere er i fleksible jobber?*

Kapittel 4 fokuserer på hvordan omfanget av fleksibelt arbeid er fordelt på ulike grupper av nyutdannede akademikere, med utgangspunkt i data fra NIFUs kandidatundersøkelser. Bruken av midlertidig arbeid er mye vanligere enn bruken av deltidsarbeid:

- 58 prosent av kvinnene og 48 prosent av mennene er i en midlertidig stilling et halvt år etter eksamen.
- 16 prosent av kvinnene og 10 prosent av mennene jobber deltid.

Omfanget av fleksibelt arbeid varierer også etter variabler som alder, utdanningstype og uteksamineringstidspunkt. Etter kontroll for bakgrunnsvariabler finner vi signifikant forskjell mellom kvinner og menn i tilbøyeligheten til å jobbe deltid, men ikke når det gjelder midlertidig arbeid. Tilsvarende finner vi en klar sammenheng mellom alder og omfanget av midlertidig arbeid, med størst bruk av midlertidig arbeid blant de yngste i utvalget. Sammenhengen mellom alder og omfanget av deltidsarbeid er svakere og mer usikker. Bruken av fleksibelt arbeid blant nyutdannede akademikere gjenspeiler dermed det mønster som er gjeldende i arbeidstyrken for øvrig: Midlertidig arbeid er aldersspesifikt, deltidsarbeid er i større grad kjønnsspesifikt.

### *Hva slags jobber er de fleksible jobbene?*

Analysen av innholdet i fleksible jobber i kapittel 5 viser at det er helt nødvendig å skille mellom ulike typer fleksible jobber, for det første mellom midlertidige stipendiat- eller andre forskeropplæringsstillinger (heretter omtalt som stipendiatstillinger) på den ene siden, og andre midlertidige jobber på den andre siden. For det andre går det et viktig skille mellom jobber som er i offentlig og privat sektor. Bruken av alle typer midlertidige stillinger er høyere i offentlig enn i privat sektor, spesielt er forskjellen stor når det gjelder bruken av midlertidige ansettelser. Samtidig synes det faglige nivået å være høyere i fleksible jobber i offentlig enn i privat sektor:

- Om lag 60 prosent av kandidatene får sin første jobb i offentlig sektor. Blant disse begynner 70 prosent i en stilling som enten er midlertidig eller deltid. I gjennomsnitt oppgir 12 prosent i denne gruppen at de har en jobb

som ikke krever høyere utdanning, sammenliknet med 6 prosent av offentlig sysselsatte kandidater i fast heltidsjobb.

- Om lag 40 prosent av kandidatene begynner i privat sektor, og av disse jobber 35 prosent i en stilling som enten er midlertidig eller deltid. I denne gruppen er det hele 35 prosent som oppgir at de har en jobb som ikke krever høyere utdanning, sammenliknet med 13 prosent av privat sysselsatte kandidater i fast heltidsjobb.
- Stipendiatstillinger er naturlig nok på et gjennomgående høyt faglig nivå, uavhengig av sektor. Det er så godt som ingen stipendiater som oppgir at jobben ikke krever høyere utdanning.

Det er også gjennomført sammenlikninger av lønnsforskjellen mellom faste og midlertidige jobber. Resultatene viser at lønna er lavere i midlertidige enn i faste stillinger. Det er ikke noen forskjell i lønnsnivå mellom stipendiatstillinger og andre midlertidige stillinger. Lønnseffekten er større i private enn i offentlig sektor. Kontrollert for ulike demografiske, utdanningsspesifikke og arbeidsmarkedsspesifikke variabler, viser estimeringene at:

- Lønna til midlertidig ansatte er drøye 13 prosent lavere enn fast ansatte i privat sektor.
- Lønna til midlertidig ansatte er drøye 6 prosent lavere enn fast ansatte i offentlig sektor.

### *Har omfanget av fleksible jobber økt?*

I kapittel 6 ser vi på utviklingen i fleksibelt arbeid fra 1985 til 1999. Når vi sammenlikner nivået på fleksibelt arbeid fra begynnelsen til slutten av analyseperioden finner vi at:

- Omfanget av deltidsarbeid har økt fra 10 ½ prosent til 15 prosent av de sysselsatte kandidatene.
- Ordinært midlertidig arbeid (eksklusiv stipendiater) har økt fra 37 til drøye 45 prosent.
- Andelen stipendiater har gått ned fra nesten 10 prosent til drøye 5 prosent.

Reduksjonen i *andelen* kandidater som går over i en stipendiatstilling skyldes i hovedsak at *antallet* som begynner på en forskerkarriere stort sett er uendret, mens det har vært kraftig vekst i tallet på nyutdannede høyere grads kandidater.

Den langsiktige veksten i fleksibelt arbeid kan i liten grad forklares med endringer i sammensetningen av kandidatgruppene eller endringer i sysselsettingsfordelingen etter sektor. Veksten kan hovedsakelig tilskrives økt bruk av midlertidig arbeid og deltidsarbeid på tilbudssiden (dvs. innenfor

demografiske grupper) og etterspørselssiden (innenfor sektorer) i arbeidsmarkedet. Dette indikerer at det kan være atferdsmessige årsaker snarere enn strukturelle skift som er hovedforklaringen til veksten.

# 1 Innledning

Siden slutten av 1980-tallet har antall nyutdannede akademikere vokst kraftig, som et resultat av den såkalte studenttallseksplasjonen. Denne perioden har også vært preget av sterke konjunktursvingninger i det norske arbeidsmarkedet. Veksten i høyere utdanning og de generelle konjunktursvingningene har synliggjort overgangsprosessen fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet. I denne rapporten skal vi studere hvilken rolle såkalt fleksibelt arbeid spiller i denne overgangsprosessen. I definisjonen av fleksibelt arbeid inngår midlertidig arbeid og deltidsarbeid.

Økt bruk av fleksibelt arbeid kan inngå i en strategi fra arbeidsgivere og bedrifter for å møte økte krav til omstilling i arbeidslivet. Samtidig er det reist bekymring for at slike jobber representerer en mer marginal tilknytning til arbeidsmarkedet enn fast ansettelse i heltidsjobber. Antagelsen om økt omfang av fleksibelt arbeid generelt, kombinert med sterk vekst i høyere utdanning de siste årene, gjør det interessant å studere disse to fenomenene i sammenheng. Hvordan har utviklingen i fleksibelt arbeid vært blant nyutdannede akademikere? Er det flere som starter yrkeskarrieren i usikre arbeidsforhold, i form av tilfeldige eller midlertidige jobber? Hvilke kandidatgrupper er det vi finner i disse jobbene? Hvordan er arbeidsforholdene for de i fleksibelt arbeid? Skiller disse jobbene seg fra faste heltidsjobber, for eksempel med hensyn til faglig relevans, lønn etc? Dette er noen av de spørsmålene som tas opp i denne rapporten.

I kapittel 2 skal vi gå nærmere gjennom litteraturen vedrørende fleksibelt arbeid samt presentere foreliggende statistikk om omfang og fordeling av midlertidig arbeid og deltidsarbeid i Norge. Kapitlet går også kort gjennom det norske regelverket på området. På bakgrunn av denne gjennomgangen presenteres hypoteser som senere i rapporten skal konfronteres mot de empiriske resultatene.

Analysene i rapporten benytter data fra NIFUs kandidatundersøkelser, som kartlegger situasjonen på arbeidsmarkedet omtrent et halvt år etter eksamen. Data er nærmere beskrevet i kapittel 3. Undersøkelsen kartlegger altså overgangen fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet. Arbeidsmarkedet for nyutdannede kandidater er relativt følsom overfor endringer, og eventuelle skift i tilknytningsformene i arbeidslivet vil trolig først gjøre seg gjeldende blant nykommere i arbeidsmarkedet, ettersom eldre og etablert arbeidskraft ofte er bundet opp i mer langvarige ansettelsesforhold som det kan ta tid å justere.

Fleksibelt arbeid benevnes ofte i litteraturen som atypisk arbeid, og slikt arbeid er gjerne konsentrert om grupper som tradisjonelt har vært omtalt som marginale i arbeidsmarkedet (for eksempel ungdom, kvinner og nykommere på arbeidsmarkedet). I kapittel 4 skal vi se hvordan omfanget av fleksibelt arbeid varierer mellom ulike grupper av kandidater.

Det har blitt hevdet at fleksibelt arbeid er forbundet med dårligere arbeidsforhold, mindre attraktive arbeidsoppgaver, dårligere karrieremuligheter og lavere lønn enn fast heltidsarbeid. Men i arbeidsmarkedet for akademikere vil jobber med gode akademiske karrieremuligheter også falle inn under den tradisjonelle definisjonen av fleksibelt arbeid. Stipendiatstillinger (og andre forskeropplæringsstillinger) er i all hovedsak definert som midlertidige, men dette er gjerne prestisjefylte engasjementer av 3-4 års varighet, med et sterkt element av utdanning og kvalifisering og som ofte leder til en doktorgrad. Innholdsmessig skiller derfor stipendiatjobbene seg fra mange andre typer midlertidige jobber. Kapittel 5 fokuserer på innholdet i – og nivået på – ulike typer midlertidige jobber og deltidsjobber sammenliknet med faste jobber på heltid.

I kapittel 6 skal vi se nærmere på utviklingen i ulike typer fleksibelt arbeid, og diskutere mulige årsaker som kan ligge bak de observerte trendene. I kapittel 7 gir vi en sammenstilling av resultatene i rapporten og diskuterer disse i forhold til hypotesene som formuleres i slutten av kapittel 2.

## 2 Hva er problemet?

I dette kapitlet gis først en generell oversikt over litteraturen vedrørende fleksibelt arbeid i avsnitt 2.1, og deretter en omtale av ulike momenter som gjør det interessant å se fleksibelt arbeid i forhold til arbeidsmarkedet for nyutdannede akademikere i avsnitt 2.2. I avsnitt 2.3 beskrives det norske regelverket vedrørende fleksibelt arbeid og omfanget av slikt arbeid i det norske arbeidslivet generelt. På bakgrunn av denne brede beskrivelsen vil vi i avsnitt 2.4 etablere noen hypoteser som grunnlag for analysene senere i rapporten.

### 2.1 Om begrepet fleksibelt arbeid i litteraturen

I litteraturen om *fleksibelt arbeid* har tema knyttet til endringer i sysselsettingsstrukturen som følge av bedrifters og virksomheters behov for fleksibilitet ofte stått sentralt. Bedriftenes behov for fleksibilitet tar utgangspunkt i antagelser om hardere konkurranseforhold og større krav til endring og omstilling som en konsekvens av nye økonomiske forhold, spesielt globalisering, teknologiske endringer og nye krav fra markedet. Det blir hevdet at slike forhold har ført til at arbeidsgivere har gått over fra å tilby alle ansatte standardiserte kontrakter til å benytte en rekke alternative ansettelsesformer som ledd i tiltak for å øke tilpasningsdyktigheten (Edwards 1979, Berger og Piore 1980, OECD 1996). En rendyrking av denne strategien går ut på at arbeidsstokken kan deles i en kjerne- og periferigruppe, hvor kjernegruppen består av bedriftenes fast ansatte, mens periferigruppen består av ansatte med en usikker eller mer marginal tilknytning til bedriften (Atkinson 1984). Kjernearbeidskraften inngår i bedriftenes langsiktige planer, med høy grad av jobbsikkerhet og med alle andre fordeler dette medfører, for eksempel tilgang til opplæring og utviklende oppgaver, mens periferiarbeidskraften brukes til å trappe arbeidsstokken opp og ned i takt med etterspørselssvingningene. Kjernegruppen brukes ifølge Atkinson (1984) til å oppnå såkalt funksjonell fleksibilitet, det vil si evne til omstilling gjennom å endre arbeidsmåten (organisering, produksjonsteknologi etc), mens periferigruppen inngår i virksomhetenes strategi for å oppnå såkalt numerisk fleksibilitet, det vil si evne til omstilling gjennom å endre arbeidsinnsatsen (antall ansatte eller antall årsverk). En sentral antagelse i denne litteraturen er at fleksibelt arbeid har fått – og vil få – økt utbredelse i arbeidslivet. Internasjonalt er det registrert en klar økning i andelen deltidssysselsatte de siste (ti-)årene (OECD 1998, 1999, 2000), mens

tendensene for midlertidig ansatte er mindre entydige (OECD 1996b). I avsnitt 2.3 presenteres den generelle utviklingen i Norge de siste årene nærmere.

Det finnes ikke noe entydig definisjon av fleksibelt arbeid, men de to formene for arbeidsorganisering som oftest omtales som fleksible er midlertidig arbeid og deltidsarbeid, se for eksempel Gallie m.fl. (1998). I tillegg kan mange andre ansettelsesformer i forskjellige sammenhenger kategoriseres som fleksibelt arbeid, som for eksempel inn- og utleie av arbeidskraft, skiftordninger og ubekvem arbeidstid, hjemmearbeid og fjernarbeid og arbeid som selvstendig næringsdrivende. Studier som tar utgangspunkt i arbeidstakerne, definerer ofte en eller flere av disse ansettelsesformene som *atypiske* (LO 1998, Smith 1999, Teknologisk institutt 2000), mens studier som tar utgangspunkt i virksomheter og bedrifter oftere benytter begreper som *ikke-standardiserte kontrakter* eller *fleksible tilknytninger* om de samme ansettelsesformene (Simensen og Isaksen 1995, Nesheim 1997, Olsen og Torp 1998). Ellingsæter (2000) omtaler midlertidig arbeid og deltidsarbeid som de vanligste formene for *fleksibelt arbeid*, og dette begrepet blir også benyttet i denne rapporten.

Atkinson's teori om kjerne- og periferiarbeidskraft beskriver en sentral forskjell mellom de to typene av arbeidstakere: Kjernearbeidskraften tilbyr en karriere, mens periferiarbeidskraften kun tilbyr en jobb, i det siste tilfelle uten noe langsiktig forpliktende engasjement mellom arbeidstaker og bedrift. Periferiarbeidskraften – midlertidig ansatte eller deltidsansatte – skal ivareta den numeriske fleksibiliteten samtidig som bedriftens involvering i arbeidernes jobbsikkerhet og karriere minimeres. I dette ligger at arbeidsoppgavene til de midlertidig ansatte og deltidsarbeiderne er annerledes enn den ofte er for kjernearbeidskraften. Det er mindre kvalifiserte – og mindre kvalifiserende – oppgaver, det kreves mindre opplæring for å gjøre disse jobbene og arbeidet er derfor ofte mer rutinepreget. Men i tillegg er det også en del høyt spesialiserte arbeidsoppgaver som kan bli utført av periferiarbeidere som et alternativ til at virksomhetene kjøper slike tjenester fra andre virksomheter, for eksempel informasjonsteknologiske oppgaver. I slike tilfeller er det snakk om å kjøpe midlertidig kompetanse som virksomhetene ikke selv besitter, og som de ikke har permanent behov for. Periferiarbeiderne kan altså utføre ulike typer arbeidsoppgaver, men felles for periferiarbeiderne er at de ofte utfører andre – og mer avgrensede – typer oppgaver enn det kjernearbeidskraften utfører. I mye av litteraturen knyttet til fleksibelt arbeid, spesielt det som fokuserer på midlertidig arbeid og deltidsarbeid, er det imidlertid antatt at disse jobbene er forbundet med mindre opplæring, mindre karrieremuligheter og mer rutinepreget arbeid enn det som er tilfelle for fast heltidsarbeidende. Atkinson oppsummerer med at periferiarbeiderne *”will find themselves permanently relegated in dead-end, insecure and low-paid jobs”* (Atkinson 1984, s.31).

Teorien om kjerne- og periferiarbeidskraft kan altså bidra med en forklaring til bruken av fleksibelt arbeid, med utgangspunkt i virksomhetenes behov for fleksibilitet. Men endringer i bruken av midlertidig arbeid og deltidsarbeid kan også skyldes en rekke andre forhold, som for eksempel endret nærings sammensetning, endrede rammevilkår, konjunkturer eller forhold på tilbudssiden i arbeidsmarkedet, som for eksempel endret befolkningsstruktur eller endrede preferanser. Atkinson har vært kritisert for at han ikke tar tilstrekkelig høyde for andre forklaringer enn bedriftenes behov for fleksibilitet når han forklarer omfanget av fleksibelt arbeid (Pollert 1989, Olsen og Torp 1998). En annen kritikk mot teorien har vært at den ikke skiller tilstrekkelig mellom midlertidig arbeid og deltidsarbeid, (Gallie m.fl. 1998). Teorien forutsetter at midlertidig arbeid og deltidsarbeid har omtrent samme funksjon for virksomhetene, og at det er de samme mekanismer som ligger bak bruken av de to tilsetningsformer. Men utviklingen i bruken av de to tilsetningsformene kan ha ulike årsaker, og arbeidstilknytningen, arbeidsbetingelsene og graden av fleksibilitet kan være forskjellig for midlertidig ansatte og deltidsarbeidere.

Bruk av midlertidige ansettelse begrunnes i økonomisk litteratur som oftest på to måter (Strand 2000): Enten ut fra et ønske om fleksibilitet når sysselsettingsbehovet svinger sterkt over tid, i henhold til teorien om kjerne- og periferiarbeidskraft, eller ut fra et ønske om å kunne ansette medarbeidere på prøvetid før eventuell fast ansettelse, med den begrunnelse at arbeidssøkerne er heterogen arbeidskraft med uobserverbare produktivitetsforskjeller. Bruken av deltid knyttes vel så ofte til forklaringer på tilbudssiden som på etterspørselssiden i arbeidsmarkedet.

For det første kan det stilles spørsmål ved om deltidsarbeid faktisk øker den numeriske fleksibiliteten. Gallie m.fl. (1998) finner for eksempel i en britisk studie at deltidsarbeidere i liten grad varierte sin arbeidstid, og at de ikke hadde systematisk mindre jobbeskyttelse enn andre. Riktignok karakteriseres deltidsarbeid som relativt lite kompetansekrevende sammenliknet med heltidsarbeid, med lavere lønn, mindre karrieremuligheter og med høy konsentrasjon innenfor enkelte næringer. Men det er ingenting i den britiske studien som tyder på at deltidsarbeid er en tilknytningsform som i særlig grad bidrar til numerisk fleksibilitet. I forhold til arbeidstid og ansettelsesforhold er deltidsarbeid en relativt stabil tilknytningsform, og det er heller ikke større overgang fra deltidsarbeid til arbeidsledighet enn det er fra heltidsarbeid. Andre internasjonale undersøkelser har imidlertid funnet en tendens til at deltidsarbeidere i større grad er i midlertidige stillinger og at de har noe kortere ansiennitet enn heltidsarbeidere, selv om de fleste deltidsarbeiderne er i fast stilling (OECD 1999).



Internasjonale studier finner at deltidsarbeid er konsentrert om noen få næringer, spesielt i service- og tjenesteytende næringer. Framveksten av disse næringene er derfor viktige drivkrefter bak utviklingen i deltidsarbeid i mange land (OECD 1998, 1999, 2000). Også midlertidig arbeid er relativt mye brukt innenfor tjenesteytende næringer, men slike ansettelsesformer er også hyppige innenfor primærnæring (ofte i forbindelse med sesongarbeid) og industri (Gallie m.fl. 1998). Framveksten av tjenesteytende næringer synes oftere å bli brukt som forklaring på utviklingen i deltidsarbeid enn på utviklingen av midlertidig arbeid.

Endrede rammevilkår, som for eksempel nye lovreguleringer, påvirker også omfanget av fleksibelt arbeid. Enkelte lover regulerer bruken av ulike typer tilsetninger direkte og har selvsagt stor betydning. I Norge, og i mange andre land, er adgangen til å ansette midlertidig regulert, og slike regler vil påvirke omfanget av midlertidig tilsetning i arbeidsmarkedet. I tillegg er det en rekke andre regler (gjennom lover eller avtaler) som påvirker bruken av midlertidig tilsetning, som for eksempel de som regulerer ansattes oppsigelsesvern. Sammenlikninger mellom EU-land har vist at kombinasjonen av liberal adgang til midlertidig tilsetning og et sterkt oppsigelsesvern for fast ansatte fører til stort omfang av midlertidig tilsetning (OECD 1994, 1999). I mange land er det også ulike reguleringer med hensyn til deltidsarbeidernes sosiale rettigheter, og slike regler kan også påvirke omfanget av deltidsarbeid (OECD 1994). I tillegg vil åpnings- og lukningstidsreguleringer kunne påvirke bruken av deltid. I gjennomsnitt jobber om lag en tredjedel av deltidsarbeiderne i EU på kvelder, netter eller helger (OECD 1998). Mer generelt har Ellingsæter (1993) pekt på at deltidsarbeidets plass i kvinners sysselsetting i stor grad har vært påvirket av velferdsstatens utvikling.

Konjunkturer kan også påvirke bruken av deltidsarbeid og midlertidig arbeid. Utgangspunktet for teorien om kjerne- og periferiarbeidskraft omtalt over, er nettopp at periferiarbeidskraften bidrar til numerisk fleksibilitet, som raskt kan trappes opp og ned i takt med etterspørselssvingningene. I så fall skulle omfanget av fleksibelt arbeid svinge *med* konjunkturane. På den andre siden kan selve ansettelsespraksisen påvirkes av konjunkturane. Arbeidsgiverne kan bli mer engstelige for å binde seg i langvarige ansettelsesforhold under lavkonjunktur, og således øke bruken av midlertidige ansettelser. I tillegg kan ulike former for midlertidige ansettelser øke under tider med høy arbeidsledighet for å prøve ut ansatte, som en slags ”prøveansettelse”, eller for å gi svake grupper på arbeidsmarkedet nye sysselsettingsmuligheter, for eksempel gjennom offentlige sysselsettingstiltak. I så fall kan omfanget av midlertidige arbeid svinge *mot* konjunkturane. Internasjonale empiriske undersøkelser viser liten sammenheng mellom konjunkturutvikling og bruk av midlertidig ansettelse

(OECD 1996), mens det er visse undersøkelser som tyder på at omfanget av deltidsarbeid varierer i takt med arbeidsledigheten, spesielt den delen av deltidsarbeidet som er ufrivillig (Delsen 1998).

Forhold på etterspørselssiden i arbeidsmarkedet, som for eksempel endret befolkningsstruktur eller endrede preferanser, påvirker også omfanget av fleksibelt arbeid. Både deltidsarbeid og midlertidig arbeid er konsentrert om ungdom, kvinner og nykommere på arbeidsmarkedet. Deltidsarbeid og – kanskje spesielt – midlertidig arbeid kan være viktige inngangsjobber for de som er utenfor arbeidsmarkedet (OECD 1996, 1999). Bruken av midlertidig arbeid avtar betydelig med alder, mens deltidsarbeid i noe større grad også benyttes av voksne og eldre kvinner. Nätti (1993) finner i en studie av de nordiske arbeidsmarkedene at deltidsarbeid i hovedsak er kjønns spesifikt, konsentrert om kvinner, mens midlertidige ansettelser i hovedsak er alders spesifikt, konsentrert om de yngste aldersgruppene i arbeidsstyrken. I tillegg har ofte deltidsarbeidere og midlertidig ansatte lavere utdanning enn andre arbeidstakere (OECD 1996, 1999). Et par britiske studier har imidlertid funnet at midlertidige ansatte i gjennomsnitt har høyere utdanning enn fast ansatte, noe som delvis henger sammen med at de midlertidige ansatte gjennomgående er yngre enn fast ansatte (Casey 1987, Dale og Bamford 1988).

Demografiske endringer som påvirker arbeidsstyrkens sammensetning etter noen av dimensjonene nevnt over, vil også forventes å påvirke omfanget av fleksibelt arbeid. Den internasjonale framveksten av deltidsarbeid de siste tiårene ses for eksempel ofte i sammenheng med kvinnenes økte deltagelse i arbeidslivet (O'Reilly og Fagan 1998).

Også kulturelle forskjeller og normer påvirker utviklingen i og fordelingen av ulike typer ansettelsesforhold. Selve begrepet "atypisk arbeid", som ofte benyttes om disse ansettelsestypene, reflekterer at det er enkelte arbeidsforhold som betraktes som "typiske" eller "normale". Kulturelle forskjeller og normer kan for eksempel bidra til å forklare hvorfor relativt få menn jobber deltid (Delsen 1998). Ulike forventninger kan være med på å forme kvinner og menns preferanser for ulike tilknytningsformer i arbeidslivet. Det er til en viss grad mennenes arbeidsmarkedstilpasning som har definert deltidsarbeid og midlertidig arbeid som "atypisk". Hvis slike ansettelsesformer blir mer vanlig i arbeidslivet, vil våre forestillinger om hva som er atypisk trolig endres. Dette vil både kunne endre befolkningens preferanser og tilpasning på arbeidsmarkedet, og definisjonene av hva som er atypisk arbeid.

## 2.2 Hvorfor studere fleksibelt arbeid blant nyutdannede akademikere?

Et økende utdanningsnivå i befolkningen har aktualisert problemstillinger knyttet til sammenhengen mellom høyere utdanning og arbeid. I Norge har det vært spesielt sterk vekst i antall nyutdannede akademikere fra midten av 1980-tallet til andre halvdel av 1990-tallet (Try og Aamodt 2000). Mens det tidligere var svært få arbeidsledige høyere grads kandidater, og de fleste nyutdannede akademikere hadde få problemer med å skaffe seg en relevant og sikker heltidsjobb i løpet av en ganske kort periode, har det etter hvert blitt observert noe økende sysselsettingsproblemer i denne gruppen, også uavhengig av konjunktorene (Try 1999, 2000). Økende sysselsettingsproblemer har gjort overgangsprosessen fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet mer synlig. Arbeidsmarkedet for nyutdannede kandidater er relativt følsom overfor endringer, og dette markedet kan derfor fungere som en god indikator for eventuelt begynnende ubalanser i forholdet mellom bedriftenes etterspørsel etter kvalifikasjoner og arbeidsstyrkens kompetanse.

Normalt analyseres eventuelle ubalanser i arbeidsmarkedet med utgangspunkt i størrelser som sysselsetting og arbeidsledighet, i tillegg til analyser av lønns- og inntektsutvikling. Men dette er ikke de eneste måtene å tilnærme seg slike spørsmål på. Individens tilpasning på arbeidsmarkedet bestemmes ikke bare av dikotomien mellom sysselsetting og arbeidsledighet, eller av den monetære avkastningen av en jobb, men også av mer kvalitative sider ved jobben. Når vi i denne rapporten fokuserer på utviklingen i ulike måter å organisere arbeidet på, og hvordan dette påvirker nyutdannede akademikeres sysselsettingssituasjon, kan dette fungere som indikatorer på eventuelt begynnende ubalanser i arbeidsmarkedet for akademisk arbeidskraft (Schomburg 2000). I tillegg vil eventuelle endringer i tilknytningsformene i arbeidslivet trolig først gjøre seg gjeldende blant nykommere i arbeidsmarkedet, ettersom eldre og etablert arbeidskraft er bundet opp i mer langvarige ansettelsesforhold som det kan ta tid å justere. Det kan derfor være spesielt interessant å studere hvordan tilknytningsformene utvikler seg blant de nyutdannede.

Antagelsen om økt omfang av fleksibelt arbeid generelt, kombinert med sterk vekst i høyere utdanning de siste årene, gjør det derfor spesielt interessant å studere disse to fenomenene i sammenheng. Hvordan har utviklingen i fleksibelt arbeid vært blant nyutdannede akademikere? Er det flere som starter yrkeskarrieren i usikre arbeidsforhold, i form av tilfeldige eller midlertidige jobber? Er de endringene vi eventuelt ser et konjunkturfenomen eller ser det ut

til å være mer strukturelt varige skift som ligger bak? Hvordan er arbeidsforholdene for de i fleksibelt arbeid? Skiller disse jobbene seg fra andre jobber, for eksempel med hensyn til jobbens innhold, faglig relevans, lønn etc? Dette er noen av de spørsmålene vi skal ta opp i denne rapporten.

Når det gjelder midlertidig arbeid blant nyutdannede akademikere, viser tidligere studier at disse ikke bare er konsentrert om jobber som krever lite kompetanse, men at det også er en del høyt kvalifiserte jobber – spesielt innenfor forskning og utdanning – som er midlertidige. Både studier fra Tyskland (Schomburg og Teichler 1993, Teichler 2000) og Norge (Arnesen og Try 2001) viser for eksempel at nyutdannede som begynner på en forskerkarriere gjennomgående har svakere jobbsikkerhet enn fast ansatte. Samtidig er dette attraktive og prestisjefylte karrierestillinger som ofte tiltrekker seg de beste kandidatene (Arnesen og Try 2001). Som beskrevet i forrige avsnitt, assosieres fleksibelt arbeid gjerne med mindre attraktivt arbeid som i enkelte tilfeller kan være blindspor i arbeidsmarkedet, for eksempel fordi det ofte tilbys mindre grad av opplæring i slike jobber og fordi arbeidsoppgavene er mindre kvalifiserende. Men i arbeidsmarkedet for akademikere vil noen av de mest kvalifiserende jobbene også vil falle inn under begrepet fleksibelt arbeid etter tradisjonelle definisjoner, selv om slike stillinger ikke faller inn under de forestillinger og de problemstillinger som tradisjonelt har vært knyttet til fleksibelt arbeid. Det vil derfor være viktig å skille mellom ulike former for fleksibelt arbeid når vi analyserer arbeidsmarkedet for akademikere, spesielt for å nyansere bildet av ulike typer midlertidige ansettelser.

Som vi var inne på i forrige avsnitt, er den tradisjonelle bruken av midlertidige ansettelser i hovedsak begrunnet enten ut fra virksomhetenes behov for numerisk fleksibilitet (Atkinson 1984) eller ut fra et ønske om å kunne ansette medarbeidere på prøvetid før eventuell fast ansettelse, for å prøve ut faktiske kvalifikasjoner og om vedkommende passer til jobben (Strand 2000). Det kan argumenteres for at jo mer heterogen den tilgjengelige arbeidskraften er, og jo mer krevende og spesialisert den enkelte jobb er, jo dyrere vil det være for bedriften å finne fram til og engasjere en akseptabel medarbeider. Dette kan skyldes at opplæringskostnadene kan være høye i disse jobbene, og at det kan ta lang tid før virksomheten får full oversikt over den enkeltes arbeidskraftsproduktivitet. Videre indikerer norske studier at også kostnadene ved å si opp ansatte er høyere jo mer høykvalifisert arbeidskraften er (Strand 2000). Det er derfor alt i alt en tendens til at både ansettelses- og oppsigelseskostnadene er høyere jo mer kvalifisert og spesialisert arbeidskraften er, og dette kan begrunne stort omfang av midlertidig arbeid blant høyere utdannede kandidater.

Når det gjelder økningen i deltidsarbeid, har endringer i demografiske sammensetningen av arbeidsstyrken vært brukt som en av hovedforklaringene. Den viktigste tilbudssideforklaringen bak økningen i deltidsarbeid er kvinnenes inntog i det lønnede arbeidslivet (O'Reilly og Fagan 1998). Økt utdanningsnivå blant kvinner har vært en viktig faktor for kvinnenes økte yrkesdeltakelse de siste tiårene (Costa 2000). Kvinner som har investert i en lang utdanning vil gjerne nyttiggjøre seg denne utdanningen og ha en avkastning i arbeidsmarkedet, på lik linje med menn. Sysselsettingen i utførte timeverk/årsverk kan øke på to måter: Økt yrkesdeltakelse blant kvinner og økt arbeidstid blant kvinner. Dermed kan vi forvente at økt utdanningsnivå blant kvinner vil redusere omfanget av deltid blant kvinner (Costa 2000). Men innenfor ethvert utdanningsnivå kan det fortsatt være slik at kvinner i større grad enn menn jobber deltid. Økt utdanningsnivå og økt yrkesdeltaking blant kvinner kan derfor ha en usikker virkning på det totale omfanget av deltid ettersom flere kvinner – med høyere deltidsandel enn menn – blir yrkesaktive. Når vi i denne rapporten fokuserer på omfanget av fleksibelt arbeid innenfor en spesiell utdanningsgruppe – høyere grads kandidater – vil vi kunne rendyrke hvordan ulike typer ansettelsesforhold varierer mellom kvinner og menn gitt utdanningsnivå. Er det kjønnsforskjeller i omfanget av midlertidig arbeid og deltidsarbeid blant nyutdannede akademikere? Er eventuelle forskjeller konstante over tid, eller blir de mindre? Er utviklingen i deltidsarbeid resultatet av kandidatenes egne ønsker, eller er dette å betrakte som ufrivillig undersysselsetting? Slike spørsmål kommer vi tilbake til i kapittel 6.

Betydningen av offentlig sektor er også interessant sett i forhold til ulike typer ansettelsesforhold for akademisk arbeidskraft. Over halvparten av nyutdannede høyere grads kandidater får sin første stilling i offentlig sektor (Arnesen og Try 1999). Et trekk ved denne sektoren, er at den sysselsetter en relativt stor andel i fleksibelt arbeid. Offentlig sektor har for eksempel tilrettelagt for og etterspurt deltidsarbeid (Ellingsæter 1993, Jensen 2000), og når det gjelder midlertidig arbeid er adgangen til å ansette midlertidig mer liberal i store deler av offentlig enn i privat sektor. Dette henger sammen med at arbeidsmiljøloven, som regulerer bruk av midlertidige ansettelser generelt i norsk arbeidsliv, er strengere på dette punktet enn tjenestemannsloven, som regulerer adgangen til midlertidige tilsetninger i staten. Regelverket er nærmere beskrevet i neste avsnitt.

## 2.3 Hvordan er regelverk for og omfang av fleksibelt arbeid i Norge?

I dette avsnitt skal vi gi en kort beskrivelse av forholdene i Norge vedrørende fleksibelt arbeid. Først skal vi gi en beskrivelse av regelverket for midlertidig tilsetning. I Norge er det innført flere begrensninger i adgangen til å tilsette midlertidig. Når det gjelder adgangen til å tilsette på deltid er det imidlertid ingen generelle begrensninger, og det norske regelverket er i utgangspunktet nøytralt med hensyn til å regulere heltids- versus deltidsarbeid (Bjurstrøm 1993). Det er derfor ikke grunnlag for en egen beskrivelse av regelverket for deltidsarbeid.<sup>1</sup> I avsnitt 2.3.2 gis en oversikt over omfanget av fleksibelt arbeid i det norske arbeidslivet, med utgangspunkt i Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelser.

### 2.3.1 Regelverk for midlertidig arbeid

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstakere skal ansettes fast. Dette er slått fast i en rekke offentlige dokumenter, se for eksempel Innst.O. nr. 2 (1994-95), Ot.prp. nr. 49 (1995-96), KRD (1998), NOU (1998). Arbeidsmiljølovens gjeldende bestemmelser om midlertidig tilsetning trådte i kraft 1. februar 1995. Endringen i 1995 innebar en innskjerpelse i forhold til tidligere regelverk. Formålet var å skape trygge arbeidsplasser og hindre at det utviklet seg en praksis der virksomhetene, i tillegg til en fast arbeidsstyrke, har en arbeidsstyrke med løserer tilknytning, for å håndtere løpende og vanlige oppgaver i bedriften (Ot.prp. nr. 49 (1995-96)). Hensikten var med andre ord å hindre at det utviklet seg et todelt arbeidsmarked med en kjerne- og en periferiarbeidskraft. Regjeringen har imidlertid nylig varslet at den ønsker muligheter for større bruk av midlertidige tilsetninger ved universiteter og høyskoler, nettopp for å øke den numeriske fleksibiliteten.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Nedre inntektsgrense for beskatning – med et fribeløp på 25.000 kroner per 2000 – og et delvis progressivt skattesystem kan oppmuntre arbeidstakere til å jobbe deltid, men det er ingen skatteinsentiver for arbeidsgivere til å skape deltidsarbeid (Torp og Barth 2001). Også det norske dagpengesystemet, med en lang stønadperiode for deltidsarbeidsledige, kan gi arbeidstakere insentiver til deltidsarbeid (Nilsen og Try 1998).

<sup>2</sup> For å få mer fleksibel bruk av personalressurser, som tilpasning til nye forsknings- og undervisningstilbud, ønsker Departementet å ”undersøke muligheten til å gjøre endringer i universitets- og høyskoleloven og i forskriftene til tjenestemannsloven for å kunne gjøre større bruk av tilsetninger i prosjekter og engasjementer”

Midlertidig tilsetning kan etter arbeidsmiljølovens § 58 A nå bare skje når arbeidets karakter tilsier det, og når arbeidet skiller seg fra det som ordinært utføres i virksomheten, ved sesongmessige svingninger og driftstopper. Videre kan midlertidige tilsetning skje ved vikariater, ekstraordinære arbeidsmarkedstiltak, praksisarbeid og når landsomfattende arbeidstakerorganisasjon har inngått tariffavtale med arbeidsgiver om midlertidig ansettelse innenfor forskning (i tillegg til kunstnerisk arbeid og arbeid i forbindelse med idrett). Lovens ordlyd og forarbeider gir ikke noen klar veiledning om hva loven legger i alle de nevnte begreper (Friberg 1998), og det synes å være en utbredt oppfatning at det er behov for en forenkling og teknisk redigering av bestemmelsene (NOU 1999).

I tillegg til ansettelse i forbindelse med vikariater, er det særlig arbeidsmiljølovens adgang til å ansette midlertidig ved praksisarbeid og ved tariffavtale innenfor forskning som kan tenkes å ha spesiell relevans for nyutdannede akademikere. Praksisarbeid er arbeid som skal gi opplæring og kvalifisering innenfor et fagområde. Det må dreie seg om en opplæringssituasjon utover det normale behov for opplæring for å utøve stillingen (KRD 1998). Nyutdannede akademikere som behøver praksisarbeid for å kvalifisere seg innenfor et bestemt yrke eller fagområde etter endt utdanning kan altså tenkes å komme inn under denne bestemmelsen, men hva som ligger i begrepet praksisarbeid er ikke bestemt angitt (Friberg 1998).

Ved lovendring av arbeidsmiljøloven i 1997 ble det gitt hjemmel for landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner til å inngå tariffavtale om bruk av midlertidig tilsetning blant annet innenfor forskningsarbeid. Med gyldighet fra 1. januar 1999 har Norsk Forskerforbund og Kunnskaps- og forskningsvirksomhetenes landsforening (KFL/NHO) inngått en slik avtale, som går ut på at medlemsbedriftene i KFL/NHO har adgang til å tilsette stipendiater midlertidig når den tilsatte skal kunne benytte arbeidstiden til kompetansegivende arbeid for å oppnå doktorgrad, eller når postdoktorer skal kunne benytte arbeidstiden til forskning som uomtvistelig er relevant i forhold til å bygge opp professorkompetanse.

Tjenestemannsloven regulerer adgangen til å tilsette midlertidig innenfor staten, herunder universiteter og statlige høyskoler. I likhet med arbeidsmiljøloven er også tjenestemannslovens hovedregel fast ansettelse. Men adgangen til midlertidig ansettelse er her noe større enn i arbeidsmiljøloven, ved

---

St.meld. nr.27 (2000-2001), s.52). Dette er foreløpig fulgt opp i høringsutkastet til endringer i lov om universiteter og høyskoler av 10.9.2001, som foreslår å gi adgang til midlertidige engasjementer mellom fire og seks år, og sammenlagt i maksimum 12 år, i undervisnings- og forskerstillinger som er prosjektbasert samt i lederstillinger.

at det kan ansettes midlertidig når tjenestemannen kun trengs for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag, når arbeidet ennå ikke er fast organisert og det er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs, i tillegg til i vikariater og i utdanningsstilling (lovens § 3.2). I forskrift til tjenestemannsloven står det at stipendiater og vitenskapelige assistenter regnes som utdanningsstillinger (forskriftens § 3.3 D). Disse reglene, samt enkelte særregler i forskriftens § 3.1 for undervisnings- og forskerstillinger og § 5 for vitenskapelig personale, gir samlet sett bred adgang til å ansette nyutdannede akademikere i midlertidig stilling innenfor universitets- og høyskolesystemet. Som dokumentert i appendiks 1 er da også de aller fleste stipendiat- og forskeropplæringsstillingene, og også mange forskerstillinger, utlyst som midlertidige stillinger.

Oppsummeringsvis kan det slås fast at selv om hovedregelen i norsk arbeidsliv er fast ansettelse, er det i store deler av det aktuelle arbeidsmarkedet for nyutdannede akademikere relativt brede muligheter for å ansette midlertidig. Dette gjelder både i staten generelt og innenfor stipendiat- og forskeropplæringsstillinger spesielt. I tillegg vil adgangen til å ansette midlertidig ved vikariater kunne gi mange muligheter for (ett-)årsengasjementer i et arbeidsmarked med gode permisjonsmuligheter. Liberal permisjonspraksis i staten og tjenestemannslovens videre adgang til midlertidig tilsetning enn det som følger av arbeidsmiljøloven, er viktige grunner for hvorfor det er flere midlertidige ansatte i offentlig enn i privat sektor. Omfanget av fleksibelt arbeid skal vi se noe nærmere på i neste avsnitt.

### 2.3.2 Omfang av fleksibelt arbeid i arbeidsmarkedet

Som nevnt i avsnitt 2.1 tyder internasjonale undersøkelser på at fleksibelt arbeid i hovedsak er konsentrert om ungdom, kvinner og nykommere i arbeidsmarkedet. Deltidsarbeidere synes samtidig å ha noe lavere utdanning enn andre arbeidstakere, mens enkelte studier finner at midlertidig ansatte kan ha høyere utdanning. I dette avsnittet skal vi studere fordelingen av deltidsarbeid og midlertidig arbeid i det norske arbeidsmarkedet, med utgangspunkt i data fra Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelse (AKU).

Figur 2.1 viser fordelingen av midlertidig ansatte i det norske arbeidsliv etter utdanningsgruppe (i figur 2.1A); kjønn og utdanningsgruppe (figur 2.1B); alder og utdanningsgruppe (figur 2.1C); og sektor og utdanningsgruppe (figur 2.1C).<sup>3</sup> I perioden 1996-2000 har andelen midlertidig ansatte i alt gått ned fra

---

<sup>3</sup> Prosentueringsgrunnlaget er her *ansatte*, ettersom bare ansatte får spørsmål om midlertidighet i arbeidskraftundersøkelsen, i motsetning til tallene for

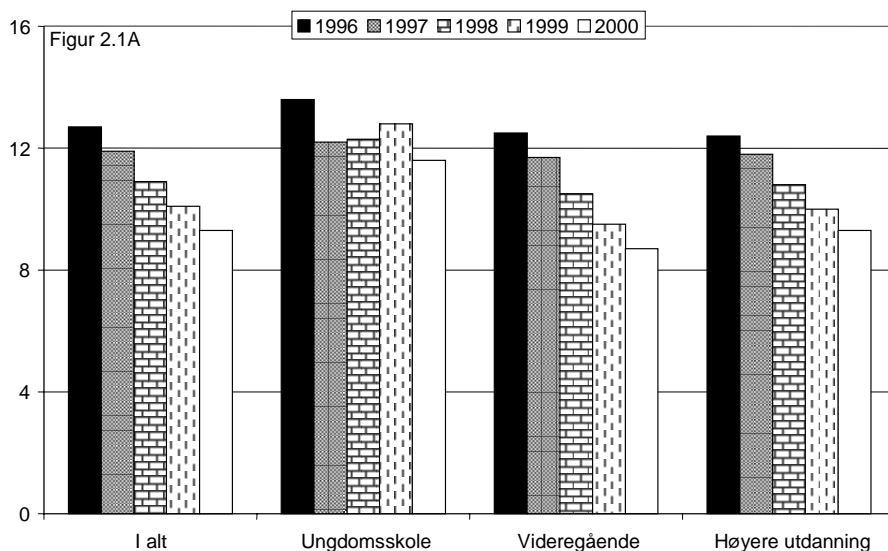


12,7 til 9,3 prosent. Det har vært reduksjon i andelen midlertidig ansatte innenfor alle utdanningsgrupper og aldersgrupper, og innenfor begge kjønn og sektorer.<sup>4</sup> Figur

2.1A viser relativt små forskjeller etter utdanningsgrupper i begynnelsen av perioden, men noe større forskjeller i slutten: I 2000 var det 11,6 prosent i midlertidig arbeid blant de med ungdomsskole som høyeste fullførte utdanning, og tilsvarende andel for de med høyere utdanning var 9,3 prosent.

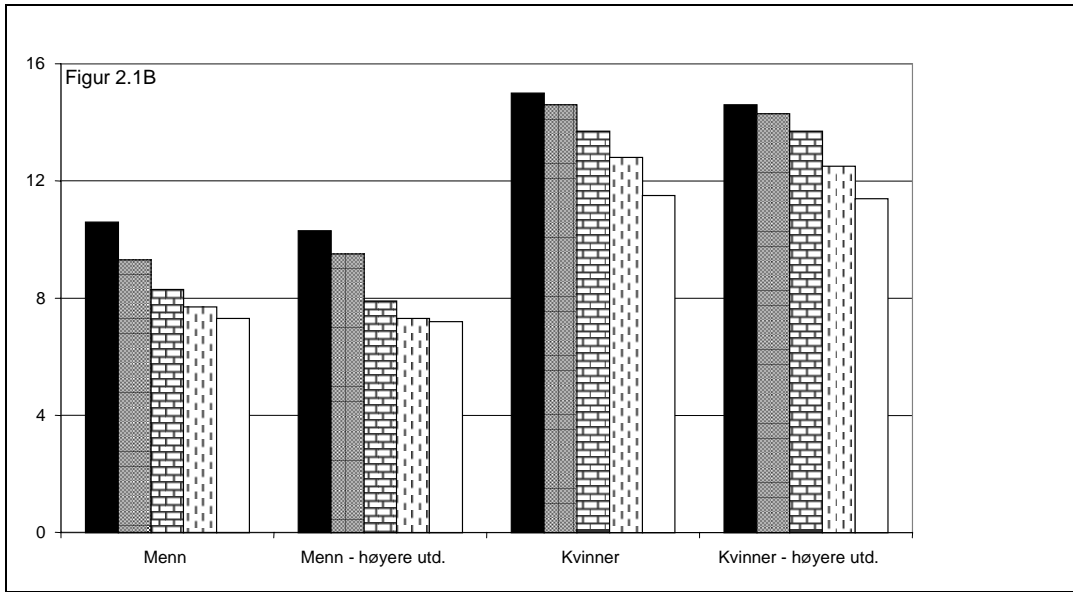
Det er et klart kjønnsmonster i figur 2.1B: Kvinner er i større grad i midlertidig arbeid enn menn. I 2000 var for eksempel 7,3 prosent

**Figur 2.1** Midlertidig ansatte i prosent av alle ansatte etter utdanningsgruppe,



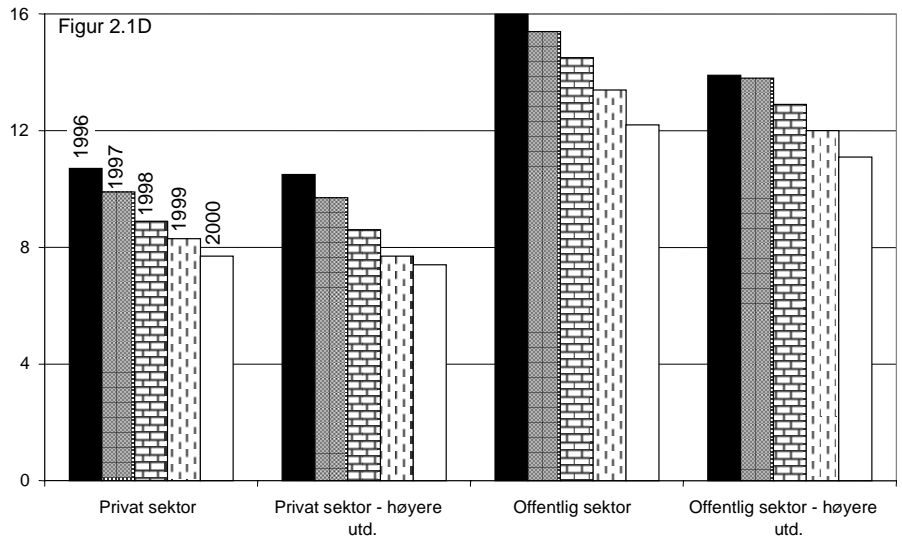
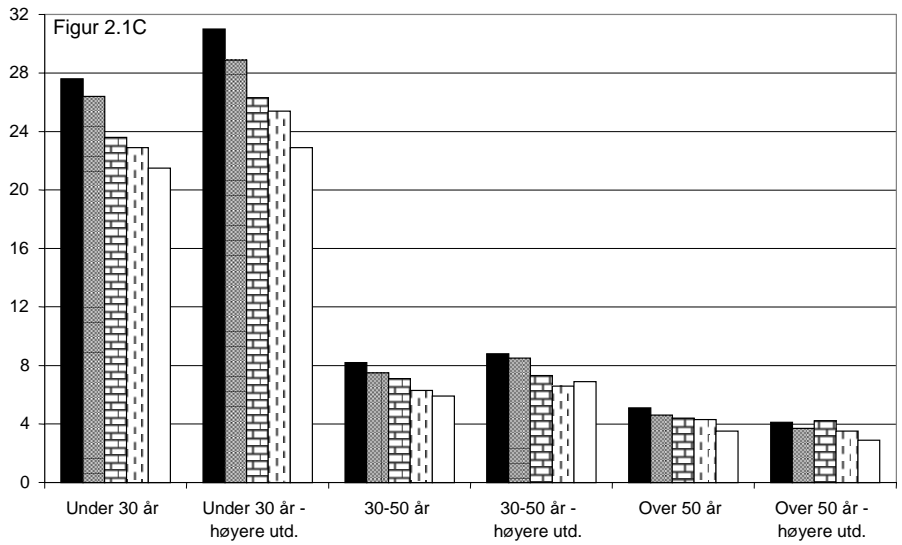
deltidsarbeidere under og tallene fra kandidatundersøkelsen i kapittel 3-6, som prosentueres i forhold til *sysselsatte*.

<sup>4</sup> Arbeidskraftundersøkelsen ble lagt om fra og med 1996, noe som blant annet har påvirket antall sysselsatte og fordelingen av sysselsatte (f.eks. mellom deltid/heltid), samt opplysningene om befolkningens høyeste utdanning (SSB 1998, s. 21-22). Tidsserien går derfor ikke lenger tilbake enn til 1996.

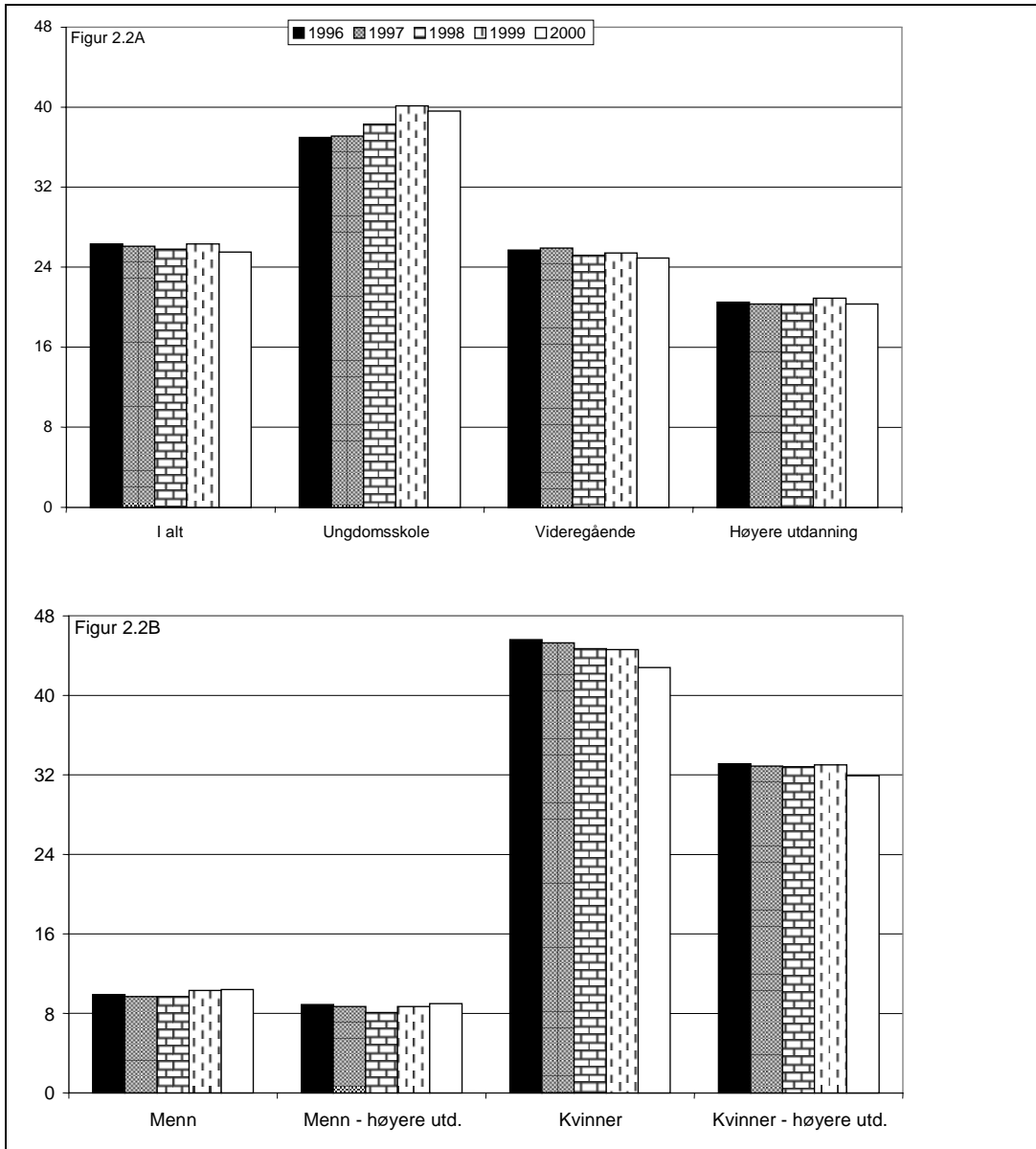




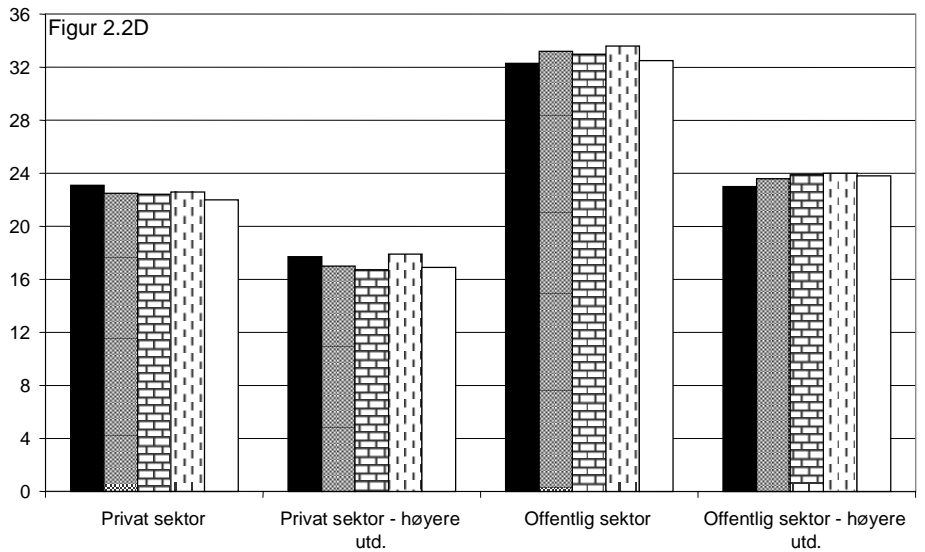
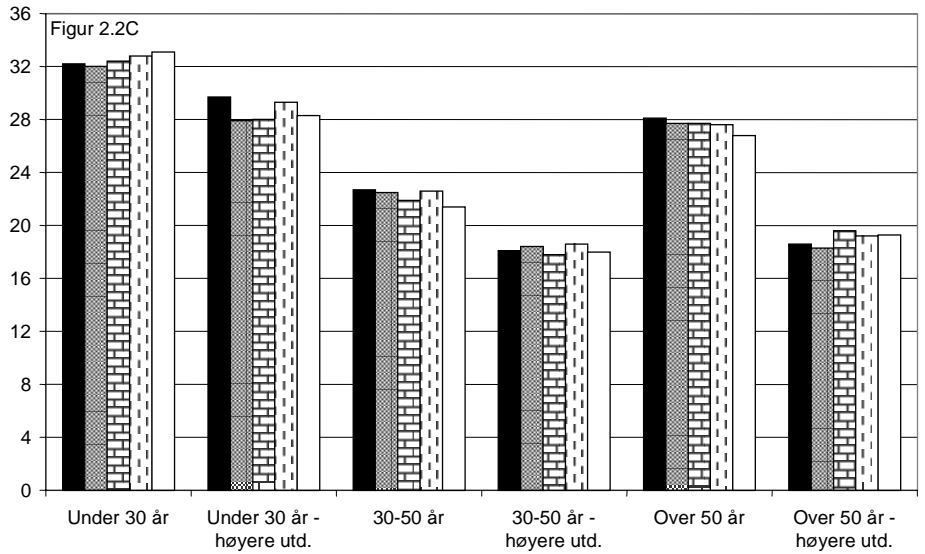
*kjønn, alder og sektor. AKU-tall 1996-2000*



**Figur 2.2** *Deltidssysselsatte i prosent av alle sysselsatte etter utdanningsgruppe,*



*kjønn, alder og sektor. AKU-tall 1996-2000*



menn og 11,5 prosent kvinner ansatt i midlertidige stillinger. Kvinner og menn med høyere utdanning avviker i liten grad fra totaltallene for kvinner og menn.

Figur 2.1C viser en klar sammenheng mellom alder og andelen i midlertidig arbeid. Midlertidig arbeid er i hovedsak konsentrert i de yngste aldersgruppene. Dette kan tyde på at midlertidig arbeid er en viktig inngangsportall for nykommere i arbeidsmarkedet. Andelen midlertidig ansatte i 2000 er 21,5 prosent for de under 30 år, sammenliknet med 5,9 prosent i aldersgruppen 30-50 år og 3,5 prosent for de over 50 år. Det er ikke noen særlig forskjell mellom personer med høyere utdanning og totaltallene innenfor de enkelte aldersgruppene.

Det er relativt klare forskjeller mellom offentlig og privat sektor når det gjelder bruk av midlertidig tilsetning, jf. figur 2.1D. Dette kan som nevnt i forrige avsnitt i stor grad tilskrives at arbeidsmiljøloven, som regulerer dette for privat sektor, er strengere enn tjenestemannsloven, som regulerer adgangen til midlertidig tilsetning i store deler av offentlig sektor. I tillegg er permisjoner mer utbredt i offentlig enn i privat sektor, og dette øker behovet for å ansette vikarer. Andelen midlertidige ansatte i privat sektor er 7,7 prosent, sammenliknet med 12,2 prosent i offentlig sektor. Heller ikke innenfor sektor skiller de med høyere utdanning seg noe særlig ut i forhold til de øvrige.

Figur 2 viser omfanget av deltidsarbeid blant alle sysselsatte i Norge etter utdanning, kjønn, alder og sektor. Andelen deltidsarbeidere har vært relativt stabil gjennom perioden 1996-2000. Figur 2.2a tyder på at deltidsarbeid er noe vanligere blant de med kort utdanning. I 2000 var for eksempel deltidsandelen blant personer med ungdomsskole som høyeste fullførte utdanning på 39,6 prosent, sammenliknet med 20,3 prosent for de med høyere utdanning.

Kvinner jobber langt oftere deltid enn menn, jf. figur 2.2B. Deltidsandelen blant kvinner var i 2000 på 42,8 prosent, sammenliknet med 10,4 prosent for menn. Det er også variasjoner etter alder, med konsentrasjon om deltidsarbeid blant de yngre og eldre aldersgruppene i arbeidsstyrken. I aldersgruppen under 30 år jobbet 33,1 prosent deltid, sammenliknet med 21,4 prosent i aldersgruppen 30-50 år og 26,9 prosent for de eldre enn 50 år i 2000. Det er videre en tendens til at personer med høyere utdanning jobber mindre deltid enn andre, kontrollert for kjønn eller alder.

Figur 2.2D viser at deltidsarbeid også er vanligere i offentlig enn i privat sektor. Blant sysselsatte i privat sektor jobber 22 prosent deltid, sammenliknet med 32,5 prosent i offentlig sektor. Også innenfor hver sektor er deltidshyppigheten noe lavere for de med høyere utdanning enn for andre.

Oppsummeringsvis viser denne gjennomgangen at midlertidig arbeid i hovedsak er aldersspesifikt, konsentrert om de yngste arbeidstakerne, mens deltidsarbeid er kjønnsesifikt, mer vanlig blant kvinner enn menn. Dette er i tråd med tidligere nordiske studier (Nätti 1993). Omfanget av midlertidig arbeid varierer lite etter utdanning, mens deltidsarbeid er noe mindre vanlig blant

personer med høyere utdanning enn for øvrige utdanningsgrupper, også kontrollert for kjønn, alder eller sektor.

## 2.4 Noen hypoteser

I dette avsnittet skal vi formulere noen hypoteser som resultatene senere i rapporten skal konfronteres mot. Hypotesene utformes med utgangspunkt i den generelle beskrivelsen av fleksibelt arbeid og den generelle utviklingen i deltidsarbeid og midlertidig arbeid i Norge, slik dette er beskrevet tidligere i kapitlet.

I begynnelsen av dette kapitlet tok vi utgangspunkt i Atkinsons (1984) teori om kjerne- og periferiarbeidskraft for å forklare eksistensen av og utviklingen i fleksibelt arbeid, mens det senere i kapitlet ble trukket fram flere tilleggsforklaringer til denne teorien. Vi har ikke ambisjoner om å etablere hypoteser for å støtte opp under eller forkaste teorien i sin helhet. Men vi vil bruke deler av denne teorien, sammen med den øvrige generelle beskrivelsen av teori og empiri, til å etablere noen hypoteser i ”teoriens ytterkant” om fordeling, egenskaper og utvikling i fleksibelt arbeid.

Det norske arbeidsmarkedet har vært regulert med hensyn til midlertidig arbeid gjennom hele perioden som analyseres. En innskjerpelse i adgangen til å ansette midlertidig i 1995 hadde nettopp til hensikt å hindre at det utviklet seg et todelt arbeidsmarked i tråd med teorien om kjerne- og periferiarbeidskraft, jf. avsnitt 2.3.1. Lovgiver har altså prøvd å forhindre den utviklingen teorien predikerer. Utviklingen i det norske arbeidsmarkedet de siste årene kan derfor være lite egnet til å teste teorien i sin helhet.

Tre sett med hypoteser etableres; ett sett om fordelingen av fleksibelt arbeid med hensyn til kjønn og alder, ett sett om innholdet i fleksibelt arbeid samt en hypotese om utviklingen over tid i fleksibelt arbeid.

### *Hypoteser om forskjeller i fleksibelt arbeid fordelt på kjønn og alder*

Teorien om kjerne- og periferiarbeidskraft forklarer fleksibelt arbeid med utgangspunkt i virksomhetenes og bedriftenes behov, og er ikke eksplisitt i hvordan slikt arbeid fordeler seg på ulike demografiske grupper. Men implisitt i teorien ligger det at fleksibelt arbeid i utgangspunktet er en løsere tilknytning til arbeidslivet, hvor vi kan vente overrepresentasjon fra de mer marginale gruppene i arbeidsmarkedet. Empiriske studier og norske data viser at fleksibelt arbeid er konsentrert om ungdom, kvinner og nykommere i arbeidsmarkedet.

I resten av denne studien har vi bare med nyutdannede akademikere fra kandidatundersøkelsen i utvalget, og alle kan derfor betraktes som nykommere i arbeidsmarkedet. Dette gir oss anledning til å undersøke hvordan fleksibelt arbeid



varierer med kjønn og alder for denne gruppen av nykommere isolert. Utvalget er nærmere beskrevet i neste kapittel.

Vi vil ikke forvente samme kjønnsforskjell blant nyutdannede akademikere som blant andre. Kvinner som har tatt en lang utdanning vil antakelig prøve å nyttiggjøre seg denne i arbeidsmarkedet på lik linje med menn. Riktignok kan det være enkelte kvinner også i vårt utvalg som allerede har omsorgsforpliktelser som gjør at de for en periode ikke er like tilgjengelig på arbeidsmarkedet som mennene. Tidligere undersøkelser av nyutdannede akademikere viser for eksempel at menn gjerne jobber mer mens kvinner jobber mindre når de har omsorgsforpliktelser for barn (Arnesen og Try 2001). På samme måte kan det være at behovet for fleksibilitet og bruken av fleksibelt arbeid øker med økende omsorgsforpliktelser. I den aldersgruppen vi har i dette utvalget, hvor de fleste er i andre halvdel av 20-årene og gjennomsnittsalderen er 29 år, er det imidlertid ikke en klar sammenheng mellom alder og graden av omsorgsansvar.

I tillegg til omsorgsarbeid og ubetalt hjemmearbeid, vil vi vente at også andre aktiviteter utenfor arbeidsmarkedet lettere kan kombineres med fleksibelt arbeid enn med fast heltidsarbeid. Dette gjelder for eksempel de som fortsetter studiene etter avsluttet høyere grads eksamen, for eksempel på praktisk pedagogisk utdanning. Når det gjelder mennene, er det dessuten enkelte av de yngste som avtjener verneplikt etter eksamen. Dette vil antakelig føre til økt omfang av fleksibelt arbeid i den yngste delen av utvalget.

Vi prøver oss derfor med følgende hypoteser om kjønns- og aldersfordelingen i omfanget av fleksibelt arbeid, i tråd med generelle funn i tidligere studier:

*Hypotese 1: Omfanget av fleksibelt arbeid blant nyutdannede akademikere er større blant kvinner enn menn*

*Hypotese 2: Omfanget av fleksibelt arbeid blant nyutdannede akademikere avtar med alder*

Vi vil også undersøke om det er forskjell mellom ulike former for fleksibelt arbeid, for eksempel om hypotesene gjelder både for midlertidig arbeid og deltidsarbeid. Både tidligere empiriske undersøkelser og foreliggende norske data for hele arbeidsstyrken viser som nevnt at deltidsarbeid i hovedsak er kjønnsspesifikt mens midlertidig arbeid i større grad er aldersspesifikt. Beskrivelsen av kandidater i fleksibelt arbeid og testing av hypotese 1 og 2 kommer vi tilbake til i kapittel 4.

*Hypoteser om innholdet i de fleksible jobbene*

I teorien om kjerne- og periferiarbeidskraft er det en forutsetning at fleksibelt arbeid til en viss grad er annerledes enn annet arbeid. Ofte blir det forutsatt at

arbeidsoppgavene i fleksibelt arbeid er mindre kompetansekrevende, innebærer dårligere karrieremuligheter, og er lavere lønnet, enn fast heltidsarbeid. Vi ønsker å undersøke om det er slik at deltidsarbeid og midlertidig arbeid er mindre attraktive enn fast heltidsarbeid, og for nyutdannede akademikere er spørsmålet om jobben samsvarer med utdanningen spesielt relevant, i tillegg til spørsmålet om lønn. Vi formulerer derfor følgende generelle hypoteser:

*Hypotese 3: Fleksibelt arbeid er mindre relevant i forhold til utdanningen enn fast heltidsarbeid*

*Hypotese 4: Fleksibelt arbeid er dårligere lønnet enn fast heltidsarbeid*

Teorien om kjerne- og periferiarbeidskraft er, som nevnt i avsnitt 2.1, blitt kritisert for at den ikke i tilstrekkelig grad skiller mellom midlertidig arbeid og deltidsarbeid, eller mellom ulike former for midlertidig arbeid og deltidsarbeid, men at teorien forutsetter at begge de to formene for fleksibelt arbeid inngår i bedriftens strategi for å oppnå numerisk fleksibilitet.

Når det gjelder arbeidsmarkedet for akademikere, bør imidlertid begrepet fleksibelt arbeid nyanseres, ettersom en viktig del av dette arbeidsmarkedet består av jobber som både er midlertidige og kompetansekrevende. Det gjelder for eksempel i stipendiat- og forskeropplæringsstillinger. De aller fleste forskerstillingene som nyutdannede har tilgang til er definert som midlertidige engasjementer. Men slike jobber vil trolig være høyst relevante i forhold til den utdanningen kandidatene har. Det vil kunne være stor forskjell mellom midlertidige forskerstillinger og andre midlertidige stillinger, og det er derfor nødvendig å nyansere hypotese 3 over, avhengig av om det gjelder midlertidige forskerstillinger (stipendiatstillinger) eller andre midlertidige stillinger. Når det gjelder hypotese 4, finner vi ikke grunn for å forvente at midlertidige forskerstillinger er bedre lønnet enn andre midlertidige jobber, ut fra det som er dokumentert i tidligere studier (Arnesen og Try 1999, Try 2000). Vi forventer derfor ingen forskjell i lønn mellom de to typene av midlertidige stillinger.

*Hypotese 3a: Midlertidig forskningsarbeid (stipendiatstillinger) er mer relevant i forhold til utdanningen enn fast arbeid, mens andre former for midlertidig arbeid er mindre relevant i forhold til utdanningen enn fast arbeid*

*Hypotese 4a: Både midlertidig forskningsarbeid (stipendiatstillinger) og andre former for midlertidig arbeid er dårligere lønnet enn fast arbeid*

Når det gjelder deltidsarbeid, kan det være grunn til å skille mellom ufrivillig deltid og deltid som er frivillig. Ufrivillig deltid vil kunne variere mot konjunktorene på samme måte som arbeidsledigheten, og reflekterer at kandidatene har problemer med å finne en attraktiv jobb eller en jobb med et tilfredsstillende faglig innhold. På den andre siden vil frivillig deltid kunne være drevet av ønsker og preferanser hos jobbsøkeren, og dette behøver ikke være korrelert med eventuelle problemer med å skaffe seg en faglig relevant jobb. Vi prøver oss derfor med følgende nyansering av hypotese 3:

*Hypotese 3b: Ufrivillig deltid er mindre relevant i forhold til utdanningen enn frivillig deltid.*

Undersøkelser av innholdet i de fleksible jobbene og testing av hypotese 3 og 4 (med alternativer) er tema for kapittel 5.

### *Hypotese om den generelle utviklingen over tid*

Det er antatt i mye av litteraturen om fleksibelt arbeid at omfanget har økt over tid, spesielt som følge av virksomhetenes behov for økt fleksibilitet. Internasjonale data bekrefter som nevnt at omfanget av deltidsarbeid har økt, mens utviklingen i midlertidig arbeid er mer uklar. Tidligere studier er stort sett basert på undersøkelser av alle sysselsatte. I undersøkelsen i denne rapporten skal vi fokusere på utviklingen blant nykommere på arbeidsmarkedet, ved å se på tilpasningen blant nyutdannede akademikere. Vi kan vente sterkere endringer for nykommere som skal inn på arbeidsmarkedet enn for allerede sysselsatte personer som er bundet opp i langvarige ansettelsesforhold som det kan ta tid å endre. Vi har derfor følgende hypotese om utviklingen i fleksibelt arbeid fra midten av 1980-tallet til slutten av 1990-tallet:

*Hypotese 5: Vi forventer en trendmessig økning i bruken av fleksibelt arbeid blant nyutdannede akademikere*

Data som brukes for å teste hypotesen er hentet fra kandidatundersøkelsen 1985-1999, jf. nærmere omtale av data i neste kapittel. Denne perioden inneholder en sterk nedgangsperiode i første del, hvor den generelle arbeidsledigheten var på topp i 1993, og en etterfølgende lang oppgangsperiode etter 1993. Tidligere undersøkelser har vist en viss tendens til at enkelte former for fleksibelt arbeid øker under lavkonjunktur. Konjunktursituasjonen var imidlertid omtrent den samme i begynnelsen og slutten av perioden, det vil si i 1985 og 1999, slik at sammenlikninger mellom begynnelsen og slutten av perioden til en viss grad kan brukes til å teste hypotese 5. Samtidig vil vi undersøke i hvilken grad den langsiktige utviklingen i fleksibelt arbeid er påvirket av eventuelle skift i

arbeidsmarkedet, enten på tilbudssiden – dvs. endringer i sammensetningen av kandidaten – eller på etterspørselssiden – dvs. endringer i sektorsammensetningen – i arbeidsmarkedet, og hvordan dette påvirker ulike former for fleksibelt arbeid. Dette kommer vi nærmere tilbake til i kapittel 6.

## 3 Presentasjon av datamaterialet

### 3.1 Definerings av utvalget

Norsk institutt for studier av forskning og utdanning har siden 1972 gjennomført oppfølgingsundersøkelser omtrent annethvert år av kandidater med høyere grads utdanning. Samtlige høyere grads kandidater fra vårkullene de enkelte årene har fått tilsendt spørreskjema et halvt år etter eksamen. Svarprosenten har i alle år vært høy, for høyere grads kandidater mellom 75 og 82 prosent i de årene som er tatt med her. I gjennomsnitt er svarprosenten (s) 79 prosent over perioden, jf. tabell 3.1.

Spørsmål om midlertidig arbeid ble inkludert i kandidatundersøkelsen første gang i 1985, mens spørsmål om heltid og deltidssysselsetting har vært med hele tiden. Ettersom vi ønsker å se disse forholdene i sammenheng, begrenser vi analysen til 1985 og senere år. Vi benytter dermed data fra kandidatundersøkelsene våren 1985, 1987, 1989, 1991, 1993, 1995, 1997 og 1999. Fra disse åtte undersøkelsene har vi tatt med alle kandidatgrupper med *høyere grad* som er med i kandidatundersøkelsene. Dette gir oss i utgangspunktet en populasjon på 16 919 høyere grads kandidater (A), men alle disse er ikke med i analyseutvalget (U). I tillegg til frafallet fra undersøkelsen har vi foretatt følgende seleksjoner av utvalget:

1. Kun personer som er sysselsatt (e) på intervjutidspunktet er med i analysen, siden vi fokuserer på fleksibelt arbeid, det vil si ulike tilknytningsformer blant de sysselsatte. I gjennomsnitt er 83 prosent av kandidatene sysselsatt, og disse inngår i analyseutvalget. Som *sysselsatt* regnes alle som utførte minst en times inntektsgivende arbeid eller hadde et inntektsgivende arbeid som de var midlertidig borte fra i undersøkelsesuka. Som sysselsatt regnes også de som var i sysselsettingstiltak hvor de mottok lønn (KAJA, lønnstilskudd eller vikar plass for arbeidsledige). Definisjonen av å være sysselsatt er i stor grad i samsvar med tilsvarende definisjon i Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelser, men i motsetning til i arbeidskraftundersøkelsene regnes ikke vernepliktige som sysselsatt i kandidatundersøkelsen.

2. Vi har også ekskludert personer som bor i utlandet på analysetidspunktet, ettersom vi er interessert i tilpasningen på det norske arbeidsmarkedet. Dette reduserer isolert sett utvalget med 212 personer (2 prosent), og betyr lite for resultatene. I tillegg har vi ekskludert personer hvor vi ikke har opplysninger om stillingens innhold, det vil si om stillingen er midlertidig eller om stillingen er heltid eller deltid. Dette interne frafallet utgjør 614 personer (5 prosent). Samlet reduserer dette utvalget med 826 personer (X), tilsvarende 7 prosent.

Etter disse seleksjonene utgjør analyseutvalget totalt 10 244 kandidater. Tabell 3.1 viser fordelingen av antall kandidater, svarprosent, utvalgssleksjon og analyseutvalg gjennom perioden, hvor

$$U = A * \frac{s}{100} * \frac{e}{100} - X.$$

**Tabell 3.1** *Populasjon, svarprosent, utvalgssleksjon og analyseutvalg. 1985-1999*

Vårkull	Antall kandidater A	Svarprosent s	Sysselsettingsprosent e	Antall ekskluderte X	Analyseutvalg U
1985	1508	82	87	63	1022
1987	1369	81	88	68	902
1989	1374	83	85	64	919
1991	1768	79	83	70	1091
1993	2117	82	82	87	1327
1995 <sup>1</sup>	2757	78	77	167	1401
1997	3030	79	84	152	1841
1999	2996	75	85	155	1741
Sum	16 919	79	83	826	10 244

Merknad 1: I 1995 ble det trukket et utvalg av jurister, hvor 2/3 ble undersøkt. Data er vektet for å korrigere for dette i alle tabeller i rapporten. Antall kandidater i populasjon og utvalg er det reelle antallet.

## 3.2 Beskrivelse av utvalget

Utvalget består som nevnt i forrige avsnitt av 10 244 sysselsatte høyere grads kandidater fra vårsemestrene annethvert år i perioden 1985-1999. I denne perioden har det vært en viss endring i sammensetningen av kandidatene, både etter demografiske kjennetegn og etter fagfelt, jf. tabell 3.2. Det er en betydelig vekst i andelen kvinner i utvalget, og det er en svak tendens til at kandidatene er noe eldre i slutten enn i begynnelsen av perioden. Begge disse trekkene er i overensstemmelse med den generelle kandidatutviklingen i perioden, jf. Try og Aamodt (2000).

Når det gjelder sammensetningen av utdanningsgruppene etter fagfelt, er hovedtrekket en relativ økning i kandidater innenfor de fleste allmennfagene (humanister, samfunnsvitere og jurister) mens det er reduksjon i andelen realister og i andelen kandidater fra de fleste profesjonsfagene (psykologer og helsefagkandidater, men spesielt i kategorien "andre tekniske" som omfatter

arkitekter og landbrukskandidater. Når det gjelder sivilingeniører, er det en relativt sterk økning i andelen kandidater i utvalget i perioden 1985-1997, men andelen reduseres betydelig fra 1997 til 1999.

Det er viktig å understreke at kandidatutviklingen i tabell 3.2 kun viser sammensetningen i *utvalget*, og ikke den samlede kandidattallsutviklingen over perioden. Det er flere grunner til at kandidattallsutviklingen i utvalget kan avvike fra den generelle kandidattallsutviklingen fra norske universiteter og høyskoler i perioden: Ulik utvikling i årlige kandidattall og kandidattallsutviklingen i vårsemestrene (som inngår i vårt utvalg), ulik svarprosent (den har generelt gått ned over perioden, jf. tabell 3.1) og ulik sysselsettingsprosent mellom forskjellige grupper av kandidater.

Allikevel reflekterer utviklingen i kandidater etter utdanningsgrupper i utvalget i store trekk den generelle utviklingen i student- og kandidattall gjennom perioden. Siden midten av 1980-tallet til slutten av 1990-tallet har det gjennomgående vært større kandidattallsvekst innenfor allmennfagene enn innenfor profesjonsfagene (Try og Aamodt 2000). Det er spesielt to særtrekk ved kandidattallsutviklingen i vårt analyseutvalg, slik det framkommer i tabell 3.2, som imidlertid bør nevnes. For det første: Den sterke reduksjonen i andelen realistikandidater fra 1985 til 1987 skyldes at det ble uteksaminert ekstra mange realister i 1985, på grunn av omlegging fra *cand.real-* til *cand.scient-*ordningen. I 1985 ble *cand.real* eksamen arrangert for siste gang ved universitetene i Oslo og Bergen. For det andre: Veksten i vårkullene, som fanges opp i våre data, har vært betydelig større enn den årlige veksten blant sivilingeniørkandidatene i perioden 1987-1997. Dette skyldes i hovedsak utbygging av sivilingeniørstudiet ved de regionale (nå statlige) høyskolene, hvor mange kandidater uteksamineres på våren, mens majoriteten av NTH (nå NTNU)-kandidatene uteksamineres på høsten. Den relative kandidattallsveksten innenfor ingeniørfagene viser derfor en større vekst i vårt utvalg enn det den utgjør i årlige kandidattall (jf. Try og Aamodt 2000).

De aller fleste i utvalget betrakter yrkesaktivitet/arbeid som sin hovedaktivitet ved intervjuetidspunktet, jf. tabell 3.2, nest siste linje. Dette er naturlig, ettersom kriteriet for å komme med i analyseutvalget er at kandidatene er sysselsatt på undersøkelsestidspunktet. Det er imidlertid en liten andel som oppgir at de hovedsakelig betrakter seg som aktive utenfor arbeidsmarkedet, varierende fra om lag 2 prosent i begynnelsen av analyseperioden og til 6 prosent i slutten av analyseperioden. Disse fordeler seg i all hovedsak i tre aktiviteter; videre studier/skolegang, vernepliktstjeneste og ulønnet hjemmearbeid. I tillegg kan det være noen få som har tatt en friperiode, for eksempel for å reise. Gruppen av personer som oppgir at de hovedsakelig er opptatt med aktiviteter utenfor arbeidsmarkedet er imidlertid så liten at det ikke har særlig hensikt å dele disse inn i en finere fordeling. Kjønnsfordelingen i disse aktivitetene samlet er i overensstemmelse med kjønnsfordelingen i utvalget, med 47 prosent kvinner som oppgir at de hovedsakelig er opptatt med aktiviteter utenfor arbeidsmarkedet.

**Tabell 3.2** *Utviklingen i utvalgets bakgrunnskjennetegn, vårsemesteret 1985-1999*

	1985	1987	1989	1991	1993	1995 <sup>1</sup>	1997	1999	Gjennomsnitt
<i>Kjønn:</i>									
Andel kvinner	0,33	0,39	0,46	0,47	0,49	0,49	0,49	0,54	0,47
<i>Alder:</i>									
Gjennomsnittsalder	28,6	28,4	29,4	28,9	29,3	29,2	29,2	29,3	29,1
- Andel t.o.m. 26 år	0,37	0,40	0,38	0,39	0,38	0,37	0,37	0,34	0,37
- Andel 27-29 år	0,34	0,36	0,33	0,33	0,34	0,35	0,36	0,38	0,35
- Andel f.o.m. 30 år	0,28	0,24	0,30	0,28	0,28	0,28	0,27	0,28	0,28
<i>Utdanningsgruppe:</i>									
- Humanister	0,10	0,08	0,09	0,10	0,10	0,12	0,15	0,16	0,12
- Samfunnsvitere	0,11	0,13	0,13	0,11	0,17	0,18	0,16	0,19	0,16
- Psykologer og helsefagkandidater	0,11	0,11	0,13	0,09	0,10	0,07	0,08	0,09	0,10
- Jurister	0,10	0,11	0,14	0,15	0,14	0,14	0,14	0,17	0,14
- Realister	0,28	0,22	0,16	0,19	0,18	0,18	0,15	0,16	0,19
- Sivilingeniører	0,11	0,14	0,15	0,19	0,18	0,21	0,22	0,13	0,17
- Andre tekniske	0,20	0,21	0,20	0,17	0,12	0,09	0,09	0,10	0,13
<i>Hovedaktivitet på intervjuetidspunktet:</i>									
I arbeid/yrkesaktiv	0,98	0,98	0,97	0,97	0,97	0,95	0,94	0,94	0,96
Antall observasjoner	1022	902	919	1091	1327	1401	1841	1741	10 244

Merknad 1: Se merknad til tabell 3.1



### 3.3 Definisjon og omfang av fleksibelt arbeid i undersøkelsen

Det finnes ikke noen klar og entydig definisjon av fleksibelt arbeid. Definisjonen av begrepet varierer fra undersøkelse til undersøkelse, jf. avsnitt 2.1, avhengig av problemstilling, populasjon og hvilke sysselsettingsopplysninger som er tilgjengelig i de enkelte undersøkelsene. Men i de fleste tilfeller omfatter betegnelsen midlertidig arbeid og deltidsarbeid, som i denne analysen.

I kandidatundersøkelsene har vi relativt omfattende informasjon om stillingsforhold. Spørsmål om stillingen er fast eller midlertidig er hentet fra et spørsmål i kandidatundersøkelsen med følgende ordlyd (i 1999): *Hva slags ansettelsesforhold hadde du i den stillingen du hadde i uken 15.-21. november 1999?* Spørsmålet har stort sett vært uendret siden 1985, selvsagt med unntak av justeringer i datering av referanseuka. Referanseuka er alltid lagt til en uke midt i november. Tabell 3.3 viser svaralternativene til spørsmålet. Som det framgår av note 1 til tabellen, har det vært noen mindre justeringer i løpet av perioden når det gjelder inndeling i svaralternativ, men disse endringene har liten betydning for avgrensningen mellom fast og midlertidig arbeid.

Som midlertidig arbeid i denne rapporten inngår fire forskjellige kategorier. Det er ”vikariat eller annen midlertidig stilling av varighet 6 måneder eller mer”; ”vikariat eller annen midlertidig stilling av varighet mellom 1 og 5 måneder”; ”tilfeldig jobb av varierende eller sesongpreget art (tilfeldig vikariat, engasjement og lignende)”; og ”stipendiat/annen utdanningsstilling eller forskeropplæringsstilling”. Alle disse stillingene er i utgangspunktet tidsbegrensede. Til sammen begynner 53 prosent av kandidatene i vårt utvalg i en midlertidig stilling etter denne definisjonen, mens 44 prosent får sin første jobb som en fast stilling og 3 prosent begynner som selvstendig næringsdrivende. De to sistnevnte typer jobber er i utgangspunktet ikke tidsbegrensede.

I definisjonen er alle stillinger i kategorien ”stipendiat/annen utdanningsstilling eller forskeropplæringsstilling” inkludert som midlertidige stillinger. Riktignok vet vi ikke om *alle* disse stillingene er midlertidige, men de *aller fleste* er det. Om lag 97 prosent av et stort og tilfeldig utvalg offentlig utlyste stipendiat- og vit.ass.-stillinger i perioden fra juni 1999 til september 2001 var midlertidige, jf. appendiks 1. Det kan derfor være god grunn til å kategorisere disse stillingene som midlertidige. Selv om vi tar høyde for at om lag 3 prosent av forskeropplæringsstillingene kan være faste stillinger, rokker ikke dette ved konklusjonen om at mer enn halvparten av de nyutdannede kandidatene begynner sin arbeidsmarkedskarriere i en midlertidig stilling.

Spørsmål om stillingen er heltid eller deltid er hentet fra et spørsmål om arbeidstid i kandidatundersøkelsen med følgende ordlyd (i 1999): *Hva var din ukentlige arbeidstid i den stillingen du hadde i uken 15.-21. november 1999?* Spørsmålet og

svaralternativene har stort sett har vært uendret siden 1987 (igjen selvsagt med unntak av justeringer i datering av referanseuka), mens det var endring i svaralternativet fra 1985 og 1987. Men endringen er ikke større enn at den trolig har liten virkning i fordelingen mellom heltid og deltid.

De som oppgir at de jobber deltid får et oppfølgingsspørsmål i kandidatundersøkelsen om hvor stor deltidsstillingen er, i prosent av heltid. Drøye fjerdedelen av de deltidssysselsatte oppgir at de jobber i minst 75%-stilling, og 70 prosent jobber i en halvtidsstilling eller mer.<sup>5</sup>

Til sammen oppgir 13 prosent av kandidatene i utvalget at de jobber deltid. Mange av disse oppgir at deltidsstillingen også er midlertidig, slik at summen av kandidater som er i fleksibelt arbeid ikke er summen av andelene i midlertidig arbeid og deltidsarbeid. Justert for de som har et arbeid som både er midlertidig og deltid (9 prosent), finner vi at 57 prosent av kandidatene er i fleksibelt arbeid omtrent et halvt år etter eksamen, jf. tabell 3.3. De fleste kandidatene starter altså arbeidsmarkedskarrieren i en stilling som enten er midlertidig eller deltid (eller begge deler). Midlertidige stillinger er altså en vanlig inngangsport til arbeidslivet for nyutdannede akademikere. Over halvparten begynner sin arbeidsmarkeds-karriere i en stilling som ikke er fast. Disse jobbene er snarere regelen enn unntaket i arbeidsmarkedet for nyutdannede akademikere, selv om de ofte kalles for atypiske i det generelle arbeidsmarkedet.

I neste kapittel skal vi se litt nærmere på ulike karakteristika ved de nyutdannede akademikerne som er i midlertidig arbeid eller deltidsarbeid.

---

<sup>5</sup> Nesten 8 prosent av de deltidssysselsatte oppgir ingen deltidsprosent. Prosentueringen gjelder her blant deltidssysselsatte med oppgitt deltidsprosent.

**Tabell 3.3** Tilknytningsforhold i stilling etter svaralternativer i kandidatundersøkelsen. Prosent

	Prosentandel	Andel i fleksibelt arbeid
<i>Spørsmål om ansettelsesforhold:<sup>1</sup></i>		
- Selvstendig næringsdrivende	3	
- Fast arbeid (fast ansettelse, også inkludert oppsigelig stilling i skolen og ikke avsluttet prøvetid)	44	
- Vikariat eller annen midlertidig stilling av varighet 6 måneder eller mer	29	
- Vikariat eller annen midlertidig stilling av varighet mellom 1 og 5 måneder	11	
- Tilfeldig jobb av varierende eller sesongpreget art (tilfeldig vikariat, engasjement og lignende)	6	
- Stipendiat/annen utdanningsstilling eller forskeropplæringsstilling	7	
Sum kandidater i midlertidig arbeid		53
<i>Spørsmål om heltid- og deltidsarbeid:<sup>2</sup></i>		
- Heltid eller mer	87	
- Deltid	13	
- herav minst 75%-stilling	28	
- 50-74%-stilling	41	
- 25-49%-stilling	17	
- under 25%-stilling	14	
- Sum deltidsandel	100	
Sum kandidater i deltidsarbeid		13
Kandidater i arbeid som både er midlertidig og deltid		9
Sum kandidater i fleksibelt arbeid		57

Se merknad til tabell 3.1

Note 1: Kategoriene under spørsmål om ansettelsesforhold er gjengitt slik de inngår som svaralternativer i kandidatundersøkelsene i perioden 1995-1999. I tillegg inngår en egen kategori for "pliktjeneste (etter å ha vært lønnet av arbeidsgiver i studietiden)", som i tabellen er slått sammen med "fast arbeid", ettersom svært få oppgir dette (0,6 prosent i perioden 1987-1999). I perioden 1987-1993 var svaralternativene sammenfallende med senere år, med unntak av at vikariat og midlertidig stilling (over og under 6 måneder) var delt i separate kategorier. I kandidatundersøkelsen 1985 var svaralternativet for pliktjeneste ikke inkludert, men ellers var kategoriene identisk med etterfølgende periode.

Note 2: I perioden 1987-1999 er spørsmålet om arbeidstid i utgangspunktet delt i tre svaralternativer: "Mer enn heltid" (eller "Mer enn vanlig heltidsstilling" i noen undersøkelser); "Heltid" og "Deltid". For de som svarer deltid er det et oppfølgingsspørsmål om arbeidstid i prosent av heltid. I 1985 var svaralternativene i spørsmålet om arbeidstid delt i fem kategorier, hvorav en kategori for heltid og fire kategorier for deltid etter deltidsprosenten slik den framkommer i tabellen.

## 4 Kandidater i fleksibelt arbeid

I forrige kapittel fant vi at over halvparten av nyutdannede akademikere begynner arbeidsmarkedskarrieren i fleksibelt arbeid, det vil si enten i midlertidig ansettelse eller i deltidsarbeid. I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvem dette er, hvordan de fordeler seg på ulike typer fleksibelt arbeid samt grunner for å jobbe i visse typer fleksibelt arbeid. Når det gjelder grunner og eventuelle motiver for å jobbe i fleksibelt arbeid, blir det fokusert på deltidsarbeid, ettersom vi ikke har opplysninger i kandidatundersøkelsen om den konkrete grunnen til at kandidater jobber i midlertidig arbeid. Siden det finnes ulike typer midlertidig arbeid, vil vi i dette kapitlet skille mellom stipendiat- og forskeropplæringsstillinger og andre midlertidige stillinger (heretter omtalt som *ordinære midlertidige stillinger*).

I neste avsnitt skal vi se på bivariate sammenhenger mellom ulike bakgrunnsvariabler (kjønn, alder, utdanning og hovedaktivitet på undersøkelsestidspunktet) og tilbøyeligheten til å være i fleksibelt arbeid, mens vi i avsnitt 4.2 og 4.3 fokuserer nærmere på henholdsvis midlertidig ansatte og deltidsansatte hver for seg. I avsnitt 4.4 skal vi sette sammen bakgrunnsvariablene i en simultan modell for å finne de isolerte sammenhengene mellom bakgrunnsvariabler og ulike former for fleksibel sysselsetting. I avsnitt 4.5 gir vi en kort oppsummering vedrørende egenskapene til de fleksibelt sysselsatte kandidatene sammenholdt mot de hypotesene vi formulerte i avsnitt 2.4.

### 4.1 Alle fleksibelt sysselsatte

Tabell 4.1 viser hvordan forekomsten av fleksibelt arbeid etter definisjonen i avsnitt 3.3 varierer med kjønn, alder, utdanning og hovedaktivitet på undersøkelsestidspunktet. Som forventet er det flere kvinner (63 prosent) enn menn (51 prosent) som er i fleksibelt arbeid. Forskjellen på 12 prosentpoeng er statistisk signifikant ( $p < 0,01$ ). Det er ingen entydig lineær sammenheng mellom alder og andelen som er i fleksibelt arbeid, verken samlet eller for menn og kvinner separat. Både for kvinner og menn er det størst tilbøyelighet til å være i fleksibelt arbeid i alderskategorien 27-29 år, mens andelen er lavere både i den yngre og eldre aldersgruppen. Mønsteret er klartest for kvinner. Det er for eksempel en forskjell på 12 prosentpoeng i andelen som er i fleksibelt arbeid for kvinner under 26 år og kvinner i aldersgruppen 27-29 år ( $p < 0,01$ ), mens tilsvarende forskjell for menn bare er 3 prosentpoeng ( $0,05 < p < 0,10$ ).

Variasjoner i fleksibelt arbeid etter kjønn og alder vil selvsagt være påvirket av i hvilken grad kandidatene er opptatt med aktiviteter utenfor arbeidsmarkedet, for eksempel om de har omsorgsansvar for barn eller ikke. Vi har ikke informasjon om

eventuelle barn for (hele) den aktuelle perioden i kandidatundersøkelsen, og trekker derfor ikke trekke inn slike faktorer i tabell 4.1. I avsnitt 4.3 vil vi imidlertid komme tilbake til dette spørsmålet, når vi ser på årsaker til at kandidater jobber deltid.

Det er noe variasjon i tilbøyeligheten til å jobbe i fleksibelt arbeid etter utdanningsgruppe. Humanister har den høyeste andelen i fleksibelt arbeid, og sivilingeniører den klart laveste. Forskjeller mellom utdanningsgrupper kan til en viss grad tilskrives ulik sammensetning av kandidater etter kjønn og alder. Sivilingeniørene består for eksempel i stor grad av relativt unge menn. Humanistene består i større grad av kvinner, og de er i gjennomsnitt den eldste gruppen av kandidater, med en gjennomsnittsalder på 33 år. Tabell 4.1 viser imidlertid ikke en entydig sammenheng mellom alder og andelen i fleksibelt arbeid, og de nevnte forskjellene i alderssammensetning synes derfor ikke være noen god forklaring på variasjoner i fleksibelt arbeid etter utdanning. I avsnitt 4.3 skal vi komme nærmere tilbake til de kontrollerte sammenhengene av kjønn, alder og utdanningsbakgrunn på tilbøyeligheten til å være i fleksibelt arbeid.

Tabell 4.1 viser også sammenhengen mellom hovedaktivitet på undersøkelsestidspunktet og andelen i fleksibelt arbeid. De fleste i utvalget regner sysselsetting/yrkesaktivitet som sin hovedaktivitet. Dette er naturlig, ettersom vi bare har tatt med sysselsatte i utvalget. Men en mindre gruppe, 4 prosent, oppgir andre aktiviteter som sin hovedaktivitet. Dette vil stort sett være enten videre studier, ulønnede omsorgsoppgaver eller vernepliktstjeneste. Noen av disse gruppene blir for små når man skiller kategorien som ikke har arbeid som sin hovedaktivitet ytterligere, og det er heller ikke særlige forskjeller i arbeidsmarkedstilknytning mellom de ulike gruppene. Vi velger derfor å operere med en samlegruppe for de personene som ikke regner arbeid som sin hovedaktivitet, som nederst i tabell 4.1.

**Tabell 4.1** Syssestatte høyere grads kandidater etter om de er i fleksibelt arbeid eller ikke. Prosent. 1985-1999

	Fleksibelt arbeid	Ikke-fleksibelt arbeid	Sum	Antall
<i>Kjønn og alder:</i>				
Kvinner	63	37	100	4823
Menn	51	49	100	5421
T.o.m. 26 år	54	46	100	3821
27-29 år	60	40	100	3590
F.o.m. 30 år	56	44	100	2833
Kvinner t.o.m. 26 år	58	42	100	1942
Kvinner 27-29 år	70	30	100	1509
Kvinner f.o.m. 30 år	61	39	100	1372
Menn t.o.m. 26 år	50	50	100	1879
Menn 27-29 år	53	47	100	2081
Menn f.o.m. 30 år	51	49	100	1461
<i>Utdanningsgrupper:</i>				
Humanister	70	30	100	1219
Samfunnsvitere	62	38	100	1594
Psykologer og helsefagkandidater	53	47	100	980
Jurister	64	36	100	1386
Realister	62	38	100	1912
Sivilingeniører	34	66	100	1773
Andre tekniske	56	44	100	1380
<i>Hovedaktivitet:</i>				
I arbeid/yrkesaktiv	55	45	100	9825
Ikke i arbeid/yrkesaktiv	94	6	100	419
I alt	57	43	100	10 244

Se merknad til tabell 3.1

Blant de som hovedsakelig er i arbeid/yrkesaktivitet er 55 prosent i fleksibelt arbeid, mens hele 94 prosent av de som oppgir andre aktiviteter som sin hovedaktivitet er i fleksibelt arbeid. Det er ikke uventet at de fleste som er opptatt med en hovedaktivitet utenfor arbeidsmarkedet har en mer marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. Mange av de i fleksibelt arbeid vil antakelig være i en deltidsjobb, og som vi så i forrige kapittel er mange av deltidsjobbene også midlertidige. I de to neste avsnittene skal vi se nærmere på hvordan bakgrunnsvariablene fordeler seg på ulike typer fleksibelt arbeid.

## 4.2 Sysselsatte kandidater i midlertidig arbeid

Flere kvinner enn menn jobber i midlertidig stilling ( $p < 0,01$ ), jf. tabell 4.2. I stipendiatstillinger er det imidlertid en større andel menn enn kvinner ( $p < 0,01$ ), mens det i ordinære midlertidige stillinger er flere kvinner enn menn ( $p < 0,01$ ). Andelen i stipendiatstillinger reduseres med alder, mens andelen i andre midlertidige stillinger er størst for aldersgruppen mellom 27-29 år både for kvinner og menn. Det er med andre ord flest stipendiater blant de yngste mennene, 12 prosent i aldersgruppen opp til og med 26 år, og færrest blant de eldste kvinnene, 3 prosent i aldersgruppen fra og med 30 år. Når det gjelder ordinære midlertidige stillinger, er det flest kvinner i aldersgruppen 27-29 år og færrest menn under 26 år i slike ansettelsesforhold.

Andelen selvstendig næringsdrivende er for øvrig noe høyere blant kvinner i aldersgruppen 27-29 år (4 prosent) enn i de andre gruppene. Selv om forskjellene her er små, er de signifikante i de tilfellene forskjellen er på minst 2 prosentpoeng ( $p < 0,01$ ), fordi det er relativt mange observasjoner i hver gruppe. Når vi finner flere selvstendig næringsdrivende blant kvinner i alderen 27-29 år enn i de andre gruppene, har dette trolig sammenheng med utdanning. Blant psykologer og helsefagkandidater er det langt vanligere å begynne som selvstendig næringsdrivende enn det er i noen andre utdanningsgrupper. Nesten hver femte psykolog eller helsefagkandidat begynner som selvstendig næringsdrivende rett etter avsluttet eksamen, og i denne gruppen er det en stor andel kvinner i aldersgruppen 26-29 år. Når vi går bak tallene i tabell 4.2, finner vi at det er særlig blant tannleger og veterinærer at det er vanlig å begynne som selvstendig næringsdrivende, hvor henholdsvis hver tredje og nesten halvparten av de nyutdannede kandidatene oppgir at de starter egen praksis.

**Tabell 4.2** Sysselsatte høyere grads kandidater etter ansettelsesforhold. Prosent. 1985-1999

	Midlertidige stillinger:			Ikke tidsbegrensede stillinger:		
	Stipendiat- stillinger	Ordinære midlertidige	Sum	Fast ansettelse	Selvstendig næringsdr.	Sum
<i>Kjønn og alder:</i>						
Kvinner	5	52	58	39	3	42
Menn	8	40	48	49	3	52
T.o.m. 26 år	10	42	52	46	3	48
27-29 år	6	50	57	40	3	43
F.o.m. 30 år	4	45	49	49	2	51
Kvinner t.o.m. 26 år	8	48	56	41	3	44
Kvinner 27-29 år	5	61	64	31	4	35
Kvinner f.o.m. 30 år	3	49	52	46	2	48
Menn t.o.m. 26 år	12	35	47	51	2	53
Menn 27-29 år	8	43	50	47	3	50
Menn f.o.m. 30 år	5	41	45	52	3	55
<i>Utdanningsgrupper:</i>						
Humanister	3	56	59	40	2	41
Samfunnsvitere	6	53	59	40	1	41
Psykologer og helsefagk.	3	40	43	39	19	57
Jurister	1	61	62	38	1	38
Realister	17	42	59	40	1	41
Sivilingeniører	9	24	32	67	1	68
Andre tekniske	5	50	55	44	2	45
<i>Hovedaktivitet:</i>						
I arbeid/yrkesaktiv	7	45	52	46	3	48
Ikke i arbeid/yrkesaktiv	1	71	72	22	6	28
<i>Hel- og deltid:</i>						
Heltid	8	43	51	47	2	49
Deltid	2	65	67	25	8	33
I alt	7	46	53	45	3	47

Se merknad til tabell 3.1



Når det gjelder sammenhengen mellom utdanning og andelen i midlertidig stilling, er det flest jurister (62 prosent) og klart færrest sivilingeniører (32 prosent) som er ansatt i midlertidig stilling. Ser vi på stipendiatstillinger separat, er det langt flere realister (17 prosent) som er i en slik stilling et halvt år etter eksamen enn det er i noen andre utdanningsgrupper. Færrest andel stipendiater finner vi blant juristene (1 prosent), men blant juristene er det flest kandidater i midlertidige stillinger utenom stipendiatstillinger (61 prosent). Igjen er det klart færrest sivilingeniører i disse midlertidige stillingene (24 prosent). Fordelingen mellom utdanning og ansettelsesforhold har imidlertid sammenheng med kjønns- og aldersfordelingen i de ulike utdanningene, og de kontrollerte sammenhengene kommer vi tilbake til i avsnitt 4.4.

Det er flere i midlertidig stilling blant de som oppgir at de har sin hovedaktivitet utenfor arbeidsmarkedet enn blant de som hovedsakelig er i arbeid/yrkesaktivitet. Men dette gjelder bare for ordinære midlertidige stillinger. Hele 71 prosent av de som har en hovedaktivitet utenfor arbeidsmarkedet er i ordinær midlertidig stilling, mens bare en prosent er i stipendiatstilling.

Det er også klare forskjeller i ansettelsesforhold etter stillingens størrelse. Blant de som jobber heltid er om lag halvparten i en midlertidig stilling, mens det blant deltidssysselsatte er om lag to-tredjedeler som jobber midlertidig. Forskjellen er enda tydeligere i ordinære midlertidige stillinger enn stipendiatstillinger. De aller fleste som er i stipendiatstilling jobber heltid, jf. neste avsnitt. Dette viser at midlertidige engasjementer er mer vanlig i deltidstillinger enn i heltidsstillinger. Det er i tillegg større tilbøyelighet til å jobbe som selvstendig næringsdrivende blant deltidarbeidere enn heltidsarbeidere. Til sammen fører dette til at bare hver fjerde deltidansatte har vanlig fast ansettelse, jf. nest siste linje i tabell 4.2.

### **4.3 Sysselsatte kandidater i deltidarbeid**

Totalt er 13 prosent av alle sysselsatte nyutdannede akademikere i en deltidstilling om lag et halvt år etter eksamen (tabell 4.3). En drøy fjerdedel av disse er i lang deltid, det vil si minst 75 prosent av heltid, mens 14 prosent er i kort deltid, det vil si under 25 prosent stilling. Den viktigste grunnen til at kandidatene jobber deltid, er at det ikke har vært mulig å skaffe en heltidsjobb. Disse definerer vi som under-sysselsatte, og 38 prosent av de deltidssysselsatte oppgir dette som årsaken til at de jobber deltid. I dette avsnittet skal vi se hvordan omfanget av deltid og årsaker til deltid fordeler seg på ulike individspesifikke bakgrunnsvariabler. Tabell 4.3 og 4.4 presenterer tallene.

Kvinner jobber oftere deltid enn menn ( $p < 0,01$ ), og når kvinner jobber deltid, er det en klar tendens i utvalget til at de har større stillingsbrøk enn mennene. Det er høyere andel i lang deltid blant kvinner enn menn ( $p < 0,01$ ) og en lavere andel i

kort deltid blant kvinner enn menn ( $0,01 < p < 0,05$ ). Den viktigste grunnen til at kvinner jobber mer deltid enn menn, er at de oftere gjør dette på grunn av omsorgsforpliktelser og ulønnet arbeid i hjemmet ( $p < 0,01$ ). Kvinner synes altså å kombinere lang deltid med omsorgsarbeid i hjemmet, mens de mennene som jobber deltid i større grad jobber kort deltid i kombinasjon med aktiviteter utenfor arbeidsmarkedet, som for eksempel militærtjeneste eller videre studier. Det er ingen signifikant forskjell i tilbøyeligheten til å være undersysselsatt mellom kvinner og menn.

Deltidsandelen øker med alder både for kvinner og menn, og blant de deltidssysselsatte øker også stillingsbrøken gjennomgående med alder. Unntaket fra dette mønsteret gjelder for kvinner i lang deltid, hvor det er noe lavere andel i aldersgruppen mellom 27-29 år enn det er i aldersgruppen til og med 26 år, men denne forskjellen er ikke signifikant. Andelen som oppgir omsorgsforpliktelser som den viktigste deltidsgrunn øker med alder både blant kvinner og menn, men nivået er mye høyere blant kvinner.

Det er klart høyest deltidandel blant humanister, med 32 prosent, og lavest blant jurister og sivilingeniører, med 6 prosent. Den viktigste grunnen til at humanister jobber deltid, er at det ikke var mulig å få en relevant heltidsjobb, det vil si at de er undersysselsatte. Men det er også en del humanister, nesten hver femte, som oppgir at de er opptatt med videre studier.

Også psykologer og helsefagkandidater har høyere deltidandel enn gjennomsnittet, og i denne utdanningsgruppen er det svært få som jobber kort deltid. Blant deltidssatte psykologer og helsefagkandidater jobber faktisk 90 prosent i en deltidstilling som utgjør minst 50 prosent av heltid. En god del av disse – i all hovedsak nyutdannede tannleger og veterinærer – jobber som selvstendig næringsdrivende, jf. forrige avsnitt. De er med andre ord deltidssysselsatte i egen praksis.

**Tabell 4.3** Sysselsatte høyere grads kandidater etter heltid, deltid og deltidsprosent. Prosent. 1985-1999

	Heltid	Deltid	Deltidsprosent blant deltidsarbeidere: <sup>1</sup>			
			Minst 75%	50-74%	25-49%	Under 25%
<i>Kjønn og alder:</i>						
Kvinner	84	16	32	42	15	11
Menn	90	10	22	41	20	17
T.o.m. 26 år	90	10	23	38	19	19
27-29 år	87	13	24	42	19	15
F.o.m. 30 år	83	17	35	43	14	8
Kvinner t.o.m. 26 år	89	11	28	41	16	15
Kvinner 27-29 år	84	16	25	46	15	14
Kvinner f.o.m. 30 år	77	23	39	39	15	7
Menn t.o.m. 26 år	91	9	18	34	22	26
Menn 27-29 år	90	10	22	38	23	16
Menn f.o.m. 30 år	88	12	26	50	13	11
<i>Utdanningsgrupper:</i>						
Humanister	68	32	23	38	22	17
Samfunnsvitere	87	13	34	39	14	13
Psykologer og helsefagk.	83	17	43	47	7	3
Jurister	94	6	21	42	19	18
Realister	87	13	25	45	16	15
Sivilingeniører	94	6	17	39	26	17
Andre tekniske	92	8	31	43	13	12
<i>Hovedaktivitet:</i>						
I arbeid/yrkesaktiv	90	10	34	48	12	6
Ikke i arbeid/yrkesaktiv	22	78	7	21	32	40
<i>Ansettelsesforhold:</i>						
Stipendiatstilling	96	4	14	66	17	3
Ordinære midlertidige st.	82	18	27	40	18	15
Fast stilling	93	7	32	40	16	12
Selvstendig næringsdr.	65	35	27	52	11	10
I alt	87	13	28	41	17	14

Se merknad til tabell 3.1

Note 1: Deltidsprosent blant deltidsarbeidere summeres til 100. 8 prosent av deltidsarbeiderne har ukjent deltidsprosent, men disse er ikke inkludert i prosentueringsgrunnlaget.

**Tabell 4.4** Deltidssysseleatte høyere grads kandidater etter deltidsgrunn. Prosent. 1985-1999

	Under- syssele- satt	Ønsker flere jobber	Omsorgs- forpliktelse	Videre studier	Annet	Sum	Antall
<i>Kjønn og alder:</i>							
Kvinner	38	9	18	11	24	100	766
Menn	39	9	5	15	32	100	551
T.o.m. 26 år	35	8	5	17	35	100	374
27-29 år	41	10	10	15	24	100	453
F.o.m. 30 år	38	8	21	8	25	100	490
Kvinner t.o.m. 26 år	43	8	7	15	27	100	208
Kvinner 27-29 år	39	10	14	14	23	100	244
Kvinner f.o.m. 30 år	33	8	29	7	23	100	314
Menn t.o.m. 26 år	26	8	2	19	45	100	166
Menn 27-29 år	43	10	6	16	25	100	209
Menn f.o.m. 30 år	46	8	7	11	29	101	176
<i>Utdanningsgrupper:</i>							
Humanister	41	10	10	19	20	100	384
Samfunnsvitere	42	4	17	8	29	100	212
Psykologer og helsefagk.	26	15	24	4	31	100	167
Jurister	37	1	16	17	29	100	86
Realister	46	10	11	12	21	100	252
Sivilingeniører	24	3	2	18	53	100	103
Andre tekniske	32	12	8	9	39	100	113
<i>Hovedaktivitet:</i>							
I arbeid/yrkesaktiv	43	11	14	5	27	100	988
Ikke i arbeid/yrkesaktiv	23	2	8	36	31	100	329
<i>Ansettelsesforhold:</i>							
Stipendiatstilling	26	10	13	19	32	100	30
Ordinære midlertidige st.	44	7	10	13	26	100	851
Fast stilling	27	10	19	15	29	100	336
Selvstendig næringsdr.	32	17	11	3	37	100	100
I alt	38	9	13	13	28	100	1317

Se merknad til tabell 3.1

Det er naturlig nok mye høyere deltidsandel blant de som oppgir at de hovedsakelig er opptatt med aktiviteter utenfor arbeidsmarkedet (først og fremst videre utdanning, ulønnet omsorgsarbeid eller verneplikt) enn blant de som oppgir at de hovedsakelig er i arbeid/yrkesaktivitet. Tilsvarende er deltidsstillingen gjennomgående større blant de som hovedsakelig er i arbeid enn blant de som ikke er det. Men det er ikke en entydig eller disjunkt sammenheng mellom disse gruppene. Ti prosent av de som betrakter seg som hovedsakelig i arbeid jobber deltid, og nesten 20 prosent av disse jobber mindre enn halv tid. Motsvarende jobber 22 prosent av de som oppgir at de hovedsakelig er opptatt med aktiviteter utenfor arbeidsmarkedet heltid. Den største gruppen av deltidsysselsatte som har arbeid som sin hovedaktivitet er undersysselsatte, mens de som hovedsakelig er opptatt med aktiviteter utenfor arbeidsmarkedet oppgir videre studier som den viktigste deltidsgrunnen.

Til slutt viser tabell 4.3 fordelingen mellom ansettelsesforhold og andelen i deltid og deltidsprosent. De aller fleste i fast stilling jobber heltid, mens deltidsandelen er relativt høy blant de som er ansatt i ordinær midlertidig stilling. Dette bekrefter mønsteret fra forrige avsnitt: Kombinasjonen av deltid og midlertidig stilling er ganske vanlig, mange deltidsstillinger er midlertidige engasjementer (jf. nest siste linje i tabell 4.2). Nesten alle stipendiater jobber imidlertid heltid. Dette viser at det er en tydelig forskjell mellom stipendiatstillinger og andre (ordinære) midlertidige stillinger.

En ikke ubetydelig del av de selvstendige næringsdrivende jobber deltid tilsvarende minst 50 prosent av heltid. En del av disse jobber antakelig deltid fordi den nystartede virksomheten foreløpig ikke gir grunnlag for en heltidsjobb. Således oppgir hver tredje selvstendig næringsdrivende som jobber deltid at de er undersysselsatt, jf. tabell 4.4. Som vi har vært inne på tidligere er det spesielt mange selvstendig næringsdrivende blant helsefagkandidatene.

I neste avsnitt skal vi sette sammen de ulike bakgrunnsvariablene i en simultan modell, for å se hvordan variablene påvirker tilbøyeligheten for å jobbe i ulike fleksible arbeidsforhold kontrollert for øvrige faktorer.

## 4.4 Kontrollerte sammenhenger

I dette avsnittet skal vi først se på sammenhengen mellom ulike individspesifikke kjennetegn og forekomsten av fleksibelt arbeid, og deretter skal vi trekke inn arbeidsmarkedsspesifikke og stillingsspesifikke variabler i analysen. Alle variablene som brukes er presentert i de foregående avsnittene, tabell 4.1-4.4. Ettersom fleksibelt arbeid er en dikotom variabel, benytter vi logistisk regresjon for å beregne de kontrollerte sammenhengene.

Tabell 4.5 viser sammenhengen mellom individspesifikke variabler (*kjønn, alder, utdanningstype* og *uteksamineringsstidspunkt*) og ulike typer fleksibelt arbeid. I tillegg til *fleksibelt arbeid*, har vi valgt å spesifisere fire forskjellige undergrupper av fleksibelt arbeid som avhengig variabel (*midlertidig stilling* (inkludert stipendiater), *ordinær midlertidig stilling* (dvs. eksklusiv stipendiater), *deltid* og *undersysselsatt*) for å undersøke om det er forskjeller mellom ulike arbeidsforhold som inngår i definisjonen av fleksibelt arbeid. Vi har videre valgt å skille kvinner og menn i separate modeller, for å tillate ulike sammenhenger mellom forklaringsvariablene og de avhengige variablene for kvinner og menn. Alle koeffisientene er beregnet ved hjelp av binomiske logitmodeller.

For å gjøre tolkningen av de logistiske koeffisientene så enkel som mulig, har vi redefinert aldersvariabelen på følgende måte: Alder er her (og i alle andre regresjoner) beregnet som avvik fra avrundet gjennomsnittsalder, det vil si 29 år. Ettersom alle de andre forklaringsvariablene i modellen er dummyvariabler, innebærer det at konstantleddet kan tolkes som et uttrykk for risikoen for å være i (ulike typer) fleksibelt arbeid for en person som er 29 år og med referanseverdi for de øvrige variablene. Referanseverdien for utdanningsgruppe er realist, som er den største utdanningsgruppen i utvalget. Referanseverdien for uteksamineringsstidspunkt er vårkullet 1985, som er det første observasjonstidspunktet. Når konstantleddet for kvinner i andre kolonne i Tabell 4.5a er 0,509, er dette da også log-oddsforholdet mellom å være i fleksibelt arbeid eller ikke være i fleksibelt arbeid for *referanseperson kvinne* (29 år, realist, utdannet i 1985). Log-oddsforholdet er signifikant forskjellig fra null og det er signifikant forskjell i log-oddsforholdet mellom kvinner og menn. Vi kan dermed konkludere med at det er signifikant forskjell mellom kvinner og menn i tilbøyeligheten til å være i fleksibel sysselsetting også etter at vi har kontrollert for alder, utdanningstype og uteksamineringsstidspunkt. I avsnitt 4.1 fant vi signifikant forskjell i den bivariate sammenhengen mellom kjønn og andelen i fleksibelt arbeid, og dette holder seg altså etter kontroll for øvrige bakgrunnskjenetegn.

Den beregnede sannsynligheten for at referanseperson kvinne er i fleksibelt arbeid er 0,62. Tilsvarende sannsynlighet for *referanseperson mann* er 0,53 dersom vi tar utgangspunkt i punktestimaten for konstantleddet på 0,11. Siden denne

koeffisienten ikke er signifikant forskjellig fra null, kan vi ikke påstå at sannsynligheten er forskjellig fra 0,5.

Dersom vi ser på ulike typer fleksibelt arbeid, ser vi at det kun er klar signifikant forskjell mellom kvinner og menn når det gjelder tilbøyeligheten til å jobbe deltid. Med utgangspunkt i de beregnede log-oddsforholdene for referansepersonen, finner vi at sannsynligheten for at en kvinne skal jobbe deltid er 0,16 og for en mann er den 0,09. Også for de øvrige avhengige variablene er det en svak signifikant forskjell mellom kvinner og menn på 10 prosent nivå. Men med så mange observasjoner som vi har i dette datamaterialet, vil vi kreve signifikanssannsynlighet på 5 prosent eller mindre før vi påstår at det er signifikante forskjeller. I avsnitt 4.2 fant vi signifikante bivariate sammenhenger mellom kjønn og andelen i midlertidige stillinger, både inklusiv og eksklusiv stipendiater, men disse sammenhengene forsvinner altså langt på vei etter kontroll for øvrige variabler.

Alder er innført med både førstegrads- og andregradsledd i modellene, ettersom vi i de bivariate sammenhengene i de foregående avsnittene fant flere tegn på ikke-lineære sammenhenger mellom alder og stillingstype. Minst ett av leddene for alder inngår også signifikant i alle regresjonene i tabell 4.5, og de to variablene for alder gir samlet signifikant bedring i forklaringskraft i alle modeller<sup>6</sup>. Men førstegradsleddet alene er ikke signifikant i alle sammenhenger. I de tilfellene hvor kun andregradsleddet er signifikant, er endringene i sannsynligheten så liten at det ikke har særlig kvantitativ betydning. Vi vil derfor bare kommentere alderseffekter hvor førstegradsleddet er signifikant på minst fem prosents nivå.

---

<sup>6</sup> Testet for endring i -2 log likelihood, med 2 frihetsgrader, er første- og andregradsleddet for alder samlet signifikant på 1 prosents nivå i 9 av 10 regresjoner i tabell 4.5, og på 5 prosents nivå i det siste tilfellet (tabell 4.5b, regresjonen for menn, med deltid som avhengig variabel).

**Tabell 4.5a** Estimerte koeffisienter for binomisk logistiske regresjoner med ulike fleksible arbeidsforhold som avhengig variabel. Kvinner

Avhengig variabel	Fleksibelt arbeid	Midlertidig stilling	Ordinær midlertidig stilling	Deltid	Undersysselsatt
Alder	-0,014 <sup>○○</sup>	-0,027 <sup>***○</sup>	-0,006	0,048 <sup>***○○○</sup>	0,011
Alder <sup>2</sup> /10	-0,023 <sup>***○</sup>	-0,025 <sup>***</sup>	-0,033 <sup>***</sup>	-0,024 <sup>***○○○</sup>	-0,036 <sup>**</sup>
Humanist	0,586 <sup>***</sup>	0,216 <sup>*</sup>	0,720 <sup>***</sup>	1,032 <sup>***</sup>	0,958 <sup>***</sup>
Samfunnsviter	0,057	0,067	0,514 <sup>***</sup>	-0,100	0,037
Jurist	0,109	0,182	0,819 <sup>***</sup>	-0,872 <sup>***</sup>	-1,006 <sup>***</sup>
Sivilingeniør	-1,405 <sup>***</sup>	-1,364 <sup>***</sup>	-0,895 <sup>***</sup>	-0,973 <sup>***</sup>	-1,540 <sup>***</sup>
Helsefag/psyk.	-0,500 <sup>***</sup>	-0,753 <sup>***</sup>	-0,195 <sup>*</sup>	0,243 <sup>*</sup>	-0,259
Andre tekniske	-0,420 <sup>***</sup>	-0,394 <sup>***</sup>	0,157 <sup>○</sup>	-0,420 <sup>**</sup>	-0,782 <sup>***</sup>
Kull 1987	0,033	0,131	0,140	-0,249	-0,813 <sup>**</sup>
Kull 1989	0,315 <sup>**</sup>	0,356 <sup>**</sup>	0,309 <sup>**</sup>	0,071	-0,118
Kull 1991	0,311 <sup>**</sup>	0,449 <sup>***</sup>	0,575 <sup>***</sup>	-0,035	-0,069
Kull 1993	0,745 <sup>***</sup>	0,835 <sup>***</sup>	0,975 <sup>***</sup>	-0,001	-0,299 <sup>○</sup>
Kull 1995	0,409 <sup>***</sup>	0,476 <sup>***</sup>	0,548 <sup>***</sup>	0,122 <sup>○</sup>	-0,135 <sup>○○</sup>
Kull 1997	0,301 <sup>**</sup>	0,386 <sup>***○</sup>	0,497 <sup>***○</sup>	0,103	-0,294
Kull 1999	0,162	0,189	0,350 <sup>***</sup>	0,069 <sup>○</sup>	-0,604 <sup>**○</sup>
Konstant	0,509 <sup>***○</sup>	0,279 <sup>**○</sup>	-0,471 <sup>***○</sup>	-1,670 <sup>***○○○</sup>	-2,269 <sup>***○</sup>
Observasjoner	4823	4823	4823	4823	4823
-2 log likelihood	5975,1	6145,1	6240,9	3918,5	2024,6



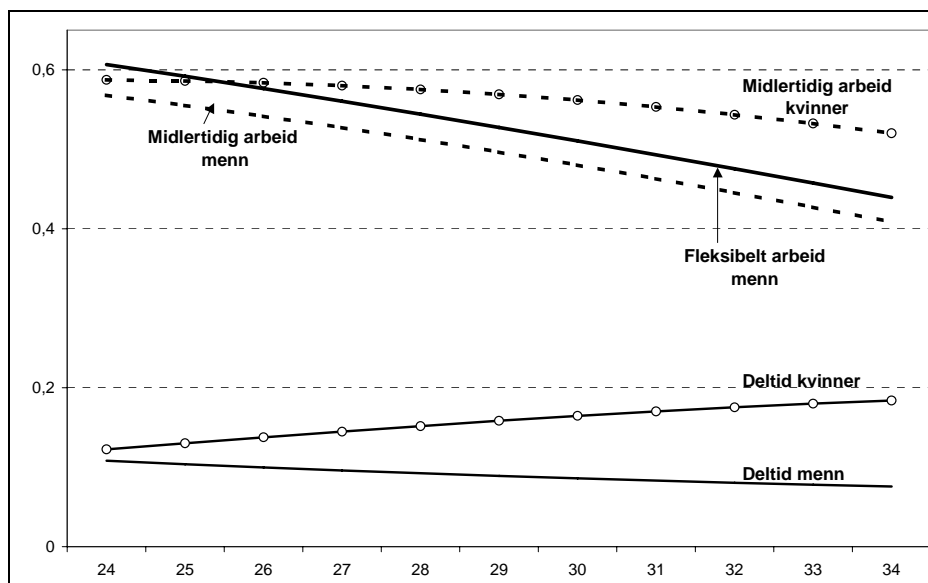
**Tabell 4.5b** Estimerte koeffisienter for binomisk logistiske regresjoner med ulike fleksible arbeidsforhold som avhengig variabel. Menn

Avhengig variabel	Fleksibelt arbeid	Midlertidig stilling	Ordinær midlertidig stilling	Deltid	Undersysselsatt
Alder	-0,068 **** <sup>ooo</sup>	-0,064 **** <sup>oo</sup>	-0,014	-0,039 **** <sup>ooo</sup>	0,049 *
Alder <sup>2</sup> /10	-0,006 <sup>o</sup>	-0,014 *	-0,036 ***	0,008 <sup>ooo</sup>	-0,061 ***
Humanist	0,476 ***	0,219 *	0,729 ***	0,989 ***	0,790 ***
Samfunnsviter	0,117	0,152	0,522 ***	-0,120	-0,229
Jurist	-0,044	0,001	0,696 ***	-0,942 ***	-1,100 ***
Sivilingeniør	-1,281 ***	-1,191 ***	-0,855 ***	-0,945 ***	-1,434 ***
Helsefag/psyk.	-0,407 ***	-0,695 ***	-0,008	0,060	-0,608 *
Andre tekniske	-0,303 ***	-0,216 **	0,411 **** <sup>o</sup>	-0,652 ***	-0,936 ***
Kull 1987	-0,144	-0,099	-0,075	-0,072	-0,710 *
Kull 1989	0,333 ***	0,336 ***	0,246 *	0,266	0,303
Kull 1991	0,573 ***	0,591 ***	0,647 ***	0,292	0,175
Kull 1993	0,589 ***	0,592 ***	0,714 ***	0,421 **	0,350 <sup>o</sup>
Kull 1995	0,487 ***	0,453 ***	0,560 ***	0,598 **** <sup>o</sup>	0,667 **** <sup>oo</sup>
Kull 1997	0,114	0,064 <sup>o</sup>	0,201 * <sup>o</sup>	0,431 **	0,162
Kull 1999	0,068	0,060	0,143	0,509 **** <sup>o</sup>	0,067 <sup>o</sup>
Konstant	0,110 <sup>oo</sup>	-0,014 <sup>o</sup>	-0,775 **** <sup>o</sup>	-2,325 **** <sup>ooo</sup>	-2,917 **** <sup>oo</sup>
Observasjoner	5421	5421	5421	5421	5421
-2 log likelihood	7060,0	7077,3	6809,1	3365,1	1658,9

Merknad: \* Signifikant forskjellig fra null på 10 prosent,- \*\* 5 prosent,- og \*\*\* på 1 prosent nivå. <sup>o</sup> Signifikant forskjell mellom kvinner og menn på 10 prosent,- <sup>oo</sup> 5 prosent,- og <sup>ooo</sup> på 1 prosent nivå.

Alder har en signifikant – og en viss kvantitativ – betydning når det gjelder sannsynligheten for å være i midlertidig arbeid og sannsynligheten for å være i deltid, både for kvinner og menn. Figur 4.1 viser predikerte sannsynligheter for å være i midlertidig arbeid og deltidsarbeid etter alder. Sannsynlighetene er beregnet med utgangspunkt i regresjonsresultatene i tabell 4.5, innenfor aldersgruppen 24–34 år, som omfatter nesten 90 prosent av kandidatene.<sup>7</sup> Sannsynligheten for å være i midlertidig stilling reduseres fra 0,59 til 0,52 når alderen øker fra 24 til 34 år for kvinner. Tilsvarende sannsynlighet for menn reduseres fra 0,57 til 0,41. Effekten er altså sterkest for menn, og forskjellen mellom kvinner og menn er signifikant på 5 prosent nivå. Når alder påvirker sannsynligheten for å være midlertidig ansatt, men ikke sannsynligheten for å være midlertidig ansatt når man ser bort fra stipendiatstillinger, tyder det på at effekten først og fremst virker gjennom å redusere sannsynligheten for å være i stipendiatstilling.

**Figur 4.1** Predikerte sannsynligheter for ulike typer fleksibelt arbeid, etter alder



Note: Predikert for referanseperson, det vil si realist uteksaminert i 1985, fra regresjonskoeffisienter i tabell 4.5.

Sammenhengen mellom alder og sannsynligheten for å være i deltid er også signifikant forskjellig for kvinner og menn, og med forskjellig fortegn. For menn

reduseres sannsynligheten fra 0,11 til 0,08 når alderen øker fra 24 til 34 år, mens sannsynligheten faktisk øker fra 0,12 til 0,18 for kvinner. Dette fører til signifikant sammenheng mellom alder og sannsynligheten for å være i fleksibelt arbeid samlet for menn. Sammenhengen er tegnet inn i figur 4.1. Når alderen øker fra 24 til 34 år reduseres sannsynligheten for å være i fleksibelt arbeid fra 0,61 til 0,44 for menn.<sup>8</sup> Siden effekten av alder på midlertidig arbeid og deltid trekker i hver sin retning for kvinner, fører det til at det ikke lenger er noen signifikant sammenheng mellom alder og sannsynligheten for å være i fleksibelt arbeid for kvinner. Denne sammenhengen er derfor ikke tegnet inn i figur 4.1. Figuren viser at alder har en sterkere og mer entydig effekt på midlertidig arbeid enn på deltidsarbeid.

Når det gjelder utdanningsgruppe, er det flere signifikante effekter på de ulike fleksible arbeidsforholdene som er definert som avhengig variabel. Sivilingeniører har signifikant lavere tilbøyelighet til å være i alle typer fleksibelt arbeid enn realister (referanseperson), både blant kvinner og menn, men det er ikke signifikante forskjeller mellom kvinner og menn. For kvinner kan sannsynligheten for å være i fleksibelt arbeid beregnes til 0,62 for en realist (0,57 for å være midlertidig ansatt og 0,16 for å være i deltid) og 0,29 for sivilingeniør (0,25 for å være midlertidig ansatt og 0,07 for å være i deltid).

Utdanningsbakgrunn har spesielt sterk effekt på sannsynligheten for å være i ordinær midlertidig stilling, hvor humanister, samfunnsvitere og jurister har signifikant høyere sannsynlighet for å være i midlertidig arbeid og sivilingeniører (og kandidater fra andre tekniske fag blant menn) har lavere sannsynlighet enn en realist. Men heller ikke her er det signifikante forskjeller mellom kvinner og menn. Hvis vi igjen tar utgangspunkt i resultatene for kvinner, så er den predikerte sannsynligheten for å være i ordinær midlertidig stilling 0,38 for referansepersonen, dvs. en realist. Tilsvarende sannsynligheter for en humanist er 0,56; for en samfunnsviter 0,51; for en jurist 0,59; og for en sivilingeniør 0,20. Det er med andre ord store forskjeller mellom ulike typer ansettelsesforhold etter hvilke utdanningsbakgrunn kandidatene har, kontrollert for kjønn og alder.

Det er også flere av variablene for uteksamineringstidspunkt som er signifikante, spesielt med hensyn til å forklare omfanget av fleksibelt arbeid samlet, midlertidige stillinger (inkludert og eksklusiv stipendiater), og deltid blant menn. Når det gjelder deltid blant kvinner er det imidlertid ingen signifikante endringer over tid, og når det gjelder undersysselsettingen blant kvinner ligger nivået for 1999-

---

<sup>7</sup> De yngste kandidatene i utvalget er 23 år (0,3 prosent av utvalget) og den eldste er 69 år. 89 prosent er i aldersgruppen 24-34 år, 8 prosent er i aldersgruppen 35-45, og 3 prosent er eldre enn 45 år.

<sup>8</sup> Siden midlertidig arbeid og deltidsarbeid ikke er disjunkte sammenhenger, er ikke sannsynligheten for fleksibelt arbeid lik summen av sannsynligheten for midlertidig arbeid og deltidsarbeid.

kohorten signifikant lavere enn for 1985-kohorten. Vi skal komme nærmere tilbake til tidsutviklingen for fleksibelt arbeid i kapittel 6.

En foreløpig konklusjon fra regresjonsresultatene i tabell 4.5a og 4.5b er at deltid er kjønns spesifikt, hvor kvinner er overrepresentert, mens midlertidig arbeid i større grad er alders spesifikt, med større innslag av midlertidig ansatte blant de yngste kandidatene. Denne konklusjonen er i tråd med tidligere funn hos Nätti (1993), som gjaldt omfanget av fleksibelt arbeid mer generelt i Norden. Også i arbeidsmarkedet for nyutdannede høyere grads kandidater finner vi altså de samme trekkene som gjelder for arbeidsstyrken generelt.

Så langt har vi kun kontrollert for demografi (kjønn og alder), utdanningsgruppe og uteksamineringstidspunkt. I tabell 4.6a og 4.6b er alle modellene reestimert, hvor det i tillegg er inkludert en variabel for hovedaktivitet på undersøkelsestidspunktet (i arbeidsmarkedet eller ikke) samt stillingsspesifikke variabler. På denne måten kan vi undersøke om hovedresultatene over, om at kvinner er mer i deltid enn menn, og at de unge jobber mer midlertidig enn de eldre i utvalget, for eksempel skyldes at de i større grad er opptatt med aktiviteter utenfor arbeidsmarkedet eller at de er i stillinger som er høyt korrelert med de (til enhver tid) avhengige variablene.

Innføringen av de nye variablene bidrar til signifikant forbedring i forklaringskraft (i form av bedring i  $-2$  log likelihood) i alle modellene, men effekten av alder, utdanningsgruppe og uteksamineringstidspunkt er i hovedsak uendret fra tabell 4.5(a og b) til 4.6(a og b). Dette tyder på gjennomgående robuste resultater.

Vi finner fortsatt signifikant forskjell i sannsynligheten for å jobbe deltid mellom kvinner og menn. Med utgangspunkt i regresjonsresultatene finner vi at sannsynligheten for at en referanseperson (som nå er 29 år gammel realist utdannet i 1985, med hovedaktivitet i arbeidsmarkedet og i fast stilling) skal jobbe deltid er tilnærmet 0,11 for en kvinne (beregnet fra logoddsforholdet  $-2,106$  i tabell 4.6a), og 0,05 for en mann (beregnet fra logoddsforholdet  $-2,999$  i tabell 4.6b). Kjønnsforskjellen i deltidshyppighet skyldes altså ikke at kvinner oftere enn menn har en hovedaktivitet utenfor arbeidsmarkedet, eller at de i større grad jobber i midlertidige stillinger. Kontrollert for slike forhold finner vi fortsatt at kvinner jobber mer deltid enn menn. I tillegg øker deltidshyppigheten for både kvinner og menn dersom de har en hovedaktivitet utenfor arbeidsmarkedet, dersom de jobber i midlertidige stillinger eller om de jobber som selvstendig næringsdrivende. Økningen i deltidshyppighet for midlertidige ansatte er signifikant større blant menn enn kvinner, men også blant

**Tabell 4.6a** Estimerte koeffisienter for binomiske logistiske regresjoner med ulike fleksible arbeidsforhold som avhengig variabel. Kvinner

Avhengig variabel	Fleksibelt arbeid	Midlertidig stilling	Ordinær midlertidig stilling	Deltid	Undersysselsatt
Alder	-0,015 <sup>○○</sup>	-0,031 <sup>****</sup>	-0,011	0,069 <sup>****○</sup>	0,019
Alder <sup>2</sup> /10	-0,022 <sup>***</sup>	-0,023 <sup>***</sup>	-0,030 <sup>***</sup>	-0,023 <sup>***</sup>	-0,029 <sup>*</sup>
Humanist	0,494 <sup>***</sup>	0,120	0,600 <sup>***</sup>	0,703 <sup>***</sup>	0,656 <sup>***</sup>
Samfunnsviter	0,039	0,070	0,524 <sup>***</sup>	-0,362 <sup>**</sup>	-0,178
Jurist	0,127	0,219 <sup>*</sup>	0,875 <sup>***</sup>	-1,038 <sup>***</sup>	-1,233 <sup>***</sup>
Sivilingeniør	-1,401 <sup>***</sup>	-1,337 <sup>***</sup>	-0,854 <sup>***</sup>	-0,813 <sup>***</sup>	-1,300 <sup>***</sup>
Helsefag/psyk.	-0,487 <sup>***</sup>	-0,768 <sup>***</sup>	-0,209 <sup>*</sup>	-0,016	-0,594 <sup>**</sup>
Andre tekniske	-0,424 <sup>***</sup>	-0,380 <sup>***</sup>	0,182 <sup>○</sup>	-0,541 <sup>***</sup>	-0,890 <sup>***</sup>
Kull 1987	0,037	0,144	0,160	-0,265	-0,830 <sup>**</sup>
Kull 1989	0,324 <sup>**</sup>	0,357 <sup>**</sup>	0,312 <sup>**</sup>	0,106	-0,140
Kull 1991	0,312 <sup>**</sup>	0,455 <sup>***</sup>	0,584 <sup>***</sup>	-0,086	-0,148
Kull 1993	0,741 <sup>***</sup>	0,840 <sup>***</sup>	0,985 <sup>***</sup>	-0,111	-0,475 <sup>*○</sup>
Kull 1995	0,394 <sup>***</sup>	0,471 <sup>***</sup>	0,543 <sup>***</sup>	-0,015	-0,255 <sup>○</sup>
Kull 1997	0,284 <sup>**</sup>	0,377 <sup>****○</sup>	0,488 <sup>****○</sup>	-0,048	-0,471 <sup>*</sup>
Kull 1999	0,131	0,181	0,343 <sup>***</sup>	-0,061	-0,710 <sup>***</sup>
Ikke hov. i arbeid	2,262 <sup>***</sup>	0,310 <sup>*</sup>	0,406 <sup>**○</sup>	3,167 <sup>***</sup>	0,832 <sup>***</sup>
Deltid		0,409 <sup>****</sup>	0,540 <sup>****○</sup>		
Stipendiatstilling				-0,433	-0,624
Andre midlertidige				0,701 <sup>****○</sup>	1,238 <sup>***</sup>
Selvstendig				1,777 <sup>***</sup>	1,875 <sup>***</sup>
Konstant	0,473 <sup>****○</sup>	0,206 <sup>○</sup>	-0,576 <sup>****</sup>	-2,106 <sup>****○</sup>	-2,947 <sup>****○</sup>
Observasjoner	4823	4823	4823	4823	4823
-2 log likelighet	5886,5 <sup>***</sup>	6114,5 <sup>***</sup>	6185,8 <sup>***</sup>	3444,6 <sup>***</sup>	1917,1 <sup>***</sup>



**Tabell 4.6b** Estimerte koeffisienter for binomiske logistiske regresjoner med ulike fleksible arbeidsforhold som avhengig variabel. Menn

Avhengig variabel	Fleksibelt arbeid	Midlertidig stilling	Ordinær midlertidig stilling	Deltid	Undersysselsatt
Alder	-0,057 **** <sup>ooo</sup>	-0,060 **** <sup>o</sup>	-0,007	0,009 <sup>oo</sup>	0,065 **
Alder <sup>2</sup> /10	-0,013 *	-0,016 *	-0,040 ***	-0,008	-0,052 **
Humanist	0,416 ***	0,104	0,590 ***	0,761 ***	0,513 **
Samfunnsviter	0,156	0,172 *	0,567 ***	-0,140	-0,351
Jurist	0,004	0,060	0,799 ***	-1,087 ***	-1,246 ***
Sivilingeniør	-1,269 ***	-1,141 ***	-0,780 ***	-0,788 ***	-1,168 ***
Helsefag/psyk.	-0,358 ***	-0,694 ***	0,012	-0,260	-1,016 ***
Andre tekniske	-0,267 ***	-0,171 *	0,492 **** <sup>oo</sup>	-0,780 ***	-1,071 ***
Kull 1987	-0,155	-0,099	-0,074	-0,131	-0,733 *
Kull 1989	0,313 **	0,318 ***	0,215 *	0,132	0,202
Kull 1991	0,572 ***	0,579 ***	0,634 ***	0,183	0,049
Kull 1993	0,598 ***	0,573 ***	0,696 ***	0,317	0,192 <sup>o</sup>
Kull 1995	0,459 ***	0,410 ***	0,506 ***	0,399 *	0,520 * <sup>oo</sup>
Kull 1997	0,045	0,019 <sup>oo</sup>	0,136 <sup>oo</sup>	0,107	-0,016
Kull 1999	-0,027	0,005	0,062	0,160	-0,134
Ikke hov. i arbeid	2,932 ***	0,564 ***	0,839 **** <sup>o</sup>	3,555 ***	1,288 ***
Deltid		0,681 **** <sup>o</sup>	0,903 **** <sup>oo</sup>		
Stipendiatstilling				-0,401	-0,722
Andre midlertidige				1,062 **** <sup>oo</sup>	1,252 ***
Selvstendig				1,900 ***	1,830 ***
Konstant	0,067 <sup>oo</sup>	-0,088 <sup>o</sup>	-0,893 **** <sup>o</sup>	-2,999 **** <sup>ooo</sup>	-3,592 *** <sup>o</sup>
Observasjoner	5421	5421	5421	5421	5421
-2 log likelihood	6856,8***	6992,9***	6649,2***	2677,4***	1534,3***

Merknad: \* Signifikant forskjellig fra null på 10 prosent,- \*\* 5 prosent,- og \*\*\* på 1 prosent nivå. <sup>o</sup> Signifikant forskjell mellom kvinner og menn på 10 prosent,- <sup>oo</sup> 5 prosent,- og <sup>ooo</sup> på 1 prosent nivå. \*\*\* Signifikant forbedring i -2 log likelighet på 1 prosent nivå sammenliknet med tilsvarende modell i tabell 4.5.

midlertidig ansatte kvinner er deltidstilbøyeligheten (beregnet fra  $-2,106+0,701$ , som gir en sannsynlighet på tilnærmet 0,2) større enn blant midlertidig ansatte menn (beregnet fra  $-2,999+1,062$ , som gir en sannsynlighet på tilnærmet 0,13).

Resultatene fra tabell 4.6a og 4.6b viser også at alder påvirker sannsynligheten for å være i midlertidig stilling signifikant selv etter kontroll for hovedaktivitet og om kandidatene jobber deltid eller ikke.

Koeffisientestimatene for alder har endret seg svært lite fra modellresultatene i tabell 4.5a og 4.5b, og endringene i alderseffekten på å jobbe midlertidig er i all hovedsak den samme som den som framtrer i figur 4.1. At midlertidig ansettelse er konsentrert om de yngste kandidatene kan derfor ikke forklares med at de er opptatt med aktiviteter utenfor arbeidsmarkedet, eller at de jobber i deltidsstillinger.

## 4.5 Kort oppsummering og drøfting i forhold til hypotesene

I kapittel 2.4 formulerte vi to hypoteser vedrørende sammenhengen mellom kandidatenes demografiske bakgrunn og omfanget av fleksible jobber, på bakgrunn av eksisterende teori og empiri. Vi gjentar de her for enkelthets skyld:

*Hypotese 1: Omfanget av fleksibelt arbeid blant nyutdannede akademikere er større blant kvinner enn menn*

*Hypotese 2: Omfanget av fleksibelt arbeid blant nyutdannede akademikere avtar med alder*

Analysene i dette kapitlet gir klar støtte til hypotese 1. De bivariate sammenhengene viser at 63 prosent av de nyutdannede kvinnene er i fleksibelt arbeid, sammenliknet med 51 prosent av mennene. Etter kontroll for alder, utdanningstype og uteksamineringstidspunkt bekreftes den bivariate forskjellen: Predikerte sannsynligheter for å være i fleksibelt arbeid er 0,62 for en kvinne og 0,53 for en mann (beregnet for en referanseperson i analysene).

Dersom vi skiller mellom ulike typer fleksibelt arbeid, finner vi at 58 prosent av kvinnene og 48 prosent av mennene er i midlertidig arbeid samlet sett, mens 16 prosent av kvinnene og 10 prosent av mennene jobber deltid. Etter kontroll for bakgrunnsvariabler, er det bare for deltidsstillinger det fortsatt er en klar signifikant forskjell mellom kvinner og menn, mens kjønnsforskjellen i midlertidig arbeid er svakere og mer usikker. Modellene predikerer en sannsynlighet på 0,16 for at en



kvinne skal jobbe deltid og 0,09 for at en mann skal jobbe deltid (beregnet for referanseperson).

Vi finner også en viss støtte til hypotese 2, men i utgangspunktet bare for menn. Når vi ser på sammenhengen mellom alder og alle typer av fleksible jobber samlet, finner vi en signifikant alderseffekt for menn, men ikke for kvinner. Dette skyldes at sammenhengen mellom alder og de ulike typene av fleksibelt arbeid trekker i ulike retninger for kvinner og menn. For menn reduseres både sannsynligheten for å være i midlertidig arbeid og i deltidsarbeid med alder, men sammenhengen er sterkere for midlertidig arbeid enn deltidsarbeid. Dette fører til en samlet signifikant negativ sammenheng mellom alder og sannsynligheten for å være i fleksibelt arbeid for menn. Når det gjelder kvinner, reduseres også sannsynligheten for å være i midlertidig arbeid med alder, men sannsynligheten for å være i deltid går faktisk opp. Siden alderseffekten virker i hver sin retning for de to typene av fleksibelt arbeid, fører det til at det ikke er noen samlet alderseffekt på sannsynligheten for å være i fleksibelt arbeid blant kvinner.

Som nevnt i kapittel 2 tyder tidligere empiriske undersøkelser og foreliggende norske data for hele arbeidsstyrken på at deltidsarbeid i hovedsak er kjønns spesifikt mens midlertidig arbeid i større grad er alders spesifikt. Undersøkelsen i dette kapitlet tyder på at det samme stort sett er tilfelle for nyutdannede høyere grads kandidater. Hovedresultatene fra analysen er at deltidsarbeid er konsentrert om kvinner mens midlertidig arbeid er konsentrert om de yngste personene i utvalget. Det er interessant at vi finner de samme sammenhengene mellom kjønn, alder og ulike typer fleksibelt arbeid i denne studien av nyutdannede akademikere som man finner i mer generelle studier blant alle sysselsatte. I slike studier forklares disse sammenhengene ofte med at kvinner og unge har en mer marginal tilknytning til arbeidsmarkedet og at det ofte er flere nykommere til arbeidsmarkedet i disse gruppene. I vårt utvalg er imidlertid alle nykommere til arbeidsmarkedet, og de er på samme utdanningsnivå.

Vi har undersøkt om hovedresultatene skyldes at kvinner eller de yngste i større grad er opptatt med hovedaktiviteter utenfor arbeidsmarkedet, men vi finner ingen støtte til en slik forklaring. De aller fleste i utvalget har sin hovedaktivitet i arbeidsmarkedet. Men det betyr ikke at kvinnene ikke henter sine motiver for å jobbe deltid utenfor arbeidsmarkedet. Resultatene fra avsnitt 4.3 viser at den viktigste grunnen til at kvinner jobber mer deltid enn menn, er at de oftere gjør dette på grunn av omsorgsforpliktelser og ulønnet arbeid i hjemmet. De har allikevel sin hovedaktivitet i arbeidsmarkedet, for eksempel i en kombinasjon mellom familieforpliktelser og lang deltid. Kvinner som jobber deltid har ofte større stillingsbrøk enn menn i deltid. Nyutdannede kvinner som frivillig har redusert stillingsbrøk, for eksempel til 80 prosent, behøver ikke å ha noen marginal tilknytning til arbeidsmarkedet, og jobbene kan være like relevante og inneholde like gode karrieremuligheter som de jobbene andre nyutdannede kandidater har.

Sammenhengen mellom alder og sannsynligheten for å være i midlertidig arbeid blant menn er i hovedsak drevet av at yngre menn er overrepresentert blant stipendiater. Når vi ser på sammenhengen mellom alder og sannsynligheten for å være i midlertidige stillinger eksklusiv stipendiater, forsvinner den signifikant negative sammenhengen. Stipendiatstillinger er definert som midlertidige, men dette er som oftest prestisjefylte engasjementer av 3-4 års varighet som ofte leder til en doktorgrad. Det er ikke noen grunn til å definere denne gruppen som marginal i forhold til arbeidsmarkedet. De aller fleste stipendiatene jobber for eksempel heltid.

Selv om over halvparten av de nyutdannede akademikerne begynner å jobbe i en fleksibel stilling, har de derfor ikke nødvendigvis noen marginal tilknytning til arbeidsmarkedet. Mange av disse jobbene kan fungere som viktige springbrett til arbeidsmarkedet. I neste kapittel skal vi se på sammenhengen mellom ulike typer stillinger og det faglige nivået og lønnsnivået i disse jobbene.

## 5 Nivå på fleksible jobber

I dette kapitlet skal vi se på nivået på de fleksible jobbene, både med hensyn til faglig nivå og lønnsnivå. Det faglige nivået i jobben fanges opp ved to mål som ser på sammenhengen mellom utdanning og arbeidsoppgaver. Det videste målet er jobber hvor kandidaten oppgir at arbeidsoppgavene ikke krever høyere utdanning, heretter omtalt som *arbeid på lavere nivå*. Det strengeste målet er jobber hvor kandidaten oppgir at det er helt uten betydning om man har høyere utdanning og samtidig at innholdet i utdanningen passer dårlig til arbeidsoppgavene, heretter omtalt som *irrelevant arbeid*. Det siste målet er tilsvarende begrep som brukes i mange andre presentasjoner og analyser fra NIFU for å fange opp ulike typer mistilpasning blant nyutdannede akademikere, jf. for eksempel NIFU (2000) eller Henaug og Stavik (2000).

De to målene for faglig nivå, arbeid på lavere nivå og irrelevant arbeid, er subjektive indikatorer på *overkvalifisering*, tilsvarende det som ofte benyttes i internasjonal litteratur på dette området (jf. Groot og Maassen van den Brink 2000, Hartog 2000, Arnesen og Szanday 2000). Vi fanger dermed ikke opp det faglige nivået i jobben direkte, men indirekte gjennom kandidatenes egen sammenlikning av samsvaret mellom arbeidsoppgaver og utdanning. Disse målene vil selvsagt være påvirket av kandidatenes forventninger om arbeidsmarkedet, men det kan også brukes som et subjektivt mål på det faglige nivået i jobben.

For midlertidige og faste stillinger vil vi også kunne sammenlikne lønnsnivå, som er et objektivt mål. Når det gjelder lønn i deltidsstilling, har det ikke vært mulig å korrigere månedslønn for stillingsbrøk. Lønnsnivået for deltidsansatte vil derfor være påvirket av arbeidstiden, og ikke være sammenlignbar med heltidslønn. Alle analyser av lønn er derfor begrenset til personer i heltidsstilling.

I avsnitt 5.1 skal vi se på bivariate sammenhenger mellom fleksible jobber generelt og det faglige nivået i disse jobbene, samt hvordan dette fordeler seg etter sektor. Avsnitt 5.2. fokuserer på faglig nivå og lønnsnivå i midlertidige jobber, mens avsnitt 5.3 ser på det faglige nivået i ulike typer deltidsjobber. I avsnitt 5.4 skal vi rendyrke sammenhengen mellom ulike typer fleksible jobber og nivået i disse jobbene i simultane modeller som også kontrollerer for andre bakgrunnsvariabler, før vi i avsnitt 5.5 gir en kort oppsummering og sammenholder funnene med de hypotesene vi formulerte i avsnitt 2.4.

### 5.1 Faglig nivå i fleksible jobber

I gjennomsnitt oppgir 14 prosent av de sysselsatte kandidatene at de har arbeid på lavere nivå et halvt år etter eksamen, det vil si at arbeidsoppgavene ikke krever høyere utdanning, mens 5 prosent oppgir at de er i irrelevant arbeid, jf. tabell 5.1.

Vi minner om at irrelevant arbeid er definert slik at arbeidsoppgavene verken står i forhold til utdanningens nivå eller innhold, jf. nærmere definisjon over.

Det faglige nivået er høyere i de jobbene som ikke kategoriseres som fleksible enn i de jobbene som inngår blant de fleksible, slik vi har definert dette. Andelen kandidater som oppgir at de har arbeid på lavere nivå er høyere blant de som er i fleksibelt arbeid (18 prosent) enn blant de øvrige (10 prosent), og at andelen som er i irrelevant arbeid også er høyere blant de som er i fleksibelt arbeid (7 prosent) enn blant andre (1 prosent). Forskjellene er statistisk signifikante ( $p < 0,01$ ).

**Tabell 5.1** Nivå på fleksible og ikke fleksible jobber, etter sektor. Prosent og antall

	Fleksibelt arbeid	Ikke-fleksibelt arbeid	Totalt
<i>Offentlig sektor:</i>			
Arbeid på lavere nivå	12	6	11
Irrelevant arbeid	4	0	3
Antall <sup>1</sup>	4330	1823	6153
<i>Privat sektor:</i>			
Arbeid på lavere nivå	35	13	20
Irrelevant arbeid	18	2	8
Antall <sup>1</sup>	1416	2583	3999
<i>Alle:</i>			
Arbeid på lavere nivå	18	10	14
Irrelevant arbeid	7	1	5
Antall	5809	4435	10 244

Se merknad til tabell 3.1

Note 1: Enkelte respondenter har ikke oppgitt sektor (92 personer, dvs under 1 prosent), og summen av offentlig og privat sektor er derfor ikke lik sum antall for alle.

Risikoen for være i fleksibelt arbeid er mye større i offentlig enn i privat sektor. Om lag 70 prosent av kandidatene som jobber i offentlig sektor har fleksibelt arbeid, mens tilsvarende andel er 35 prosent i privat sektor. Fordelt på næring er andelen i fleksibelt arbeid spesielt stor innenfor "Undervisning og forskning" (70 prosent), "Offentlig administrasjon" (67 prosent) og "Offentlig tjenesteyting" (66 prosent). Tabell B1 i vedlegg B viser andelen i fleksibelt arbeid etter sektor og næring.

Det er synes også å være forskjeller i det faglige nivået mellom privat og offentlig sektor, ved at flere kandidater oppgir å være overkvalifisert i privat enn i offentlig sektor. Fra tabell 5.1 framtrer dermed følgende tydelige skille mellom sektorene: I offentlig sektor er det langt større bruk av fleksibelt arbeid enn i privat

sektor, men det faglige nivået i disse jobbene er i gjennomsnitt på et høyere nivå i offentlig enn i privat sektor. Samtidig er det faglige nivået lavere i fleksibelt enn i ikke-fleksibelt arbeid både i offentlig og privat sektor, og forskjellene er signifikante ( $p < 0,01$ ). Andelen som oppgir at de har et arbeid som ikke krever høyere utdanning, er så høy som 35 prosent blant kandidater i fleksibelt arbeid i privat sektor, nesten tre ganger så høy som blant kandidater i ikke-fleksibelt arbeid i privat sektor.

Tabell B2 i vedlegg B viser andelen overkvalifiserte etter næring. Det er størst andel kandidater med arbeid på lavere nivå i "Privat tjenesteyting" (23 prosent), "Offentlig tjenesteyting" og "Primær og sekundærnæring" (21 prosent). De samme næringene har også flest kandidater i irrelevant arbeid. Blant kandidater i fleksibelt arbeid i "Privat tjenesteyting" og "Primær og sekundærnæring" har minst 40 prosent et arbeid som ikke krever høyere utdanning. Det faglige nivået er gjennomgående lavere i fleksibelt arbeid enn i ikke-fleksibelt arbeid, også når vi fordeler etter de enkelte næringene. Det er bare innenfor "Undervisning og forskning" at det ikke ser ut til å bety noe om man har et fleksibelt arbeid eller ikke i forhold til det faglige nivået. I denne sektoren er andelen kandidater som oppgir at de har arbeid på lavere nivå eller et irrelevant arbeid, omtrent det samme i fleksibelt og i ikke-fleksibelt arbeid. Dette kan tyde på at fleksibelt arbeid innenfor "Undervisning og forskning" inngår som en mer naturlig og integrert del av virksomheten enn innenfor de øvrige næringene. Dette spørsmålet kommer vi tilbake til i avsnitt 5.4 og 5.5. I de neste avsnittene skal vi se hvordan det faglige nivået varierer med ulike typer fleksibelt arbeid.

## 5.2 Nivå på midlertidige stillinger

Det faglige nivået på midlertidige stillinger er gjennomgående lavere enn det er i andre stillinger. I gjennomsnitt oppgir 17 prosent av kandidatene i midlertidige stillinger at de har et arbeid på lavere nivå, det vil si at arbeidsoppgavene ikke krever høyere utdanning, og 6 prosent oppgir at jobben er irrelevant i forhold til utdanningen, jf. tabell 5.2. Tilsvarende andeler for kandidater som er i fast ansettelse er 12 og 3 prosent. Forskjeller gjelder også innenfor offentlig og privat sektor. Alle forskjellene i faglig nivå mellom midlertidige og faste stillinger er signifikante ( $p < 0,01$ ).

Det er klare forskjeller i faglig nivå innenfor de ulike typene av midlertidige stillinger. Blant midlertidige stillinger inngår stipendiatstillinger, og slike jobber er nesten alltid på et høyt faglig nivå. Det er svært få stipendiater som oppgir at de har en stilling som ikke krever høyere utdanning, og det er ingen som har irrelevant arbeid. I andre midlertidige stillinger enn stipendiatstillinger – de ordinære midlertidige stillingene – er det faglige nivået lavt sammenliknet både med

stipendiatstillinger, faste stillinger og med selvstendig næringsdrivende. Dette gjelder totalt sett, og også innenfor offentlig og privat sektor separat.

Det samme mønsteret er stort sett gjeldende dersom vi går inn i de enkelte næringene, jf. tabell B3 i appendiks B. Det er nesten ingen kandidater som jobber i stipendiatstillinger innenfor ”Undervisning og forskning” som er overkvalifisert, mens kandidater i ordinære midlertidige stillinger oftere har et arbeid på lavt faglig nivå også i denne sektoren.

**Tabell 5.2** Nivå på ulike typer jobber, etter varighet og sektor. Prosent og antall

	Midlertidige stillinger:			Ikke tidsbegrensede stillinger:		
	Stipendiat- stillinger	Ordinære midlertidige	Begge	Fast ansettelse	Selvstendig næringsdr.	Begge
<i>Offentlig sektor:</i>						
Arbeid på lavere nivå	1	13	12	8	-	8
Irrelevant arbeid	0	4	3	1	-	1
Antall	596	3545	4141	2012	-	2012
<i>Privat sektor:</i>						
Arbeid på lavere nivå	2	37	34	15	16	15
Irrelevant arbeid	0	18	17	4	3	4
Antall	99	1075	1174	2540	285	2825
<i>Alle:</i>						
Arbeid på lavere nivå	1	19	17	12	16	12
Irrelevant arbeid	0	7	6	3	3	3
Antall	709	4664	5373	4586	285	4871

Se merknader til tabell 5.1

Dersom vi sammenlikner ordinære midlertidige stillinger med fast ansettelse, er det faglige nivået lavere i førstnevnte stillingskategori også innenfor alle næringer. Forskjellene er ganske betydelige innenfor flere næringer. Mer enn dobbelt så mange kandidater i ordinære midlertidige stillinger oppgir at de er overkvalifisert sammenliknet med de som er i faste stillinger i ”Primær og sekundærnæringen”, ”Privat tjenesteyting” og ”Offentlig tjenesteyting”. Forskjellen er minst innenfor ”Offentlig administrasjon” og ”Undervisning og forskning”, samtidig som disse sektorene er blant de største brukerne av midlertidige stillinger. Over halvparten av jobbene i ”Offentlig administrasjon” og ”Undervisning og forskning” er ordinære midlertidige stillinger. Dette kan indikere at midlertidige ansettelse i disse næringene i større grad inngår i en strategi for å løse løpende ordinære arbeidsoppgaver. Slike spørsmål skal vi komme nærmere tilbake til i avsnitt 5.4 og 5.5.

Tabell 5.3 viser lønnsfordelingen i midlertidige og ikke midlertidige jobber etter sektor. Her har vi kun tatt med lønn til heltidssysselsatte, og lønna er brutto ordinær real-månedslønn i hovedstilling (målt på 1985-nivå), eksklusiv overtidsbetaling og ekstrainntekter. Dette innebærer at lønna tilnærmet måler lønnsraten, som er uavhengig av hvor mye kandidatene jobber og heller ikke er påvirket av eventuelle andre inntektskilder enn lønnsarbeid. Det er allikevel grunn til å stille spørsmål ved om den lønna som de selvstendig næringsdrivende oppgir er direkte sammenlignbar med lønna til lønsmottakerne. For selvstendig næringsdrivende vil det antakelig være vanskeligere å skille ut den delen av lønna som kan relateres til normalarbeidstid fra den delen som eventuelt kan betraktes som arbeid utover normalarbeidsuke. Dessuten vil en del av lønna for selvstendig næringsdrivende kunne være bruttoavkastning av investert kapital, hvor det ikke er trukket fra kostnader. Vi ser at lønna blant selvstendig næringsdrivende i gjennomsnitt er vesentlig høyere enn for lønsmottakere, men med stor variasjon rundt gjennomsnittet.<sup>9</sup> Lønn (eller avkastning) for selvstendig næringsdrivende kan med andre ord være relativt høy, men usikker.

Sammenlikner vi lønna blant lønsmottakerne, ser vi at det er små og ubetydelige lønnsforskjeller mellom kandidater i stipendiatstillinger og i ordinære midlertidige stillinger, mens de i fast stilling gjennomgående tjener mer enn de i midlertidig stilling. Både totalt sett – og i hver sektor separat – er brutto reallønn noe høyere for kandidater med fast ansettelse sammenliknet med de i midlertidig stilling, og forskjellene er statistisk signifikante ( $p < 0,01$ ). Dersom vi går ned på næringsinndeling, slik den er definert i tabell B4 i appendiks B, finner vi fortsatt at fast ansatte har noe høyere lønn enn midlertidig ansatte innenfor alle næringer.

**Tabell 5.3** Heltidslønn i ulike typer jobber, etter varighet og sektor. Faste kroner (1985-nivå) og antall

	Midlertidige stillinger:			Ikke tidsbegrensede stillinger:	
	Stipendiat- stillinger	Ordinære midlertidige	Alle	Fast ansettelse	Selvstendig næringsdr. <sup>1</sup>
<i>Offentlig sektor:</i>					
Gjennomsnittslønn	11 485	11 552	11 541	12 567	-
Standardavvik	941	1257	1212	1648	-
Antall	564	2915	3479	1748	-

<sup>9</sup> Selvstendig næringsdrivende har ikke oppgitt lønn i kandidatundersøkelsene etter 1995. Lønn for selvstendig næringsdrivende gjelder derfor for perioden 1985-1995, for de andre gruppene for perioden 1985-1999.

---

*Privat sektor:*

Gjennomsnittslønn	11 525	11 492	11 495	13 231	16 101
Standardavvik	810	1984	1894	2138	7060
Antall	94	791	885	2290	85

*Alle:*

Gjennomsnittslønn	11 495	11 542	11 535	12 941	16 101
Standardavvik	917	1446	1379	1968	7060
Antall	671	3731	4402	4065	85

Se merknader til tabell 5.1

Note 1: Lønn blant selvstendig næringsdrivende gjelder bare perioden 1985-1995.

Dette kan tyde på at fleksibelt arbeid er dårligere betalt enn annet arbeid. Men sammenhengene vi har funnet mellom type stilling og reallønn i tabell 5.3 (og tabell B4 i appendiks B) kan også være påvirket av andre forhold, for eksempel ulike individspesifikke eller utdanningsspesifikke variabler. Reallønna varierer for eksempel mellom utdanningsgrupper, og reallønna har steget blant nyutdannede akademikere utover på 1990-tallet (Arnesen og Try 1999). Veksten i antall nyutdannede akademikere gjennom analyseperioden og endringer i sammensetningen av kandidatgruppene, kan derfor ha påvirket sammenhengene i tabell 5.3. I avsnitt 5.4 skal vi kontrollere for ulike bakgrunnsvariabler, som kjønn, alder, utdanningstype og uteksamineringstidspunkt, for å prøve å finne den isolerte sammenhengen mellom type stilling og lønnsnivå.

## 5.3 Faglig nivå i deltidsjobber

Det faglige nivået på deltidsjobbene er lavere enn det faglige nivået på heltidsjobbene. Dette kommer til uttrykk i tabell 5.4 ved at en større andel kandidater oppgir at de har en jobb på lavere nivå – det vil si at jobben ikke krever høyere utdanning – og at en større andel kandidater har irrelevant arbeid blant deltidssysselsatte enn blant heltidssysselsatte. Forskjellene i faglig innhold mellom heltids- og deltidssysselsatte er signifikant både totalt sett og innenfor begge sektorene med hensyn til begge målene ( $p < 0,01$ ).

Blant de deltidssysselsatte er det en økende andel kandidater som oppgir at de har arbeid på lavere nivå eller et irrelevant arbeid, jo lavere deltidsprosenten er. Jo mindre kandidatene jobber, jo større er med andre ord sannsynligheten for å være overkvalifisert. Dette kan tyde på at det faglige innholdet synker med stillingsbrøken. Unntaket fra denne hovedregelen er stillinger på minst halv tid i offentlig sektor, hvor det er uvesentlige forskjeller mellom stillinger på minst 75 prosent og stillinger på 50-74 prosent.



Selv om det faglige innholdet stiger med stillingsbrøken, er det imidlertid fortsatt en klar forskjell mellom lang deltid, det vil si stillingsbrøk på minst 75 prosent, og heltidsstilling. Det er flere kandidater i lang deltid enn i heltidsstilling som oppgir at de har et arbeid på lavere nivå eller et irrelevant arbeid, og forskjellene i faglig innhold mellom lang deltid og heltid er statistisk signifikant både totalt sett og innenfor hver sektor ( $p < 0,01$ ). Det synes altså å gå et klart skille mellom heltids- og deltidsjobber med hensyn til det faglige innholdet i jobben.

**Tabell 5.4** Nivå på heltids- og deltidsjobber, etter stillingsbrøk og sektor. Prosent og antall

	Heltid	Deltid	Deltidsprosent blant deltidsarbeidere:			
			Minst 75%	50-74%	25-49%	Under 25%
<i>Offentlig sektor:</i>						
Arbeid på lavere nivå	8	26	23	22	30	41
Irrelevant arbeid	1	10	7	8	14	20
Antall	5344	809	212	314	133	90
<i>Privat sektor:</i>						
Arbeid på lavere nivå	17	44	31	41	54	61
Irrelevant arbeid	5	26	15	22	34	46
Antall	3513	486	122	181	74	74
<i>Alle:</i>						
Arbeid på lavere nivå	12	33	26	29	39	49
Irrelevant arbeid	3	16	10	13	21	31
Antall	8927	1317	338	502	208	167

Se merknader til tabell 5.1

Mange av dem som jobber kort deltid, er opptatt med videre studier, og mange av disse skal bare ha en liten jobb som kan kombineres med utdanningen. Nesten 60 prosent av de som oppgir videre studier som den viktigste deltidsgrunnen arbeider mindre enn halvtid. I denne gruppen er det mange kandidater som oppgir at det faglige nivået i jobben er lavt, jf. tabell 5.5. For eksempel har over halvparten av de deltidsansatte i privat sektor som oppgir studier som den viktigste grunnen til at de jobber deltid, en stilling som ikke krever høyere utdanning. De fleste av disse jobber innenfor privat tjenesteyting.

Også halvparten av de som er undersysselsatt, det vil si at de jobber ufrivillig deltid, har også et arbeid på lavere nivå i privat sektor. Men i motsetning til de som kombinerer deltidsjobb med videre studier, jobber mange av de undersysselsatte i lang deltid, og over 70 prosent har minst halvtidsjobb.

**Tabell 5.5** Nivå på deltidsjobber, etter deltidsgrunn og sektor. Prosent og antall

	Under- sysselsatt	Ønsker flere jobber	Omsorgs- forpliktelser	Videre studier	Annet
<i>Offentlig sektor:</i>					
Arbeid på lavere nivå	27	12	16	35	30
Irrelevant arbeid	12	3	4	16	12
Antall	338	69	112	98	192
<i>Privat sektor:</i>					
Arbeid på lavere nivå	50	30	22	52	46
Irrelevant arbeid	30	9	9	42	27
Antall	155	43	54	70	164
<i>Alle:</i>					
Arbeid på lavere nivå	34	19	18	42	37
Irrelevant arbeid	17	6	5	27	19
Antall	499	115	168	171	364

Se merknader til tabell 5.1

Den gruppen deltidssysselsatte som jobber mest, er de som oppgir omsorgsforpliktelser som den viktigste deltidsgrunnen. Av disse jobber om lag halvparten i tre-kvart stilling eller mer, og 85 prosent jobber minst halvtid. De fleste av disse er kvinner, ofte er de noen år eldre enn andre kandidater,<sup>10</sup> og mange jobber innenfor "Undervisning og forskning". Det faglige nivået blant dem som oppgir omsorgsforpliktelser som den viktigste deltidsgrunnen, er da også vesentlig høyere enn blant de som er undersysselsatt eller jobber deltid ved siden av studiene. I gjennomsnitt oppgir 18 prosent av kandidatene som jobber deltid på grunn av omsorgsforpliktelser at de har arbeid på lavere nivå, og 5 prosent er i irrelevant arbeid. Dette er omtrent på nivå med de som jobber deltid fordi de ønsker å kombinere flere jobber, men høyere enn blant dem som er i full stilling.

Det er altså flere overkvalifiserte kandidater blant dem som jobber deltid, enn blant dem som jobber heltid. Selv om det faglige nivået kan variere innenfor ulike typer deltidsarbeid, synes det å gå et skille mellom heltid og alle typer deltid. I neste avsnitt skal vi se om disse forskjellene holder seg når vi kontrollerer for andre variabler.

<sup>10</sup> 83 prosent av de som jobber deltid på grunn av omsorgsforpliktelser er kvinner, og gjennomsnittsalderen blant disse er 34 år.

## 5.4 Kontrollerte sammenhenger

I dette avsnittet skal vi se på sammenhengen mellom ulike typer fleksible jobber og innholdet i disse jobbene, etter kontroll for demografiske, utdanningsspesifikke og enkelte arbeidsmarkedsspesifikke variabler. Vi starter med å analysere sammenhengen mellom fleksible jobber og det faglige nivået i disse jobbene i avsnitt 5.4.1 før vi ser på sammenhengen mellom ansettelsesforhold og lønn i avsnitt 5.4.2.

### 5.4.1 Faglig nivå

Tidligere i dette kapitlet har vi sett at det faglige nivået gjennomgående er lavere i fleksible enn i ikke fleksible jobber. Unntaket gjelder for stipendiatstillinger, som er med i definisjonen av fleksible jobber fordi de stort sett er midlertidige, men naturlig nok er på et høyt faglig nivå. I alle andre typer fleksible jobber ser det ut til å være en overrepresentasjon av kandidater som oppgir at de er overkvalifisert til jobben. Dette gjelder i begge sektorer, men i større grad i privat enn i offentlig sektor. I dette avsnittet skal vi se om bildet holder seg når vi kontrollerer for demografiske, utdanningsspesifikke og arbeidsmarkedsspesifikke forhold.

De to målene på overkvalifisering som vi har brukt så langt i dette kapitlet vil her inngå som avhengige variabler i analysen. Begge de avhengige variablene (*Arbeid på lavere nivå* og *Irrelevant arbeid*) er dikotome og derfor benytter vi logistisk regresjon i analysen. Tabell 5.6 viser resultater fra to modeller for hver av de to avhengige variablene. Sette av individspesifikke og utdanningsspesifikke forklaringsvariabler er de samme i begge modeller, men i Modell a er det i tillegg kontrollert for sektor mens det i Modell b er kontrollert for næring. Det er dessuten innført samspillsledd mellom ordinære midlertidige stillinger og henholdsvis sektor i Modell a og næring i Modell b, for å fange opp variasjoner i hvordan ordinære midlertidige stillinger påvirker det faglige nivået i ulike sektorer/næringer.

Før vi går gjennom resultatene i tabell 5.6 mer detaljert, skal vi kort nevne noen alternative modeller for å begrunne hvorfor vi har valgt modellspesifikasjonene i tabell 5.6.

#### *Ulike modellalternativer og hovedresultater*

I tabell 5.6 er variabler for ulike ansettelsestyper (stipendiatstilling, ordinær midlertidig stilling, selvstendig næringsdrivende og med fast ansettelse som referansekategori) og en variabel for om stillingen er heltid eller deltid (med heltid som referansekategori) inkludert samtidig. Vi har også forsøkt ulike modeller hvor vi stegvis har innført de forskjellige formene for fleksibelt arbeid. Dette er dokumentert nærmere i vedleggstabell C1 (for *Arbeid på lavere nivå* som avhengig variabel) og vedleggstabell C2 (*Irrelevant arbeid* som avhengig variabel) i vedlegg C.

Vedleggstabellene viser at fleksibelt arbeid samlet, og både midlertidig stilling og deltidsarbeid hver for seg, er forbundet med større sannsynlighet for å være overkvalifisert etter begge definisjonene. I tillegg framkommer det at sannsynligheten for å være overkvalifisert i ordinære midlertidige stillinger varierer med sektor (modell 4 i vedleggstabell C1 og C2), mens det ikke er noe signifikant samspillsledd mellom deltidsarbeid og sektor (modell 6 i vedleggstabell C1 og C2).<sup>11</sup> Vi har også prøvd ut tilsvarende samspillsledd mellom andre stillingskategorier og sektor/næring, men dette var aldri signifikant og er derfor utelatt.

Vedleggstabell C1 og C2 viser videre ingen forskjell i det faglige innholdet mellom frivillig og ufrivillig deltid. Dette framkommer i modell 7 (både i vedleggstabell C1 og C2) ved at koeffisientene for *undersysselsatt* (dvs. ufrivillig deltid) og for *frivillig deltid* ikke er signifikant forskjellige.<sup>12</sup>

På bakgrunn av de separate analysene av sammenhengen mellom ulike spesifikasjoner av forholdet mellom fleksibelt arbeid og faglig nivå i vedleggstabell C1 og C2, har vi endt opp med å foretrekke modellspesifikasjonene i tabell 5.6, med samspillsledd kun mellom ordinære midlertidige stillinger og sektor/næring, og uten å skille mellom frivillig og ufrivillig deltid. De sammenslåtte modellene i tabell 5.6, hvor vi har innført både ansettelsestype og deltid samtidig, gir oss anledning til å analysere det isolerte bidraget fra ulike typer fleksible arbeidsforhold på faglig nivå. Dessuten gir denne spesifikasjonen en klar forbedring i modellens forklaringskraft i forhold til enklere modeller.<sup>13</sup>

Resultatene fra Modell a i tabell 5.6 viser at både ordinære midlertidige stillinger og deltidsarbeid er assosiert med signifikant høyere sannsynlighet for å være overkvalifisert, uavhengig av type overkvalifisering, mens sannsynligheten for å være overkvalifisert er signifikant lavere i stipendiattstillinger. I tillegg er sannsynligheten for å være overkvalifisert i midlertidige stillinger signifikant høyere i privat enn i offentlig sektor. Resultatene fra Modell b er noe mer varierte: Når *Arbeid på lavere nivå* er avhengig variabel er resultatene de samme som over, med

---

<sup>11</sup> Det er heller ingen signifikant endring i -2 log likelihood mellom modell 5 og modell 6 (i vedleggstabell C1 og C2). Dette innebærer at vi ikke kan forkaste hypotesen om at det faglige nivået er likt i deltidsstillinger i offentlig og privat sektor. Try (2001) finner samme resultater i sektor-spesifikke modeller.

<sup>12</sup> Det er heller ikke signifikant forbedring i -2 log likelihood mellom modell 5 og modell 7. Dette betyr at vi ikke kan forkaste en hypotese om at det faglige nivået er likt for frivillig deltidsarbeid og ufrivillig deltidsarbeid, etter kontroll for de øvrige bakgrunnsvariablene.

<sup>13</sup> Det er for eksempel signifikant forbedring i -2 log likelihood mellom Modell 1 i vedleggstabell C1 og C2 og henholdsvis de to versjonene av Modell a i tabell 5.6 (testet for 4 frihetsgrader) eller de to versjonene av Modell b i tabell 5.6 (testet for 11 frihetsgrader) ( $p < 0,01$ ).

unntak for i ”Undervisning og forskning” (referansenæringen) og i restkategorien ”Annet/uoppgitt”, hvor det ikke er noen signifikant forskjell i faglig nivå mellom faste og ordinære midlertidige jobber. Dette framkommer i tabellen ved at koeffisienten for midlertidig stilling, eller samspillsleddet mellom midlertidig stilling og ”Annet/uoppgitt”, ikke er signifikant. Koeffisientene for samspillsleddene mellom midlertidig stilling og de øvrige næringene er signifikante, noe som betyr at sannsynligheten for å ha arbeid på lavere nivå er høyere i midlertidige enn i faste stillinger i de andre næringene. I den siste kolonnen i tabell 5.6 (modell 2 for *Irrelevant arbeid*) er det noen flere av koeffisientene på stillingsnivå som ikke er signifikante. Når vi sammenlikner størrelsen på koeffisientene med de andre modellene, kan det se ut til at dette skyldes økt usikkerhet på grunn av få observasjoner i enkelte celler, snarere enn redusert kvantitativ effekt. Også i denne modellen er det signifikant høyere sannsynlighet for å være overkvalifisert i deltidsstillinger enn i heltidsstillinger og i midlertidige stillinger i ”Primær og sekundærnæringen” og i ”Privat tjenesteyting” enn i faste stillinger i de samme næringene.

Alt i alt viser disse resultatene at det er isolerte forskjeller i faglig nivå mellom ulike typer stillinger. Betydning av midlertidig arbeid varierer med sektor/næring. Når vi finner at midlertidige stillinger virker forskjellig i offentlig og privat sektor, kan det skyldes ulike regler for bruk av midlertidig tilsetning i offentlig og privat sektor, jf. avsnitt 2.3.1. Tilsvarende forskjeller finnes ikke for de andre ansettelsestypene, hvor vi altså heller ikke finner systematiske forskjeller i faglig nivå mellom sektorene.

**Tabell 5.6** Estimerte koeffisienter for binomiske logistiske regresjoner. Sannsynligheten for å være overkvalifisert ("Arbeid på lavere nivå" eller "Irrelevant arbeid") avhengig variabel

	Arbeid på lavere nivå		Irrelevant arbeid	
	Modell a	Modell b	Modell a	Modell b
Kvinne	-0,167***	-0,201***	-0,329***	-0,368***
Alder (avvik fra gjennomsnitt, 29 år)	0,025**	0,021*	0,018	0,012
Alder <sup>2</sup> /10	-0,020***	-0,015**	-0,039**	-0,033*
Humanist	0,644***	0,654***	0,232	0,137
Samfunnsviter	0,400***	0,384***	0,525***	0,399**
Jurist	0,455***	0,172	0,512***	0,075
Sivilingeniør	-0,054	-0,246**	-0,098	-0,336*
Helsefag/psyk.	-1,534***	-2,088***	-2,514***	-3,443***
Andre tekniske	0,466***	0,354***	0,155	-0,001
Kull 1987	-0,011	0,057	-0,149	-0,100
Kull 1989	0,008	0,037	0,246	0,240
Kull 1991	0,178	0,141	0,779**	0,679*
Kull 1993	0,438**	0,349*	1,201***	0,923**
Kull 1995	0,566***	0,481***	1,420***	1,255***
Kull 1997	0,437***	0,392***	1,164***	1,072***
Kull 1999	0,752***	0,734***	1,339***	1,244***
Bruttoledighet (avvik fra gjennomsnitt, 5%)	-0,073***	-0,042	-0,197***	-0,151***
Privat sektor	0,699***		0,940***	
Primær og sekundærn.		1,317***		1,685***
Offentlig administrasjon		0,379**		0,083
Privat tjenesteyting		1,281***		2,347***
Offentlig tjenesteyting		1,283***		2,593***
Annet/uoppgitt		1,462***		0,933
Stipendiatstilling	-1,992***	-1,590***	-2,296**	-1,483
Selvst. næringsdrivende	0,500**	0,475**	-0,046	-0,135
Midlertidig stilling <sup>1</sup>	0,357***	0,072	0,642***	0,326
Midlertidig stilling <sup>1</sup> *privat sektor	0,618***		0,737***	
Midlertidig stilling <sup>1</sup> *Primær og sekundærn.		1,112***		1,656***
Midlertidig stilling <sup>1</sup> *Off. administrasjon		0,499**		1,361*
Midlertidig stilling <sup>1</sup> *Privat tjenesteyting		1,190***		1,177**
Midlertidig stilling <sup>1</sup> *Offentlig tjenesteyting		0,730***		0,526
Midlertidig stilling <sup>1</sup> *Annet/uoppgitt		-0,297		1,138
Deltid	1,156***	1,354***	1,801***	2,021***
Konstant	-3,034***	-3,404***	-5,427***	-6,306***
Antall observasjoner	10 244	10 244	10 244	10 244
- 2 log likelihood	7265,6	6878,9	2926,8	2604,0

Merknad: \* Signifikant forskjellig fra null på 10 prosent, - \*\* 5 prosent, - og \*\*\* på 1 prosent nivå. I tillegg til variablene som rapporteres over, er det inkludert en dummyvariabel for ukjent sektor i Modell a.

Note 1: Ordinære midlertidige stillinger, ikke medregnet stipendiatstillinger, med fast ansettelse som referansekategori.

Så langt har vi kun oppsummert noen hovedresultater fra tabell 5.6, ved å studere fortegn og signifikans på koeffisientene til de sentrale stillingsspesifikke variablene. I resten av dette avsnittet skal vi gå litt nærmere gjennom resultatene fra regresjonene, og se på den kvantitative betydningen av de ulike variablene. Først skal vi gå gjennom kontrollvariablenes kvantitative betydning, deretter betydningen av fleksibelt arbeid.

### *Kontrollvariablenes betydning for faglig nivå*

Bakgrunnsvariablene i tabell 5.6 er definert på samme måte som i avsnitt 4.4.<sup>14</sup> Det betyr at referansepersonen i regresjonene er en 29 år gammel mann som er ferdig utdannet realist våren 1985, som jobber i fast heltidsstilling i et fylke hvor bruttoledigheten er på 5 prosent, enten i offentlig sektor (i Modell a) eller i "Undervisning og forskning" (i Modell b). Når konstantleddet i Modell a med *Arbeid på lavere nivå* som avhengig variabel er -3,034, er det log-oddsforholdet mellom sannsynlighetene for å ha arbeid på lavere nivå og sannsynligheten for ikke å ha arbeid på lavere nivå for referansepersonen. Fra dette log-oddsforholdet kan vi lett beregne sannsynligheten for å ha arbeid på lavere nivå, som er tilnærmet 0,05.

Kvinner har signifikant lavere sannsynlighet enn menn for å være overkvalifisert (på en eller annen måte) et halvt år etter eksamen, jf. negativt fortegn på koeffisienten for kvinne i alle modeller i tabell 5.6. Men forskjellene mellom kjønn er liten i beregnede sannsynligheter, og den bør derfor ikke tillegges for stor vekt selv om forskjellen er signifikant. Ifølge Modell a er sannsynligheten for at en mann (referanseperson) skal ha et arbeid på lavere nivå som sagt om lag 0,05, mens tilsvarende sannsynlighet for en kvinne (med ellers like verdier på forklaringsvariablene som referansepersonen) er tilnærmet 0,04.

Alder er innført med både førstegrads- og andregradsledd i regresjonene. I Modell a er det en signifikant kurvilinear sammenheng mellom alder og sannsynligheten for å ha arbeid på lavere nivå, men også denne sammenhengen er svak i predikerte sannsynligheter. Hvis vi igjen tar utgangspunkt i referansepersonen på 29 år, som har en sannsynlighet på 0,05 for å ha arbeid på lavere nivå, så reduseres sannsynligheten til 0,04 når alderen reduseres til 25 år, mens sannsynligheten er drøye 0,05 selv når alderen øker til 33 år. I de andre modellene i tabell 5.6 er sammenhengen mellom alder og sannsynligheten for å være overkvalifisert enda svakere og førstegradsleddet for alder er ikke signifikant.

---

<sup>14</sup> I tillegg er bruttoledighet målt som avvik fra gjennomsnittet, som er 5 prosent. Bruttoledighet er åpen registrert arbeidsledighet pluss deltakere på ordinære arbeidsmarkedstiltak målt i prosent av arbeidsstyrken i det fylket kandidaten arbeider i ved undersøkelsestidspunktet, med andre ord lokal arbeidsledighet. Dette kan tolkes som et konjunkturmål på presset i arbeidsmarkedet over landet og gjennom analyseperioden.

Sannsynligheten for å være overkvalifisert i jobben varierer i større grad med fagfelt. Kandidater innenfor helsefag og psykologi har gjennomgående lavest sannsynlighet for å være overkvalifisert, etterfulgt av sivilingeniører. Humanister har høyest sannsynlighet for å være overkvalifisert etter svak definisjon (Arbeid på lavere nivå) mens samfunnsvitere har høyest sannsynlighet for å være overkvalifisert etter streng definisjon (Irrelevant arbeid). Det ser med andre ord ut til å være størst mistilpasning i form av overkvalifisering innenfor allmennfagene, og minst grad av mistilpasning innenfor profesjonsfagene. i Modell a, med Arbeid på lavere nivå som avhengig variabel, varierer sannsynligheten fra 0,08 for en humanist til 0,01 for en helsefagkandidat/psykolog (som ellers er lik referansepersonen).

Sannsynligheten for å være overkvalifisert varierer dessuten med uteksamineringstidspunkt, og sannsynligheten øker gjennomgående utover i analyseperioden. Fra Modell a med Arbeid på lavere nivå som avhengig variabel øker sannsynligheten fra 0,05 for referansepersonen utdannet i 1985 til 0,07 for en kandidat med samme kjennetegn utdannet i 1993, og opp til drøye 0,09 for en kandidat utdannet i 1999. Perioden etter 1993 har generelt vært preget av oppgangskonjunktur og sysselsettingsvekst i det norske arbeidsmarkedet, og det kan derfor synes kontraintuitivt at sannsynligheten for overkvalifisering har økt. Men det har også vært sterk vekst i antall nyutdannede kandidater utover på 1990-tallet, og resultatene bekrefter tidligere funn om økende andel kandidater i irrelevant arbeid de siste årene (Try 2000, Arnesen og Szanday 2000, Henaug og Stavik 2000).

Fra tabell 5.6 ser vi også at den lokale arbeidsledigheten påvirker sannsynligheten for å være overkvalifisert i de fleste modellene. Jo høyere arbeidsledighet, jo lavere er sannsynligheten for å være overkvalifisert. I Modell a øker for eksempel sannsynligheten for ha arbeid på lavere nivå fra under 0,04 til nesten 0,06 når bruttoledigheten reduseres fra 8 til 2 prosent av arbeidsstyrken, alt annet likt. Bruttoledigheten er et mål på stramheten i det lokale arbeidsmarkedet hvor kandidatene er sysselsatt, og vi finner her noe tilsvarende som det vi fant over når det gjelder sammenhengen mellom uteksamineringstidspunkt og overkvalifisering; sannsynligheten for å være overkvalifisert øker med sysselsettingspresset. Igjen kan dette virke kontraintuitivt, men dersom jobber med relativt lavt faglig innhold varierer mindre med konjunktorene enn jobber med høyere faglig innhold, kan en slik sammenheng forklares. Oppgangskonjunktur kan føre til redusert arbeidsledighet men økende grad av overkvalifisering blant de nyutdannede kandidatene, dersom sysselsettingsveksten er størst innenfor det ukvalifiserte segmentet av arbeidsmarkedet.

### *Betydningen av fleksibelt arbeid*

I dette avsnittet skal vi gå litt nøyere gjennom resultatene fra tabell 5.6 med hensyn til hvordan fleksibelt arbeid påvirker sannsynligheten for å være overkvalifisert. Betydningen av fleksibelt arbeid er forskjellig i offentlig og privat sektor, og det er



forskjell mellom næringer, jf. signifikante samspillsledd i tabell 5.6. Beregning av hvordan fleksibelt arbeid påvirker sannsynligheten for å være overkvalifisert må derfor gjøres for hver sektor eller for enkelt næringer.

Tabell 5.7 viser predikerte sannsynligheter beregnet fra resultatene i Modell a i tabell 5.6, fordelt på sektor og stilling. I Modell a øker sannsynligheten for å ha arbeid på lavere nivå for referansepersonen – som er fast ansatt – fra 0,05 i offentlig sektor til 0,09 i privat sektor. Tilsvarende øker sannsynligheten for å ha et irrelevant arbeid helt ubetydelig, fra 0,00 til 0,01.

Både midlertidig stilling og deltidsstilling øker sannsynligheten for å være overkvalifisert, men effekten av midlertidig stilling er mye sterkere i privat enn i offentlig sektor (pga. samspillsleddet mellom sektor og midlertidig stilling i Modell a). Sannsynligheten for å ha arbeid på lavere nivå er beregnet til 0,06 for en referanseperson som har midlertidig stilling i offentlig sektor og 0,20 i privat sektor. Tilsvarende sannsynligheter for å ha et irrelevant arbeid er 0,01 og 0,04. Risikoen for å være overkvalifisert er størst innenfor deltidsstillinger, hvor sannsynligheten for å ha stilling på lavere nivå er 0,13 i offentlig sektor og 0,24 i privat sektor. Tabell 5.7 viser at sannsynligheten for å være overkvalifisert i stipendiatstillinger i offentlig sektor (hvor de fleste stipendiatstillinger er) og for selvstendig næringsdrivende i privat sektor (hvor alle selvstendig næringsdrivende er), er lavere enn i ordinære midlertidige stillinger og i deltidsstillinger. Disse resultatene tyder på at ordinære midlertidige jobber og deltidsjobber ofte inneholder et lavere faglig nivå enn både faste stillinger, stipendiatstillinger og jobber blant selvstendig næringsdrivende.

Enkelte fleksible jobber er både midlertidige og deltid (jf. tabell 4.2 og 4.3). Det faglige nivået i slike stillinger er ofte på lavere nivå, og sannsynligheten for å være overkvalifisert er tilsvarende høy, spesielt i privat sektor. For referansepersonen er sannsynligheten for at en midlertidig deltidsstilling i privat sektor skal være på lavere nivå beregnet til 0,45, og sannsynligheten for at den skal være irrelevant er 0,21 for en referanseperson.

Referansepersonen tar utgangspunkt i gitte referanseverdier, en 29 år gammel mann som er ferdig utdannet realist våren 1985 og som jobber i et fylke hvor bruttoledigheten er på 5 prosent. Referanseverdiene er valgt fordi de representerer store grupper innenfor hver variabel, men de representerer ikke en gjennomsnittskandidat. Derfor har vi også beregnet sannsynligheter basert på en tenkt aritmetisk gjennomsnittskandidat (gjennomsnittsverdiene framgår av tabell 3.2). Sannsynlighetene for å være overkvalifisert for gjennomsnittskandidaten er noe høyere enn for referansepersonen innenfor samme sektor og stillingskategori, jf. tabell 5.7, og dette illustrerer at referansepersonens egenskaper fører til lavere sannsynlighet for å være overkvalifisert enn det som er gjennomsnittet i utvalget. Men den kvantitative effekten av sektor og stilling er omtrent den samme for både referansepersonen og gjennomsnittspersonen. For en gjennomsnittsperson som har en midlertidig deltidsjobb i privat sektor, er sannsynligheten for at arbeidet skal

være på lavere nivå beregnet til nesten 0,55, mens sannsynligheten for at jobben er irrelevant er nesten 0,35.

**Tabell 5.7** Predikerte sannsynligheter for å være overkvalifisert etter sektor og stilling

	Arbeid på lavere nivå		Irrelevant arbeid	
	Referanseperson	Gjennomsnittsperson	Referanseperson	Gjennomsnittsperson
<i>Offentlig sektor:</i>				
Fast stilling	0,05	0,07	0,00	0,01
Midlertidig stilling	0,06	0,09	0,01	0,02
Stipendiatstilling	0,01	0,01	0,00	0,00
Deltid	0,13	0,18	0,03	0,05
Midlertidig & deltid	0,18	0,24	0,05	0,09
<i>Privat sektor:</i>				
Fast stilling	0,09	0,13	0,01	0,02
Midlertidig stilling	0,20	0,27	0,04	0,08
Selvstendig n.	0,14	0,19	0,01	0,02
Deltid	0,24	0,31	0,06	0,12
Midlertidig & deltid	0,45	0,55	0,21	0,35

Merknad: Alle sannsynlighetene er beregnet med utgangspunkt i regresjonsresultatene fra Modell a i tabell 5.6. Referansepersonen tilsvarer referansegruppen ("nullverdiene") i modellen. Gjennomsnittspersonen er beregnet med utgangspunkt i gjennomsnittsverdiene i utvalget (se tabell 3.2).

Tabell 5.8 viser beregnede sannsynligheter for å ha arbeid på lavere nivå etter næring og stilling, beregnet med utgangspunkt i Modell b i tabell 5.6.<sup>15</sup> Innenfor nesten alle næringer er det større sannsynlighet for å være overkvalifisert i midlertidig stilling eller deltidsstilling enn det er i fast stilling. Det samme gjelder i forhold til stipendiatstilling i "Undervisning og forskning" eller i forhold til selvstendig næringsdrivende i "Privat tjenesteyting" (hvor de fleste i disse stillingskategoriene er). Unntaket fra denne regelen er midlertidige stillinger innenfor "Undervisning og forskning", hvor vi ikke kan påstå at sannsynligheten er signifikant forskjellig fra fast stilling i samme næring. Dette tyder på at det ikke er særlig stor forskjell i faglig nivå mellom fast stilling og midlertidig stilling innenfor "Undervisning og forskning" og kan indikere at midlertidige stillinger her inngår som en del av den løpende virksomheten.

<sup>15</sup> På grunn av økt usikkerhet og færre signifikante koeffisienter i Modell b med Irrelevant arbeid som avhengig variabel, er det ikke beregnet sannsynligheter for denne modellen.

**Tabell 5.8** Predikerte sannsynligheter for å ha arbeid på lavere nivå etter næring og stilling

	Arbeid på lavere nivå	
	Referanseperson	Gj.snittsperson
<i>Undervisning og forskning:</i>		
Fast stilling	0,03	0,04
Midlertidig stilling	(0,03)	(0,04)
Stipendiatstilling	0,01	0,01
Deltid	0,11	0,14
<i>Primær og sekundærnæring:</i>		
Fast stilling	0,11	0,13
Midlertidig stilling	0,29	0,33
Deltid	0,33	0,37
<i>Offentlig administrasjon:</i>		
Fast stilling	0,05	0,06
Midlertidig stilling	0,08	0,10
Deltid	0,16	0,19
<i>Privat tjenesteyting:</i>		
Fast stilling	0,11	0,13
Midlertidig stilling	0,30	0,34
Selvstendig næringsdrivende	0,16	0,19
Deltid	0,32	0,36
<i>Offentlig tjenesteyting:</i>		
Fast stilling	0,11	0,13
Midlertidig stilling	0,21	0,25
Deltid	0,32	0,36

Merknad: Alle sannsynlighetene er beregnet med utgangspunkt i regresjonsresultatene fra Modell b i tabell 5.6. Referansepersonen tilsvarer referansegruppen ("nullverdiene") i modellen. Gjennomsnittspersonen er beregnet med utgangspunkt i gjennomsnittsverdiene i utvalget (se tabell 3.2). Tall i parentes er ikke signifikant forskjellig fra verdiene over.

Innenfor ”Primær og sekundærnæring” og ”Privat tjenesteyting” er det betydelig forskjell i sannsynligheten for å være overkvalifisert avhengig av om stillingen er fast eller midlertidig. I begge disse sektorene er sannsynligheten for å ha arbeid på lavere nivå 0,11 for referansepersonen i fast stilling og om lag 0,30 for en tilsvarende kandidat i midlertidig stilling. Også innenfor ”offentlig tjenesteyting” er det relativt stor forskjell i sannsynligheten for å være overkvalifisert i fast og midlertidig stilling. Det tyder på forskjeller i faglig nivå mellom midlertidige og faste jobber, og kan indikere at midlertidige tilsetninger til en viss grad brukes i bestemte sammenhenger og har en egen funksjon i disse næringene, for eksempel for å ivareta den numeriske fleksibiliteten.

#### 5.4.2 Lønnsnivå

I avsnitt 5.2 fant vi at lønnsnivået i midlertidige stillinger er lavere enn i faste stillinger. Forskjellen gjelder mellom fast ansettelse og begge typer midlertidige stillinger, både stipendiatstillinger og ordinære midlertidige stillinger, mens det bare er små og ubetydelige lønnsforskjeller mellom stipendiatstillinger og ordinære midlertidige stillinger. I dette avsnittet skal vi undersøke om forskjellene gjelder når vi kontrollerer for et bredere sett av demografiske, utdanningsspesifikke og arbeidsmarkedsspesifikke variabler.

Tabell 5.9 viser resultater fra noen alternative lønnsregresjoner hvor logaritmen til bruttoreallønn er avhengig variabel. Vi minner om at lønna for sammenlikningens skyld kun omfatter heltidssysselsatte, og at den er målt som ordinær månedslønn, eksklusiv overtidsbetaling og ekstraintekter. I lønnsregresjonene har vi redusert utvalget til kun å gjelde lønsmottakere, ettersom det er flere problemer knyttet til lønnsbegrepet for selvstendig næringsdrivende, jf. avsnitt 5.2. Når lønnsvariabelen er målt i logaritmisk skala, innebærer det at marginale endringer i modellene er lette å tolke: Koeffisientestimatene gir tilnærmet uttrykk for prosentvis endring i lønn når den uavhengige variabelen endres med en enhet. Det betyr for eksempel at kvinner ifølge Modell 1 i tabell 5.9 tjener nesten 2 prosent mindre enn menn, eller at lønna i privat sektor er drøye 6 prosent høyere enn i offentlig sektor, alt annet likt.

I Modell 2 kontrollerer vi for ordinære midlertidige stillinger og stipendiatstillinger i tillegg til bakgrunnsvariablene i Modell 1. Dette gir signifikant bedring i forklaringskraft,<sup>16</sup> og lønnsforskjellen mellom privat og offentlig sektor reduseres til 3 prosent. Lønnsnivået i ordinære midlertidige stillinger og stipendiatstillinger er drøye 8 prosent lavere enn i faste stillinger. Det er ingen forskjell i lønnsnivå mellom ordinære midlertidige stillinger og stipendiatstillinger i Modell 2, og derfor er disse slått sammen til en variabel i Modell 3. Det endrer ikke

---

<sup>16</sup> Signifikant reduksjon i RSS på 1 prosent-nivå fra Modell 1 til Modell 2 (F-test).

forklaringskraften,<sup>17</sup> og tyder på at lønna er den samme i ordinære midlertidige stillinger og i stipendiatstillinger, men at dette lønnsnivået er lavere enn i faste stillinger.

I Modell 4 og Modell 5 er det innført samspillsledd mellom midlertidige stillinger og privat sektor. Forskjellen mellom disse modellene er at midlertidige stillinger er splittet i ordinære midlertidige stillinger og stipendiatstillinger i modell 4, mens de er slått sammen i en felles variabel i Modell 5. I begge modellene er samspillsleddene med privat sektor signifikant negative, og innføring av samspillsledd bidrar til signifikant forbedring av forklaringskraft.<sup>18</sup> Dette bekrefter de bivariate sammenhengene vi fant i avsnitt 5.2, midlertidige stillinger er relativt sett lavere lønnet i privat enn i offentlig sektor. Begge samspillsleddene med privat sektor i Modell 4 er signifikant på 1 prosent-nivå, men splittingen av midlertidige stillinger i to variabler bidrar totalt sett ikke til signifikant bedring i forklaringskraft i forhold til Modell 5.<sup>19</sup> Dette betyr at vi ikke kan påstå at lønnsnivået mellom kandidater i ordinære midlertidige jobber og i stipendiatstillinger er forskjellig i privat sektor. Vi foretrekker derfor Modell 5 framfor de andre modellene i Tabell 5.9.

Resultatene fra Modell 5 viser at lønnsnivået blant midlertidig ansatte i offentlig sektor er nesten 6 prosent lavere enn blant fast ansatte i offentlig sektor, mens lønnsnivået til midlertidig ansatte i privat sektor ligger (-0,057 +(-0,075)) drøye 13 prosent lavere enn fast ansatte i privat sektor. Samtidig er lønnsnivået drøye 6 prosent høyere blant fast ansatte i privat sektor enn den er blant fast ansatte i offentlig sektor, slik at lønnsnivået mellom midlertidig ansatte i privat og offentlig sektor ikke er så veldig stor, jf. figur 5.1.

---

<sup>17</sup> Ingen endring i RSS (eller  $R^2_{\text{justert}}$ ) mellom Modell 3 og Modell 2.

<sup>18</sup> Signifikant reduksjon i RSS på 1 prosent-nivå fra Modell 2 til Modell 4 og fra Modell 3 til Modell 5 (F-test).

<sup>19</sup> Ikke signifikant reduksjon i RSS fra Modell 5 til Modell 4 (F-test).

**Tabell 5.9** Estimerte koeffisienter fra lønnsregresjoner. Logaritmen til real-lønn (1985-nivå) er avhengig variabel

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Kvinne	-0,019***	-0,014***	-0,014***	-0,013***	-0,013***
Alder	0,007***	0,006***	0,006***	0,006***	0,006***
Alder <sup>2</sup> /10	0,001***	0,001**	0,001**	0,001***	0,001***
Humanist	-0,061***	-0,061***	-0,061***	-0,059***	-0,058***
Samfunnsviter	-0,011**	-0,012**	-0,012**	-0,009*	-0,008*
Jurist	-0,018***	-0,019***	-0,018***	-0,020***	-0,019***
Sivilingeniør	0,036***	0,020***	0,020***	0,018***	0,018***
Helsefag/psykologi	0,035***	0,023***	0,023***	0,026***	0,027***
Andre tekniske fag	-0,057***	-0,061***	-0,061***	-0,058***	-0,058***
Kull 1987	0,009	0,007	0,007	0,009	0,009
Kull 1989	-0,039***	-0,033***	-0,033***	-0,030***	-0,030***
Kull 1991	0,007	0,017**	0,017**	0,018***	0,018***
Kull 1993	-0,007	0,007	0,007	0,008	0,008
Kull 1995	-0,005	0,006	0,006	0,005	0,005
Kull 1997	0,034***	0,042***	0,042***	0,043***	0,043***
Kull 1999	0,079***	0,084***	0,084***	0,086***	0,086***
Bruttoledighet	-0,001	-0,001	-0,001	0,000	0,000
Privat sektor	0,062***	0,030***	0,030***	0,063***	0,063***
Midlertige <sup>1</sup> stillinger		-0,084***		-0,056***	
Stipendiatstillinger		-0,084***		-0,063***	
Midlertidige <sup>1</sup> &stipendiatst.			-0,084***		-0,057***
Midlertidig <sup>1</sup> *privat sektor				-0,078***	
Stipendiatst. *privat sektor				-0,049***	
(Midl. <sup>1</sup> &stip.st.) *priv. sektor					-0,075***
Konstant	9,375***	9,428***	9,428***	9,407***	9,406***
Antall observasjoner	8467	8467	8467	8467	8467
Residual sum squares (RSS)	142,739	130,955	130,955	128,695	128,757
R <sup>2</sup> <sub>justert</sub> *100	22,8	29,1	29,1	30,3	30,3

Merknad: \* Signifikant forskjellig fra null på 10 prosent, - \*\* 5 prosent, - og \*\*\* på 1 prosent nivå. I tillegg til variablene som rapporteres over, er det inkludert en dummyvariabel for ukjent sektor.

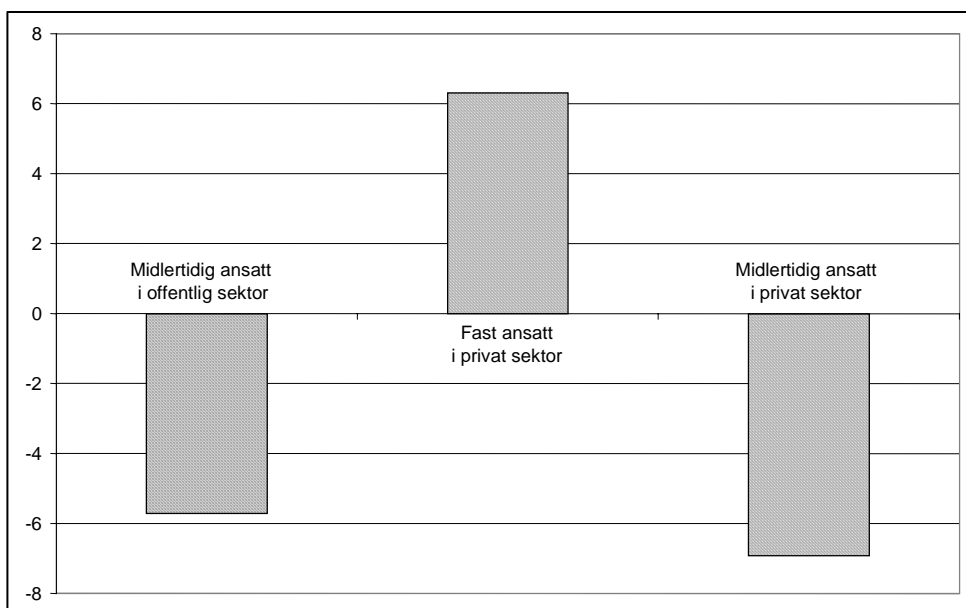
Note 1: Ordinære midlertidige stillinger, ikke medregnet stipendiatstillinger, med fast ansettelse som referansekategori.

De relative lønnsforskjellene illustrert i figur 5.1 er hentet direkte fra resultatene i Modell 5, og viser prosentvise lønnsforskjeller i forhold til fast ansatte i offentlig sektor. Lønnsforskjellene er beregnet etter kontroll for demografi og utdanningsbakgrunn. En rekke av disse variablene inngår signifikant Modell 5. Kvinner har signifikant lavere lønn enn menn, men forskjellen er ikke mer enn drøye 1 prosent. Lønna øker (tiltagende) med alder, men bare med drøye ½ prosent i året innenfor de mest sentrale aldersgruppene (rundt 30 år). En forklaring på at lønna øker med alder kan være at alder er positivt korrelert med tidligere

arbeidserfaring, som vi ikke har kontrollert siden vi ikke har opplysninger om arbeidserfaring for hele perioden.

Det er videre enkelte lønnsforskjeller mellom utdanningsgrupper, hvor humanister og kandidater fra gruppen "andre tekniske fag" (arkitekter og landbrukskandidater) har lavest lønn, nesten 6 prosent lavere enn sammenlikningsgruppen (realister). Kandidater innenfor helsefag og psykologi har høyest lønn, i gjennomsnitt nesten 3 prosent høyere enn sammenlikningsgruppen. Videre viser resultatene at reallønna har steget etter 1995. Dette er i tråd med tidligere analyser av lønnsutviklingen blant nyutdannede akademikere (Arnesen og Try 1999).

**Figur 5.1** *Relative lønnsforskjeller fra Modell 5 i tabell 5.9 etter sektor og stilling. Fast ansatt i offentlig sektor=0. Prosent*



## 5.5 Kort oppsummering og drøfting i forhold til hypotesene

I dette avsnittet skal vi relatere de viktigste funnene i kapitlet til hypotesene om innholdet i de fleksible jobbene som ble formulert i avsnitt 2.4. Vi formulerte følgende to generelle hypoteser om det faglige nivået og lønnsnivået i fleksible jobber:

*Hypotese 3: Fleksibelt arbeid er mindre relevant i forhold til utdanningen enn fast heltidsarbeid*

*Hypotese 4: Fleksibelt arbeid er dårligere lønnet enn fast heltidsarbeid*

Vi finner i utgangspunktet klar støtte til begge hypotesene, både fra de bivarierte sammenhengene i avsnitt 5.1 og fra de kontrollerte sammenhengene i avsnitt 5.4. Når kandidater i alle typer midlertidig stillinger samt i deltidsstillinger slås sammen til en kategori – kandidater i fleksibelt arbeid – finner vi at denne gruppen oftere er overkvalifisert og at de har lavere lønn sammenliknet med kandidater som ikke er i fleksibelt arbeid, det vil i hovedsak si at de er fast ansatt i heltidsstilling. I avsnitt 2.4 argumenterte vi imidlertid med at disse hypotesene kunne være for generelle, fordi fleksibelt arbeid er en heterogen gruppe hvor vi kan forvente ulikt nivå innenfor forskjellige kategorier av fleksibelt arbeid. Det ble derfor formulert to nyanseringer av hypotese 3 vedrørende det faglige innholdet.:

*Hypotese 3a: Midlertidig forskningsarbeid (stipendiatstillinger) er mer relevant i forhold til utdanningen enn fast arbeid, mens andre former for midlertidig arbeid er mindre relevant i forhold til utdanningen enn fast arbeid*

*Hypotese 3b: Ufrivillig deltid er mindre relevant i forhold til utdanningen enn frivillig deltid.*

Vi hadde også en nyansering av hypotese 4 om lønnsnivået i midlertidige stillinger:

*Hypotese 4a: Både midlertidig forskningsarbeid (stipendiatstillinger) og andre former for midlertidig arbeid er dårligere lønnet enn fast arbeid*

Resultatene i dette kapitlet gir støtte til hypotese 3a og 4a, men vi finner ikke støtte til hypotese 3b. Disse resultatene skal kort kommenteres under.



Analysene i avsnitt 5.4.1 tyder på at det er isolerte forskjeller i faglig nivå mellom stipendiatstillinger, ordinære midlertidige stillinger (dvs midlertidige stillinger eksklusiv stipendiater) og faste stillinger. Vi finner, etter kontroll for ulike demografiske, utdanningsspesifikke og arbeidsmarkedsspesifikke variabler, at kandidater i ordinære midlertidige stillinger har signifikant større sannsynlighet for å være overkvalifisert enn kandidater som er i fast stilling, mens stipendiater har signifikant lavere sannsynlighet for å være overkvalifisert sammenliknet med kandidater i fast stilling. Stipendiater er så godt som aldri overkvalifisert, uansett om vi legger til grunn en streng definisjon (irrelevant arbeid) eller svak definisjon (arbeid på lavere nivå). Disse resultatene kan tolkes som støtte til hypotese 3a.

Vi finner også at kandidater i deltidsstillinger har høyere sannsynlighet for å være overkvalifisert enn kandidater i heltidsstillinger, men ingen forskjell mellom kandidater i frivillig eller ufrivillig deltid. Disse resultatene gir ikke støtte til hypotese 3b. Det synes å gå et hovedskille mellom heltid og alle typer av deltid med hensyn til faglig nivå. I tillegg peker de bivariate sammenhengene i avsnitt 5.3 i retning av at det faglige nivået i deltidsstillinger reduseres ytterligere med redusert stillingsbrøk.

Både ordinære midlertidige stillinger og deltidsstillinger er altså forbundet med relativt høy sannsynlighet for å være overkvalifisert, spesielt i privat sektor. De bivariate sammenhengene viser for eksempel at 37 prosent av kandidatene i ordinære midlertidige stillinger i privat sektor oppgir at de har en jobb som ikke krever høyere utdanning. Dette tyder på at det faglige nivået ofte kan være relativt lavt i slike jobber, sett i forhold til kandidatenes høye utdanning.

Resultatene fra lønnsestimeringene i avsnitt 5.4.2 viser at lønna i midlertidige stillinger er signifikant lavere enn i faste stillinger. Vi finner ingen forskjell i lønnsnivå mellom ulike typer midlertidige stillinger, det vil si mellom stipendiatstillinger og ordinære midlertidige stillinger. Disse resultatene er i overensstemmelse med hypotese 4a. Lønnsforskjellen mellom midlertidig og fast jobb er størst i privat sektor. Den estimerte lønnsforskjellen mellom midlertidig og fast ansatte i privat sektor er drøye 13 prosent, kontrollert for ulike demografiske, utdanningsspesifikke og arbeidsmarkedsspesifikke variabler. Tilsvarende lønnsforskjell i offentlig sektor er i underkant av 6 prosent.

Totalt sett finner vi altså større forskjeller mellom midlertidige og faste stillinger i privat enn i offentlig sektor, både med hensyn til faglig nivå og lønnsnivå. Hypotese 3a og 4a bekreftes i begge sektorer, men effektene er altså størst i privat sektor. Hypotesene har tatt utgangspunkt i litteraturen om virksomheters behov for fleksibilitet, hvor det ofte hevdes at midlertidig arbeid og deltidsarbeid skal fremme den numeriske fleksibiliteten, jf. kapittel 2. Ifølge denne litteraturen er midlertidig arbeid og deltidsarbeid gjerne forbundet med mindre kompetansekrevende oppgaver, mer rutinepreget arbeid og lavere lønn enn det som er tilfelle i andre jobber. Resultatene i dette kapitlet tyder på at dette i større grad gjelder innenfor privat enn offentlig sektor.

En forklaring på dette kan være at behovet for numerisk fleksibilitet er større i privat enn i offentlig sektor. Privat sektor er mer utsatt for etterspørselsendringer og konjunktursvingninger enn offentlig sektor. Det er derfor naturlig at de hypotesene som er generert fra teorier om virksomheters behov for fleksibilitet i større grad blir bekreftet i privat enn i offentlig sektor.

Samtidig finner vi at midlertidige stillinger i langt større grad brukes i forbindelse med ansettelser av nyutdannede akademikere i offentlig enn i privat sektor. Men dette skyldes trolig andre forhold enn behovet for numerisk fleksibilitet. Permisjoner er blant annet mer utbredt i offentlig enn i privat sektor, og dette øker behovet for å ansette vikarer. Men den viktigste grunnen er trolig at det er videre adgang til å ansette midlertidig i store deler av offentlig enn i privat sektor, ettersom tjenestemannsloven på dette området er mer liberal enn arbeidsmiljøloven, jf. avsnitt 2.3. Det er ikke tilsvarende forskjeller i adgangen til å ansette på deltid, og vi finner svært liten forskjell mellom privat og offentlig sektor når det gjelder deltidshyppigheten blant nyutdannede høyere grads kandidater.

Bruken av midlertidige ansettelser er høy både innenfor offentlig administrasjon, undervisning og forskning og innenfor offentlig tjenesteyting. I alle disse næringene begynner over halvparten av kandidatene i en midlertidig stilling. Innenfor undervisning og forskning finner vi ingen forskjell i faglig nivå mellom ordinære midlertidige jobber (dvs. eksklusiv stipendiatstillinger) og faste jobber. Dette kan tyde på at det ikke er så store forskjeller mellom mange faste og midlertidige stillinger i denne sektoren, men at midlertidige stillinger langt på vei brukes for å løse løpende ordinære arbeidsoppgaver.

Selv om bruken av midlertidige ansettelser ikke tilfredsstiller hypotesene fra teorien om numerisk fleksibilitet innenfor deler av offentlig sektor, betyr ikke det at disse jobbene ikke kan ha en fleksibel rolle også her. I tillegg til behovet for numerisk fleksibilitet, begrunnes virksomheters bruk av midlertidige ansettelser ofte ut fra et ønske om å kunne ansette medarbeidere på en slags prøvetid før eventuell fast ansettelse, for å teste om medarbeideren passer til jobben. Dette gir virksomhetene en fleksibilitet ved nyansettelser i forhold til fast ansettelse som kan være like relevant for offentlig som privat sektor.

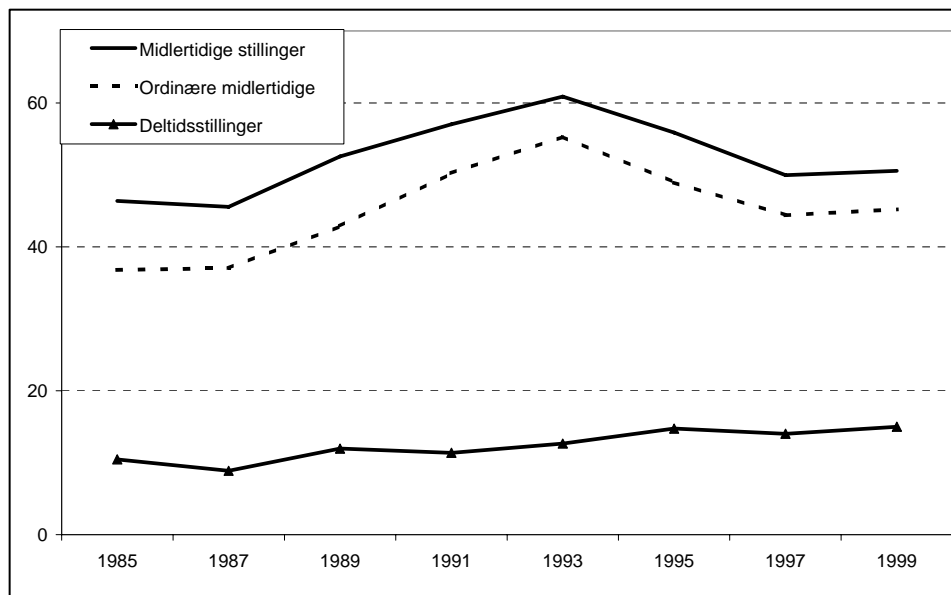
## 6 Utviklingen over tid i fleksibelt arbeid blant nyutdannede akademikere

Så langt har vi sett på fordelingen av kandidater i fleksible og ikke-fleksible jobber og fordelingen av ulike karakteristika i disse jobbene. I dette kapitlet skal vi se nærmere på utviklingen over tid i fleksibelt arbeid blant nyutdannede akademikere, og diskutere ulike grunner som kan ligge bak de observerte trender. Tidsperioden som analyseres er fortsatt 1985-1999.

Andelen kandidater som begynner arbeidsmarkedskarrieren i en fleksibel jobb økte noe fra midten av 1980-tallet til slutten av 1990-tallet, slik det er vist i figur 0.1. Men både det initiale nivået og veksten varierer betydelig mellom ulike former for fleksibelt arbeid. Figur 6.1 viser utviklingen i deltidsarbeid, midlertidig arbeid og ordinært midlertidig arbeid (dvs. ekskludert stipendiater). Deltidsarbeid økte fra 10,5 prosent i 1985 til 15,0 prosent i 1990, noe som innebærer en relativ økning over perioden på 43 prosent (eller en årlig vekst på om lag  $2\frac{1}{2}$  prosent). Midlertidig arbeid økte i samme periode fra 46,4 prosent til 50,5 prosent blant kandidatene, en samlet økning på knappe 9 prosent (eller en gjennomsnittlig årlig vekst på omlag  $\frac{1}{2}$  prosent). I disse tallene er stipendiater inkludert. Men *andelen* kandidater som begynte som stipendiater har faktisk blitt redusert gjennom perioden (fra 9,6 prosent til 5,3 prosent), noe som i hovedsak kan tilskrives at *antall* kandidater som begynner på en forskerkarriere stort sett er uendret samtidig som det har vært sterk vekst i tallet på nyutdannede kandidater. Dersom stipendiater holdes utenfor, viser figur 6.1 at det har vært vekst i ordinære midlertidige stillinger fra 36,8 prosent i 1985 til 45,2 prosent i 1999, en samlet vekst på 23 prosent over perioden (eller en gjennomsnittlig årlig vekst på  $1\frac{1}{2}$  prosent).

Selv om det har vært vekst i andelen midlertidig sysselsatte kandidater fra midten av 1980-tallet til slutten av 1990-tallet, har det samtidig vært betydelig variasjon gjennom analyseperioden. Omfanget av midlertidig arbeid svinger mot konjunktorene. Andelen er klart høyest i 1993, som faller sammen med en generell lavkonjunkturperiode i norsk økonomi. Den generelle arbeidsledigheten i Norge var på topp i 1993, med 6,5 prosent, jf. figur 0.1. Det kan være flere grunner til at omfanget av midlertidig arbeid svinger mot konjunktorene på denne måten: Arbeidsgiverne kan ønske å ikke binde seg til langvarige ansettelsesforhold når etterspørselen etter varer og tjenester går ned, og derfor øke bruken av midlertidige ansettelser. I tillegg kan ulike former for midlertidige ansettelser brukes for å prøve ut ansatte, som en slags ”prøveansettelse”, eller for å gi svake grupper på arbeidsmarkedet nye sysselsettingsmuligheter, for eksempel gjennom offentlige sysselsettingstiltak.

**Figur 6.1** Nyutdannede sysselsatte kandidater i midlertidig arbeid og deltidsarbeid. Prosent.



Merknad: Stipendiater er ekskludert i ordinære midlertidige stillinger.

Det er imidlertid ikke opplagt at fleksibelt arbeid skal variere mot konjunktorene. Utgangspunkt for teorien om kjerne- og periferiarbeidskraft, som er nærmere omtalt i avsnitt 2.1, er at fleksibelt arbeid skal bidra til numerisk fleksibilitet, som kan trappes opp og ned i takt med konjunktorene. Internasjonale undersøkelser viser noe forskjellige resultater vedrørende sammenhengen mellom konjunkturer og omfanget av fleksibelt arbeid. Det har vært vanskelig å påvise en klar sammenheng mellom konjunkturer og omfanget av midlertidig arbeid (OECD 1996), mens enkelte undersøkelser tyder på en viss sammenheng når det gjelder omfanget av deltid (Delsen 1998). Våre data fra kandidatundersøkelsen viser imidlertid at midlertidige ansettelser blant nyutdannede kandidater svinger mot konjunktorene, mens deltidsarbeid i liten grad synes å være påvirket av konjunktorene.

Selv om det er betydelige konjunktursvingninger gjennom analyseperioden, er det ikke så store forskjeller i hver ende av perioden. Den generelle arbeidsledigheten er for eksempel på omtrent samme nivå i 1985 og i 1999, jf. figur 0.1. Sammenlikninger mellom begynnelsen og slutten av analyseperioden vil derfor i større grad være upåvirket av konjunktorene og fange opp de langsiktige trendene i fleksibelt arbeid blant nyutdannede kandidater. I neste avsnitt skal vi beskrive og gjennomføre en enkel skift-analyse av den langsiktige utviklingen.

## 6.1 Dekomponering av den langsiktige trenden i fleksibelt arbeid

Den langsiktige trenden i fleksibelt arbeid kan grovt deles inn i to hovedkomponenter: For det første, strukturelle skift som skyldes endringer på tilbudssiden (for eksempel kjønns eller utdannings sammensetning) eller etterspørselssiden (for eksempel sektor) i arbeidsmarkedet. Og for det andre, endringer i preferanser hos aktørene i arbeidsmarkedet med hensyn til ønske om å benytte fleksibelt arbeid som en rekrutteringskanal eller et sysselsetningsalternativ (Meulders m.fl. 1994, Delsen 1995). En enkelt skift-analyse kan brukes for å anskueliggjøre om det er strukturelle eller atferdsmessige endringer som er viktigst (Walwei 1998).

Skift-analysen dekomponerer endringene fra 1985 til 1999 i tre komponenter. Den første komponenten er *struktureffekten* som skyldes endringer i kjønns sammensetning, sammensetning i kandidatene etter utdanningsbakgrunn eller endringer i sysselsettingen fordelt på sektor. Den andre komponenten kalles ofte for *diffusjonseffekten*, som kan tilskrives økt innslag av fleksibelt arbeid innenfor hver av de nevnte gruppene/sektorene. Struktureffekten beregnes matematisk ut fra skift i andelene som ulike grupper eller sektorer utgjør, samtidig som andelene i fleksibelt arbeid innenfor hver gruppe/ sektor holdes fast. Diffusjonseffekten beregnes på den andre siden ved å holde gruppe- eller sektorandelene konstante, og så variere de respektive andelene i fleksibelt arbeid innenfor hver gruppe/ sektor. Den komponenten som gjenstår etter å kombinere disse to effektene – interaksjonsleddet – er som regel relativt lite (Walwei 1998).<sup>20</sup>

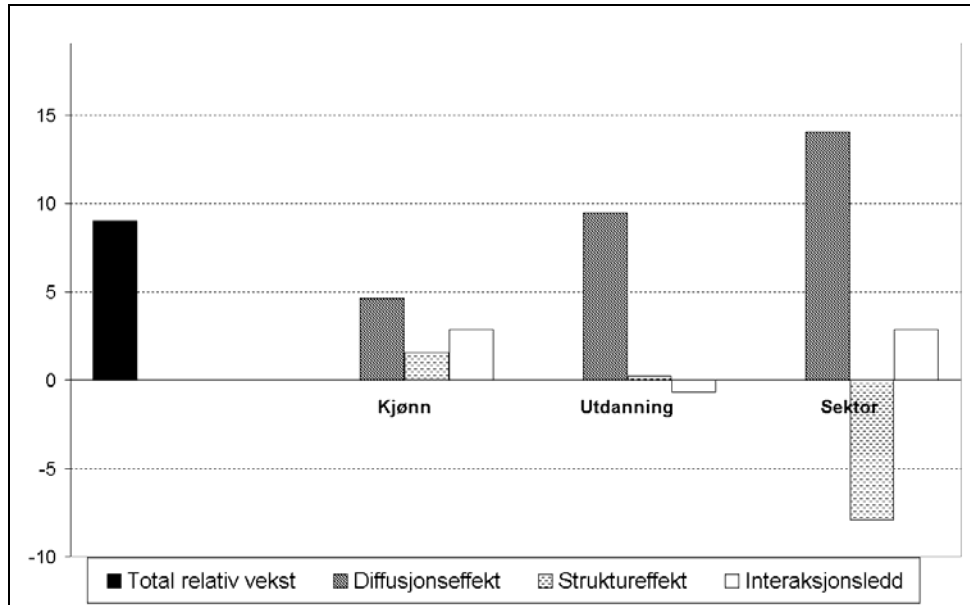
Figur 6.2 viser resultatene fra skift-analysen av den relative veksten i midlertidig arbeid over perioden 1985-1999. Resultatene viser at veksten i midlertidig arbeid i hovedsak kan forklares med diffusjonseffekten. Det er i hovedsak økt bruk av midlertidig arbeid innenfor de ulike kandidatgrupper og sektorer som forklarer veksten. De underliggende data viser at veksten er høyere blant kvinner enn menn,

---

<sup>20</sup> Vi lar skift-analyse av kjønns effekten på deltidsarbeid være eksempel, hvor  $n_{jt}$  er kjønnsandelen for kjønn  $j$  i år  $t$ , og  $q_{jt}$  er andelen i deltidsarbeid for kjønn  $j$  i år  $t$  ( $j$ =mann, kvinne;  $t$ =1985, 1999). Videre er  $n_t$  vektoren for kjønnsandelene gitt ved  $[n_{mt}, n_{kt}]$ , og tilsvarende er  $q_t$  vektoren for de kjønns spesifikke deltidsandelene gitt ved  $[q_{mt}, q_{kt}]$ . Endringer i den aggregerte deltidsandelen over perioden,  $n_{99}q_{99} - n_{85}q_{85}$ , kan dekomponeres i tre komponenter: Diffusjonseffekten,  $n_{85}(q_{99} - q_{85})$ ; struktureffekten,  $q_{85}(n_{99} - n_{85})$ ; og en rest-komponent gitt av det indre produktet,  $(n_{99} - n_{85})(q_{99} - q_{85})$ . På samme måte kan endringer i midlertidig arbeid dekomponeres og analyseres ved å tolke  $q_{jt}$  som andelen i midlertidig arbeid for kjønn  $j$  i år  $t$ . Tilsvarende, ved analyse av sektoreffekten kan  $j$  betegne sektorandeler ( $j$ =privat, offentlig), og ved analyse av utdannings effekten kan  $j$  betegne andeler innenfor de ulike utdanningsgruppene ( $j$ =humanister, samfunnsvitere, psykologi og helsefagkandidater, jurister, realister, sivilingeniører, kandidater fra andre tekniske fag).

noe som også er i overensstemmelse med resultatene i kapittel 4.<sup>21</sup> Tilsvarende viser data at veksten er konsentrert om privat sektor, selv om nivået i bruken av fleksibelt arbeid er større i offentlig enn i privat sektor gjennom hele perioden. I tillegg er veksten i midlertidig arbeid noe høyere blant jus- og realistikandidater enn den er blant de andre utdanningsgruppene.

**Figur 6.2** *Relative vekstrater for midlertidig arbeid blant nyutdannede akademikere. Dekomponert. Prosent endring 1985-1999.*



Struktureffekten er mindre enn diffusjonseffekten både når det gjelder kjønn, utdanning og sektor, jf. figur 6.2. Den moderate struktureffekten for kjønn kan tilskrives økte andeler kvinner i perioden. I 1985 var om lag en-tredjedel av kandidatene kvinner, sammenliknet med mer enn halvparten i 1999. Dette bidrar isolert sett til å øke omfanget av midlertidig arbeid, ettersom midlertidig arbeid er noe mer vanlig blant kvinner enn menn, jf. avsnitt 4.2.

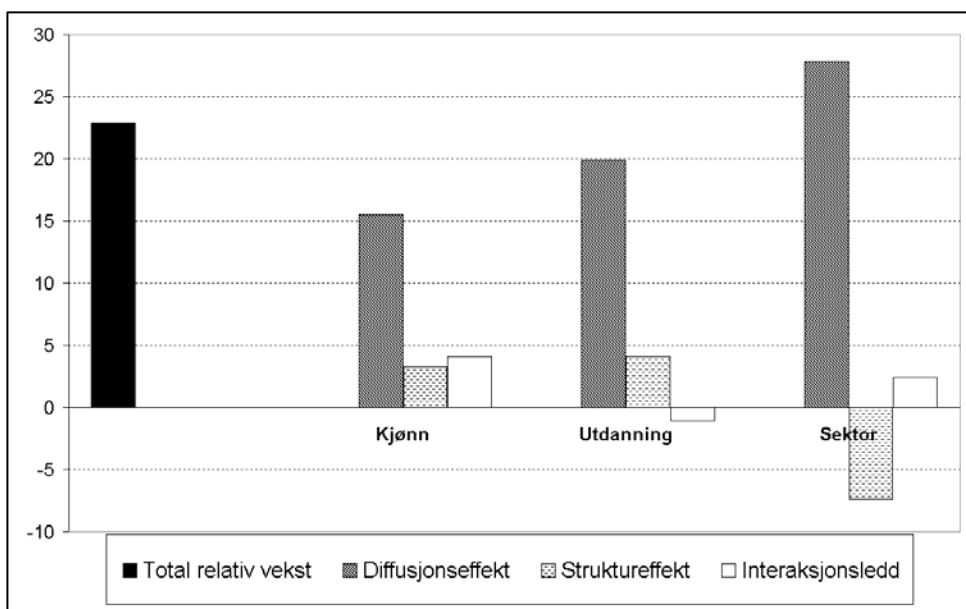
Den negative struktureffekten for sektor i figur 6.1 er slående. Denne skyldes en økning i sysselsettingen i privat sektor, hvor innslaget av midlertidig arbeid er mindre utbredt enn i offentlig sektor. I 1999 begynte 42 prosent av kandidatene i

<sup>21</sup> Dette kan for eksempel ses ved å sammenlikne de estimerte kohort-effektene for kvinner i tabell 4.5a og menn i tabell 4.5b i regresjonene med midlertidig stilling som avhengig variabel. Selv om alle kohort-koeffisientene er større for kvinner enn menn fra og med 1993, er de riktignok bare signifikant større for 1997-kohorten, og da bare på 10 prosent signifikansnivå.

privat sektor, sammenliknet med 35 prosent i 1985. Dette sektor-skiftet motvirker til en viss grad den økte bruken av midlertidig arbeid innenfor privat sektor.

Som nevnt innledningsvis i kapitlet, er veksten i midlertidig arbeid høyere dersom stipendiater holdes utenfor. Figur 6.3 viser relative vekstrater for ordinært midlertidig arbeid, det vil si at stipendiater er ekskludert. Bildet i figur 6.3 er det samme som i figur 6.2, selv om skalaen er noe forskjellig: Diffusjonseffekten bidrar i større grad enn struktureffekten til å forklare veksten. Historien bak bildet er også i stor grad den samme: Diffusjonseffekten

**Figur 6.3** *Relative vekstrater for ordinært midlertidig arbeid blant nyutdannede akademikere. Dekkomponert. Prosent endring 1985-1999.*



Merknad: Stipendiater er ekskludert i ordinære midlertidige stillinger.

kan i stor grad tilskrives økt bruk av midlertidig arbeid blant kvinner; høyere vekst i offentlig enn i privat sektor; og høyere vekst blant jurister og realister, men spesielt blant ingeniører, enn blant de andre kandidatgruppene. Også i figur 6.3 ser vi at et sektor-skift fra offentlig til privat sysselsetting bidrar til å motvirke den økte bruken av midlertidige stillinger.

Figur 6.4 viser at diffusjonseffekten også er den drivende faktoren bak veksten i deltidsarbeid. Den økte bruken av deltidsarbeid blant nyutdannede akademikere kan tilskrives økt bruk av deltid innenfor de fleste kandidatgrupper, men med høyest vekst blant de gruppene som i utgangspunktet hadde lavest deltidsandel: Det er vekst både blant kvinner og menn, men høyest vekst i bruken av deltid blant menn. Dette resultatet er tilsvarende de regresjonsresultater vi fant i avsnitt

4.4.<sup>22</sup> Videre er det vekst både i offentlig og i privat sektor, men veksten er høyest i privat sektor. Til slutt er veksten høyere blant kandidater innenfor helsefag og psykologi, ingeniørfag og tekniske fag enn den er blant kandidater fra andre utdanninger. Kandidater fra ingeniørfag og tekniske fag hadde i utgangspunktet de laveste deltidsandelene. Variasjonen i de utdanningsspesifikke deltidsandelene er mindre på slutten enn i begynnelsen av analyseperioden. Utviklingen fra 1985 til 1999 har med andre ord ført til mindre forskjeller i bruken av deltid på tvers av kjønn, utdanning og sektor.

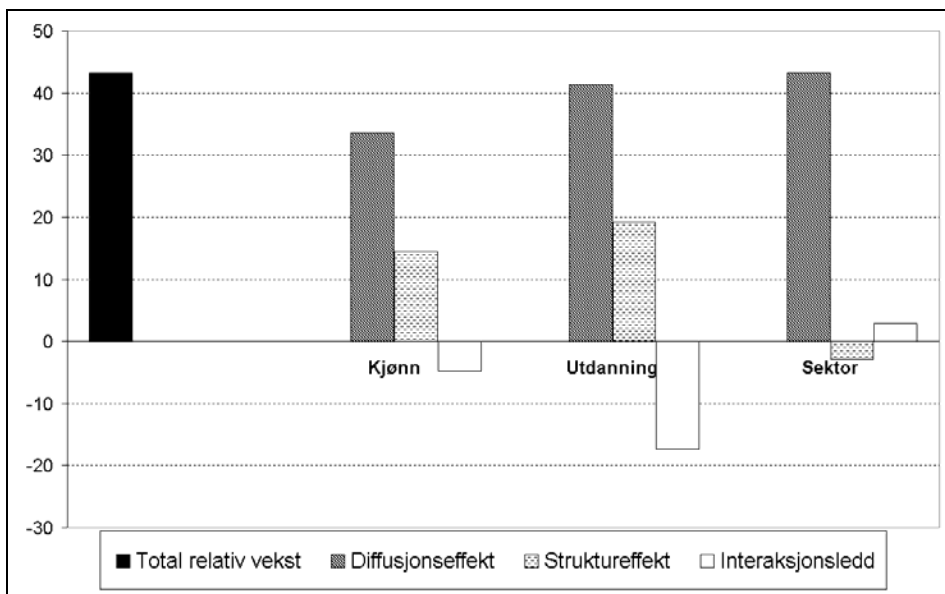
I tillegg til økningen i bruken av deltid innenfor demografiske grupper, har strukturelle skift i kjønns- og utdanningsandelene også bidratt til en viss økning i omfanget av deltidsarbeid ifølge figur 6.4, mens økningen i privat sysselsetting isolert sett har hatt en effekt i motsatt retning. Økt andel kvinner blant kandidatene utover i perioden forklarer den positive struktureffekten for kjønn, ettersom kvinner jobber mer deltid enn menn, jf avsnitt 4.3. Den positive struktureffekten for utdanning kan tilskrives en relativ vekst i andelen kandidater innenfor humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag fra midten av 1980-tallet til slutten av 1990-tallet. Dette er kandidatgrupper med relativt høy bruk av deltid.

---

<sup>22</sup> Tabell 4.5a og 4.5b viser for eksempel at omfanget av deltid har økt signifikant for menn i andre halvdel av 1990-tallet sammenliknet med nivået i 1985, mens økningen ikke er signifikant for kvinner.



**Figur 6.4** Relative vekstrater for deltidsarbeid blant nyutdannede akademikere. Dekomponert. Prosent endring 1985-1999.



Det har altså vært en generell langsiktig vekst i midlertidig arbeid og deltidsarbeid blant nyutdannede akademikere fra midten av 1980-tallet til slutten av 1990-tallet. Hvilke faktorer er det som ligger bak denne veksten? Skift-analysen over peker i retning av atferdsmessige forhold kan være viktigere enn strukturelle skift, ettersom vi finner økt bruk av fleksibelt arbeid innenfor de enkelte kandidatgrupper og sektorer. I tillegg bidrar veksten i andelen kvinnelige kandidater til å forklare en mindre del av veksten i fleksibelt arbeid, mens veksten i sysselsettingen i privat sektor bidrar i motsatt retning.

Men hvilke atferdsmessige forhold er det som fører til økt bruk av fleksibelt arbeid? Kandidatundersøkelsen inneholder noen få spørsmål som kan kaste lys over dette spørsmålet, spesielt når det gjelder årsakene til å jobbe deltid. Siden antallet observasjoner er relativt lavt når vi ser på deltidsarbeid innenfor de enkelte kohortene, vil vi ikke presentere tabeller eller figurer her, men bare beskrive det generelle bildet og nevne relevante tall i teksten.

Det første viktige forholdet som er verdt å merke seg er at det ikke er en økende andel kandidater som oppgir at de jobber ufrivillig deltid. Økningen i deltidsarbeid synes snarere å ha en frivillig enn en ufrivillig årsak. Denne konklusjonen følger også fra regresjonsresultatene i tabell 4.5a og 4.5b, som tyder på at kvinner har hatt en reduksjon i undersyssestillingen fra begynnelsen til slutten av analyseperioden, mens undersyssestillingen blant mennene kun hadde en midlertidig økning for 1995-kohorten. Man kunne ha ventet at utvidede

muligheter for foreldre med små barn til å få redusert arbeidstid ville ha ført til at kvinner – og til en viss grad også menn – hadde redusert arbeidstiden fra heltid til lang deltid i perioden.<sup>23</sup> Men vi finner få spor av en slik effekt i dette materiale, noe som antakeligvis skyldes at de fleste kandidatene i utvalget (om lag tre-fjerdedeler) ikke har barn. Den største økningen i deltid er blant menn, i form av kort deltid og ofte i kombinasjon med videre studier (men ikke nødvendigvis studier på heltid). Nærmere 10 prosent av deltidsarbeiderne jobbet kort deltid (dvs mindre enn kvart stilling) i 1985. I 1999 hadde denne andelen steget til 20 prosent. I samme periode er det en økende andel som oppgir videre studier som den viktigste grunnen til at de jobber deltid, fra 8 prosent i 1985 til 17 prosent i 1999. Noen av disse kandidatene tar deler av utdanningen om igjen for å forbedre karakterene, mens andre fortsetter med tilleggsutdanning. Stipendiater som begynner på en doktorgradsutdanning skal ikke regnes med her, ettersom disse er kategorisert i en egen gruppe. Dessuten jobber de aller fleste stipendiater heltid, jf. avsnitt 4.3.

Reduksjonen i andelen kandidater som begynner i en stipendiatstilling samtidig som en økende andel begynner i andre typer midlertidige stillinger, er det mest framtreddende trekk når det gjelder utviklingen i midlertidig arbeid. Vi observerer dermed to motsatte tendenser når det gjelder overgangen fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet fra midten av 1980-tallet til slutten av 1990-tallet. En økende andel kandidater utsetter overgangen til arbeidsmarkedet ved å fortsette med studier etter avlagt høyere grads eksamen. Ofte tas denne utdanningen på deltid i kombinasjon med deltidsarbeid, noe som gjør overgangsprosessen fra utdanning til arbeidsmarked mer langstrakt og skillet mellom utdanning og jobb mindre distinkt. Samtidig er det en reduksjon i andelen (men ikke i antall) kandidater som fortsetter å investere i human kapital gjennom å begynne på en stipendiat- eller annen forskeropplæringsstilling.

## 6.2 Kort oppsummering og drøfting i forhold til hypotesen

Det har vært en langsiktig vekst både i bruken av deltid og i bruken av midlertidig arbeid – dersom vi ser bort fra stipendiatarbeid – blant nyutdannede akademikere fra midten av 1980-tallet til slutten av 1990-tallet. Den relative veksten har vært størst innenfor deltidsarbeid, men nivået på midlertidig arbeid er allikevel langt høyere enn nivået på deltidsarbeid gjennom hele perioden.

I avsnitt 2.4 formulerte vi følgende hypotese om utviklingen i fleksibelt arbeid:

---

<sup>23</sup> I 1994 ble for eksempel tidskonto-ordningen innført, med muligheter til å kombinere fødselspermisjon med deltidsarbeid i inntil to år. Men bare 4 prosent av foreldrene benytter seg av tidskonto-ordningen (Torp og Barth 2001). Småbarnsforeldres rett til redusert arbeidstid er hjemlet i arbeidsmiljølovens §46A.

### *Hypotese 5: Vi forventer en trendmessig økning i bruken av fleksibelt arbeid blant nyutdannede akademikere*

I første omgang er det klart at denne hypotesen blir bekreftet av den utviklingen vi finner i data fra kandidatundersøkelsen over perioden 1985-1999 : Når vi sammenlikner nivået på fleksibelt arbeid i begynnelsen og slutten av analyseperioden, har deltidsarbeidet økt fra 10 ½ prosent til 15 prosent, mens omfanget av ordinært midlertidig arbeid (eksklusiv stipendiater) har økt fra i underkant av 37 prosent til drøye 45 prosent. I dette kapitlet har vi undersøkt om dette skyldes faktisk økning i bruken av fleksibelt arbeid, eller om veksten kan tilskrives eventuelle skift i arbeidsmarkedet, for eksempel vridninger på etterspørsels- eller tilbudssiden i arbeidsmarkedet.

Resultatene fra den enkle skift-analysen peker klart i retning av at den langsiktige veksten i fleksibelt arbeid hovedsakelig kan tilskrives økt bruk av midlertidig arbeid og deltidsarbeid innenfor demografiske grupper og sektorer, ettersom diffusjonseffekten er viktigere enn struktureffekten i alle analysene. Dette bekrefter hypotese 5, og indikerer at det kan være atferdsmessige årsaker snarere enn strukturelle skift som er hovedforklaringen til veksten. I tillegg kan veksten i andel kvinnelige kandidater forklare en mindre del av økningen i fleksibelt arbeid, ettersom fleksibelt arbeid er mer utbredt blant kvinner enn menn. Dessuten bidrar veksten i andel kandidater som får sin første jobb i privat sektor isolert sett til å dempe økningen i fleksibelt arbeid noe, ettersom fleksibelt arbeid er vanligere i offentlig enn i privat sektor.

Veksten i deltid har vært ganske stor i relative termer, og veksten har til en viss grad bidratt til å utjevne ulik bruk av deltid mellom ulike kandidatgrupper. Den økte bruken av deltid er størst blant de gruppene som i utgangspunktet hadde lavest deltidsandel: Det er vekst både blant kvinner og menn, men høyest vekst blant menn; det er vekst både i offentlig og privat sektor, men høyest vekst i privat sektor; og det er i stor grad høyest vekst innenfor de utdanningsgruppene hvor deltidsandelene i utgangspunktet var lavest. En del av veksten kan tilskrives at kandidater kombinerer kort deltid med videre (deltids-)studier. Det er ingen økning i ufrivillig deltid blant nyutdannede kandidater, noe som til en viss grad kan tilskrives at konjunktursituasjonen på arbeidsmarkedet er omtrent den samme i begynnelsen og slutten av analyseperioden.

Veksten i midlertidig arbeid har vært mer moderat og mindre omfattende, men bruken av midlertidig arbeid er allikevel langt vanligere enn bruken av deltid. Veksten i ordinært midlertidig arbeid (dvs. eksklusiv stipendiater) er høyere blant kvinner enn menn, og veksten er i hovedsak konsentrert om privat sektor. Samtidig er det altså en reduksjon i *andelen* – men ikke i *antallet* – kandidater som begynner i en midlertidig stipendiat- eller andre forskeropplæringsstillinger.

## 7 Avsluttende oppsummering og diskusjon

I denne rapporten har vi sett på omfang og utvikling i midlertidig arbeid og deltidsarbeid blant nyutdannede akademikere i perioden 1985-1999. Analysen har tatt utgangspunkt i data fra NIFUs kandidatundersøkelser, som fanger opp situasjonen på arbeidsmarkedet om lag et halvt år etter avsluttende eksamen. På dette tidspunkt har 83 prosent av kandidatene kommet i jobb, og det er disse som inngår i analysene. Når vi ser på situasjonen så kort etter eksamen, betyr det at det er overgangsprosessen fra utdanning til arbeidsmarkedet som er i fokus, og for de aller fleste kandidatene er det den første jobben i den profesjonelle arbeidsmarkedskarrieren vi studerer.

Over halvparten av de sysselsatte kandidatene – 53 prosent – er ansatt i midlertidig stilling, mens 13 prosent jobber deltid på undersøkelsestidspunktet. Dette viser at midlertidige jobber er en vanlig inngangsport til arbeidslivet for nyutdannede akademikere, til tross for at hovedregelen i norsk arbeidsliv skal være fast ansettelse. De aller fleste kandidatene vil trolig gå over i fast stilling etter hvert, men for enkelte kan det ta flere år. Om lag 7 prosent av kandidatene begynner for eksempel i en stipendiat- eller annen forskeropplæringsstilling, og dette er som regel engasjementer av tre til fire års varighet med gode faglige karrieremuligheter.

Data for hele arbeidsstyrken samlet viser at i underkant av 10 prosent av alle lønnstakere i Norge var midlertidig ansatt i 2000, og andelen er den samme for personer med høyere utdanning. Dette understreker argumentet om at midlertidig ansettelse i hovedsak er en inngangsport til arbeidsmarkedet, og ikke en ansettelsesform som omfatter store akademikergrupper gjennom store deler av yrkesløpet.

I rapporten har vi brukt begrepet *fleksibelt arbeid* som en fellesbetegnelse på midlertidig arbeid og deltidsarbeid. Dette begrepet har sin bakgrunn i teorier om bedrifters og virksomheters behov for fleksibilitet. Slike arbeidsforhold blir også ofte omtalt som *atypisk arbeid*, men ettersom spesielt midlertidig arbeid snarere er regelen enn unntaket i arbeidsmarkedet for nyutdannede akademikere, er begrepet fleksibelt arbeid foretrukket i denne rapporten.

I litteraturen om *fleksibelt arbeid* har tema knyttet til endringer i sysselsettingsstrukturen som følge av bedrifters og virksomheters behov for fleksibilitet ofte stått sentralt, jf. kapittel 2. Tanken er at midlertidig arbeid og deltidsarbeid bidrar til såkalt numerisk fleksibilitet, det vil si at slikt arbeid gir virksomhetene muligheter til å trappe arbeidsmengden opp og ned i takt med konjunkturer og endringer i markedet. Det er antatt at fleksibelt arbeid har fått – og vil få – økt utbredelse i arbeidslivet. I mye av litteraturen er det også antatt at slike jobber er forbundet med lite opplæring, dårlige karrieremuligheter og relativt

mye rutinepreget arbeid. Atkinson oppsummerer med at arbeidstakere i slike ansettelsesforhold ”will find themselves permanently relegated in dead-end, insecure and low-paid jobs” (Atkinson 1984, s.31), og kaller de periferiarbeidskraft, i motsetning til kjernearbeidskraften av fast ansatte i heltidsstillinger. Bedriftenes systematiske skille mellom kjerne- og periferiarbeidskraft har vært brukt som en forklaring på tendenser til segmentering i arbeidsmarkedet (Atkinson 1984). Fleksibelt arbeid er gjerne konsentrert om grupper som tradisjonelt har vært omtalt som marginale (for eksempel ungdom, kvinner og nykommere) i arbeidsmarkedet.

I analysene i rapporten har vi tatt utgangspunkt i disse problemstillingene, med vekt på følgende spørsmål:

- Hvilke grupper av kandidater er i fleksibelt arbeid? Hvordan fordeler omfanget av fleksibelt arbeid seg etter kjønn og alder?
- Hvordan er innholdet i fleksibelt arbeid sammenliknet med annet arbeid, for eksempel med hensyn til faglig nivå og lønnsnivå?
- Hvordan har den langsiktige utviklingen i fleksibelt arbeid vært, og hvilke faktorer kan forklare de observerte trendene?

Analysene i rapporten gir delvis støtte til hypotesen om større bruk av fleksibelt arbeid blant kvinner enn menn (*hypotese 1*, jf. kapittel 2.4). I utgangspunktet er det flere kvinner enn menn som er midlertidig ansatt eller jobber deltid et halvt år etter avsluttet (hovedfags- eller embeds-) eksamen. Men noe av kjønnsforskjellen kan tilskrives at kvinner og menn blant annet fordeler seg i ulike utdanningsgrupper, og at andelen midlertidig ansatte og deltidsansatte varierer etter utdanning. Etter kontroll for bakgrunnsvariabler som alder, utdanningstype og uteksamineringstidspunkt, finner vi at nyutdannede kvinner oftere jobber deltid enn menn, mens kjønnsforskjellen i midlertidig arbeid er svakere og ikke lenger klart signifikant.

Vi finner også bare delvis støtte til hypotesen om at fleksibelt arbeid reduseres med økende alder (*hypotese 2*). En slik alderseffekt gjelder først og fremst i sammenheng med midlertidig arbeid, og spesielt blant menn, mens sammenhengen mellom alder og tilbøyeligheten til å jobbe deltid er mindre entydig. Hovedresultatet fra denne delen av analysen er altså at deltidsarbeid er kjønns spesifikt, konsentrert om kvinner, mens midlertidig arbeid i større grad er alders spesifikt, konsentrert om de yngste i utvalget. Dette bekrefter tilsvarende resultater i tidligere undersøkelser som har sett på omfanget av fleksibelt arbeid i hele arbeidsmarkedet. Det mønster som gjelder i arbeidsstyrken generelt, synes altså også å gjelde for nyutdannede akademikere.

Den viktigste grunnen til at kvinner jobber mer deltid enn menn, er at de oftere gjør dette på grunn av omsorgsforpliktelser og ulønnet arbeid i hjemmet. Sammenhengen mellom alder og sannsynligheten for å være i midlertidig arbeid er i hovedsak drevet av at de yngre i utvalget er overrepresentert blant stipendiatene. Stipendiatstillinger er definert som midlertidige, men dette er gjerne prestisjefylte

engasjementer av 3-4 års varighet som ofte leder til doktorgrad, og innholdsmessig skiller disse jobbene seg systematisk fra mange andre typer midlertidige ansettelser.

I analysen av innholdet i de fleksible jobbene har vi derfor skilt mellom stipendiatstillinger og andre midlertidige jobber (omtalt som *ordinære midlertidige stillinger*). Dessuten er det skilt mellom sektor. Om lag 60 prosent av kandidatene får sin første jobb i offentlig sektor, hvor midlertidige engasjementer er mye vanligere enn i privat sektor. Dette henger blant annet sammen med at arbeidsmiljøloven, som regulerer bruk av midlertidige ansettelser generelt i norsk arbeidsliv, er strengere på dette punktet enn tjenestemannsloven, som regulerer adgangen til midlertidige tilsetninger i staten.

Vi finner indikasjoner på klare forskjeller i faglig nivå mellom faste stillinger, stipendiatstillinger og ordinære midlertidige stillinger når vi sammenlikner andelen overkvalifiserte kandidater i ulike stillingskategorier. En hypotese om at stipendiatstillinger er mer relevant i forhold til utdanningen enn faste stillinger, mens ordinære midlertidige stillinger er mindre relevant i forhold til utdanningen (*hypotese 3a*), får støtte. Tilsvarende finner vi klare indikasjoner på at det faglige nivået er lavere i deltidsjobber enn i heltidsjobber. Vi finner imidlertid ikke støtte for hypotesen om at ufrivillig deltid er mindre relevant i forhold til utdanningen enn frivillig deltid (*hypotese 3b*).

Kandidater i ordinære midlertidige stillinger og i deltidsstillinger er oftere overkvalifiserte enn kandidater i faste heltidsstillinger. Disse forskjellene er større i privat enn i offentlig sektor. Blant kandidater som er i midlertidig stilling i privat sektor, er risikoen for å være overkvalifisert spesielt høy. De bivariate sammenhengene viser for eksempel at 37 prosent av kandidatene i ordinære midlertidige stillinger i privat sektor har en jobb som ikke krever høyere utdanning. Dette tyder på at det faglige nivået ofte kan være relativt lavt i slike jobber, sett i forhold til kandidatenes høye utdanning. På den andre siden er det så godt som ingen stipendiater som rapporterer at de har en jobb som ikke krever høyere utdanning.

Resultatene fra lønnsestimeringene viser at lønna i midlertidige stillinger er signifikant lavere enn i faste stillinger. Det er ingen forskjell i lønnsnivå mellom stipendiatstillinger og ordinære midlertidige stillinger. Resultatene er i overensstemmelse med hypotesen om at både stipendiatstillinger og andre midlertidige jobber er dårligere lønnet enn faste stillinger (*hypotese 4a*). Lønnseffekten er større i privat enn i offentlig sektor. Den estimerte lønnsforskjellen mellom midlertidig og fast ansatte i privat sektor er drøye 13 prosent, kontrollert for ulike demografiske, utdanningsspesifikke og arbeidsmarkedsspesifikke variabler. Tilsvarende lønnsforskjell i offentlig sektor er i underkant av 6 prosent.

Totalt sett finner vi altså større forskjeller mellom midlertidige og faste stillinger i privat enn i offentlig sektor, både med hensyn til faglig nivå og lønnsnivå. Hypotesene blir i større grad bekreftet innenfor privat enn offentlig

sektor. En forklaring på dette kan være at behovet for numerisk fleksibilitet er større i privat enn i offentlig sektor fordi privat sektor er mest utsatt for etterspørselsendringer og konjunktursvingninger. Det er derfor naturlig at de hypotesene som har utgangspunkt i teorier om virksomhetens behov for numerisk fleksibilitet i større grad blir bekreftet i privat enn i offentlig sektor.

Samtidig finner vi at midlertidige stillinger i langt større grad brukes i forbindelse med ansettelse av nyutdannede akademikere i offentlig enn i privat sektor. Dette skyldes trolig andre forhold enn behovet for numerisk fleksibilitet. Den viktigste grunnen til dette er antakeligvis at adgangen til å ansette midlertidig er større i offentlig enn i privat sektor, samt at liberal permisjonspraksis også kan øke behovet for å ansette vikarer. I staten kan det ansettes midlertidig når vedkommende kun trengs for et bestemt tidsrom eller for å utføre et bestemt oppdrag, når arbeidet ennå ikke er fast organisert og det er usikkert hvilke tjenestemenn som trengs, i tillegg til i vikariater og i utdanningsstillinger. Stipendiater og vitenskapelige assistenter regnes for eksempel som utdanningsstillinger og kan derfor ansettes på midlertidig basis.

Gjennom den liberale adgangen til midlertidig tilsetning har offentlig sektor skaffet seg en fleksibilitet når de skal skaffe seg nye medarbeidere som det kan være like stort behov for i offentlig som i privat sektor. I tillegg til virksomhetenes behov for numerisk fleksibilitet, begrunnes den tradisjonelle bruken av midlertidige ansettelse gjerne med ønske om å kunne ansette medarbeidere på prøvetid før eventuell fast ansettelse, for å prøve ut faktiske kvalifikasjoner og om vedkommende passer til jobben. Det kan argumenteres for at jo mer heterogen den tilgjengelige arbeidskraften er, og jo mer krevende og spesialisert den enkelte jobb er, jo dyrere vil det være for virksomheten å finne fram til og engasjere en akseptabel medarbeider. En grunn for dette kan være at opplæringskostnadene ofte er store i slike jobber, og at det kan ta lang tid før arbeidsgiver får full oversikt over den enkeltes arbeidskraftsproduktivitet. Det er derfor en tendens til at ansettelseskostnadene er høyere jo mer kvalifisert og spesialisert arbeidskraften er, og dette kan begrunne stort omfang av midlertidig arbeid blant høyere utdannede kandidater, og behov for et høyt omfang av midlertidig arbeid blant nyutdannede akademikere i offentlig sektor.

Det har vært en langsiktig vekst i bruken av deltid og ordinært midlertidig arbeid blant nyutdannede akademikere fra midten av 1980-tallet til slutten av 1990-tallet, i tråd med det vi forventet (*hypotese 5*). Den relative veksten har vært størst innenfor deltidsarbeid, men omfanget av midlertidig arbeid er allikevel mye høyere enn omfanget av deltidsarbeid gjennom hele perioden. Samtidig har det vært reduksjon i andelen kandidater som går over i stipendiatstilling, noe som stort sett kan tilskrives at antallet kandidater er uendret mens antallet nyutdannede kandidater har økt kraftig.

Den langsiktige veksten i fleksibelt arbeid kan hovedsakelig tilskrives økt bruk av midlertidig arbeid og deltidsarbeid innenfor demografiske grupper og sektorer.

Dette indikerer at det kan være atferdsmessige årsaker snarere enn strukturelle skift som er hovedforklaringen til veksten. I tillegg kan veksten i andel kvinnelige kandidater forklare en mindre del av økningen i fleksibelt arbeid, ettersom fleksibelt arbeid er mer utbredt blant kvinner enn menn.

Veksten i deltidsarbeid er høyere blant menn enn kvinner, og veksten kommer særlig i kort deltid som ofte kombineres med videre studier. En økende andel kandidater utsetter overgangen til arbeidsmarkedet ved å fortsette med studier etter avlagt høyere grads eksamen. Ofte tas denne utdanningen på deltid i kombinasjon med deltidsarbeid, noe som gjør overgangsprosessen fra utdanning til arbeidsmarked mer langstrakt og skillet mellom utdanning og jobb mindre distinkt.

Men de aller fleste kandidatene i utvalget har allikevel sin hovedaktivitet i arbeidsmarkedet. Det kan diskuteres om disse er marginale i arbeidsmarkedet, til tross for at de jobber i midlertidige stillinger eller deltidsstillinger. For mange kandidater kan dette være jobber som fungerer som viktig springbrett til det profesjonelle arbeidsmarkedet. Spesielt gjelder dette for midlertidige stillinger, og kanskje spesielt i offentlig sektor, hvor det faglige nivået mellom midlertidige og faste stillinger er mye mindre enn i privat sektor. Fleksibelt arbeid – som for mindre kvalifiserte grupper av og til kan representere et problem – kan derfor i like stor grad vise seg å være en mulighet for nyutdannede akademikere. Dette gjelder for eksempel for kandidater som begynner i midlertidige stipendiat- eller andre forskeropplæringsstillinger. Dette er jobber med et høyt faglig innhold, med relativt gode karrieremuligheter og jobber som det ofte kan være knyttet betydelig faglig prestige til, selv om de er midlertidige og i utgangspunktet ofte ikke spesielt godt betalt.

De jobbene som vi har definert som fleksible jobber med utgangspunkt i virksomhetenes behov, kan også representere fleksibilitet sett fra arbeidstakernes side. Dette gjelder spesielt for deltidsarbeid. De fleste kandidatene jobber frivillig deltid, mange enten i kombinasjon med omsorgsansvar og ulønnet arbeid i hjemmet eller i kombinasjon med videre studier. En ikke ubetydelig andel, nesten 40 prosent, oppgir allikevel at de er undersysselsatt, det vil si at de jobber ufrivillig deltid fordi det ikke har vært mulig å få heltidsjobb. Vi finner imidlertid ingen forskjell i det faglige nivået mellom frivillig og ufrivillig deltid.

I denne undersøkelsen har vi ikke hatt muligheten til å undersøke hvordan arbeidsmarkedskarrieren utvikler seg over tid for kandidater som begynner i midlertidig arbeid eller deltidsarbeid, siden vi bare har informasjon om arbeidsmarkedskarrieren på et tidspunkt. Internasjonale analyser viser at en dårlig start på arbeidsmarkedskarrieren kan ha langsiktige negative følger (OECD 1998, Stavik og Arnesen 2001). De som starter arbeidsmarkedskarrieren i en jobb de er overkvalifisert for kan blant annet oppleve langsiktige negative lønnsmessige konsekvenser (Arnesen og Szanday 2000). Vi har nærmet oss slike problemstillinger gjennom å sammenlikne andelen overkvalifiserte i fleksible jobber med kandidater som er i jobber som er definert som fast heltid. Resultatene



tyder på at det er systematiske forskjeller mellom kandidater i fleksible og ikke-fleksible jobber, og at risikoen for å være overkvalifisert er spesielt høy i deltidsstillinger og ordinære midlertidige stillinger i privat sektor. Det er imidlertid behov for flere analyser som følger kandidatene over en lengre periode i arbeidsmarkedet for å finne ut i hvilken grad disse jobbene fungerer som springbrett eller blindgater i akademikernes profesjonelle karriere.

# Referanser

- Arnesen, C. Å. og S. Try (1999), *Lønnsutviklingen blant nyutdannede akademikere: Tapte posisjoner?* Rapport 99:8. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Arnesen, C. Å. og B. Szanday (2000), *Konsekvenser av mistilpasning i overgangen mellom utdanning og arbeid for seinere yrkeskarriere*. Skriftserie 12/2000. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Arnesen, C. Å. og S. Try (2001), *Karakterers betydning for overgangen fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet*. Rapport 2001:6. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Atkinson, J. (1984), "Manpower strategies for flexible organisations". *Personell management*, august, s.28-31.
- Berger, S. og Piore, M. (1980), *Dualism and Discontinuity of Industrialised Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bjurstrøm, H. (1993), *Deltidsansattes rettigheter. En komparativ studie av Danmark, England, Norge og Tyskland*. Rapport 93:18. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Casey, B. (1988), "The extent and nature of temporary employment in Britain". *Cambridge Journal of Economics*, 12, s.487-509.
- Costa, D. L. (2000), "From Mill Town to Board Room: The Rise of Women's Paid Labor". *Journal of Economic Perspectives*, Vol 14:4, s.101-122.
- Dale, A. og C. Bamford (1988), "Temporary workers: Cause for concern or complacency?" *Work, Employment & Society*, 2:2, s.191-209.
- Delsen, L. (1995), *Atypical Employment: An International Perspective. Causes, Consequences and Policy*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Delsen, L. (1998), "When do men work part-time?" I J. O'Reilly og C. Fagan (red), *Part-time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North-America and the Pacific Rim*, s.57-76. London: Routledge.
- Edwards, R. C. (1979), *Contested Terrain: The Transformation of the Workforce in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.

- Ellingsæter, A. L. (1993), "Deltidsarbeid i europeiske velferdsstater". *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 10, s.10-16.
- Ellingsæter, A. L. (2000), "Skandinaviske arbeidsmarkeder i en brytningstid". *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 17, s.3-12.
- Friberg, O. (1998), *Arbeidsmiljøloven : kommentarer til lov av 4. februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. med endringer, sist ved endringslov av 30.april 1998 nr 24*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Gallie, D., M. White, Y. Cheng og M. Tomlinson (1998), *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford: Clarendon Press.
- Groot, W. H. Maassen van den Brink (2000), "Overeducation in the labor market: a meta-analysis." *Economics of Education Review*, 19:2, s.149-158.
- Hartog, J. (2000), "Over-education and earnings: where are we, where should we go?" *Economics of Education Review*, 19:2, s.131-147.
- Henaug, I. og T. Stavik (2000), "Kandidatundersøkelsen 1999". I S. Try (red), *Utdanning og arbeidsmarked 2000*, s.59-87. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Innst.O.nr. 2 (1994-95), *Innstilling fra kommunalkomiteen om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.* Oslo: Stortinget.
- Jensen, R. S. (2000), "Utviklingen i kvinners deltidsarbeid i Norden". *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 17, s.139-147.
- KRD (1998), §58A *Midlertidig arbeid. Rettigheter og plikter*. Informasjonsbrosjyre. Oslo: Kommunal- og regionaldepartementet.
- LO (1998), *Atypiske trekk på arbeidsmarkedet*. Samfunnsnotat 98:21. Oslo: Landsorganisasjonen i Norge, Samfunnspolitisk avdeling.
- Meulders, D., O. Plasman og R. Plasman (1994), *Atypical Employment in the EC*. Hants: Dartmouth.
- Nesheim, T. (1997), *Mot eksternalisering av arbeid? Analyser av tilknytningsformer for arbeid*. Rapport 97:35. Bergen: Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.
- NIFU (2000), *Kandidatundersøkelsen 1999*. NIFU skriftserie 14/2000. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Nilsen, A.-K. og S. Try (1998), "Part-time employed job seekers in the Nordic countries". I *Nordic Labour Journal*, 98:1, s.8-9.

- NOU (1998), *Arbeidsformidling og arbeidsleie*. Norges offentlige utredninger 1998:15. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- NOU (1999), *Nytt millennium – nytt arbeidsliv?* Norges offentlige utredninger 1999:34. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- Nätti, J. (1993), "Atypical Employment in the Nordic Countries: Toward Marginalisation or Normalisation?" I T. B. Boje og S. E. Olsson Hort (red.), *Scandinavia in a New EuropeK*, s. 171-213. Oslo: Scandinavian University Press.
- OECD (1994), *The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations, Part II. The adjustment Potential of the Labour Market*. Paris: OECD.
- OECD (1996), *The OECD Jobs Strategy: Technology, productivity and job creation*. Vol. 2 Analytical Report. Paris: OECD.
- OECD (1996b), *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD.
- OECD (1998), *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD.
- OECD (1999), *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD.
- OECD (2000), *OECD Employment Outlook*. Paris: OECD.
- Olsen, K. M. og H. Torp (1998), *Fleksibilitet i norske arbeidsliv*. Rapport 98:2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- O'Reilly, J. og C. Fagan (1998), *Part-time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North-America and the Pacific Rim*. London: Routledge.
- Ot.prp.nr. 49 (1995-96), *Om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. og lov av 29. april 1988 nr. 21 om ferie*. Oslo: Kommunal- og arbeidsdepartementet.
- Pollert, A. (1988), "The 'Flexible Firm': Fixation or Fact?" *Work, Employment and Society*, 2, s.281-316.
- SSB (1998), *Arbeidsmarkedsstatistikk 1996-1997*. Norges offisielle statistikk. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Schomburg, H. (2000), "Higher Education and Graduate Employment in Germany". *European Journal of Education*, 35:2, s.189-200.
- Schomburg, H. og U. Teichler (1993), "Does the programme matter? Approach and major findings of the Kassel Graduate Survey". *Higher Education in Europe*, 18, s.37-58.

- Simensen, M. og A. Isaksen (1995), "Mot et mer fleksibelt arbeidsmarked? Bruk av 'ikke-standardiserte' arbeidskontrakter". *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 12, s.73-80.
- Smith, M. (1999), *Young People, Atypical Work and the School to Work Transition*. Notat. Manchester: School of Management, European Work and Employment Research Centre.
- Stavik, T. og C. Å. Arnesen (2001), "Early career". Kommer som kapittel i U. Teichler (red.) *Comparative Perspectives on Higher Education and Graduate Employment and Work – Experiences from Twelve Countries*.
- Strand, J. (2000), "Mobilitetskostnader i arbeidsmarkedet: Nyere teori og praktiske implikasjoner". *Norsk Økonomisk Tidsskrift*, 114, s.111-133.
- St.meld. nr.27 (2000-2001), *Gjør din plikt – krev din rett. Kvalitetsreform av høyere utdanning*. Oslo: Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet.
- Teichler, U. (2000), "Graduate Employment and Work in Selected European Countries". *European Journal of Education*, 35:2, s.141-156.
- Teknologisk Institut (2000), *Akademikere i atypiske beskjeftigelsesrelasjoner. Delrapport 1. Rapport* (<http://www.teknologisk.dk/839>). Taastrup: Teknologisk Institut, Erhvervsanalyser.
- Torp, H. og E. Barth (2001), *Actual and Preferred Working Time. Regulations, incentives and the present debate on working time in Norway*. Report 3:2001. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Try, S. (1999), "Overgangen fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet". *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 16, s.19-28.
- Try, S. (2000a), *Veksten i høyere utdanning: Et vellykket arbeidsmarkedspolitisk tiltak?* Rapport 2000:2. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Try, S. (2000b), "Utviklingen i arbeidsmarkedet for høyere utdannede". I S. Try (red), *Utdanning og arbeidsmarked 2000*, s.49-58. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.

- Try, S. (2001), *Flexible work: A new dynamic for transition from higher education to labour market?* Paper presentert på European Research Network on Transitions in Youth – 2001 Meeting i Lisboa 6.-8. september 2001.
- Try, S. og P. O. Aamodt (2000), ”Veksten i høyere utdanning gjennom femti år”. I S. Try (red), *Utdanning og arbeidsmarked 2000*, s.11-32. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Walwei, U. (1998), ”Are part-time jobs better than no jobs?” I J. O’Reilly og C. Fagan (red.), *Part-time Prospects. An international comparison of part-time work in Europe, North-America and the Pacific Rim*, s.96-115. London: Routledge.

# Vedlegg A:

## Registrerte ledige forskerstillinger 1999-2001

I analysene i denne rapporten er alle stillinger i kategorien ”stipendiat/annen utdanningsstilling eller forskeropplæringsstilling” i NIFUs kandidatundersøkelse kategorisert som midlertidige stillinger. Vi vet ikke med sikkerhet om alle disse stillingene faktisk er midlertidige. Derfor har det blitt gjennomført en *ad-hoc* tilleggsundersøkelse av registrerte ledige stillinger i Aetat i perioden fra juni 1999 til september 2001 for å undersøke varigheten på ulike stipendiat- og forskeropplæringsstillinger.

Aetats stillingsregister er landets største jobbdatabase, og inneholder alle offentlig utlyste stillinger. De aller fleste stipendiat- og forskeropplæringsstillinger vil trolig være utlyst offentlig, og skulle være inkludert i Aetats register. Universiteter og statlige høyskoler har et generelt krav om at ledige stillinger skal kunngjøres offentlig (tjenestemannsloven §2).

Databasen er lagt ut på internett ([www.aetat.no](http://www.aetat.no)), hvor det er mulig å søke på stillingstittel og på fritekstsøk i utlysningsteksten. I denne jobbdatabasen har vi søkt på fire stillingskategorier: *Forsker*, *forskningsassistent* (eller forskerassistent), *stipendiat* og *vit.ass.* (eller vitenskapelig assistent). Søkene ble gjennomført annenhver måned for å unngå å telle samme stilling flere ganger. Første søk ble gjort 2.6.1999, deretter i begynnelsen av hver annen måned fram til siste gang 3.9.2001, i alt 14 ganger. Dette ga 613 treff på de aktuelle stillingene, herav 208 på *forsker*, 3 på *forskningsassistent*, 391 på *stipendiat* og 11 på *vit.ass.*

Resultatene viser at de aller fleste stipendiatstillinger er utlyst som midlertidige engasjementer, som oftest av 3-4 års varighet. Dette er i som forventet, ettersom Norges forskningsråd normalt gir stipend for inntil tre årsverk til forskerutdanning, med mulighet for å strekke stipendperioden over fire årsverk når 25% pliktarbeid inkluderes.

Nesten tre av fire forskerjobber er utlyst som faste stillinger. Resultatene er oppsummert i tabell A1, hvor forsker og forskningsassistenter er slått sammen til en kategori, mens stipendiat og vit.ass.-stillinger er slått sammen til en annen. Forskningsassistenter og vit.ass.'er utgjør en liten gruppe, og det betyr lite for resultatet hvor disse kategoriseres.

**Tabell A1** Registrerte ledige forsker- og stipendiatstillinger, etter varighet.  
Prosent. 1999-2001

	Fast	Midlertidig	Varighet blant midlertidige stillinger <sup>1</sup> :			
			Inntil 1 år	1- inntil 3 år	3-4 år	Mer enn 4 år
Forsker <sup>2</sup>	71	39	15	51	34	0
Stipendiat <sup>3</sup>	3	97	1	7	89	3
Antall	163	450	10	54	355	11

Note 1: Varighet blant midlertidige stillinger hvor dette er spesifisert. Om lag 4 prosent av de midlertidige stillingene (20 stillinger) er omtalt som midlertidige engasjementer i stillingsutlysningen uten at lengden på engasjementet er presisert.

Note 2: Inkludert 3 forskningsassistentstillinger.

Note 3: Inkludert 11 vit.ass.-stillinger.



# Vedlegg B:

## Vedleggstabeller

**Tabell B1** *Andeler i ulike typer fleksibelt arbeid etter sektor og næring. Prosent*

	Fleksibelt arbeid i alt	Midlertidige stillinger	Ordinære midlertidige st. <sup>1</sup>	Deltid	Undersysselsatt
<i>Sektor:</i>					
Offentlig sektor	70	67	58	13	5
Privat sektor	35	29	27	12	4
<i>Næring:</i>					
Primær og sekundærn.	27	25	23	7	3
Offentlig administrasjon	67	66	65	5	1
Undervisning/forskning	74	70	51	18	8
Privat tjenesteyting	33	25	25	14	4
Offentlig tjenesteyting	66	62	59	16	6
Annet/uoppgitt	51	42	39	19	4

Note 1: Ikke medregnet stipendiatstillinger.

Se for øvrig merknader til tabell 5.1

**Tabell B2** *Nivå på fleksible og ikke fleksible jobber etter næring. Prosent*

	Fleksibelt arbeid	Ikke-fleksibelt arbeid	Totalt
<i>Primær og sekundærn.</i>			
Arbeid på lavere nivå	40	13	21
Irrelevant arbeid	18	1	6
<i>Offentlig administrasjon</i>			
Arbeid på lavere nivå	13	6	11
Irrelevant arbeid	3	0	2
<i>Undervisning/forskning</i>			
Arbeid på lavere nivå	7	6	7
Irrelevant arbeid	1	0	1
<i>Privat tjenesteyting</i>			
Arbeid på lavere nivå	44	13	23
Irrelevant arbeid	25	2	10
<i>Offentlig tjenesteyting</i>			
Arbeid på lavere nivå	28	6	21
Irrelevant arbeid	14	1	10
<i>Annet/uoppgitt</i>			
Arbeid på lavere nivå	(24)	(18)	21
Irrelevant arbeid	(9)	(0)	4

Se merknader til tabell 5.1

Tegnforklaring: Tall i parentes basert på et prosentureringsgrunnlag mellom 20 og 50 kandidater

**Tabell B3** Nivå på ulike typer jobber, etter varighet og næring. Prosent

	Midlertidige stillinger:			Ikke tidsbegrensede stillinger:		
	Stipendiat- stillinger	Ordinære midlertidige	Alle	Fast ansettelse	Selvstendig næringsdr.	Alle
<i>Primær og sekundærn.</i>						
Arbeid på lavere nivå	(10)	42	40	13	(50)	14
Irrelevant arbeid	(0)	19	18	2	(17)	2
<i>Offentlig administrasjon</i>						
Arbeid på lavere nivå	:	13	13	8	-	8
Irrelevant arbeid	:	3	3	1	-	1
<i>Undervisning/forskning</i>						
Arbeid på lavere nivå	1	9	7	6	:	6
Irrelevant arbeid	0	1	1	0	:	0
<i>Privat tjenesteyting</i>						
Arbeid på lavere nivå	:	46	46	17	12	16
Irrelevant arbeid	:	25	25	6	1	5
<i>Offentlig tjenesteyting</i>						
Arbeid på lavere nivå	(0)	27	26	13	-	13
Irrelevant arbeid	(0)	13	12	5	-	5
<i>Annet/uoppgitt</i>						
Arbeid på lavere nivå	:	(20)	(19)	(24)	:	23
Irrelevant arbeid	:	(9)	(8)	(2)	:	2

Se merknader til tabell 5.1

Tegnforklaring: Tall i parentes basert på et prosentureringsgrunnlag mellom 20 og 50 kandidater; : tall kan ikke offentliggjøres; - tall ikke definert (kan ikke forekomme).

**Tabell B4** Heltidslønn i ulike typer jobber, etter varighet og næring. Faste kroner (1985-nivå)

	Midlertidige stillinger:			Ikke tidsbegrensede stillinger:	
	Stipendiat- stillinger	Ordinære midlertidige	Alle	Fast ansettelse	Selvstendig næringsdr.
<i>Primær og sekundærn.</i>					
Gjennomsnittslønn	:	11 693	11 630	13 398	:
Standardavvik	:	2012	1963	2110	:
<i>Offentlig administrasjon</i>					
Gjennomsnittslønn	:	11 497	11 494	12 107	-
Standardavvik	:	1205	1204	1507	-
<i>Undervisning/forskning</i>					
Gjennomsnittslønn	11 529	11 638	11 603	12 813	:
Standardavvik	858	1090	1022	1594	:
<i>Privat tjenesteyting</i>					
Gjennomsnittslønn	:	11 228	11 231	13 245	16 765
Standardavvik	:	2183	2175	2229	7050
<i>Offentlig tjenesteyting</i>					
Gjennomsnittslønn	(11 325)	11 590	11 577	12 746	-
Standardavvik	(1788)	1721	1723	1625	-
<i>Annet/uoppgitt</i>					
Gjennomsnittslønn	:	(11 973)	(11 916)	(12 691)	:
Standardavvik	:	(2118)	(2044)	(1722)	:

Se merknader til tabell 5.1

Tegnforklaring: Tall i parentes basert på et grunnlag mellom 20 og 50 kandidater; : tall kan ikke offentliggjøres; - tall ikke definert (kan ikke forekomme).

# Vedlegg C:

## Tilleggsregresjoner til avsnitt 5.4.1

**Tabell C1** Estimerte koeffisienter for binomiske logistiske regresjoner med arbeid på lavere nivå som avhengig variabel

Modell 6	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
-0,104*	-0,104*	-0,126**	-0,117*	-0,123**	-0,104*		
Alder	0,037***	0,036***	0,030***	0,028***	0,026**	0,026**	0,026**
Alder <sup>2</sup> /10	-0,021***	-0,022***	-0,019***	-0,021***	-0,024***	-0,024***	-0,024***
Humanist	0,914***	0,903***	0,824***	0,806***	0,768***	0,769***	0,768***
Samfunnsviter	0,474***	0,455***	0,369***	0,346***	0,518***	0,517***	0,518***
Jurist	0,484***	0,490***	0,286***	0,306***	0,588***	0,587***	0,590***
Sivilingeniør	-0,033	-0,018	-0,178	-0,153	-0,130	-0,129	-0,127
Helsefag/psyk.	-1,214***	-1,236***	-1,479***	-1,509***	-1,417***	-1,420***	-1,409***
Andre tekniske	0,534***	0,523***	0,380***	0,365***	0,585***	0,585***	0,588***
Kull 1987	-0,014	-0,027	-0,035	-0,046	0,018	0,017	0,021
Kull 1989	-0,020	-0,035	0,046	0,032	0,076	0,076	0,077
Kull 1991	0,189	0,181	0,207	0,201	0,316*	0,315*	0,316*
Kull 1993	0,501***	0,491***	0,494***	0,478**	0,621***	0,620***	0,623***
Kull 1995	0,612***	0,612***	0,624***	0,627***	0,671***	0,671***	0,672***
Kull 1997	0,468***	0,462***	0,475***	0,471***	0,540***	0,540***	0,543***
Kull 1999	0,775***	0,765***	0,776***	0,763***	0,841***	0,841***	0,846***
Bruttoledighet	-0,079***	-0,081***	-0,076***	-0,079***	-0,073***	-0,073***	-0,073***
Privat sektor	1,240***	0,921***	1,093***	0,684***	0,935***	0,929***	0,938***
Atypisk arbeid	1,024***	0,743***					
Atypisk*privat sektor		0,436***					
Stipendiatstilling			-1,883***	-2,058***			
Selvst. næringsdrivende			0,698***	0,834***			
Midlertidig stilling <sup>1</sup>			0,838***	0,469***			
Midlertidig <sup>1</sup> *priv. sektor				0,653***			
Deltid					1,323***	1,311***	
Deltid*privat sektor						0,027	
Undersysselsatt							1,403***
Frivillig deltid							1,273***
Konstant	-3,201***	-2,940***	-2,816***	-2,504***	-2,754***	-2,750***	-2,759***
Observasjoner	10 244	10 244	10 244	10 244	10 244	10 244	10 244
- 2 log likelihood	7539,8	7530,4	7504,0	7479,7	7475,5	7475,5	7474,5

Merknad: \* Signifikant forskjellig fra null på 10 prosent, - \*\* 5 prosent, - og \*\*\* på 1 prosent nivå. I tillegg til variablene som rapporteres over, er det inkludert en dummy-variabel for ukjent sektor.

Note 1: Ordinære midlertidige stillinger, ikke medregnet stipendiatstillinger, med fast ansettelse som referansekategori.

**Tabell C2** Estimerte koeffisienter for binomiske logistiske regresjoner med irrelevant arbeid som avhengig variabel

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
Kvinne	-0,307***	-0,308***	-0,261**	-0,268**	-0,239**	-0,238**	-0,237**
Alder	0,031	0,031	0,025	0,024	0,012	0,012	0,012
Alder <sup>2</sup> /10	-0,036**	-0,036**	-0,036**	-0,039**	-0,043***	-0,043***	-0,042***
Humanist	0,518***	0,517***	0,526***	0,508***	0,318*	0,317*	0,319*
Samfunnsviter	0,488***	0,486***	0,430**	0,406**	0,624***	0,625***	0,621***
Jurist	0,415**	0,415**	0,216	0,230	0,595***	0,598***	0,597***
Sivilingeniør	-0,008	-0,005	-0,317*	-0,292	-0,269	-0,272	-0,264
Helsefag/psyk.	-2,421***	-2,424***	-2,449***	-2,479***	-2,779***	-2,772***	-2,770***
Andre tekniske	0,173	0,171	0,034	0,019	0,263	0,265	0,268
Kull 1987	-0,150	-0,152	-0,140	-0,148	-0,068	-0,064	-0,062
Kull 1989	0,096	0,094	0,245	0,234	0,371	0,371	0,372
Kull 1991	0,718**	0,717**	0,793**	0,789**	1,012***	1,012***	1,011***
Kull 1993	1,210***	1,210***	1,236***	1,224***	1,476***	1,476***	1,478***
Kull 1995	1,463***	1,463***	1,499***	1,501***	1,594***	1,593***	1,592***
Kull 1997	1,161***	1,161***	1,199***	1,200***	1,336***	1,336***	1,340***
Kull 1999	1,358***	1,357***	1,376***	1,371***	1,522***	1,522***	1,527***
Bruttoledighet	-0,201***	-0,202***	-0,188***	-0,189***	-0,184***	-0,184***	-0,185***
Privat sektor	1,728***	1,552***	1,530***	0,893***	1,214***	1,241***	1,218***
Atypisk arbeid	2,360***	2,199***					
Atypisk*privat sektor		0,188					
Stipendiatstilling			-2,191**	-2,480**			
Selvt. næringsdrivende			0,472	0,608			
Midlertidig stilling <sup>1</sup>			1,448***	0,858***			
Midlertidig <sup>1</sup> *priv. sektor				0,796***			
Deltid					2,028***	2,065***	
Deltid*privat sektor						-0,062	
Undersysselsatt							2,106***
Frivillig deltid							1,982***
Konstant	-5,642***	-5,485***	-4,657***	-4,128***	-4,446***	-4,466***	-4,452
Observasjoner	10 244	10 244	10 244	10 244	10 244	10 244	10 244
- 2 log likelihood	3036,8	3036,6	3175,6	3165,2	3061,0	3060,9	3060,5

Merknad: \* Signifikant forskjellig fra null på 10 prosent,- \*\* 5 prosent,- og \*\*\* på 1 prosent nivå. I tillegg til variablene som rapporteres over, er det inkludert en dummy-variabel for ukjent sektor.

Note 1: Ordinære midlertidige stillinger, ikke medregnet stipendiatstillinger, med fast ansettelse som referansekategori.