

Offentlig eller privat sektor?

Endrede relasjoner for nyutdannede med høyere utdanning

Terje Næss



© NIFU STEP Studier av innovasjon, forskning og utdanning
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Rapport 14/2008
ISBN 978-82-7218-569-4
ISSN 1504-1824

For en presentasjon av NIFU STEPs øvrige publikasjoner, se www.nifustep.no



Studier av innovasjon, forskning og utdanning
Studies in Innovation, Research and Education
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo
Tlf. +47 22 59 51 00 • www.nifustep.no

RAPPORT 14/2008

Terje Næss

Offentlig eller privat sektor?

Endrede relasjoner for nyutdannede med høyere utdanning

Forord

På tross av den kraftige veksten i rekrutteringen til høyere utdanning de seneste tiårene, synes offentlig sektor allikevel å ha fått et rekrutteringsproblem når det gjelder mange typer av høyt utdannet arbeidskraft. Lav lønn, lite interessante og utfordrende arbeidsoppgaver og at arbeidsplassene ofte er på lite sentrale steder er noen av de forholdene som synes å gjøre offentlig sektor lite attraktivt for mange.

Mest avgjørende for utviklingen i rekrutteringssituasjonen er det at man lykkes med å vinne konkurransen om nyutdannede kandidater. I denne rapporten vil vi belyse om andelen av nyutdannede kandidater som går til offentlig sektor har sunket, og eventuelt hvorfor offentlig sektor har blitt mindre attraktivt for nyutdannede kandidater enn tidligere.

Rapporten er skrevet av Terje Næss som også har vært prosjektleder. Prosjektet er finansiert av Universitets- og høgskoleavdelingen i Kunnskapsdepartementet.

Oslo, 14.2.2008

Per Hetland
Direktør

Aris Kaloudis
Forskningsleder

Innhold

Figuroversikt	7
Tabelloversikt	9
Sammendrag	11
1 Innledning	13
1.1 Bakgrunn	13
1.2 Problemstillinger	13
1.3 Tidligere studier	15
1.4 Data, definisjoner og metode.....	16
1.5 Rapportens oppbygging.....	18
2 Datagrunnlaget	19
3 Rekruttering av nyutdannede kandidater i offentlig og privat sektor 1974 - 2005	25
3.1 Fordeling på sektor.....	26
3.1.1 Kjønn.....	31
3.2 Yrkesretting og fagsammensetning.....	32
3.2.1 Humanister.....	33
3.2.2 Realister	33
3.2.3 Teknologer	34
3.3 Fordeling på næringsgrupper.....	35
3.3.1 Kjønn.....	36
3.3.2 De enkelte utdanningsgruppene.....	38
3.4 Avsluttende kommentarer	41
4 Betydningen av sosial og demografisk bakgrunn	43
4.1 Alder.....	44
4.1.1 Bosted	44
4.1.2 Sosial bakgrunn.....	46
4.2 Småbarnsforeldre.....	48
4.3 Oppsummering	50
5 Yrkesverdier og sektorvalg	52
5.1 Kandidatundersøkelsen	53
5.2 2004-undersøkelsen.....	55
5.3 Sammenhengen mellom individkjennetegn og yrkesvalgmotiver	57
5.4 Endringer i yrkesverdier for realister og sivilingeniører	60
5.5 Avsluttende drøfting.....	63

6	Behovet for akademikere fordelt på sektor	65
6.1	Sysselsettingens fordeling på næringer	66
6.2	Kompetansebehov	67
6.3	Privatisering	72
6.4	Dekomponering av vekst i kandidatetterspørse	72
6.5	Avsluttende drøfting.....	75
7	Arbeidsvilkår i privat og offentlig sektor.....	77
7.1	Lønn	77
7.2	Arbeidstid.....	80
7.3	Ansettelsesforhold.....	82
7.4	Arbeidssted.....	83
7.5	Andre jobbvilkår	84
7.6	Sammendrag og konklusjoner.....	85
8	Multivariat analyse av valg av sektor.....	87
8.1	Total effekt.....	87
8.2	Preferanser eller lønnseffekt?.....	89
9	Oppsummering og konklusjoner	94
	Referanser	97
	Vedlegg Sektorplassering	100

Figuroversikt

Figur 3.1	Prosentandel av kandidater med høyere grad som gikk til privat sektor, etter kjønn.	27
Figur 3.2	Antall kandidater med høyere grad fordelt på sektor.	28
Figur 3.3	Prosentandel av kandidater med høyere grad som arbeidet i privat sektor etter utdanningsgruppe	29
Figur 3.4	Prosentandel av kandidater med lavere grad som arbeidet i privat sektor, etter utdanningsgruppe	30
Figur 3.5	Prosentandel av humanister som ble sysselsatt i privat sektor, etter faggruppe.	33
Figur 3.6	Prosentandel av realister som ble sysselsatt i privat sektor, etter faggruppe... ..	34
Figur 3.7	Prosentandel av teknologer som ble sysselsatt i privat sektor, etter faggruppe.	35
Figur 4.1	Prosentandel som gikk til privat sektor, etter om faren hadde høyere utdanning eller ikke, 1999 – 2005.	47
Figur 4.2	Prosentandel av høyere grads kandidater som gikk til offentlig sektor, etter fars høyeste utdanning	48
Figur 5.1	Gjennomsnittlige yrkesverdier privat ÷ offentlig sektor. Kandidatundersøkelsen 1995 – 2001.....	54
Figur 5.2	Gjennomsnittlige yrkesverdier 2004-undersøkelsen privat ÷ offentlig sektor	56
Figur 5.3	Differanse gjennomsnittlige yrkesverdier kvinner ÷ menn	58
Figur 5.4	Differanse gjennomsnittlige yrkesverdier kandidater med far med høyere utdanning ÷ kandidater med far uten høyere utdanning	59
Figur 5.5	Differanse gjennomsnittlige yrkesverdier kandidater som var småbarnsforeldre ÷ kandidater som ikke var småbarnsforeldre	60
Figur 5.6	Utviklingen i holdningen til høy inntekt over tid, for realister og sivilingeniører	61
Figur 5.7	Gjennomsnittsskår med hensyn til mulighet for å kunne lære nye ting, for realister og sivilingeniører	62
Figur 5.8	Utvikling i holdning til å gjøre noe nyttig for samfunnet over tid, for realister og sivilingeniører	63
Figur 6.1	Vekst i sysselsettingen i ulike næringer i perioden 1974 – 2005.	67
Figur 6.2	Antall kandidater i forhold til total sysselsetting fordelt på næringsgrupper. 1 000. Høyere grad.	69
Figur 7.1	Lønnsutviklingen for nyutdannede kandidater med høyere grad, etter sektor. Reallønn regnet i 1998-kroner.	78
Figur 7.2	Lønnsutvikling etter sektor og kjønn. Kandidater med høyere grad. Reallønn regnet i 1998-kroner.	79
Figur 7.3	Prosentandel som arbeidet på deltid etter sektor, høyere grad	81
Figur 7.4	Prosentandel som arbeidet deltid etter sektor og utdanningsgruppe, høyere grad. 1999 – 2005.	82
Figur 7.5	Prosentandel med fast ansettelse etter sektor. 1985 – 2001.	83
Figur 7.6	Prosentandel som arbeidet i privat sektor, etter landsdel man arbeidet i. 1999 – 2005.	84

Figur 7.7	I hvilken grad ulike arbeidsvilkår var oppfylt i privat og offentlig sektor i jobb 4 år etter eksamen. Privat ÷ offentlig sektor. Oppfølgingsundersøkelsen 2004.....	85
-----------	--	----

Tabelloversikt

Tabell 2.1	Antall kandidater med høyere grad sysselsatt i samsvar med utdanningen, etter utdanningsgruppe og uteksamineringsår.	20
Tabell 2.2	Antall kandidater med lavere grad sysselsatt i samsvar med utdanningen, etter utdanningsgruppe og år.	20
Tabell 2.3	Prosentandel kvinner. Høyere grad.	21
Tabell 2.4	Prosentandel kvinner. Lavere grad.	21
Tabell 2.5	Kandidatenes alder.	22
Tabell 2.6	Kandidatenes alder. Lavere grad.	22
Tabell 2.7	Kandidatens bostedsregion ved 17 års alder, høyere grad.	22
Tabell 2.8	Kandidatenes bostedsregion ved 17 års alder, lavere grad.	23
Tabell 2.9	Prosentandel av kandidater med far med høyere utdanning etter kjønn og utdanningsgruppe, høyere grad.	23
Tabell 2.10	Prosentandel av kandidater med far med høyere utdanning etter kjønn og utdanningsgruppe, lavere grad.	24
Tabell 2.11	Prosentandel med barn (6 år eller yngre), høyere grad.	24
Tabell 2.12	Prosentandel med barn (6 år eller yngre), lavere grad. Vektete tall.	24
Tabell 3.1	Kandidater med høyere grad som gikk til offentlig sektor etter utdanningsgruppe.	31
Tabell 3.2	Prosentandel som gikk til privat sektor, etter utdanningsgruppe og kjønn, høyere grad ¹ . (M = menn, K = kvinne, N = antall kandidater).	32
Tabell 3.3	Prosentandel som gikk til privat sektor, etter utdanningsgruppe og kjønn, øvrige utdanningsgrupper ¹	32
Tabell 3.4	Kandidater med høyere grad fordelt på næringsgruppe. Prosent.	36
Tabell 3.5	Mannlige kandidater med høyere grad fordelt næringsgrupper. Prosent.	37
Tabell 3.6	Kvinnelige kandidater med høyere grad fordelt på næringsgrupper. Prosent.	38
Tabell 3.7	Fordeling på næringsgrupper for høyere grad, etter utdanningsgruppe. Prosent.	39
Tabell 3.8	Lavere grads kandidater fordelt på næringsgrupper, etter utdanningsgruppe. Prosent.	41
Tabell 4.1	Gjennomsnittsalder etter sektor og utdanningsgruppe. Høyere grad.	44
Tabell 4.2	Gjennomsnittsalder etter sektor og utdanningsgruppe. Lavere grad.	44
Tabell 4.3	Prosentandel som ble sysselsatt i privat sektor, etter hjemstedsregion (17 år) og utdanningsgruppe. Høyere grads kandidater.	45
Tabell 4.4	Prosentandel som ble sysselsatt i privat sektor, etter hjemstedsregion (17 år) og utdanningsgruppe. Lavere grads kandidater.	46
Tabell 4.5	Prosentandel som arbeidet i privat sektor etter utdanningsgruppe, kjønn og om man hadde barn eller ikke (6 år eller yngre) 1999 - 2005.	49
Tabell 4.6	Prosentandel som arbeidet i privat sektor etter utdanningsgruppe, kjønn og om man hadde barn eller ikke (6 år eller yngre) 1989 - 1991.	50
Tabell 6.1	Endringer 1974/76 - 2005.	71
Tabell 6.2	Prosentandel i privat sektor i ulike næringsgrupper, høyere grad.	72

Tabell 6.3	Dekomponering av vekst i etterspørsel etter nyutdannede kandidater med høyere grad, i perioden 1974 - 2005. Antall kandidater. () = Prosent av vekst i rekruttering.	75
Tabell 7.1	Lønn i 1974 – 1982 og 2001 - 2005 i privat og offentlig sektor, etter utdanningsgruppe, høyere grad. 1998-kroner.....	80
Tabell 7.2	Lønn i 1985 og 1999-2005 i privat og offentlig sektor, etter utdanningsgruppe, lavere grad. 1998-kroner.....	80
Tabell 8.1	Resultat fra logit-analyse av sannsynlighet for å gå til privat sektor. Høyere grads kandidater 1974 - 2005.	88
Tabell 8.2	Resultat fra logit-analyse av sannsynlighet for å gå til privat sektor i perioden 1989 - 2005. Høyere grads kandidater.	89
Tabell 8.3	Resultat fra seleksjonsmodell for sannsynlighet for å gå til privat sektor. Høyere grad.	93

Sammendrag

Formålet med denne rapporten har vært å kartlegge endringer i fordelingen på privat og offentlig sektor for kandidater med høyere utdanning, og belyse årsaker til eventuelle endringer. Dette har vi belyst for 12 forskjellige utdanningsgrupper. Fra universiteter og vitenskapelige høyskoler har vi med humanister, samfunnsvitere, jurister, realister, teknologer, landbrukskandidater og siviløkonomer (også inkludert kandidater fra høyskoler). Disse gruppene har vi betegnet høyere grad. Fra høgskolene har vi med allmennlærere, førskolelærere, ingeniører, sosionomer og barnevernspedagoger. Disse gruppene har vi betegnet lavere grad.

Betydelig økning i andelen som går til privat sektor

Rapporten viser at det har vært en kraftig økning i andelen av nyutdannede som har gått til privat sektor. Andelen har økt mest for høyere grads utdanning, andelen som fant arbeid i privat sektor økte fra 27 prosent i 1974 til 50 prosent i 2005 (den reelle økningen kan ha vært noe mindre på grunn av brudd i tidsseriene). Med unntak for landbrukskandidater har andelen økt betydelig for alle grupper med høyere grads utdanning, og økningen har vært spesielt stor for teknologer, humanister, jurister og realister. Også for de fleste grupper lavere grads utdanning har andelen som går til privat sektor økt.

Rekrutteringsproblemer i offentlig sektor?

Denne utviklingen må imidlertid ses på bakgrunn av at det har vært en meget stor vekst i kandidatproduksjonen. I absolutte tall har det vært en betydelig vekst i rekrutteringen også i offentlig sektor, antall kandidater med høyere grad som gikk til offentlig sektor økte med nesten 80 prosent fra 1974 til 2005. Utdanningsnivået i offentlig sektor har tradisjonelt vært høyt, og det kan tenkes at offentlig sektor ikke har hatt rom for en så stor økning i rekrutteringen som økningen i kandidatproduksjonen kunne tilsi.

Den totale sysselsetting i offentlig sektor har imidlertid også økt kraftig i denne perioden, og rekrutteringen av høyere grads kandidater i forhold til den totale sysselsetting har holdt seg på omtrent samme nivå. Dersom vi antar at behovet for høyere grads kompetanse har vokst i denne perioden også i offentlig sektor, ville vi kanskje forventet en viss økning i dette forholdstallet.

Veksten i antall kandidater som har gått til offentlig sektor har i hovedsak bestått i økt rekruttering av samfunnsvitere, og i noen grad humanister. For de andre gruppene høyere grads utdanning var rekrutteringen i 2005 på omtrent samme nivå som i 1974, i absolutte tall. For disse gruppene, jurister, realister, siviløkonomer, teknologer og landbrukskandidater, har rekrutteringen av nyutdannede kandidater sunket kraftig i forhold til den totale sysselsetting, i offentlig sektor. Samtidig har lønnsutviklingen i offentlig sektor vært relativt svak, og det kan tenkes at den har vært for lav til å sikre tilstrekkelig rekruttering.

Økt konkurranse fra privat sektor hovedårsak til sviktende rekruttering i offentlig sektor
Analysene tyder på at hovedårsaken til sviktende rekruttering til offentlig sektor var økt konkurranse om den høyt utdannede arbeidskraft fra den private sektor. Det har ikke skjedd endringer i kandidatenes sammensetning med hensyn til individkjennetegn som skulle tilsi at de i utgangspunktet skulle være mer interessert i å arbeide i privat sektor enn tidligere, snarere tvert i mot. Vi har heller ikke identifisert klare tendenser til endringer i kandidatenes yrkesverdier som tilsier dette. Resultatene tyder heller ikke på at utviklingen skyldes at utdanningssystemet har blitt mer orientert mot næringslivets kompetansebehov i noen særlig grad.

På tross av den kraftige veksten i rekrutteringen i privat sektor har lønnsutviklingen for nyutdannede kandidater vært bedre enn i offentlig sektor. Hvis vi forutsetter at lønnsnivået for kandidater i privat sektor er markedstilpasset og at aktørene i dette markedet opptrer i samsvar med vanlige forutsetninger for markedsatferd, kan det tolkes som et signal om at effekten av høyere utdanning på arbeidskraftens produktivitet har økt mer i privat sektor i offentlig sektor. Med andre ord, lønnsomheten av å ha arbeidskraft med høy utdanning har vokst mer i privat sektor enn i offentlig sektor, derfor har etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft vokst mer i privat sektor enn i offentlig sektor.

I følge våre analyser kunne en tendens til oppgradering av kompetansebehovene forklare vel halvparten av økningen i rekrutteringen i privat sektor. En tredjedel skyldes økt sysselsetting og en vridning i næringsstrukturen mot mer kunnskapsintensive næringer, mens vel 10 prosent kunne forklares ved privatisering, det vil si at tidligere offentlige virksomheter hadde fått endret eierforhold til privat virksomhet.

I følge modellestimater hadde videre lønnsforskjellen mellom privat og offentlig sektor signifikant betydning på sannsynligheten for å gå til offentlig eller privat sektor. Høy lønn er imidlertid ikke det eneste virkemidlet privat sektor bruker for å konkurrere med offentlig sektor om den høyt utdannede arbeidskraften, i følge våre resultater. Det var også bedre muligheter til fast ansettelse og til å kunne bo sentralt i privat sektor enn i offentlig sektor. Resultatene kunne også tyde på at muligheter for faglig interessante og utfordrende og utviklende arbeidsoppgaver ble oppfattet som bedre i privat sektor enn i offentlig sektor.

Samtidig må det fremheves at offentlig sektor fremsto som mer attraktiv enn privat sektor på andre områder. Det gjaldt da særlig at jobben greit lot seg kombinere arbeid med omsorgsforpliktelser, og å ha nok tid til fritidsaktiviteter. Å kunne gjøre noe nyttig for samfunnet syntes også å være en viktig positiv side ved det å arbeide i offentlig sektor.

Økt kjønnsforskjell

Andelen som går til privat sektor har tradisjonelt vært høyere for kvinner enn for menn, og analysene viser at denne forskjellen har økt, og ikke avtatt, fra midten av 80-tallet. Det er hovedsakelig for jurister og realister kjønnsforskjellen har økt.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

På tross av den kraftige veksten i tilstrømningen til høyere utdanning de seneste 15 årene, synes offentlig sektor allikevel å ha fått et rekrutteringsproblem når det gjelder mange typer av høyt utdannet arbeidskraft. Dette gjelder både stat og kommune. En studie av rekrutteringssituasjonen i staten av Econ (1999) fant at staten hadde for dårlig dekning av behovene for høyere administrativt utdannede, høyere teknisk/-naturfaglig utdannede og høyere utdannet helsepersonell til sine helseinstitusjoner. Størst var mangelen når det gjaldt teknisk/naturvitenskapelig utdanning, dekningsgraden var bare 50 prosent, i følge arbeidsgivers vurdering.

En rekke studier har også påvist eller omtaler et økende rekrutteringsproblem i kommunene, som blant annet gjelder helsepersonell, lærere og ikt/teknisk personell (Kommunenes Sentralforbund 2000, Moland og Egge 2000, Rødvei 2000, KS 2005). Problemet dreier seg ikke bare om rekruttering, men også at avgangen er høy (Rødvei 2000, KS 2005). Arnesen og Try (1999), Næss (2004) og Arnesen (2005) har tidligere også vist at en økende andel av nyutdannede med høyere utdanning går til privat sektor.

Årsakene til denne utviklingen som det pekes på er forskjellige. Flere (Econ 1999, Kommunenes Sentralforbund 2000 og Moland & Egge 2000) peker på lønnsforskjeller mellom privat og offentlig sektor som en sentral forklaringsfaktor. Moland og Egge (2000) fokuserer i tillegg på at kommunal sektor har et dårlig rykte som lite interessant og utfordrende, samtidig som arbeidspresset kan være stort. Kommunenes sentralforbund (2000) tror at det at kommunale tjenester særlig er desentralisert, og at det kan være vanskelig å få høyt utdannede til å bosette seg i spredtbygde strøk, er en viktig forklaringsfaktor. Kommunenes sentralforbund antyder også at for dårlig belønning av de ansattes kompetanseutvikling gjennom videreutdanning også kunne være et problem, samt at faglig aktivitet og et høyt faglig nivå er en viktig faktor. Rødvei (2000) peker på at dette kan være vanskelig i mange små kommuner. Rødvei fant at de som var relativt tidlig i karrieren la sterkest vekt på faglig utvikling – i bred forstand – også mer enn på lønn – og at de som var høyest utdannet sluttet fordi de "sprenger" kommunens evne til utfordringer og karriereprogresjon. Dette gjaldt videre særlig for menn.

1.2 Problemstillinger

I denne rapporten ønsker vi å belyse om det har vært noen nedgang i rekrutteringen til offentlig sektor blant nyutdannede kandidater med høyere utdanning, og hva det eventuelt kan skyldes. Perioden vi ser på er 1974 – 2005. I denne perioden har det vært en kraftig økning i tallet på nyutdannede kandidater, og at en økende andel da kanskje har gått til

privat sektor, som tidligere har rekruttert få nyutdannede, ville ikke være unaturlig, og behøver ikke å bety at offentlig sektor har fått et rekrutteringsproblem. Vi kartlegger derfor utviklingen i rekrutteringen til offentlig sektor både relativt sett og i absolutte tall.

Vi har kartlagt utviklingen for tolv forskjellige utdanningsgrupper. På høyere grads nivå har vi med humanister, samfunnsvitere, jurister, realister, teknologer, landbrukskandidater, samt siviløkonomer, som etter gradsreformen regnes som høyere grads utdanning. På lavere grads nivå har vi med: allmennlærere, førskolelærere, ingeniører, sosionomer og barnevernspedagoger.

Utdanningssystemet mer innrettet mot privat sektor?

Kartleggingen belyser blant annet i hvilken grad en eventuell rekrutteringssvikt i offentlig sektor kan forklares av at det fra 80-tallet har vært et sentralt siktemål i utdanningspolitikken å gjøre utdanningssystemet mer innrettet mot næringslivets behov, slik at det har vært en vridning i utdanningskapasiteten spesielt innrettet mot næringslivets behov. Vi ser også på om nye kurstilbud spesielt innrettet mot privat sektor kan forklare noe av en eventuell økning i rekrutteringen til privat sektor.

Har kandidatenes sektorpreferanser endret seg?

Finner vi i stedet at det har vært en generell tendens til økning i andelen som går til privat sektor uavhengig av type utdanning vil vi videre forsøke å belyse årsaker til det; skyldes det endringer i kandidatenes preferanser med hensyn til å arbeide i offentlig eller privat sektor, eller har arbeidsvilkårene i privat sektor bedret seg i forhold til offentlig sektor.

Kandidatenes sektorpreferanser kan ha endret seg som følge av endringer i kandidatenes sammensetning med hensyn til ulike individkjennetegn som har betydning for sektorpreferanser, eller som følge av generelle endringstendenser i ungdoms utdannings- og karrieremotivasjon. Når det gjelder individkjennetegn vil vi kartlegge betydningen av kjønn, alder, hjemstedets sentralitet, foreldrenes utdanningsnivå og det å være småbarnsforelder, for valg av sektor. Ut i fra det vil vi videre drøfte om det har skjedd endringer i kandidatsammensetningen som kan forklare eventuelle endringer i kandidatenes fordeling på offentlig og privat sektor.

Vi vil også kartlegge sammenheng mellom yrkesverdier og sektorvalg, og på bakgrunn av det drøfte om det kan ha skjedd endringer i kandidatenes yrkesverdier som kan ha hatt betydning for sektorpreferansene. Når det gjelder yrkesverdier hevdes det at ungdom i det senmoderne samfunn generelt legger mindre vekt på *instrumentell* nytte, som for eksempel inntekt og jobbsikkerhet, og større vekt på *ekspressiv nytte*, som for eksempel læringsmuligheter og utviklende arbeidsoppgaver, ved valg av utdanning og yrke (se for eksempel Gooderham 1998). Vi vil spesielt undersøke om det er noen sammenheng mellom vektlegging på instrumentell versus ekspressiv nytte, og sektorvalg, og om det kan forklare eventuelle endringer i kandidatenes fordeling på offentlig og privat sektor.

Jobbmuligheter & arbeidsvilkår

Når det gjelder jobbmuligheter og arbeidsvilkår, vil vi belyse lønn, ansettelsesforhold, arbeidstid, samt hvor tilfredse kandidatene var med hensyn til muligheter for faglig arbeid, arbeidsmiljø, muligheter for å kombinere arbeid med fritidsaktiviteter mm, i offentlig og privat sektor.

1.3 Tidligere studier

Det er relativt lite vi vet om hvorfor nyutdannede kandidater velger å arbeide i privat eller offentlig sektor fra tidligere studier. Mest fokus har det vært på at dette er et viktig valg for kvinner, fordi det å arbeide i offentlig sektor antas å være lettere å kombinere med omsorgsforpliktelser enn å jobbe i privat sektor, og det antas at dette fortsatt blir tillagt større vekt av kvinner enn av menn. En rekke studier har vist at andelen som går til offentlig sektor er høyere for kvinner enn for menn også for nyutdannede kandidater med høyere utdanning. Dette er påvist for økonomer (Bækken 1994), siviløkonomer og sosialøkonomer (Helland 2004), for realister og sivilingeniører (Arnesen & Bækken 1997), og for universitetskandidater generelt (Edwardsen 1986). Brekke (2004) fant imidlertid ingen signifikant kjønnsforskjell når det gjaldt humanister og samfunnsvitere.

Det finnes også andre mulige forklaringer til at kvinner foretrekker å arbeide i offentlig sektor, for eksempel at kvinner har andre verdier og ferdigheter enn menn (se for eksempel Gooderham 1998). Hvorfor nyutdannede kvinner i større grad enn menn foretrekker å arbeide i offentlig sektor er lite belyst i de tidligere studiene, med unntak for Brekke (2004) som fant at det å ha barn ikke økte sannsynligheten for at nyutdannede kvinnelige kandidater valgte å arbeide i offentlig sektor.

Andre kjennetegn som har blitt kartlagt, er betydningen av å være bosatt i en storby eller et tettbygd strøk, som Bækken (1994) fant reduserte sannsynligheten for å arbeide i offentlig sektor, i forhold til å være bosatt i et spredtbygd strøk. Edwardsen (1986) fant at de som gikk til privat sektor hadde bedre karakterer enn de som gikk til offentlig sektor, unntatt de som gikk til undervisning og forskning, som hadde best karakterer. Helland (2004) fant i en studie av siviløkonomer og sosialøkonomer at gode karakterer hadde en positiv effekt på sannsynligheten for å jobbe i offentlig sektor for sosialøkonomer, men en negativ effekt for siviløkonomer. Helland (2004) fant derimot ingen klar effekt av alder og sosial bakgrunn for siviløkonomer og sosialøkonomer. Imidlertid var det tendenser til at man arbeidet i samme sektor som foreldrene. Brekke (2001) fant at det å være gift/samboende og å være småbarnsforelder økte sannsynligheten for å arbeide i privat sektor.

Generelt antas det også at høyere lønn i privat sektor er en hovedårsak til at mange velger offentlig sektor fremfor privat sektor. Så vidt vi kjenner til, har imidlertid ingen forsøkt å estimere betydningen av dette for nyutdannede kandidater, noe som også er problematisk rent metodisk. En rekke studier har imidlertid påvist at nyutdannede kandidater får høyere lønn i privat sektor enn i offentlig sektor. Arnesen & Try (1999) og Næss (2004) fant dette

for ulike grupper av høyere grads kandidater. Fekjær mfl (2000) fant dette for hovedfagskandidater fra Det historisk-filosofiske fakultet ved Universitetet i Oslo, for enkelte fag var det meget store forskjeller. Børing (2006) fant dette for realister, jurister og sivilingeniører.

Som nevnt ovenfor kan også yrkesverdier være et motiv for å foretrekke å arbeide i privat eller offentlig sektor. Arnesen og Bakken (1997) fant i en studie av realister og sivilingeniører at det å ha en faglig orientering eller en samfunnsorientering hadde en signifikant negativ effekt på sannsynligheten for å arbeide i privat sektor, mens det å være bedriftsorientert eller karriereorientert hadde en signifikant positiv effekt.

Studier har også funnet endringer i andelen som går til privat sektor over tid. Nielsen mfl (2000) fant at andelen av nyutdannede samfunnsvitere som gikk til offentlig forvaltning og til forskning ble noe redusert gjennom 90-tallet. I stedet var det en høyere andel som gikk til undervisning, medregnet universiteter og høyskoler. Bækken (1994) fant at det ikke hadde skjedd noen endring i økonomers sektorplassering gjennom 80-tallet.

1.4 Data, definisjoner og metode

Datagrunnlaget for rapporten er NIFU STEP's spørreskjemaundersøkelser av arbeidsmarkedssituasjonen for nyutdannede kandidater (NIFU STEP 2004). Hoveddatasettet er dataene fra NIFU STEP's faste kandidatundersøkelse, som belyser arbeidsmarkedssituasjonen for nyutdannede kandidater et halvt år etter eksamen i perioden 1974 - 2005. I tillegg vil vi også se litt på data fra andre undersøkelser hvor vi ikke har tidsserier, men hvor vi derimot har mer detaljerte opplysninger om yrkesverdier, arbeidsvilkår, kompetanse med mer.

Kandidatundersøkelsen

Den faste kandidatundersøkelsen kartlegger vårkullene. Svarprosenten har i alle år vært høy, vanligvis 70 – 80 prosent. Opprinnelig omfattet undersøkelsen bare høyere grads utdanning, men fra 1985 har også lavere grads utdanning kommet med i undersøkelsen, men disse utdanningsgruppene har blitt undersøkt mer sporadisk. For høyere grads utdanning omfatter undersøkelsen vanligvis alle uteksaminerte kandidater. For lavere grads utdanning har det i mange tilfelle blitt tatt et utvalg, hvor utvalgssannsynlighetene har variert med hensyn på fag og kjønn. For lavere grads utdanning har vi derfor gjennomgående benyttet veide tall i analysene.

På høyere grads nivå har vi med humanister, samfunnsvitere, jurister, realister (biologi, fysikk og kjemi, matematikk og statistikk, geofag), teknologer (informasjons- og datateknologi, elektrofag, mekaniske fag og maskinfag, bygg- og anleggsgfag, fabrikkasjon og utvinning), landbrukskandidater samt siviløkonomer. På lavere grads nivå har vi med allmennlærere, førskolelærere, ingeniører, sosionomer og barnevernspedagoger.

I rapporten har vi begrenset utvalget til bare å omfatte kandidater som har vært sysselsatt i samsvar med utdanningen. Sysselsatte omfatter alle som oppfattet seg som hovedsakelig yrkesaktiv eller utførte minst en times inntektsgivende arbeid eller hadde et inntektsgivende arbeid som de var midlertidig borte fra i undersøkelsesuka. Sysselsatte i samsvar med utdanningen (relevant arbeid) omfatter sysselsatte som mener at arbeidet krever høyere utdanning eller at det er en fordel å ha det. Til denne gruppen regnes i tillegg de som mener at arbeidsoppgavene er på et nivå hvor høyere utdanning er helt uten betydning, men hvor innholdet i utdanningen passer godt eller middels til arbeidsoppgavene.

Vi har foretatt denne avgrensningen fordi mange kandidater etter eksamen har midlertidige jobber hvor høyere utdanning er uten relevans, som de kanskje har hatt under studiene, eller som de har tatt i påvente av å finne mer faglig relevante jobber. Slike jobber finnes særlig i privat sektor, og å inkludere denne type stillinger vil derfor kunne gi et feilaktig bilde av hvor mange som velger å begynne sin faglige og profesjonelle karriere i privat eller offentlig sektor.

Oppfølgingsundersøkelser

Vi vil også benytte data fra oppfølgingsundersøkelsen som ble foretatt i 2004, av kandidater uteksaminert i 2000. I tillegg vil vi benytte en eldre oppfølgingsundersøkelse til å belyse om det har skjedd noen endringer over tid, foretatt i 1994/95 (realister og sivilingeniører uteksaminert i 1985/86 og 1989/90), og sammenligne med tilsvarende data fra 2004.

Definisjon av privat/offentlig sektor

Offentlig sektor har vi definert som offentlig finansiert tjenesteytende virksomhet som i tillegg er offentlig eid. Privat sektor er da all virksomhet som enten ikke er eid av stat, fylkeskommune eller kommune, eller virksomhet som bedriver salg av tjenester eller produkter.

Denne definisjonen har vi operasjonalisert ved å bruke opplysninger både om næringsgruppe, og sektor, det vil si eierforhold.¹ Primærnæring, oljeutvinning- og bergverksdrift, industri, bygg- og anleggsvirksomhet og "varehandel, hotell- og restauranter" er regnet som privat sektor, uansett hvem som eier virksomheten. Offentlig administrasjon og universiteter er tilsvarende utelukkende regnet som offentlig sektor. Virksomheter i øvrige næringsgrupper er dels i offentlig og dels i privat sektor. Det gjelder næringsgruppene "samferdsel- og transport", "forretningsmessig tjenesteyting" (som da i visse tilfelle kan inneholde virksomhet som ikke er forretningsmessig), skolen, forskning og "annen offentlig og privat tjenesteyting". For disse næringsgruppene er sektor definert på basis av eierforhold. Offentlig eid virksomhet er definert som "statlig, fylkeskommunal

¹ Sektorinndelingen er ikke nøyaktig den samme som i Næss (2004), slik at tallene kan avvike noe i forhold til Næss (2004).

og kommunal virksomhet", mens privat virksomhet er definert som "alle typer private aksjeselskap, organisasjoner, stiftelser eller lignende".

Opplysningene om eierforhold var imidlertid ikke like detaljerte før 1989, og særlig ikke før 1985. I noen grad har vi kunnet "bøte" på det ved å trekke inn tilleggsvariable. Allikevel er det sannsynlig at andelen i privat sektor er noe underestimert før 1985. Dette er gjort nærmere rede for i vedlegg.

Metode

I rapporten presenteres resultatene i hovedsak i form av enkle bivariante og trivariate sammenhenger. I det siste kapitlet hvor vi ser på hvordan ulike faktorer simultant påvirker sektorplassering vil vi imidlertid bruke mer avanserte multivariate analyseteknikker. Som grunnregel har vi bare beregnet prosentfordeling eller gjennomsnitt når tallgrunnlaget er minst 50. I tabeller har vi imidlertid også vist prosentfordeling/gjennomsnitt når tallgrunnlaget er mellom 20 og 50, i parentes. I figurer er det angitt dersom tallgrunnlaget er mellom 20 og 50.

1.5 Rapportens oppbygging

I kapittel 2 presenterer vi først nærmere på hoveddatasettet som er hentet fra den faste kandidatundersøkelsen. Kapittel 3 belyser utviklingen i fordelingen av kandidatene på sektor og næringsgruppe. I kapittel 4 ser vi på betydningen av individkjennetegn for sektorplassering, og om endringer i kandidatsammensetningen og kan forklare eventuelle endringer i sektorfordelingen. I kapittel 5 ser vi på betydningen av yrkesverdier. I kapittel 6 og 7 belyser vi utviklingen i etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft i privat og offentlig sektor ved å se på henholdsvis sammenhengen mellom kandidatrekruttering og sysselsettingsutvikling i ulike næringsgrupper, og utviklingen i arbeidsvilkårene i privat og offentlig sektor. I kapittel 8 ser vi på hvordan ulike individkjennetegn simultant påvirker sektorplassering, mens vi til sist i kapittel foretar en oppsummerende drøfting.

2 Datagrunnlaget

I dette kapitlet vil vi først se litt nærmere på selve datagrunnlaget, og belyse om det har skjedd endringer i kandidattilgangen og sammensetningen med hensyn til forskjellige individkjennetegn, kjønn, sosial bakgrunn med mer, som kan ha hatt betydning for sektorfordelingen. Når det gjelder lavere grads utdanning, har det i mange undersøkelser blitt tatt et utvalg hvor utvalgssannsynlighetene har vært stratifisert blant annet på kjønn. For å kunne gi et bilde av endringer i hele populasjonen, det vil si alle uteksaminerte kandidater, og ikke bare i utvalget, har vi derfor også vist vektete tall for lavere grads utdanning. Når det gjelder høyere grads utdanning, hvor undersøkelsen har omfattet alle uteksaminerte kandidater med unntak for jurister og siviløkonomer i 1995-undersøkelsen, har vi bare vist uvektede tall. De uvektede tallene viser altså da de faktiske tallene i utvalget vi ser på, mens de vektete tallene gir estimater for hva tallene hadde vært dersom undersøkelsen hadde omfattet alle uteksaminerte kandidater.

Økende kandidattall

Tabell 2.1 og 2.2 viser tallet på kandidater i utvalget vi har sett på, fordelt på aldersgrupper og uteksamineringsår, for henholdsvis høyere og lavere grads utdanning. Når det gjelder høyere grads utdanning viser tallene at det har vært en meget kraftig økning i tallet på kandidater som har blitt sysselsatt i samsvar med utdanningen i den perioden vi har sett på. Totalt sett økte tallet med vel 180 prosent fra 1974 og frem til 1997. Etter det har tallet gått litt ned.

Både i absolutte tall og relativt sett har økning vært spesielt for samfunnsvitere, som har hatt en økende trend i antall kandidater sysselsatt i samsvar med utdanningen gjennom hele perioden. Tallet ble 7-doblet fra 1974 til 2005. Også for humanister, siviløkonomer og teknologer har det vært en stor økning, både i absolutte tall og relativt sett. Når det gjelder teknologer, er tallene imidlertid lite representative for utviklingen for teknologer generelt, siden de fleste nyutdannede sivilingeniører tidligere ble uteksaminert om høsten, mens kandidatundersøkelsen bare omfatter vårkullet.

For jurister og realister har det vært en synkende tendens i tallet på sysselsatte kandidater i relevant arbeid fra slutten av 90-tallet, slik at det gjennom perioden som helhet ikke har vært så stor økning for disse to gruppene. En slik utvikling ser vi også for landbrukskandidater, de lave tallene i de to siste undersøkelsene for denne gruppen skyldes imidlertid i noen grad at en del kandidater feilaktig ikke kom med i undersøkelsen.

Når det gjelder lavere grad viser de vektete tallene en stor økning i tallet på sysselsatte kandidater for førskolelærere, sosionomer og barnevernspedagoger, men en nedgang for allmennlærere og ingeniører. Når det gjelder ingeniører, gjenspeiler tallene en betydelig reell nedgang i tallet på uteksaminerte kandidater (se NIFU STEP 1999). For allmennlærere har det vært en relativt liten økning i tallet på uteksaminerte kandidater. At

det allikevel har vært en nedgang i tallet på kandidater i relevant arbeid i følge kandidatundersøkelsen kan ha flere årsaker, det kan skyldes lavere svarprosent, eller at man bruker lenger tid på å finne relevant jobb.

Tabell 2.1 *Antall kandidater med høyere grad sysselsatt i samsvar med utdanningen, etter utdanningsgruppe og uteksamineringsår.*

	Humanister	Samfunnsvitere	Jurister	Realister	Teknologer	Landbruks- kandidater	Sivil- økonomer	Totalt
1974	115	63	90	155	62	52	51	588
1975	140	80	117	141	79		81	638
1976	129	84	144	148	65	98	73	741
1977	110	83	131	164	58	94	66	706
1978	112	65	156	171	55	115	74	748
1979	111	73	149	164	49	111	80	737
1981	86	82	146	190	76	136	124	840
1982	113	100	128	189	79	158	116	883
1983	93	95	138	160	85	155	84	810
1985	78	108	106	280	133	171	116	992
1987	56	122	103	181	150	166	109	887
1989	71	115	132	150	121	162	159	910
1991	82	121	161	196	169	165	158	1 052
1993	120	199	182	240	186	141	183	1 251
1995	152	247	134*	249	168	131	125*	1 206*
1996	164	240	229	275	198	101	184	1 391
1997	214	282	253	291	217	156	245	1 658
1999	221	301	273	244	152	180	244	1 615
2000	203	326	234	227	140	177	230	1 537
2001	218	290	253	221	148	136	258	1 524
2003	185	346	170	240	156	87	205	1 389
2005	266	463	132	202	201	91	182	1 537

*) Bare et utvalg kandidater var med i undersøkelsen

Tabell 2.2 *Antall kandidater med lavere grad sysselsatt i samsvar med utdanningen, etter utdanningsgruppe og år.*

	Allmennlærere		Førskolelærere		Sosionomer		Barnevernspedagoger		Ingeniører	
	Uvektet	Vektet	Uvektet	Vektet	Uvektet	Vektet	Uvektet	Vektet	Uvektet	Vektet
1985	894		629		173		98		765	
1986	489		568		175		85		1 041	
1987			512		168		73			
1989	405									
1991			591		202		103		390*	598
1995									302*	557
1997									586	
1999	263*	1 008	265*	1 085					331*	519
2000									294*	442
2001	310*	738			253*	344	229*	282		
2003	266*	649								
2005									324*	479

*) Bare et utvalg kandidater var med i undersøkelsen

Økende kvinneandel

Tabell 2.3 viser at det har vært en meget kraftig økning i kvinneandelen blant kandidater med høyere grads utdanning. For høyere grad totalt og for samfunnsvitere, humanister, jurister og landbrukskandidater var det i 2005 et klart kvinneflertall. For realister og siviløkonomer var det omtrent like mange menn og kvinner. Bare for teknologer var det fortsatt en lav kvinneandel, selv om kvinneandelen har økt betydelig også innen dette fagområdet.

Tabell 2.3 Prosentandel kvinner. Høyere grad.

	1974	1985	1995	2005
Høyere grad:	14,3	29,4	51,4	56,0
Humanister	32,2	56,4	67,1	65,4
Samfunnsvitere	14,3	40,7	61,1	68,9
Jurister	8,9	30,2	57,5	60,6
Realister	10,3	23,6	47,4	48,5
Teknologer	1,6	10,5	22,6	24,4
Landbrukskandidater	19,2	37,4	51,9	58,2
Siviløkonomer	5,9	24,1	52,8	48,4

For lavere grad viser tabell 2.4 at det allerede i 1985 var et stort kvinneflertall, med unntak for ingeniører, slik at det ikke har vært så stor endring. Utdanningsgruppene sosionomer og barnevernspedagoger har blitt enda mer kvinne-dominert, mens det derimot ikke har vært noen økning i kvinneandelen blant ingeniører, kvinneandelen er fortsatt meget lav. For allmennlærere og førskolelærere har kvinneandelen holdt seg på omtrent samme nivå.

Tabell 2.4 Prosentandel kvinner. Lavere grad.

	1985	1991		1999		2001		2005	
		Uveid	Veid	Uveid	Veid	Uveid	Veid	Uveid	Veid
Allmennlærere	70,8			72,6	75,8	66,5	71,2		
Førskolelærere	95,7	96,8		74,3	93,7				
Sosionomer	79,8	80,7				78,3	84,0		
Barnevernspedagoger	76,5	82,5				85,2	87,9		
Ingeniører	20,9	44,4	28,9	32,3	20,6			28,4	19,2

Alder

Tabell 2.5 viser at gjennomsnittsalderen blant kandidatene med høyere grad har økt. Det er særlig blant samfunnsvitere at gjennomsnittsalderen har økt, men også for humanister og siviløkonomer har det vært en betydelig økning. For de øvrige gruppene har det ikke vært noen store endringer i gjennomsnittsalderen.

Tabell 2.5 Kandidatenes alder

	1974	1985	1995	2005
<i>Høyere grad:</i>	28,1	28,4	28,9	30,3
Humanister	30,8	34,2	33,2	32,8
Samfunnsvitere	28,8	30,3	31,9	34,0
Jurister	28,0	29,4	28,5	28,3
Realister	28,1	29,0	28,1	28,0
Teknologer	26,6	27,0	27,0	26,5
Landbrukskandidater	25,8	26,0	26,3	26,5
Siviløkonomer	25,5	25,2	25,3	27,3

Når det gjelder lavere grads utdanning, viser tabell 2.6 ingen klar entydig tendens til endring i kandidatenes alder. For allmennlærere og førskolelærere ligger gjennomsnittsalderen omtrent på samme nivå gjennom hele perioden. For sosionomer og barnevernspedagoger ser det ut til at gjennomsnittsalderen har blitt litt lavere, mens den har blitt litt høyere for ingeniører.

Tabell 2.6 Kandidatenes alder. Lavere grad.

	1985	1991		1999		2001		2005	
		Uveid	Veid	Uveid	Veid	Uveid	Veid	Uveid	Veid
Allmennlærere	28,4			28,1	28,1	28,0	27,9		
Førskolelærere	25,5	26,5		26,2	25,9				
Sosionomer	32,8	32,7				30,1	30,0		
Barnevernspedagoger	29,4	28,7				28,3	28,2		
Ingeniører	24,5	25,0	25,3	26,1	26,0			26,5	26,6

Hjemsted

Tabell 2.7 og 2.8 viser at kandidatene har fått en betydelig større regional spredning. Andelen som har kommet fra Østlandet, hvor de fleste studentene kom fra tidligere, har sunket for alle utdanningsgruppene, med unntak for ingeniører. For de fleste utdanningsgrupper har andelen som kommer fra Sørlandet/Vestlandet og Midt-Norge/Nord-Norge økt.

Tabell 2.7 Kandidatens bostedsregion ved 17 års alder, høyere grad.

	Østlandet			Sørlandet/Vestlandet			Midt-Norge/Nord-Norge		
	1974	1989	2005	1974	1989	2005	1974	1989	2005
Humanister	50,0	44,1	41,3	33,6	33,9	37,2	16,4	22,0	21,5
Samfunnsvitere	53,2	51,4	43,0	27,4	34,3	34,9	19,4	14,3	22,1
Jurister	66,7	51,2	56,6	25,3	30,7	23,3	8,0	18,1	20,2
Realister	47,3	52,2	41,3	30,4	23,9	45,0	22,3	23,9	13,8
Teknologer	52,7	38,9	49,7	29,1	36,3	30,7	18,2	24,8	19,6
Landbrukskandidater	53,8	55,6	52,9	19,2	24,5	20,7	26,9	19,9	26,4
Siviløkonomer	50,0	36,8	33,9	32,0	42,1	42,5	18,0	21,1	23,6
Totalt	52,8	47,5	44,1	28,9	32,0	35,0	18,3	20,6	20,8

Tabell 2.8 Kandidatenes bostedsregion ved 17 års alder, lavere grad.

	Østlandet			Sørlandet/Vestlandet			Midt-Norge/Nord-Norge		
	1985	1999-2005		1985	1999-2005		1985	1999-2005	
		Uveid	Veid		Uveid	Veid		Uveid	Veid
Allmennlærere	41,3	37,7	37,6	33,9	37,2	37,8	24,7	25,1	24,6
Førskolelærere	42,7	37,5	38,1	36,0	37,5	39,3	21,2	24,9	22,6
Sosionomer	39,4	36,7	37,5	29,4	37,6	37,8	31,2	25,7	24,6
Barnevernspedagoger	55,7	38,1	37,4	37,1	37,2	37,4	7,2	24,8	25,2
Ingeniører	41,1	41,8	42,1	36,4	35,7	36,5	22,5	22,5	21,4

Foreldres utdanningsnivå

Tabell 2.9 og 2.10 viser at det har en kraftig økning i andelen av kandidatene som har hatt en far med høyere utdanning for alle utdanningsgrupper. Økningen har klart vært størst for høyere grads utdanning, hvor andelen også høyest i utgangspunktet. Det er altså en viss tendens til økende forskjell mellom lavere og høyere grads utdanning med hensyn til utdanningsnivået til studentenes foreldre.

Når andelen med foreldre med høyere utdanning har økt kommer dette i stor grad av at andelen av ungdom med foreldre med høyere utdanning har økt, og behøver ikke å bety at det har blitt økt sosial skjevhet i rekrutteringen til høyere utdanning. Den sosiale skjevheten i rekrutteringen til høyere utdanning synes imidlertid ikke å ha blitt vesentlig mindre (se for eksempel Næss og Støren 2006).

Tabell 2.9 Prosentandel av kandidater med far med høyere utdanning etter kjønn og utdanningsgruppe, høyere grad

	Totalt			Menn			Kvinner		
	1987	1995	2005	1987	1995	2005	1987	1995	2005
Humanister	32,1	55,9	63,9	21,4	54,0	59,8	42,9	56,9	66,1
Samfunnsvitere	33,6	47,0	61,3	33,3	42,7	64,6	34,0	49,7	59,9
Jurister	55,3	67,9	72,0	55,2	63,2	67,3	55,6	71,4	75,0
Realister	44,8	54,6	76,7	44,8	51,1	77,9	44,6	58,5	75,5
Teknologer	53,3	55,4	76,6	48,8	53,1	75,7	72,4	63,2	79,6
Landbruks-kandidater	40,4	58,0	72,5	33,0	58,7	76,3	52,4	57,4	69,8
Siviløkonomer	49,5	53,6	66,5	49,3	62,7	64,9	50,0	45,5	68,2
Totalt	44,9	55,1	68,0	42,8	53,6	69,4	48,7	56,5	66,9

Tabell 2.10 Prosentandel av kandidater med far med høyere utdanning etter kjønn og utdanningsgruppe, lavere grad.

	Totalt			Menn			Kvinner		
	1987/89	1999/- 2001	2003/- 2005	1987/89	1999/- 2001	2003/- 2005	1987/89	1999/- 2001	2003/- 2005
<i>Uveide tall</i>									
Allmennlærere	40,6	44,5	44,7	39,0	44,3	53,2	41,2	44,6	40,1
Førskolelærere	29,3	35,5		33,3	35,3		29,2	35,5	
Sosionomer	29,2	41,9		41,4	41,8		26,6	41,9	
Barnevernspedagoger	30,1	34,9		25,0	50,0		31,6	32,3	
Ingeniører	35,7	48,3	53,7	50,0	46,2	56,5	33,3	52,7	46,7
<i>Veide tall</i>									
Allmennlærere		45,2	43,0		46,5	53,1		44,8	40,1
Førskolelærere		35,8			35,3			35,8	
Sosionomer		41,9			41,8			41,9	
Barnevernspedagoger		34,4			50,0			32,3	
Ingeniører		46,9	50,7		45,4	51,7		52,7	46,7

Småbarnsforeldre

Tabell 2.11 og 2.12 belyser om det har vært noen endring i andelen av kandidatene som er småbarnsforeldre. For høyere grads utdanning har det totalt sett vært en liten økning, men vi finner ingen klar tendens til økning når vi ser på de enkelte gruppene. Heller ikke for lavere grads utdanning finner vi klar tendens til endring. Heller ikke når vi fordeler på kjønn finner vi noen klar tendens til endring.

Tabell 2.11 Prosentandel med barn (6 år eller yngre), høyere grad

	1989 – 1995			2001 – 2005		
	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner
Humanister	19,3	21,4	17,9	16,9	18,8	16,0
Samfunnsvitere	18,1	19,3	17,2	17,0	23,0	14,1
Jurister	14,0	13,4	14,4	15,9	16,3	15,5
Realister	13,3	14,9	11,5	10,4	13,0	7,7
Teknologer	7,6	7,8	7,0	6,3	6,6	5,4
Landbrukskandidater	5,3	7,6	2,8	7,3	7,3	7,3
Siviløkonomer	3,7	4,3	3,0	11,0	12,4	9,1
Totalt	11,2	11,5	10,9	13,1	14,0	12,3

Tabell 2.12 Prosentandel med barn (6 år eller yngre), lavere grad. Vektete tall.

	1989 – 1995			1999 – 2005		
	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner
<i>Uveide tall</i>						
Allmennlærere	15,8	17,3	15,2	16,2	18,1	15,45
Førskolelærere	10,7		10,3	17,0	20,6	15,7
Sosionomer	15,8		16,0	14,2	20,0	12,6
Barnevernspedagoger	12,6		12,9	17,9	23,5	16,9
Ingeniører	6,3	8,3	3,9	9,7	11,4	6,0
<i>Veide tall</i>						
Allmennlærere				16,1	17,8	15,5
Førskolelærere				15,2	20,6	14,8
Sosionomer				13,9	20,0	12,8
Barnevernspedagoger				17,7	23,5	16,9
Ingeniører	7,1	8,5	3,9	10,0	11,0	6,0

3 Rekruttering av nyutdannede kandidater i offentlig og privat sektor 1974 - 2005

I dette kapitlet vil vi foreta en detaljert kartlegging av utviklingen i fordelingen av nyutdannede kandidater på offentlig og privat sektor i perioden 1974 - 2005, både relativt sett og i absolutte tall. For høyere grad ser vi bare på uvektede tall, mens vi for lavere grad ser på vektete tall når det er tatt utvalg. Vi ser på utviklingen fordelt på utdanningsgruppe, kjønn og fag i de enkelte utdanningsgruppene. Som beskrevet i avsnitt 1.4 har det skjedd noen tidsseriebrudd slik at andelen som arbeidet i privat sektor antagelig er noe underestimert før 1985. Vi belyser også fordelingen på næringsgrupper.

Større innretning mot næringslivets behov

Kartleggingen belyser blant annet i hvilken grad en eventuell rekrutteringssvikt i offentlig sektor kan forklares av at det fra 80-tallet har vært et sentralt siktemål i utdanningspolitikken å gjøre utdanningssystemet mer innrettet mot næringslivets behov, slik at det har vært en vridning i utdanningskapasiteten spesielt innrettet mot næringslivets behov.

Nye utdanningstilbud spesielt innrettet mot næringslivets behov

Økt innretning mot næringslivets behov har også gitt seg utslag i opprettelse av mange nye utdanningstilbud mer relevant for næringslivet (se Vabø 1994, Vabø & Hubak 2004, Gulbrandsen & Larsen 2000). Informasjonsteknologi har også en spesiell rolle innenfor dette. Vi vil derfor også se på utviklingen på et enda mer detaljert utdanningsnivå hvor vi ser på utviklingen for forskjellige faggrupper innen de ulike utdanningsgruppene, for å se i hvilken grad en eventuell endring i fordelingen på offentlig og privat sektor kan forklares ved endringer i fagsammensetningen innen de ulike utdanningsgruppene.

Fordeling på næringsgrupper

Vi vil også belyse fordelingen på næringsgrupper, fordelt på utdanningsgrupper og kjønn. Det belyser hvilke områder av offentlig/privat sektor som eventuelt har fått økt eller lavere rekruttering.

Kjønnforskjell

Av stor betydning for sektorfordelingen er kjønn, fordi kvinner tradisjonelt i betydelig større grad enn menn har gått til offentlig sektor, og ekspansjonen av utdanningssystemet skyldes nettopp i stor grad økt utdanningstilbøyelighet blant kvinner. Om dette mønsteret opprettholdes eller har endret seg er derfor av stor betydning for sektorfordelingen, og vi vil gjennomgående belyse utviklingen både for menn og kvinner.

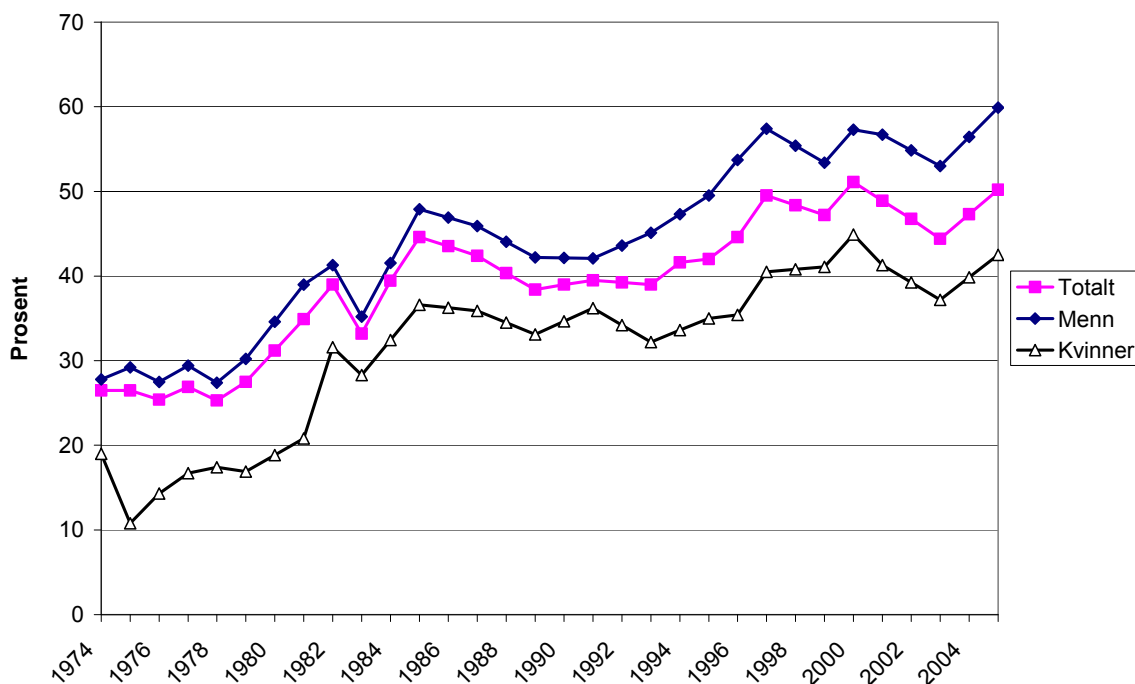
3.1 Fordeling på sektor

I figur 3.1 har vi først sett på utviklingen i andelen høyere grads kandidater som har startet sin yrkeskarriere i privat sektor. Figuren viser at det har vært en klart økende trend i andelen som har gått til privat sektor, både for menn og kvinner. Totalt økte andelen i privat sektor fra 27 prosent i 1974 til 50 prosent i 2005. Mesteparten av økningen ser vi imidlertid skjedde i perioden frem til 1985, og som nevnt i avsnitt 1.4 kan dette i noen grad skyldes svakheter ved registreringen av sektor, som har medført at andelen som gikk til privat sektor før 1985 kan være underestimert. Veksten i denne perioden skyldes allikevel ikke bare dette, det ser vi når vi i avsnitt 3.3 ser på fordelingen på næringsgrupper.

Etter 1985 viser figuren relativt store svingninger i rekrutteringen til privat sektor, som klart har sammenheng med konjunktursituasjonen. I høykonjunkturen på slutten av 90-tallet vokste rekrutteringen til privat sektor ytterligere i forhold til under høykonjunkturen på 80-tallet, som tyder på at det også i denne perioden var en underliggende trend at en økende andel gikk til privat sektor.

Gjennom hele perioden ser vi at andelen som går til privat sektor har vært lavere for kvinner enn for menn. Frem til midten av 80-tallet kan det se ut til at forskjellen avtok noe, men i den senere del av perioden ser det ut til at forskjellen økte. Særlig for menn ser vi klart at andelen som går til privat sektor har økt på slutten av perioden, i forhold til midt på 80-tallet. For kvinner har økningen klart vært mindre. Det kan bety at økningen i andelen som går til privat sektor totalt sett – både for menn og kvinner - har blitt redusert på grunn av at en økende andel av kandidatene har vært kvinner.

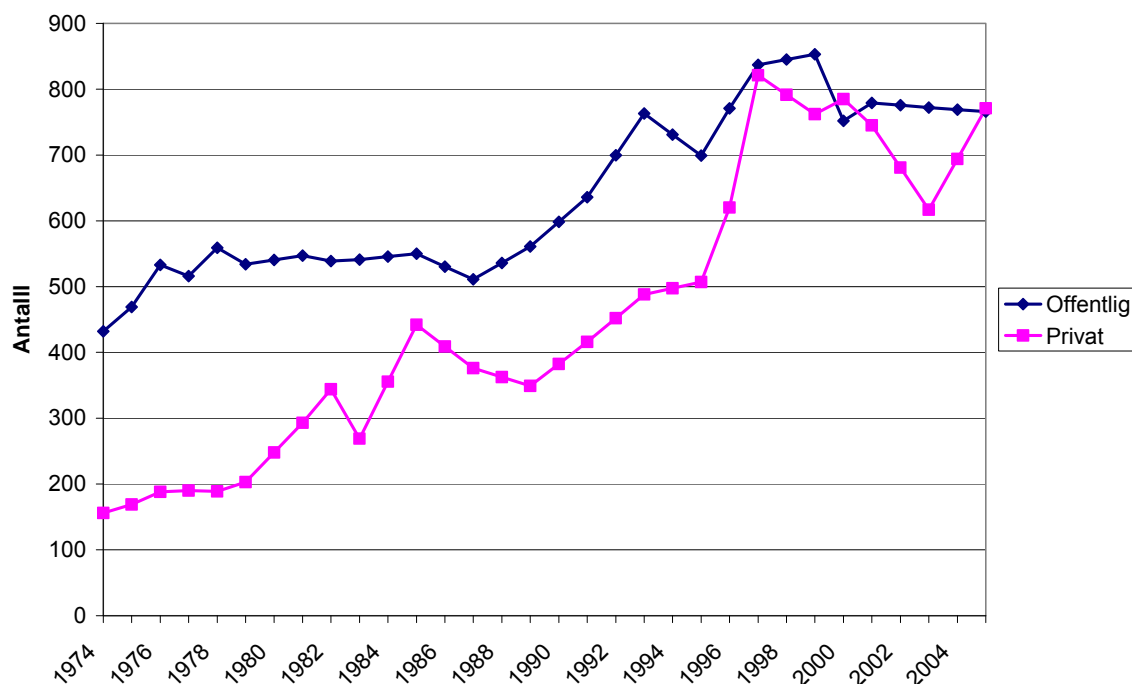
Figur 3.1 Prosentandel av kandidater med høyere grad som gikk til privat sektor, etter kjønn.



Absolutte tall

Figur 3.2 viser imidlertid at det i absolutte tall har vært en kraftig økning i rekrutteringen av nyutdannede kandidater med høyere grad også i offentlig sektor. Fra 1974 til 2005 økte rekrutteringen fra 430 til 770, en økning på nesten 80 prosent. Nedgangen i rekrutteringen relativt sett behøver altså ikke å bety at offentlig sektor har fått et rekrutteringsproblem, men kan være en naturlig konsekvens av at det har vært en meget kraftig vekst i antall nyutdannede kandidater, og at offentlig sektor ikke har hatt behov for så stor vekst i rekrutteringen, som har vært relativt høy i utgangspunktet.

Figur 3.2 Antall kandidater med høyere grad fordelt på sektor.



På den annen side ser vi at rekrutteringen i offentlig sektor har holdt seg på samme nivå etter 1993, mens rekrutteringen til privat sektor har fortsatt å øke betydelig. Den totale sysselsettingen i offentlig sektor har økt betydelig etter 1993, det ser vi på i avsnitt 6.1. Erstatningsbehovet har også utvilsomt økt. Man skulle derfor tro at behovet for å rekruttere høyt utdannet arbeidskraft også hadde økt. På den annen side har ledigheten blant nyutdannede kandidater vært høy etter år 2000 (NIFU STEP 2006), og vanligvis pleier mange da å gå til offentlig sektor fremfor å gå arbeidsledige, noe som kan tyde på at ikke det har vært ledige jobber å gå til i offentlig sektor i denne perioden. Om den relative nedgangen i offentlig sektor er uttrykk for en rekrutteringssvikt eller ikke er det derfor vanskelig å si noe sikkert om, på basis av disse dataene.

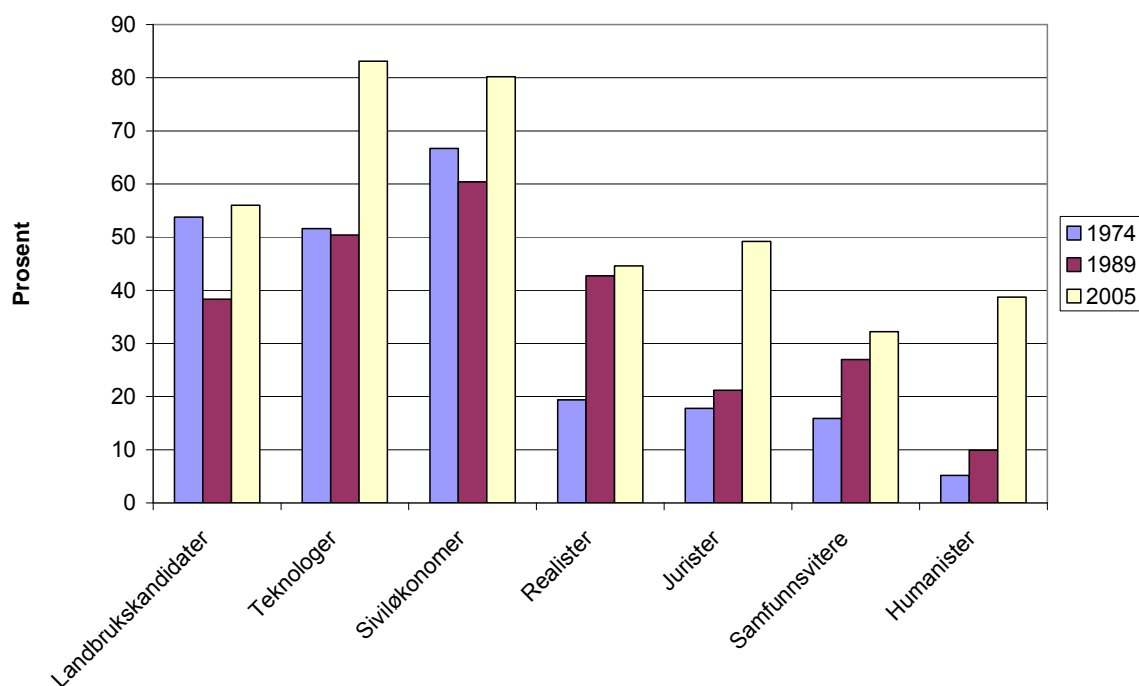
Betydelig vekst i rekrutteringen til offentlig sektor regnet i antall kandidater for de fleste utdanningsgrupper

Figur 3.3 viser at andelen som går til privat sektor har økt betydelig for alle typer høyere grads utdanning, med unntak for landbrukskandidater. Særlig stor vekst ser vi for teknologer, realister, jurister og humanister, men også for siviløkonomer og samfunnsvitere har det vært klar vekst. Økningen i andelen av høyere grads kandidater som går til privat sektor kan derfor ikke forklares ved en vridning i utdanningssammensetningen mot utdanning spesielt innrettet mot privat sektor, men er uttrykk for en generell trend på tvers av utdanningsgrupper.

For å beregne om endringer i utdanningssammensetningen har hatt noen konsekvens for andelen av høyere grads kandidater som går til privat sektor totalt sett, har vi beregnet hva andelen av høyere grads kandidater som gikk til privat sektor totalt sett ville vært i 1974 og

2005, dersom andelene i de enkelte utdanningsgruppene var de samme som i 1989. Da finner vi at andelen som hadde gått til privat sektor hadde vært omtrent helt konstant. I følge denne beregningen har utdannings sammensetningen i realiteten altså ikke blitt mer orientert mot privat sektor. Som vi så i kapittel 2 har det riktignok vært stor vekst i utdanningskapasiteten for siviløkonomer og teknologer, hvor en høy andel går til privat sektor. Men det har vært klart størst vekst for samfunnsvitere, hvor andelen som går til privat sektor har vært relativt liten, slik at disse endringene har jevnet hverandre ut.

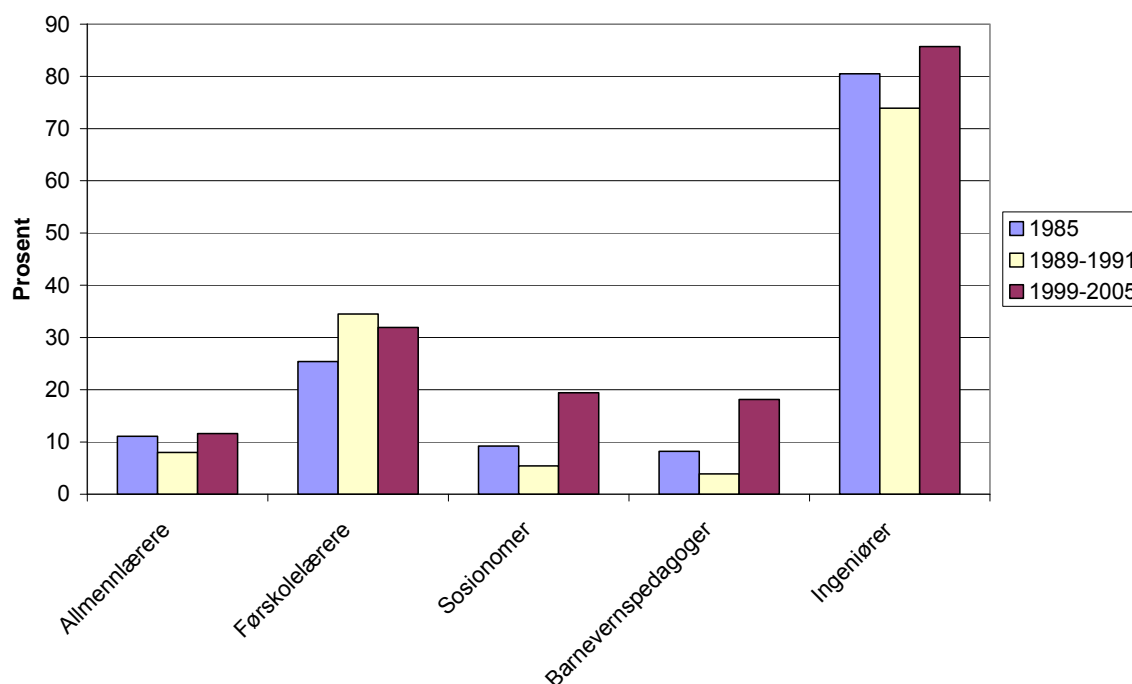
Figur 3.3 Prosentandel av kandidater med høyere grad som arbeidet i privat sektor etter utdanningsgruppe



Figur 3.3 viser også at andelen har økt i perioden 1989 – 2005 for alle utdanningsgruppene. I denne perioden har det vært en helt ensartet sektordefinisjon, slik at resultatene viser en helt reell økning i rekrutteringen til privat sektor for denne perioden. For de fleste utdanningsgruppene har videre mesteparten av veksten i rekrutteringen kommet i denne perioden, men det kan også ha sammenheng at det i 1989 var nedgangskonjunkturer og lav rekruttering i privat sektor.

Figur 3.4 viser også at det for de fleste grupper med lavere grads utdanning har vært en økning i andelen som går til privat sektor, men andelen har vært lavere enn for høyere grads utdanning. Bare for allmennlærere har det ikke vært noen økning i andelen som går til privat sektor.

Figur 3.4 Prosentandel av kandidater med lavere grad som arbeidet i privat sektor, etter utdanningsgruppe



Absolutte tall

I tabell 3.1 har vi sett på rekrutteringen til offentlig sektor i absolutte tall, for de enkelte utdanningsgruppene. Tallene viser at økningen i rekrutteringen til offentlig sektor i all hovedsak har bestått i økt rekruttering av samfunnsvitere, og i noen grad humanister. At det særlig er samfunnsvitere som i økende grad har gått til offentlig sektor kan kanskje forklares med endringer i offentlige styringsmodeller, det vil si bort fra regelstyring i retning en mer vitenskapsbasert modell, der politiske beslutninger i økende grad tas på basis av eller begrunnes med forskning og utredninger Grøgaard & Aamodt (2007).

For de andre utdanningene var rekrutteringen i 2005 på omtrent samme nivå som i 1974. At man ikke har fått en vekst i rekrutteringen parallelt med veksten i offentlig sektor kan da tenkes å skyldes at de har blitt erstattet av samfunnsvitere når det gjelder mer generalistpregede områder som utredning og saksbehandling, og kanskje har fått en mer begrenset funksjon knyttet til deres spesialfelt. Men det kan selvfølgelig også tenkes at det er et uttrykk for et rekrutteringsproblem. Det var innenfor disse andre utdanningsområdene at Econ (1999) fant at det var underdekning i staten.

Men jurister, realister, teknologer og siviløkonomer har hatt et vanskelig arbeidsmarked etter år 2000 med høy andel mistilpassede på arbeidsmarkedet (se NIFU STEP 2006), og tradisjonelt ville da mange velge å gå til offentlig sektor fremfor å gå arbeidsledige. Dersom offentlig sektor har hatt et rekrutteringsproblem med hensyn til denne type arbeidskraft, må forklaringen enten være at kandidatene i disse gruppene har blitt mer orientert mot å arbeide i privat sektor enn tidligere, og at de foretrekker å være

arbeidsledige fremfor å ta en jobb i offentlig sektor, eller at kandidatenes kompetanse av en eller annen grunn ikke tilfredsstillende kompetansebehovet i de offentlige stillingene.

Tabell 3.1 Kandidater med høyere grad som gikk til offentlig sektor etter utdanningsgruppe.

	Humanister	Samfunnsvitere	Jurister	Realister	Siviløkonomer	Teknologer	Landbrukskand.	Totalt
1974	109	53	74	125	17	30	24	432
1975	136	70	92	102	34	35	0	469
1976	122	70	114	113	29	37	68	553
1977	104	68	101	128	27	24	64	516
1978	105	62	120	131	32	29	80	559
1979	106	60	122	127	32	17	70	534
1981	79	76	116	131	29	26	90	547
1982	105	84	91	124	17	22	96	539
1983	81	76	104	125	16	38	101	541
1985	69	84	76	155	23	37	106	550
1987	46	83	85	112	26	62	97	511
1989	64	84	104	86	63	60	100	561
1991	71	90	136	115	63	66	95	636
1993	99	146	137	153	66	70	92	763
1995	124	191	93*	143	30*	48	70	699*
1996	129	186	154	160	25	55	62	771
1997	154	202	156	171	41	37	76	837
1999	146	211	161	144	48	39	104	853
2000	149	219	107	129	29	35	84	752
2001	153	209	157	121	45	22	72	779
2003	132	258	90	143	58	50	41	772
2005	163	314	67	112	36	34	40	766

*) Bare et utvalg kandidater var med i undersøkelsen

3.1.1 Kjønn

Tabell 3.2 og 3.3 viser at andelen av kandidatene som går til privat sektor er betydelig høyere for menn enn for kvinner, både på høyere og lavere grads nivå. Totalt sett var forskjellen særlig stor for lavere grads utdanning. Det har imidlertid sammenheng med at tendensen til at kvinner velger utdanning innrettet mot offentlig sektor, mens menn velger utdanning innrettet mot privat sektor, er mer fremtredende på lavere grads nivå enn på høyere grads nivå. Ser vi på de enkelte utdanningsgruppene, finner vi størst kjønnsforskjell på høyere grads nivå.

Forskjellen var særlig stor for jurister, realister og teknologer. For jurister og realister har forskjellen også økt. Også for de øvrige utdanningsgruppene var andelen gjennomgående høyere for menn enn for kvinner, men vi fant allikevel bare signifikante forskjeller for allmennlærere og ingeniører. For allmennlærere syntes forskjellen å ha avtatt; forskjellen var signifikant i perioden 1985 – 1987, men ikke i perioden 1999 – 2005.

Resultatene tyder altså på at kjønnsforskjellen i sektorfordelingen er noe som varierer mellom utdanningsgruppene i betydelig grad. Dette bildet samsvarer i stor grad med

tidligere resultater. Arnesen & Bækken (1997) fant en signifikant forskjell for realister og sivilingeniører, mens Brekke (2004) ikke fant noen signifikant forskjell for samfunnsvitere. Resultatene tyder altså på at kjønnsforskjellen særlig er knyttet til naturvitenskapelige og teknologiske utdanninger.

Tabell 3.2 Prosentandel som gikk til privat sektor, etter utdanningsgruppe og kjønn, høyere grad¹. (M = menn, K = kvinne, N = antall kandidater).

	1974 – 1977				1999 – 2005			
	M	N	K	N	M	N	K	N
Humanister	5,5	329	3,0	165	33,1	357	31,5	736
Samfunnsvitere	16,4	262	(12,5)	48	31,1	589	29,2	1 137
Jurister	22,0	413	14,5	69	52,7**	476	39,1	586
Realister	24,3	522	15,1	86	48,6**	586	36,5	548
Teknologer	52,5	255	-		79,2*	621	71,0	176
Siviløkonomer	60,0	250	(66,7)	21	80,3	676	81,3	443
Landbrukskandidater	35,6	208	(38,9)	36	49,8	325	48,6	346
Totalt	28,5**	2 239	15,2	433	56,0**	3 630	41,4	3 792

- = færre enn 20 kandidater, () = mellom 20 og 50 kandidater

- **/* = signifikant større for menn enn for kvinner på 0,01/0,05 % -nivå

Tabell 3.3 Prosentandel som gikk til privat sektor, etter utdanningsgruppe og kjønn, øvrige utdanningsgrupper¹

	1985 – 1987				1999 – 2005			
	M	N	K	N	M	N	K	N
Allmennlærere	14,9**	403	8,6	1 004	11,2	599	11,7	1 796
Førskolelærere	34,8	88	24,8	1 643	36,8	68	31,6	1 017
Sosionomer	11,9	109	9,1	407	25,5	55	18,3	290
Barneverns- pedagoger	8,9	56	8,0	200	(8,8)	34	19,4	247
Ingeniører	78,7**	1 407	71,8	408	86,7*	1 141	81,9	299
Totalt	59,2**	2 041	22,9	3 662	57,9**	1 897	24,0	3 649

() = mellom 20 og 50 observasjoner

**/* = signifikant større for menn enn for kvinner på 0,01/0,05%-nivå

Om forskjellen i sektorfordelingen avhenger av utdanningsbakgrunn for øvrig lite drøftet i tidligere studier, men det er klart at mange av de forhold som antas å kunne forklare slike forskjeller (se for eksempel Brekke 2004) også vil variere mellom utdanningsgruppene, slik at man også vil forvente at forskjellene vil kunne variere mellom utdanningsgruppene.

3.2 Yrkesretting og fagsammensetning

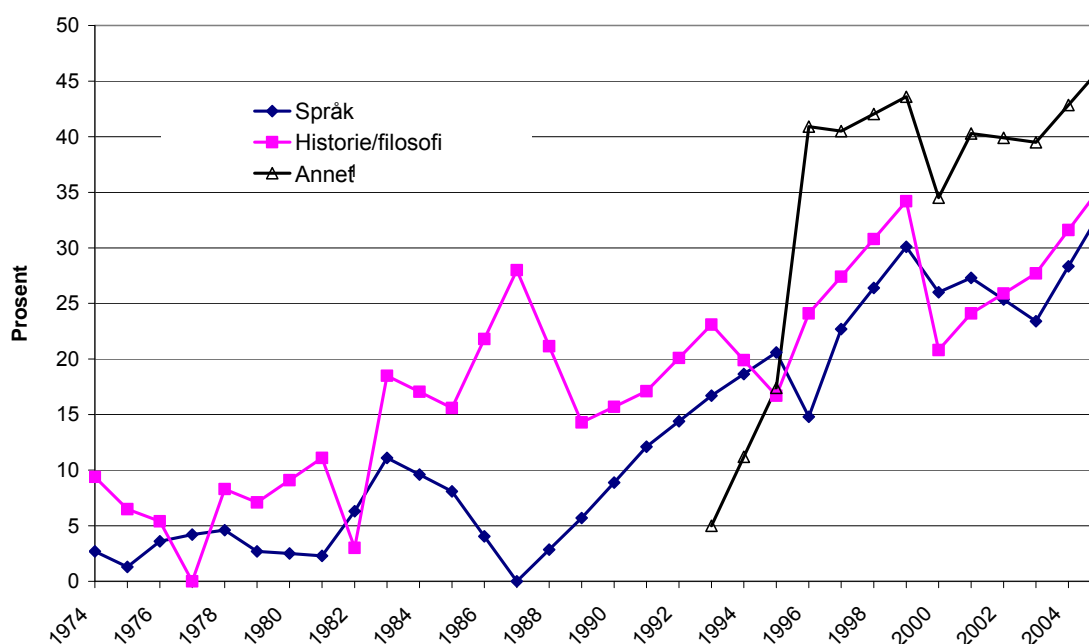
Som vi har sett har humanister, realister og teknologer vært blant de gruppene som har hatt størst økning i andelen som går til privat sektor. Dette er fagområder som består av en rekke ulike fag, med ulik sektortilknytning. Økningen i andelen som går til privat sektor kan derfor tenkes å skyldes endringer i fagsammensetningen innenfor de enkelte utdanningsområdene. Som følge av økt fokus på næringslivets behov har det på disse fagområdene også tilkommet mange nye fag spesielt relevant for næringslivet. I dette

avsnittet vil vi derfor belyse om endringer i fagsammensetningen kan forklare noe av økningen i andelen som går til privat sektor.

3.2.1 Humanister

Dette har vi belyst for humanistene i figur 3.5, hvor vi har delt fagene inn i tre grupper; språk, historie/filosofi, som da er tradisjonelle fag, samt en gruppe "annet" hvor vi blant annet har plassert de nye kursene. Vi ser da at andelen som går til privat sektor har økt for alle tre gruppene. Økningen i andelen som går til privat sektor blant humanister kan altså ikke forklares bare ved endringer i fagsammensetningen. Men en økende andel av kandidatene har vært i gruppen "annet", som vi ser har en spesielt høy andel som går til privat sektor, endringene i fagsammensetningen er derfor også en viktig del av forklaringen også for denne gruppen. For alle faggruppene har mesteparten av økningen også kommet etter 1989, og er da altså helt reell.

Figur 3.5 Prosentandel av humanister som ble sysselsatt i privat sektor, etter faggruppe.



1) Lite tallgrunnlag før 1994

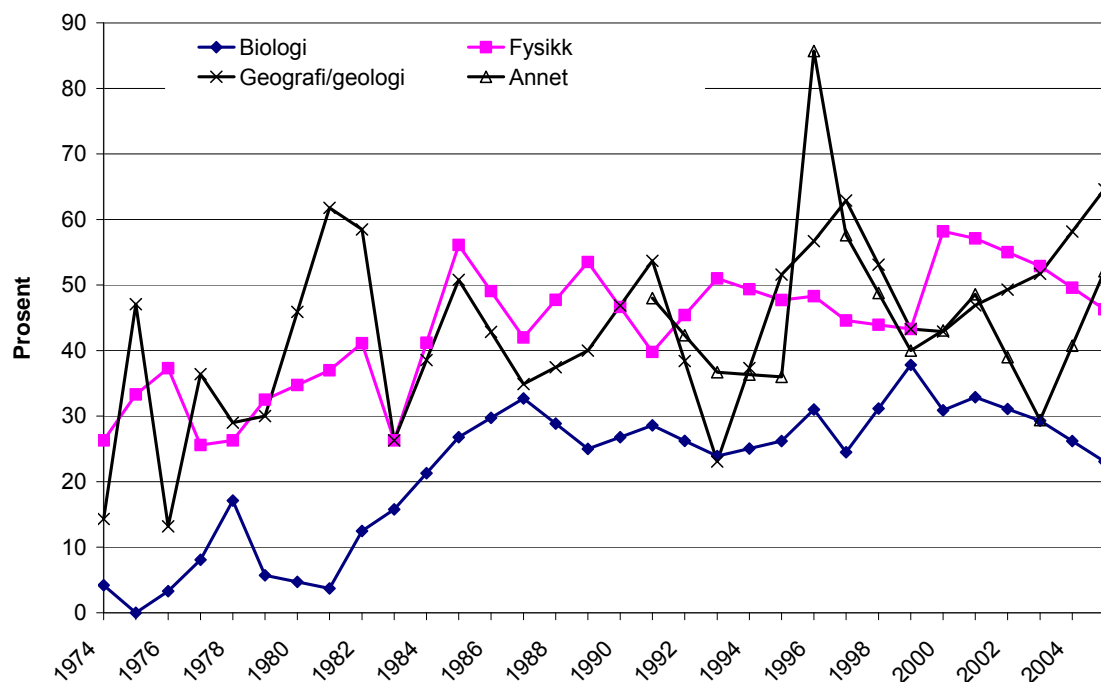
3.2.2 Realister

Figur 3.6 viser utviklingen i sektorfordelingen for de tre største faggruppene for realister, samt annet som da er øvrige fag. Også for denne gruppen finner vi en økning i andelen som går til privat sektor for de forskjellige faggruppene. Endringer i fagsammensetningen kan i liten grad forklare økningen totalt sett. Frem til 1989 var en økende andel biologer, som vi ser hadde en lavere andel enn de andre faggruppene. Det tilsier at frem til 1989 hadde endringene i fagsammensetningen en negativ effekt på andelen som gikk til privat sektor. Vi ser også at andelen som går til privat sektor i de nye fagene i gruppen "annet" totalt sett

ikke ser ut til å ha vært høyere enn for de tradisjonelle fagene. Nye fagtilbud innrettet mot privat sektor ser altså ikke ut til å ha hatt nevneverdig effekt på andelen som gikk til privat sektor totalt sett.

Vi ser også at mesteparten av økningen i andelen som gikk til privat sektor skjedde før 1985. Som tidligere nevnt er det noe usikkerhet om andelen som gikk til privat sektor før 1985, andelen kan sannsynligvis vært noe overvurdert. Det er altså ikke sikkert at det har vært så stor økning i andelen som går til privat sektor for disse faggruppene.

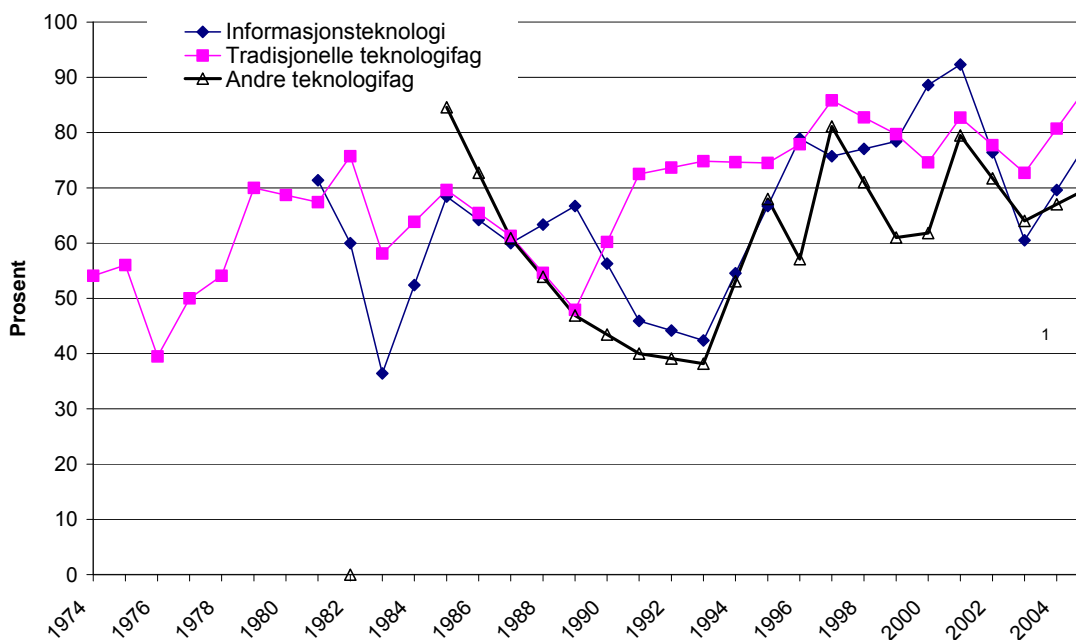
Figur 3.6 Prosentandel av realister som ble sysselsatt i privat sektor, etter faggruppe



3.2.3 Teknologer

For teknologi har vi i figur 3.7 delt teknologene inn i tre grupper; 1) tradisjonelle teknologifag (elektrofag, mekaniske fag og maskinfag, bygg- og anleggsgfag, fabrikkasjon og utvinning), 2) informasjonsteknologi og 3) andre teknologifag. Gruppen "andre teknologifag" består da i stor grad av nye typer fag. Figuren viser at vi finner en økende tendens til å gå til privat sektor for de tradisjonelle teknologifagene, og andelen er like høy som for nyere fagene. For denne gruppen er altså økningen i andelen som går til privat sektor ikke et resultat av nye fagtilbud, i følge disse resultatene.

Figur 3.7 Prosentandel av teknologer som ble sysselsatt i privat sektor, etter faggruppe.



1) Tallgrunnlaget er lite før 1985

3.3 Fordeling på næringsgrupper

For å belyse hvilke områder av offentlig sektor som har fått svekket rekruttering, og hvilke næringsområder i privat sektor som har fått økt rekruttering, har vi i tabell 3.4 sett på utviklingen i fordelingen på næringsgrupper for høyere grads kandidater. Tabellen viser at det har skjedd store endringer i næringsfordelingen gjennom perioden vi ser på. Særlig har det vært en stor økning i andelen kandidatene som har gått til næringsgruppen "finansiell og forretningsmessig tjenesteyting", andelen økte fra 8 prosent i 1974 til 24 prosent i 2005. Også for "annen offentlig og privat tjenesteyting" har det vært en økende andel som har blitt rekruttert, andelen har økt fra 5 til 12 prosent.

For alle næringsgruppene som hovedsakelig dreier seg om offentlig virksomhet, offentlig administrasjon, skolen og "universiteter og høyskoler og forskningsinstitutter" viser tallene en nedgang i nivået på rekrutteringen, selv om det i noen grad kan være konjunkturmessige eller tilfeldige svingninger i rekrutteringen. For skolen skjedde nedgangen i første halvdel av 80-tallet, mens nedgangen i rekrutteringen til offentlig administrasjon og "universiteter og høyskoler og forskningsinstitutter" har skjedd fra midten av 90-tallet.

Vekst i rekrutteringen til privat sektor også før 1985

Som nevnt foran kunne det være litt tvil om i hvilken grad endringene i sektorfordelingen frem til 1985 var reell, på grunn av at vi generelt ikke har hatt opplysninger om eierforhold før 1985. Dette kan vi belyse ved å se på fordelingen på næringsgrupper frem til 1985. Tabellen viser at en stor del av veksten i næringsgruppen "finansiell og forretningsmessig

tjenesteyting" skjedde i perioden frem til 1985. Det viser derfor klart at det også før 1985 var en betydelig vekst i rekrutteringen til privat sektor. Veksten i privat sektor i denne perioden omtalt i avsnitt 3.1 skyldtes altså ikke bare endringer i sektordefinisjonen, men var reell.

Tabell 3.4 Kandidater med høyere grad fordelt på næringsgruppe. Prosent.

	Sekund ærneri nger	Vare- handel- /samferd sel	Finansiell /- forretning s-messig tjeneste- yting	Offentlig administr -asjon	Skole	Universit eter, høgskole r og forskning s- institutter	Annen offentlig- og privat tjeneste- yting	Annet/ uoppgitt
1974	13,3	3,9	8,0	22,6	18,4	27,4	4,6	1,9
1975	11,6	3,6	8,9	22,7	22,1	25,1	4,2	1,7
1976	9,9	3,1	7,7	26,6	18,1	25,9	5,5	3,2
1977	11,6	5,4	7,9	25,6	16,1	26,6	3,7	3,0
1978	8,3	3,3	8,7	27,3	16,6	27,3	4,9	3,6
1979	8,5	3,0	8,7	25,9	17,5	28,1	5,3	3,0
1981	11,4	2,4	12,4	28,9	12,5	22,3	5,4	4,8
1982	9,2	2,8	14,5	23,4	15,1	20,5	5,0	9,5
1983	9,6	2,2	14,7	26,2	13,0	24,1	5,1	5,2
1985	14,7	3,4	15,0	24,6	8,1	27,2	3,6	3,3
1987	12,3	2,7	15,6	28,2	5,9	24,4	4,2	6,9
1989	8,5	3,3	15,4	25,1	9,6	30,3	6,5	1,4
1991	11,6	3,5	15,9	23,5	10,0	28,8	6,0	0,8
1993	9,4	3,9	15,9	23,4	9,2	28,3	8,8	1,1
1995	10,5	5,1	17,1	20,1	10,2	26,4	7,3	3,2
1996	13,2	6,3	20,1	18,8	10,0	22,5	7,5	1,6
1997	12,5	7,5	23,9	18,5	9,8	19,8	6,0	1,9
1999	8,4	6,6	25,6	20,6	9,5	18,0	9,1	2,3
2000	9,1	6,9	28,2	15,4	12,0	17,2	9,0	2,2
2001	9,5	6,2	25,4	22,3	9,5	17,1	7,8	2,2
2003	10,4	7,6	20,1	14,1	10,4	24,0	11,1	2,4
2005	10,1	6,4	23,8	12,9	13,6	18,6	12,4	2,1

3.3.1 Kjønn

I tabell 3.5 og 3.6 har vi sett på næringsfordelingen for henholdsvis menn og kvinner. Vi ser at det var relativt store kjønnsforskjeller. Særlig var andelen som gikk til "finansiell- og forretningsmessig tjenesteyting" betydelig lavere for kvinner enn for menn. Også andelen som gikk til sekundærnæringer var lavere for kvinner enn for menn. I stedet var det en høyere andel som gikk til "annen offentlig og privat tjenesteyting". Det var også en høyere andel som gikk til skolen for kvinner enn for menn.

Tabell 3.5 Mannlige kandidater med høyere grad fordelt næringsgrupper. Prosent.

	Sekundær-næring	Varehandel/samferd-sel	Finans./-forretnin.-messig tjenesteyting	Offentlig administrasjon	Skole	Universiteter, høgsk. og forskn.-institutter	Annen offentlig og privat tjenesteyting	Annet/uoppgitt
1974	14,1	4,4	8,3	23,4	16,9	28,2	3,8	1,0
1975	13,2	3,7	9,5	23,7	20,0	24,6	3,7	1,7
1976	10,9	3,1	8,4	26,7	15,8	26,8	5,0	3,4
1977	13,2	6,2	8,3	26,2	13,6	25,9	3,3	3,3
1978	9,4	3,9	9,0	26,9	16,2	26,7	4,6	3,2
1979	9,5	3,6	9,2	27,8	13,6	27,5	5,3	3,6
1981	13,7	2,3	13,3	27,3	11,6	21,0	5,4	5,4
1982	9,4	3,1	15,4	22,5	13,3	21,9	4,0	10,4
1983	10,1	2,4	15,9	26,5	10,4	26,0	3,8	4,9
1985	15,6	3,6	17,0	21,6	7,4	28,4	2,9	3,6
1987	13,7	2,8	18,1	25,7	4,7	24,5	2,6	7,8
1989	8,9	3,4	16,5	22,2	8,6	32,1	6,5	1,7
1991	11,7	3,2	18,4	20,1	9,6	31,5	4,7	0,7
1993	10,8	4,3	20,1	19,0	7,6	29,2	7,8	1,4
1995	12,5	5,8	20,0	16,0	7,5	29,7	4,4	4,1
1996	15,6	7,5	25,4	17,2	6,9	20,7	5,3	1,4
1997	14,7	8,4	29,2	16,4	7,0	17,9	4,6	1,9
1999	10,8	8,1	29,6	21,1	4,5	17,3	6,4	2,2
2000	9,9	7,5	34,0	13,6	8,2	17,4	6,8	2,5
2001	9,3	5,9	32,8	20,4	7,3	16,3	4,9	3,1
2003	13,8	8,8	23,2	14,9	6,4	23,0	8,0	1,9
2005	14,9	5,8	30,9	12,4	7,7	18,2	7,7	2,4

Tabell 3.6 *Kvinnelige kandidater med høyere grad fordelt på næringsgrupper. Prosent.*

	Sekundær- næringer	Varehandel- /samferd- sel	Finans./- forretnin- -messig tjeneste- yting	Offentlig administ- rasjon	Skole	Universit- eter, høgsk. og forskn.- institutter	Annen offentlig og privat tjeneste- yting	Annet/ uoppgitt
1974	8,3	1,2	6,0	17,9	27,4	22,6	9,5	7,1
1975	2,2	3,2	5,4	17,2	34,4	28,0	7,5	2,2
1976	4,2	3,4	4,2	26,1	30,3	21,0	8,4	2,5
1977	5,1	2,2	6,5	23,2	26,8	29,7	5,1	1,4
1978	4,3	1,2	7,5	28,6	18,0	29,2	6,2	5,0
1979	4,7	0,7	6,8	18,2	33,1	30,4	5,4	0,7
1981	3,6	2,6	9,4	34,4	15,6	26,6	5,2	2,6
1982	8,5	1,9	11,8	26,4	20,8	16,0	8,0	6,6
1983	8,6	1,7	11,6	25,3	19,3	19,3	8,2	6,0
1985	12,7	3,1	10,3	31,8	9,6	24,3	5,5	2,7
1987	9,6	2,6	10,9	32,7	8,0	24,0	7,1	5,1
1989	7,8	3,1	13,8	28,9	10,9	27,9	6,5	1,0
1991	11,5	3,9	12,6	27,8	10,4	25,4	7,6	0,9
1993	7,8	3,5	11,3	28,3	11,0	27,3	9,9	0,8
1995	8,7	4,5	14,4	24,0	12,7	23,2	10,0	2,4
1996	10,7	5,2	14,7	20,5	13,1	24,4	9,8	1,7
1997	10,1	6,6	18,0	21,0	13,1	22,0	7,5	1,8
1999	5,9	5,2	21,6	20,0	14,4	18,7	11,8	2,3
2000	8,3	6,3	22,4	17,2	15,8	16,9	11,1	1,9
2001	9,7	6,5	18,2	24,2	11,6	17,8	10,6	1,4
2003	7,5	6,7	17,4	13,4	13,7	24,8	13,7	2,8
2005	6,3	7,0	18,2	13,2	18,2	18,9	16,1	2,0

3.3.2 De enkelte utdanningsgruppene

I dette avsnittet vil vi se nærmere på utviklingen i næringsfordelingen for de enkelte utdanningsgruppene. Finner vi samme utviklingsmønster for alle utdanningsgrupper, eller er spesielle koblinger mellom type fagkompetanse og næringsgruppe i de næringsgruppene med økende etterspørsel etter høyt utdannet arbeidskraft i privat sektor?

Humanister

For humanister viser tabell 3.7 en betydelig økning i rekrutteringen, relativt sett, for alle næringsgruppene som hovedsakelig regnes som privat virksomhet. Økningen var imidlertid klart størst for næringsgruppen "annen offentlig og privat tjenesteyting" (se også Næss 2004b).

I offentlig sektor er det skolen som har fått en kraftig nedgang i rekrutteringen, relativt sett. Også andelen som ble rekruttert til utdannings- og forskningssektoren har hatt en liten nedgang, mens andelen derimot har økt betydelig for offentlig administrasjon.

Samfunnsvitere

For samfunnsvitere var økningen som gikk til privat sektor mindre, for denne gruppen var det særlig næringsgruppen "finansiell- og forretningsmessig tjenesteyting" som rekrutterte

en økende andel av de nyutdannede kandidatene. Men også for "varehandel og samferdsel" og "annen offentlig og privat tjenesteyting" har det vært en viss økning. Nedgangen i andelen som går til offentlig sektor skyldtes hovedsakelig en reduksjon i andelen som ble rekruttert til offentlig administrasjon.

Tabell 3.7 Fordeling på næringsgrupper for høyere grad, etter utdanningsgruppe. Prosent.

	Humanister			Samfunnsvitere			Jurister		
	1974	1989	2005	1974	1989	2005	1974	1989	2005
Sekundær- næringer	1,7	5,6	5,3	6,3	0,9	5,0	3,3	1,5	2,3
Varehandel og samferdsel	0	1,4	7,9	1,6	0,9	4,8	3,3	0,0	3,8
Finans- og forr.m.tj.y.	0,9	2,8	8,6	4,8	6,1	11,2	10,0	21,2	40,9
Offentlig adm.	0,9	2,8	9,4	38,1	25,2	13,8	77,8	69,7	43,2
Skole, grunn og videregående	60,9	50,7	28,9	3,2	12,2	25,9	0,0	1,5	0,0
Universiteter, høgskoler og forskning	22,6	22,5	16,2	28,6	38,3	19,9	4,4	3,0	6,1
Annen off. og priv. tjenesteyting	7,8	14,1	20,3	15,9	16,5	17,9	0,0	3,0	3,8
Annet/uoppgitt	5,2	0,0	3,4	1,6	0,0	1,5	1,1	0,0	0,0
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabell 3.7 forts.

	Realister			Teknologer			Landbrukskandidater		
	1974	1989	2005	1974	1989	2005	1974	1989	2005
Sekundær- næringer	16,1	11,3	13,9	30,6	13,2	26,9	21,2	10,5	12,1
Varehandel og samferdsel	1,9	1,3	5,4	6,5	5,0	5,5	7,7	3,7	12,1
Finans- og forr.m.tj.y.	1,3	11,3	13,9	16,1	15,7	47,3	15,4	3,7	14,3
Offentlig adm.	5,8	4,0	3,5	12,9	10,7	2,5	21,2	34,6	18,7
Skole, grunn og videregående	20,0	8,7	2,5	3,2	2,5	0,0	1,9	8,0	5,5
Universiteter, høgskoler og forskning	52,3	60,0	44,6	29,0	51,2	16,4	23,1	25,3	15,4
Annen off. og priv. tjenesteyting	1,9	3,3	13,9	0,0	0,8	1,5	7,7	7,4	9,9
Annet/uoppgitt	0,6	0,0	2,5	1,6	0,8	0,0	1,9	6,8	12,1
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabell 3.7 forts.

	Siviløkonomer		
	1974	1989	2005
Sekundær- næringer	27,5	12,6	12,1
Varehandel og samferdsel	15,7	8,8	9,9
Finans- og forr.m.tj.y.	27,5	38,4	55,5
Offentlig adm.	19,6	18,9	12,6
Skole, grunn og videregående	3,9	3,8	1,1
Universiteter, høgskoler og forskning	3,9	11,9	3,3
Annen off. og priv. tjensteyting	2,0	5,0	4,9
Annet/uoppgitt	0,0	0,6	0,5
Totalt	100,0	100,0	100,0

Jurister

Også for jurister, som hadde en stor økning i andelen som gikk til privat sektor, var det særlig "finansiell og forretningsmessig tjensteyting" som rekrutterte en økende andel av kandidatene. Det var også en liten økning for "annen offentlig og privat tjensteyting". Som for samfunnsvitere var det i offentlig sektor offentlig administrasjon som rekrutterte en lavere andel av kandidatene.

Realister

For realister finner vi igjen at det var næringsgruppen "finansiell- og forretningsmessig tjensteyting" som hadde størst økning i andelen av de nyutdannede kandidatene, men økningen var nesten like stor for "annen offentlig og privat tjensteyting". Også for varehandel og samferdsel var det en liten økning. Nedgangen i andelen for offentlig sektor skyldtes hovedsakelig en nedgang for skolen.

Teknologer

Også for teknologer var det finansiell- og forretningsmessig tjensteyting det var meget stor vekst i rekrutteringen for. Størst nedgang i andelen av de nyutdannede kandidatene var det for universiteter, høgskoler og forskningsinstitutter. Også for offentlig administrasjon har det vært en betydelig nedgang.

Landbrukskandidater

For landbrukskandidater har det ikke vært noen store endringer i fordelingen på næringsgrupper.

Siviløkonomer

Også for siviløkonomer hadde det vært stor vekst i rekrutteringen innenfor næringsgruppen "finansiell og forretningsmessig tjensteyting", og dette forklarte mesteparten av økningen i andelen som gikk til privat sektor. Andelen av kandidatene som gikk til

sekundærnæringer hadde sunket. I offentlig sektor var det offentlig administrasjon som rekrutterte en lavere andel av kandidatene.

Lavere grads utdanning

For lavere grads utdanning viser tabell 3.8 at det for allmennlærerutdanning og sosionomutdanning har vært en vekst i andelen som går til "annen offentlig og privat tjenesteyting". Den store endringen for førskolelærerutdanning må skyldes endringer i næringsgrupperingen. For barnevernspedagogutdanning har det vært en nedgang for denne næringsgruppen. For ingeniører er den mest markante endring en forskyvning fra sekundærnæringer til varehandel og samferdsel.

Tabell 3.8 Lavere grads kandidater fordelt på næringsgrupper, etter utdanningsgruppe. Prosent.

	Allmennlærere		Førskolelærere		Sosionomer	
	1985	1999-2005	1985	1999-2005	1985	1999-2005
Sekundærnæringer	1,2	0,8	0,5	0,8	1,2	0,6
Varehandel og samferdsel	1,8	3,8	0,0	2,4	0,0	3,8
Finans- og forr.m.tjenesteyting	1,1	0,5	0,0	0,0	0,0	1,2
Offentlig administrasjon	2,9	0,3	3,0	0,5	11,6	2,0
Skole, grunn og videregående	80,1	84,0	82,8	14,3	4,0	3,8
Universiteter, høyskoler og forskning	2,5	0,5	0,3	0,0	0,0	0,0
Annen off. og priv. tj. y.	5,6	9,3	11,4	82,0	81,5	88,7
Annet/uoppgitt	4,8	0,0	1,6		1,7	
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabell 3.8 forts.

	Barneverns- pedagoger		Ingeniører	
	1985	1999-2005	1985	1999-2005
Sekundærnæringer	0,0	1,4	47,3	37,3
Varehandel og samferdsel	0,0	2,8	11,0	22,6
Finans- og forr.m.tjenesteyting	0,0	0,0	23,8	26,4
Offentlig administrasjon	3,1	1,8	7,5	4,7
Skole, grunn og videregående	9,2	11,0	1,0	0,8
Universiteter, høyskoler og forskning	0,0	0,0	3,5	4,2
Annen off. og priv. tj. y.	87,8	82,6	5,4	2,7
Annet/uoppgitt	0,0	0,4	0,5	1,3
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0

3.4 Avsluttende kommentarer

Resultatene i dette kapitlet har klart vist at det har vært en langsiktig trend at en økende andel kandidater med høyere utdanning går til privat sektor. Fra slutten av 90-tallet har nær halvparten av kandidater med høyere grad gått til privat sektor. Kandidattilgangen har imidlertid også økt kraftig, slik at antall kandidater som har gått til offentlig sektor

allikevel har økt betydelig. Siden utdanningsnivået i offentlig sektor tradisjonelt har vært høyt, kan det være naturlig at veksten etter høyt utdannet arbeidskraft, og veksten i rekrutteringen av nyutdannede kandidater, har vært størst i privat sektor.

Imidlertid har veksten i rekrutteringen til offentlig sektor stort bestått i økt rekruttering av samfunnsvitere, og i noen grad humanister. Rekrutteringen av realister, teknologer, siviløkonomer og landbrukskandidater i offentlig sektor var på samme nivå i 2005 som i 1974. Det er særlig i skolen samfunnsvitere har erstattet andre utdanningsgrupper i offentlig sektor.

Utdanningssystemet mer orientert mot privat sektor?

Andelen som går til privat sektor har økt i de fleste utdanningsgrupper. I utdanningspolitikken har det vært en viktig målsetting å gjøre utdanningssystemet mer relevant for næringslivet og satse på utdanning innrettet mot næringslivets behov, som for eksempel økonomisk/administrativ og teknologisk utdanning. I følge våre beregninger har det allikevel gjennom perioden 1974 – 2005 ikke skjedd noen endring i utdanningskapasitetens fordeling på fagområder som tilsier at en økende andel går til privat sektor. Heller ikke når vi ser på sektorfordelingen for de enkelte fagene innen de ulike fagområdene finner vi at endringer i fagsammensetningen og nye kurstilbud i nevneverdig grad kan forklare økningen i andelen som går til privat sektor, som også har skjedd innenfor tradisjonelle fag.

Størst vekst for jurister, realister og teknologer

For de fleste utdanningsgrupper har en økende andel kandidater gått til privat sektor, men veksten har vært spesielt stor for humanister, jurister, realister og teknologer. For de fleste utdanningsgruppene var det også særlig økt rekruttering i næringsgruppen forretningsmessig og finansiell tjenesteyting som kunne forklare en stor del av den økte tilstrømningen til privat sektor. Dreiningen bort fra offentlig sektor synes å ha skjedd på de fleste områder, avhengig av hva som har vært de enkelte gruppenes kjerneområder.

Kjønnforskjellen i sektorfordelingen øker

Resultatene har klart vist at andelen som går til offentlig sektor er høyere for menn enn for kvinner, også når vi kontrollerer for utdanningsgruppe. Fra slutten av 80-tallet har andelen som går til privat sektor økt mer for menn enn for kvinner. Det er også en viss forskjell mellom menn og kvinner med hensyn til hvilke næringsgrupper de går til i privat sektor. Andelen som gikk til finansiell- og forretningsmessig tjenesteyting var høyere for menn enn for kvinner, mens det var en høyere andel kvinner enn menn som gikk til annen offentlig- og privat tjenesteyting.

4 Betydningen av sosial og demografisk bakgrunn

Som nevnt i avsnitt i 1.3, har tidligere forskning vist at ikke bare kjønn men også andre aspekter ved kandidatenes sosiale og demografisk bakgrunn kan ha konsekvenser for valg av sektor. Som vi så i kapittel 2 har det skjedd betydelige endringer i kandidatenes bakgrunn i den perioden vi betrakter, og i dette kapitlet vil vi derfor belyse om det kan forklare noe av de endringene i kandidatenes sektorfordeling som vi fant i forrige kapittel.

At sosial og demografisk bakgrunn kan ha betydning for valg av sektor har sammenheng med at arbeidsvilkårene og karrieresystemene er relativt forskjellige i privat og offentlig sektor. Privat sektor kan for eksempel tilby høyere lønn enn offentlig sektor, mens offentlig sektor kanskje kan tilby større jobbsikkerhet, dette ser vi nærmere på i kapittel 7. Både grunnleggende yrkesverdier og den livssituasjonen man befinner seg i kan tenkes å ha betydning for hvilke arbeidsvilkår en legger størst vekt på ved valg av yrke. Småbarnsforeldre vil for eksempel naturlig legge vekt på muligheter for å kunne kombinere en yrkeskarriere med omsorgsforpliktelser, og vil derfor kanskje foretrekke å arbeide i offentlig sektor, hvor det vil kunne være lettere enn i privat sektor. Arnesen & Bækken (1997) fant at yrkesverdier hadde betydning for sektorpreferanser for realister og sivilingeniører.

Det kan også være slik at arbeidsvilkårene som tilbys i privat og offentlig sektor avhenger av individkjenntegn, fordi arbeidsgivere har forventninger om at det har effekt på kandidatenes produktivitet og hvor mye opplæringskostnader som er nødvendig. En mulig forklaring til at andelen som går til privat sektor er høyere for menn enn for kvinner, er for eksempel at private arbeidsgivere ønsker å unngå risikoen at kvinner blir gravide og tar omsorgspermisjon, og at de derved får mindre avkastning av opplæringsinvesteringen, enn for menn (se for eksempel Brekke 2001), mens man i offentlig sektor kanskje ikke tar slike hensyn.

I dette kapitlet vil vi se på hvilken betydning ulike individkjenntegn har for hvilken sektor kandidatene arbeider i. Vi belyser effekt av alder, hjemstedsbakgrunn, foreldres utdanningsnivå og det å være småbarnsforelder. Kapittel 5 og 7 vil kunne gi svar på hvorfor vi eventuelt finner effekter at dette på sannsynligheten for å velge offentlig eller privat sektor. I kapittel 5 belyser vi i hvilken grad yrkesverdier har betydning for sektorvalg, og i hvilken grad effekter av sosial og demografisk bakgrunn kan forklares ved at det har betydning for yrkesverdier. I kapittel 7 belyser vi forskjeller i arbeidsvilkår i offentlig og privat sektor.

4.1 Alder

Helland (2004) antok at alder ved uteksamineringstidspunktet kunne ha betydning for sektorplassering, fordi lav alder ved uteksamineringstidspunktet kan være et signal om målrettethet og dyktighet osv, noe som samtidig kan bli verdsatt ulikt i privat og offentlig sektor. Helland (2004) fant imidlertid ingen signifikant alderseffekt på sektorvalg blant siviløkonomer og sosialøkonomer, når han samtidig kontrollerte for andre faktorer.

Tabell 4.1 og 4.2 viser at i vårt utvalg synes å være en gjennomgående tendens at alderen var noe lavere blant dem som arbeidet i privat sektor enn blant de som arbeidet i offentlig sektor, men det gjaldt ikke alle utdanningsgruppene. Bare for humanister, samfunnsvitere og ingeniører finner vi en klar tendens til et slikt mønster. For de øvrige gruppene av høyere grads kandidater og allmennlærere og førskolelærere finner vi ikke noen klar sammenheng mellom alder og valg av sektor. For sosionomer og barnevernspedagoger er datamaterialet for lite til at vi kan trekke noen klar konklusjon. Men totalt sett kan vi allikevel konkludere med at høy alder økte sannsynligheten for å gå til offentlig sektor. I kapittel 2 fant vi en tendens til at gjennomsnittsalderen til kandidatene hadde økt. Denne tendensen tilsier derfor en reduksjon i andelen som går til privat sektor.

Tabell 4.1 Gjennomsnittsalder etter sektor og utdanningsgruppe. Høyere grad.

	1974		1985		1995		2005	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
Humanister	30,9	-	34,4	-	33,9	(30,4)	34,1	30,7
Samfunnsvitere	28,9	-	30,6	(29,5)	32,1	31,2	35,6	30,2
Jurister	27,3	-	29,2	(29,7)	28,2	29,2	28,3	28,4
Realister	28,2	(28,0)	29,6	28,3	28,2	27,9	27,9	28,1
Teknologer	(26,9)	(26,2)	(27,4)	26,8	(27,4)	26,8	(26,4)	26,5
Landbrukskandidater	(25,8)	(25,7)	26,1	26,0	26,2	26,4	(26,7)	26,4
Siviløkonomer	-	(25,3)	(25,1)	25,2	25,7	25,2	(31,3)	26,3
Totalt	28,5	27,0	29,3	27,2	29,9	27,6	32,5	28,1

- = færre enn 20 kandidater

Tabell 4.2 Gjennomsnittsalder etter sektor og utdanningsgruppe. Lavere grad.

	1985		1999		2001	
	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat
Allmennlærere	28,4	29,0	28,1	28,6	28,1	26,5
Førskolelærere	25,5	25,5	26,0	25,5		
Sosionomer	32,5	-			30,2	29,1
Barnevernspedagoger	29,6	-			28,5	26,5
Ingeniører	25,5	24,3	27,6	25,5		

- = færre enn 20 kandidater

4.1.1 Bosted

I følge Bækken (1994) kan sannsynligheten for å arbeide i offentlig sektor avhenge av bostedets sentralitet. Det henger sammen med at mens arbeidsvilkårene i offentlig sektor i hovedsak er lite avhengig av lokalisering, kan det ha stor betydning i privat sektor;

avansemuligheter vil vanligvis være fraværende og lønnsnivået kan være lavt i lite sentrale områder. I spredtbygde strøk kan følgen av dette være at offentlig sektor tilbyr bedre lønn og forfremmelsesmuligheter enn privat sektor.

Gitt at det også er en sammenheng mellom hjemsted hvor man vokser opp og hvor man velger å bosette seg etter fullført utdanning, vil det da også kunne være en sammenheng mellom hjemstedsbakgrunn og sannsynlighet for å velge offentlig eller privat sektor. De som har en desentralisert hjemstedsbakgrunn vil kunne ha høyere sannsynlighet for å arbeide i offentlig sektor, enn de som har vært bosatt mer sentralt.

Sammenhengene mellom hjemsted, arbeidssted, sentralitet og valg av sektor kan imidlertid være relativt komplekse, og vi har ikke kunnet gå noe dypere inn i denne materien i dette prosjektet. I tabell 4.3 og 4.4 har vi allikevel forsøkt å belyse om det kan være noen sammenheng mellom hjemstedets sentralitet og sektorvalg, ved å benytte en relativt grov regioninndeling som mål på hjemstedets sentralitet. Vi ville anta at andelen som arbeidet i privat sektor var høyere for de som kom fra Østlandet enn de som kom fra resten av landet, dersom hypotesen er riktig. For høyere grads utdanning finner vi at andelen som arbeidet i privat sektor gjennomgående var høyere for de som kom fra Østlandet, enn fra de som kom øvrige regioner. Noe veldig klart mønster var det imidlertid ikke. Og når det gjelder lavere grads utdanning, finner vi ingen tendens til at andelen som arbeidet i privat sektor var høyere for de som kom fra Østlandet, enn for de som kom resten av landet.

Med denne enkle regioninndelingen får vi derfor ikke bekreftet hypotesen om at det er noen sammenheng mellom hjemstedsbakgrunn og sektorvalg. I den grad det er noen sammenheng mellom bosted og valg av sektor, avhenger den i stor grad av type utdanning, i følge disse resultatene. Større desentralisering i rekrutteringen til høyere utdanning, som vi fant i kapittel 2, har derfor ikke hatt noen stor betydning for kandidatenes preferanser med hensyn til å arbeide i offentlig eller privat sektor, i følge disse resultatene.

Tabell 4.3 Prosentandel som ble sysselsatt i privat sektor, etter hjemstedsregion (17 år) og utdanningsgruppe. Høyere grads kandidater.

	1974 – 1978			1985 – 1991			2001 – 2005		
	Øst-landet	Vest-landet- /Sør-landet	Midt-Norge/ Nord-Norge	Øst-landet	Vest-landet/ Sør-landet	Midt-Norge/ Nord-Norge	Øst-landet	Vest-landet/ Sør-landet	Midt-Norge/ Nord-Norge
Humanister	6,5	4,6	1,9	12,8	12,9	15,0	35,7	31,6	27,8
Samfunnsvitere	15,4	13,5	6,8	29,6	31,8	13,8	31,5	28,4	27,3
Jurister	21,4	24,3	17,4	16,9	24,0	25,7	45,6	41,3	37,8
Realister	21,5	21,5	27,8	43,3	44,9	42,0	42,7	45,2	40,8
Teknologer	59,9	39,2	43,3	62,9	62,7	50,7	79,5	79,3	76,6
Landbruks-kandidater	35,7	31,8	34,9	40,2	39,9	38,4	57,7	42,5	40,0
Siviløkonomer	63,5	58,5	51,0	67,7	68,6	67,3	76,6	80,1	80,0
Totalt	27,3	24,5	23,7	42,1	45,9	39,5	49,8	47,4	46,0

Tabell 4.4 Prosentandel som ble sysselsatt i privat sektor, etter hjemstedsregion (17 år) og utdanningsgruppe. Lavere grads kandidater.

	1985 – 87			1999 – 2005		
	Øst-landet	Vest-landet- /Sør-landet	Midt-Norge/Nord-Norge	Øst-landet	Vest-landet- /Sør-landet	Midt-Norge/Nord-Norge
Allmennlærere	12,9	13,1	5,1	9,4	16,6	7,6
Førskolelærere	20,5	36,7	16,5	27,4	32,7	38,8
Sosionomer	11,9	10,0	(5,7)	13,7	23,0	20,7
Barnevernspedagoger	9,3	8,3	-	19,2	20,0	12,9
Ingeniører	78,9	80,8	70,4	84,7	87,8	82,9

- = færre enn 20 kandidater

4.1.2 Sosial bakgrunn

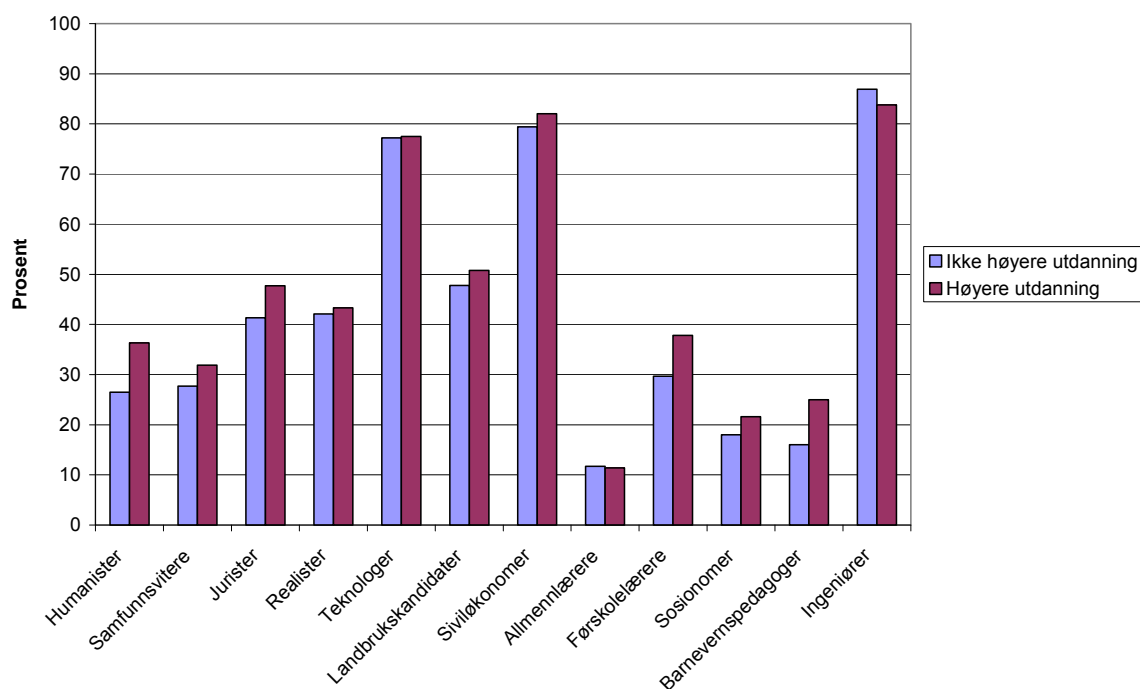
Sosial bakgrunn kan ha betydning for faglige preferanser (se for eksempel Brekke 2001), og vil gjennom det også kunne ha betydning for valg av sektor. Men Helland (2004) argumenterer for at sosial bakgrunn kan ha betydning for valg av sektor også gitt utdanningstype, av flere årsaker. En årsak er at det kan ha betydning for karakteroppnåelsen (se for eksempel Næss 2006). Men det kan også ha betydning for andre individuelle karakteristika med betydning for jobbmulighetene i arbeidsmarkedet. Kulturelle og sosiale ressurser vil for eksempel avhenge av foreldrenes sosiale bakgrunn.

Helland mener at dette kan ha stor betydning for valg av sektor, fordi skillet mellom offentlig og privat sektor er vesenlig både klassemessig og kulturelt. Det er imidlertid ikke slik at privat sektor entydig er mer statuspreget enn offentlig sektor eller omvendt – hva som betraktes som mest statuspreget kan variere mellom utdanningsgrupper, og hvilken sektor utdanningsgruppen tradisjonelt har vært innrettet mot. I følge Helland er for eksempel privat sektor mest statuspreget for siviløkonomer, mens offentlig sektor er mest statuspreget for sosialøkonomer.

Helland (2004) fant imidlertid ingen signifikant effekt av sosial bakgrunn målt ved fars yrke på valg av sektor, verken for sosialøkonomer og siviløkonomer. Generelt er det imidlertid slik at foreldres yrke viser seg å ha relativt liten signifikans når det gjelder utdannings- og yrkesvalg, foreldres utdanningsnivå har vanligvis bedre forklaringskraft. I figur 4.1 har vi derfor sett på effekten av om faren hadde høyere utdanning eller ikke, for kandidater uteksaminert i 1999 eller senere.

Figuren viser at vi da gjennomgående finner at fars utdanningsnivå hadde effekt på valg av sektor. Andelen som gikk til privat sektor var høyere for de med en far med høyere utdanning enn for de øvrige, for alle utdanningsgrupper unntatt allmennlærere og ingeniører. Forskjellen var imidlertid bare signifikant for humanister, samfunnsvitere og førskolelærere (0,05 % -nivå).

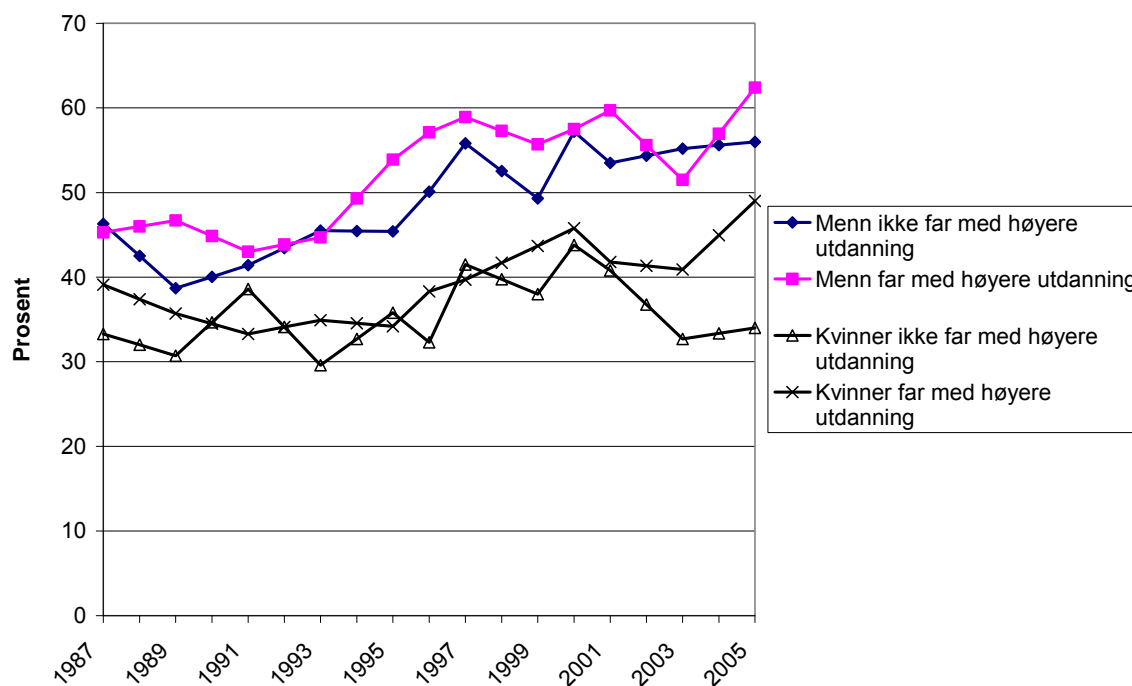
Figur 4.1 Prosentandel som gikk til privat sektor, etter om faren hadde høyere utdanning eller ikke, 1999 – 2005.



Som vi så i kapittel 2, hadde det vært en meget betydelig økning i andelen av kandidater som hadde en far med høyere utdanning. Resultatene her viser at det kan være en medvirkende forklaring til at andelen som går til privat sektor har økt. For å belyse dette nærmere, har vi figur 4.2 sett på utviklingen i andelen som har gått til privat sektor, når vi kontrollerer for fars utdanning og kjønn. Figuren viser at også når vi kontrollerer for sosial bakgrunn, finner vi en betydelig økning i andelen som har gått til privat sektor. Økningen i andelen som går til privat sektor kan altså ikke forklares av at en økt andel av kandidatene har hatt en far med høyere utdanning. Figuren viser også at kjønnsfordelingen i sektorfordelingen ikke kan forklares av at menn og kvinner har ulik sosial bakgrunn; også når vi korrejerer for sosial bakgrunn finner vi kjønnsforskjell.

For å belyse effekten av endringer i kandidatsammensetningen med hensyn til kjønn og sosial bakgrunn ytterligere, beregnet vi hva andelen som gikk til privat sektor totalt sett hadde vært i 2005, gitt at andelene som gikk til privat sektor fordelt på utdanningsgruppe, fars utdanningsnivå og kjønn var de samme som i 1987. Da fant vi at det ville ha vært en liten nedgang i andelen som gikk til privat sektor fra 1987 til 2005. Endringene i kandidatsammensetningen med hensyn til kjønn og sosial bakgrunn, som var de variablene kandidatsammensetningen hadde endret seg mest for, kan altså i følge denne analysen ikke forklare noe av økningen i andelen som har gått til privat sektor, etter 1987. I kapittel 7 hvor vi foretar en multivariat analyse av hvordan også andre faktorer simultant påvirker sannsynligheten for å gå til privat sektor, vil vi belyse effekten av kjønn og sosial bakgrunn ytterligere.

Figur 4.2 Prosentandel av høyere grads kandidater som gikk til offentlig sektor, etter fars høyeste utdanning



4.2 Småbarnsforeldre

Som vi så i avsnitt 3.1, hadde forskjellen mellom menn og kvinner med hensyn til tilbøyeligheten til å velge offentlig sektor hatt en økende, og ikke avtagende, tendens. Det antas ofte at denne kjønnsforskjellen i stor grad er knyttet til at kvinner fortsatt legger større vekt på omsorgsforpliktelser knyttet til å ha små barn, enn menn, og at det kan være lettere å kombinere en yrkeskarriere med omsorgsforpliktelser i offentlig sektor enn i privat sektor. En alternativ hypotese er at kvinner blir diskriminert i privat sektor hvis de har små barn, siden det fortsatt er slik at det hovedsakelig er kvinner som tar omsorgsoppgaver knyttet til å ha små barn, mens dette ikke er tilfelle i offentlig sektor (se for eksempel Brekke 2001). En mulig forklaring til at kjønnsforskjellen i sektorfordelingen ikke har blitt mindre, kan være at kjønnsforskjellen i effekten av å være småbarnsforelder på sektorplasseringen ikke har blitt mindre.

Brekke (2001) fant i en studie av humanister og samfunnsvitere imidlertid ikke resultater som samsvarte med disse hypotesene. Hun fant at det å være småbarnsforelder økte sannsynligheten for å arbeide i privat sektor, og ikke offentlig sektor, og at effekten ikke var signifikant forskjellig for menn og kvinner. I tabell 4.5 og 4.6 har vi belyst effekten av å være småbarnsforelder i vårt utvalg i to forskjellige perioder; perioden 1999 – 2005 og perioden 1989 – 1991. Hvis vi først ser på totaltallene for både menn og kvinner, viser tabellene at vi i vårt utvalg finner en klar tendens til at det å være småbarnsforelder

reduserte sannsynligheten for å arbeide i privat sektor. Totalt sett var andelen som arbeidet i privat sektor klart lavere blant småbarnsforeldre enn blant de som ikke hadde barn.

I noen grad henger det antageligvis sammen med at mange som har, eller har planlagt å ha, barn, har valgt utdanning spesielt innrettet mot offentlig sektor. Ser vi på de enkelte utdanningsgruppene, finner vi ikke en like klar forskjell, selv om det gjennomgående var en tendens til at andelen som jobbet i privat sektor var lavere blant småbarnsforeldre, enn blant de som ikke hadde barn.

Ser vi på tallene fordelt på kjønn, finner vi imidlertid ingen klar tendens til at effekten av å være småbarnsforelder på sannsynligheten for å arbeide i privat sektor var større for kvinner enn for menn. Både for menn og kvinner var det slik at det å være småbarnsforelder reduserte tilbøyeligheten til å arbeide i privat sektor, og andelen som arbeidet i privat sektor var gjennomgående lavere for kvinner enn for menn enten de hadde barn eller ikke.

Siden tallgrunnlaget er for lite til å si noe om situasjonen for de enkelte utdanningsgruppene i perioden 1989 – 1991, er det vanskelig å si noe om at det har vært en tendens til mindre kjønnsforskjell med hensyn til effekten av å være småbarnsforelder. Men tallene gir ikke grunnlag for å si at effekten av å være småbarnsforelder er større for kvinner enn for menn, i dag. Resultatene her tyder derfor ikke på at kjønnsforskjellen i sektorplasseringen har å gjøre med at småbarnseffekten er større for kvinner enn for menn. Men det kan selvfølgelig være slik at mange av kvinnene har valgt en karriere i offentlig sektor fordi de tidligere har vært småbarnsforeldre, eller fordi de planlegger å ha små barn, men det kommer da ikke til uttrykk i disse dataene.

Tabell 4.5 Prosentandel som arbeidet i privat sektor etter utdanningsgruppe, kjønn og om man hadde barn eller ikke (6 år eller yngre) 1999 - 2005

	Totalt		Menn		Kvinner	
	Ikke barn	Barn	Ikke barn	Barn	Ikke barn	Barn
<i>2000 – 2005:</i>						
<i>Høyere grad:</i>	49,9	38,4	57,8	44,2	42,7	32,9
Humanister	32,9	27,8	35,0	25,4	32,0	29,3
Samfunnsvitere	29,7	30,6	30,4	33,3	29,3	28,6
Jurister	46,6	37,6	54,4	44,3	40,4	31,4
Realister	42,5	45,2	47,7	56,5	37,0	32,1
Teknologer	77,8	71,4	79,7	73,2	71,4	62,5
Landbrukskandidater	49,4	46,8	50,5	42,3	48,3	52,4
Siviløkonomer	82,7	58,1	82,4	59,0	83,2	56,3
<i>Høgskoleutdanning:</i>	36,8	28,4	59,9	45,5	24,7	19,7
Allmennlærere	11,5	11,9	11,2	12,1	11,7	11,8
Førskolelærere	31,7	32,1	35,2	42,9	31,5	31,1
Sosionomer	19,2	(19,1)	27,3	18,2	17,8	19,4
Barnevernspedagoger	19,8	10,0	11,5	0,0	20,9	11,9
Ingeniører	86,7	77,1	87,6	79,4	83,3	61,1
Totalt	44,4	33,9	58,5	44,7	34,2	26,1

Tabell 4.6 Prosentandel som arbeidet i privat sektor etter utdanningsgruppe, kjønn og om man hadde barn eller ikke (6 år eller yngre) 1989 - 1991

	Totalt		Menn		Kvinner	
	Ikke barn	Barn	Ikke barn	Barn	Ikke barn	Barn
1989 – 1991						
Høyere grad:	42,4	33,3	46,1	35,4	37,5	30,1
Humanister	12,8	(7,1)				
Samfunnsvitere	26,2	(24,3)				
Jurister	17,0	(23,9)				
Realister	44,6	(41,5)				
Teknologer	57,7	(43,5)				
Landbrukskandidater	39,1	(60,0)				
Siviløkonomer	61,9	60,0				
Høgskoleutdanning:	36,9	27,7	54,4	41,7	28,4	21,1
Allmennlærere	8,0	8,2				
Førskolelærere	33,7	41,3				
Sosionomer	5,9	(3,1)				
Barnevernspedagoger	4,4	-				
Ingeniører	74,4	(67,4)				
Totalt	39,9	30,4	48,9	37,7	32,2	24,3

4.3 Oppsummering

I dette kapitlet har vi ønsket å belyse om økningen i andelen som gikk til privat sektor i noen grad kunne forklares med endringer i kandidatsammensetningen med hensyn til kjennetegn som har betydning for valg av sektor. Analysene tydet ikke på at det var tilfelle. Med hensyn til et kjennetegn har det skjedd en betydelig endring som tilsier økt rekruttering til offentlig sektor; andelen med far med høyere utdanning har økt betydelig, noe som vi fant økte sannsynligheten for å gå til privat sektor.

Økt kvinneandel, høyere gjennomsnittsalder og større geografisk spredning i rekrutteringen til høyere utdanning er imidlertid endringer som motsatt tilsier økt rekruttering til offentlig sektor. For å gi et oppsummerende bilde av hva endringene i kandidatsammensetningen tilsier med hensyn til fordelingen på offentlig og privat sektor, beregnet vi hva rekrutteringen til offentlig sektor ville vært i 2005, dersom andelene som gikk til privat sektor var de samme som i 1987, fordelt på utdanningsgruppe, kjønn og sosial bakgrunn. Da fant vi at andelen som gikk til privat sektor ville ha sunket. Endringene i kandidatsammensetningen fra slutten av 80-tallet og frem til i dag tilsier altså en liten nedgang i rekrutteringen til privat sektor, og ikke en økning. Økningen i andelen som går til privat sektor kan derfor neppe forklares med endringer i kandidatsammensetningens sosiale og demografiske bakgrunn.

Kjønnsforskjellen i sektorfordelingen skyldtes ikke forskjeller i sosial og demografisk bakgrunn

Vi ønsket også å belyse om kjønnsforskjellen i sektorplasseringen var knyttet til at effekten av bestemte individkjennetegn – spesielt det å være småbarnsforelder – var forskjellig for menn og kvinner. Resultatene tydet imidlertid ikke på at heller det var tilfelle.

Sannsynligheten for å gå til privat sektor var lavere for kvinner enn for menn uansett om man var småbarnsforelder eller ikke, og det å være småbarnsforelder økte tilbøyeligheten til å arbeide i offentlig sektor både for menn og kvinner. Det var ingen klar tendens til at småbarnseffekten var større for kvinner enn for menn.

Men det kan selvfølgelig tenkes at mange av de nyutdannede kvinnelige kandidatene velger offentlig sektor fordi de senere planlegger å få små barn, og at de samtidig har ventet med å få barn til de er ferdig med utdanningen. De nyutdannede kandidatene som har vært småbarnsforeldre gir derfor kanskje ikke et veldig representativt bilde for hvordan tradisjonelle kjønnsforskjeller med hensyn til forelderrollen påvirker valget mellom å arbeide i offentlig eller privat sektor.

Resultatene tyder heller ikke på at kjønnsforskjellen i sektorfordelingen kunne forklares ved at menn og kvinner hadde ulik sosial bakgrunn, også når vi kontrollerte for det fant vi en kjønnsforskjell.

5 Yrkesverdier og sektorvalg

I dette kapitlet ønsker vi å drøfte om det kan ha skjedd endringer i kandidatenes yrkesverdier som kan forklare hvorfor en økende andel går til privat sektor. Med yrkesverdier tenker vi da på hvilke forhold man legger vekt på ved valg av yrke; høy inntekt, læringsmuligheter, muligheter til å kunne kombinere arbeid med omsorgsforpliktelser osv. I hvilken grad jobben innfrir ønsker med hensyn til slike forhold kan være vesentlig forskjellig i offentlig og privat sektor, på noen områder kan privat sektor være mest gunstig, mens offentlig sektor kanskje har andre fordeler. Hvilke verdier en legger størst vekt på kan derfor ha stor betydning for hvilken sektor man foretrekker å arbeide i.

At yrkesverdier kan ha stor betydning for hvilken sektor man jobber i er dokumentert i en tidligere studie av realister og sivilingeniører (Arnesen & Bækken 1997). At det har skjedd endringer i ungdoms verdier som har fått konsekvenser for hvilken sektor man arbeider i er ikke utenkelig. Internasjonalt hevdes det for eksempel at ungdoms interesser i det "senmoderne" samfunn endres i retning av at man legger mindre vekt på "instrumentell nytte", som for eksempel inntekt og jobbsikkerhet, og mer vekt på "ekspressiv nytte", som for eksempel læringsmuligheter og utviklende arbeidsoppgaver (se for eksempel Gooderham 1998). En av de mulige medvirkende årsakene til at offentlig sektor har fått et rekrutteringsproblem som det har blitt pekt på, er nettopp at det å arbeide i privat sektor kan være mer interessant og faglig tilfredsstillende, enn å arbeide i offentlig sektor. Dersom det er slike endringstendenser i ungdoms interesser også i Norge kan det være en mulig forklaring til at rekrutteringen til offentlig sektor har sunket.

Yrkesverdier har imidlertid i liten grad blitt kartlagt i eldre undersøkelser, slik at vi i liten grad direkte kan kartlegge om det har skjedd endringer i kandidatenes yrkesverdier. Fra de nyere studiene kan vi imidlertid belyse om det er noen sammenheng mellom yrkesverdier og hvilken sektor man arbeider i, og på bakgrunn av det kan vi drøfte om hypoteser om generelle endringstendenser når det gjelder ungdoms verdier og utdannings- og karrieremotivasjon kan tilsi at de har blitt mer orientert mot å arbeide i privat sektor enn tidligere. Spesielt vil vi drøfte om det er noen sammenheng mellom instrumentell og ekspressiv motivasjon, og hvilken sektor man arbeider i.

Vi vil også belyse om sammenhengen mellom yrkesverdier og sektor eventuelt kan forklare noen av de individeffektene vi har funnet foran, ved at individkjennetegnene har betydning for kandidatenes yrkesverdier. Vi belyser om det kan forklare noe av effekten av kjønn, sosial bakgrunn og det å være småbarnsforelder. Når det gjelder realister og teknologer kan vi også i noen grad kartlegge om det har skjedd noen endringer i yrkesverdiene over tid.

5.1 Kandidatundersøkelsen

I dette avsnittet vil vi først se på resultater fra den faste kandidatundersøkelsen et halvt år etter eksamen, hvor det ble kartlagt i hvilken grad ulike typer forhold var av betydning da kandidatene søkte arbeid i samsvar med utdanningen. Dette ble imidlertid bare kartlagt i perioden 1995 – 2001. Forhold som ble kartlagt var om jobben lot seg greit kombinere med omsorgsoppgaver, var lokalisert på et bestemt geografisk sted/område, hadde trygge ansettelsesforhold, var godt betalt, ga et bredt erfaringsgrunnlag og ga muligheter for faglig spesialisering/fordypning.

I figur 5.1 har vi vist differansen i skårene mellom de som arbeidet i privat og offentlig sektor (privat sektor ÷ offentlig sektor), for henholdsvis høyere og lavere grads utdanning. På grunn av at yrkesverdiene kan variere systematisk mellom utdanningsgruppene, og andelen som går til privat sektor også varierer betydelig mellom utdanningsgruppene, ville det imidlertid kunne gitt et skjevt bilde av denne differansen dersom vi beregnet dette på basis av råskårene (respondentens faktisk svar). Vi har derfor beregnet dette på basis av avviksskårene for de enkelte utdanningsgruppene, det vil si avviket mellom råskår og gjennomsnittet for utdanningsgruppen. Formålet med dette er altså å korrigere for nivåforskjeller mellom utdanningsgruppene med hensyn til hvordan de vurderer de ulike forholdene.

Figuren viser da en klar forskjell i yrkesverdiene mellom de som gikk til privat sektor og de som gikk til offentlig sektor. De som jobbet i privat sektor la særlig større vekt på at "jobben var godt betalt" enn de som jobbet i offentlig sektor. Forskjellen var signifikant både for lavere og høyere grads utdanning. De som arbeidet i privat sektor la også større vekt på at "jobben ga bredt erfaringsgrunnlag" og "mulighet for faglig fordypning/spesialisering", enn de som arbeidet i offentlig sektor. Forskjellen var imidlertid bare signifikant for høyere grads utdanning for den første kategorien, og bare for lavere grads utdanning for den siste kategorien.

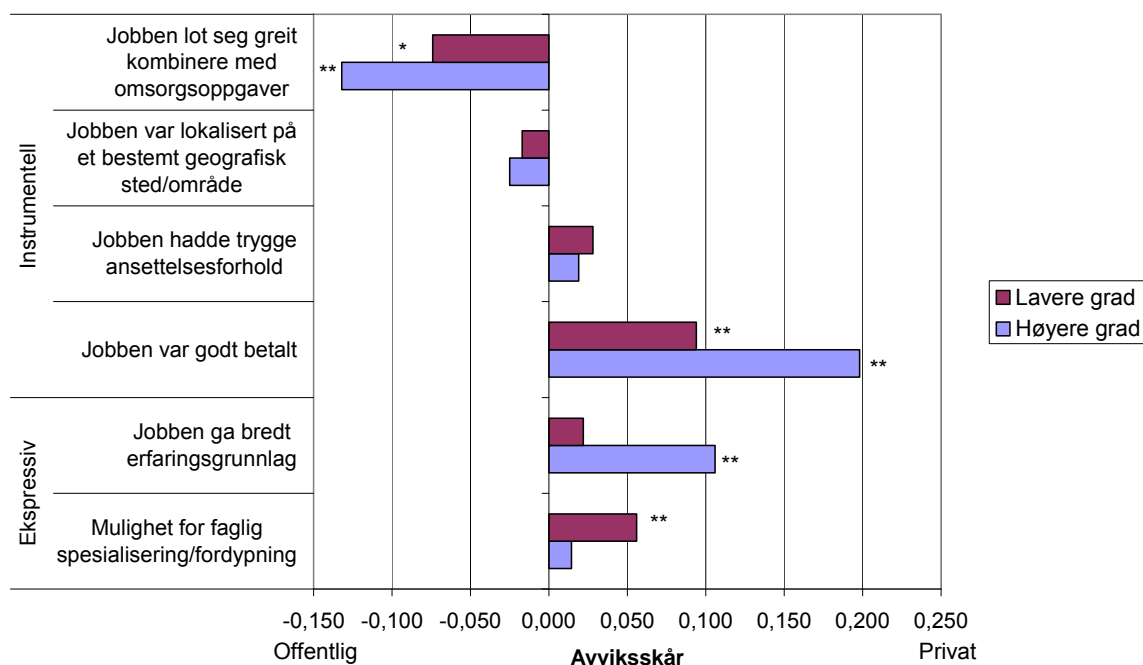
De som jobbet i offentlig sektor la derimot betydelig større vekt på at "jobben lot seg greit kombinere med omsorgsoppgaver", enn de som jobbet i privat sektor, forskjellen var signifikant både for lavere og høyere grads utdanning. Når det gjaldt "jobben var lokalisert på et bestemt geografisk sted/område" og "jobben hadde trygge ansettelsesforhold" var det ingen signifikant forskjell mellom privat og offentlig sektor verken for høyere eller lavere grads utdanning.

Instrumentell/ekspressiv motivasjon og sektorvalg

Grunnleggende endringer i ungdoms utdannings- og yrkesvalg de siste tiårene knyttes ofte opp mot begrepene instrumentell og ekspressiv motivasjon. Berg (1997) hevder for eksempel at de nye studentgruppene i høyere utdanning som har skapt veksten i rekrutteringen til høyere utdanning, har en mer instrumentell motivasjon, enn de mer tradisjonelle elite-studentgruppene. Internasjonalt hevdes det at ungdoms interesser i det

"senmoderne" samfunn endring i retning av at man legger mindre vekt på instrumentell nytte, og mer vekt på ekspressiv nytte (se for eksempel Gooderham 1998).

Figur 5.1 Gjennomsnittlige yrkesverdier privat ÷ offentlig sektor. Kandidatundersøkelsen 1995 – 2001.



* =signifikant på 0,05%-nivå. ** = signifikant på 0,01%-nivå

Grunnleggende endringer i ungdoms utdannings- og yrkesvalg de siste tiårene knyttes ofte opp mot begrepene instrumentell og ekspressiv motivasjon. Berg (1997) hevder for eksempel at de nye studentgruppene i høyere utdanning som har skapt veksten i rekrutteringen til høyere utdanning, har en mer instrumentell motivasjon, enn de mer tradisjonelle elite-studentgruppene. Internasjonalt hevdes det at ungdoms interesser i det "senmoderne" samfunn endres i retning av at man legger mindre vekt på instrumentell nytte, og mer vekt på ekspressiv nytte (se for eksempel Gooderham 1998).

Instrumentell motivasjon betyr at man betrakter jobben primært som et "instrument" til å oppnå andre goder – høy inntekt, status, muligheter for fritid, mulighet til å kunne bo på et bestemt sted og lignende. Ekspressiv motivasjon betyr derimot at det er selve jobbinnholdet som er viktig – muligheter for faglig interessant utfordrende arbeid, muligheter til å lære nye ting, ha ansvar for sin egen arbeidssituasjon osv.

Det kan også tenkes at offentlig sektor og privat sektor oppfattes som forskjellig langs hoveddimensjoner som sammenfaller med inndelingen mellom instrumentell og ekspressiv motivasjon, slik at dette er trender som også har fått konsekvenser for kandidatenes sektorpreferanser. For å belyse dette, har vi i figur 5.1 også inndelt de ulike verdiene etter om de kan regnes som instrumentell eller ekspressiv motivasjon. Antall yrkesverdier er riktignok lite, og belyser bare et fåtall relevante aspekter knyttet til disse begrepene, men

resultatene kan allikevel kanskje gi en viss indikasjon. Vi fant da at instrumentell motivasjon ikke syntes å være knyttet til noen bestemt sektor. For to av de instrumentelle verdiene skåret offentlig sektor høyest, mens for de to andre verdiene skåret privat sektor høyest. Begrepet instrumentell motivasjon synes altså å være lite relevant med hensyn til å forklare sektorvalg.

Når det gjelder de to ekspressive verdiene, derimot, fant vi at privat sektor skåret høyest i begge tilfelle, både for lavere og høyere grads utdanning. Som sagt er tallet på kartlagte verdier lite, men resultatet kan allikevel tolkes som en indikasjon på at ekspressiv motivasjon i noen grad er assosiert med privat sektor, særlig hvis vi da finner tilsvarende resultater i oppfølgingsundersøkelsen i neste avsnitt. Det betyr i så fall at dersom det er riktig at ungdoms interesser har endret seg i retning av at man legger større vekt på ekspressiv motivasjon, kan det være en medvirkende forklaring til økningen i andelen av kandidater som går til privat sektor.

5.2 2004-undersøkelsen

Kartleggingen av yrkesverdiene i den faste kandidatundersøkelsen er imidlertid relativt lite detaljert. I oppfølgingsundersøkelsen av 2000-kullet som ble foretatt i 2004 ble dette kartlagt mer detaljert.² I tillegg til de forholdene som ble kartlagt i den faste kandidatundersøkelsen ble også viktighet av selvstendig arbeid, mulighet til å forfølge egne ideer, mulighet for å lære nye ting, nye utfordringer, gode karrieremuligheter, nok tid til fritidsaktiviteter, sosial anerkjennelse og status og mulighet for å gjøre noe nyttig for samfunnet kartlagt. Forhold som ble kartlagt i begge undersøkelsene – selv om spørsmålsformuleringene ikke er nøyaktig de samme - var at jobben lot seg kombinere med omsorgsoppgaver, trygge ansettelsesforhold og inntekt. Ved å se på resultatene fra 2004-undersøkelsen kan vi altså dels få et enda bedre grunnlag for å vurdere om de sammenhengene vi fant i den faste kandidatundersøkelsen er gyldige, samt gi et mer detaljert bilde av forskjellen mellom offentlig og privat sektor.

I figur 5.2 har vi brukt 2004-undersøkelsen til å kartlegge yrkesverdiene for høyere grads kandidater. Også her har vi sett på differansen mellom privat og offentlig sektor (privat sektor ÷ offentlig sektor), beregnet ut i fra avviksskårene som er beregnet på samme måte som i forrige avsnitt.

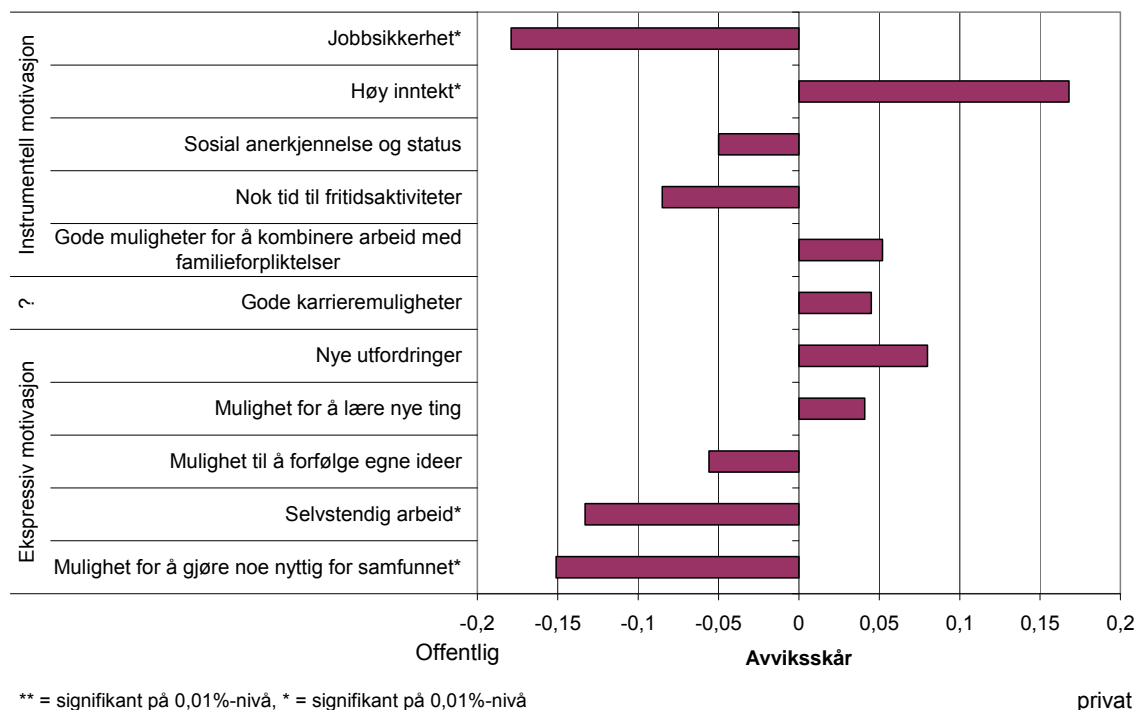
Av de tre forholdene som var kartlagt i begge undersøkelsene, var det bare for høy inntekt vi fant en signifikant forskjell mellom offentlig og privat sektor i begge undersøkelsene. Muligheter for å kombinere arbeid med familieforpliktelser skåret signifikant høyere i offentlig enn i privat sektor i kandidatundersøkelsen, men privat sektor skåret litt høyere

² En mulig svakhet ved disse resultatene kan være at undersøkelsen ble foretatt 4 år etter eksamen, slik at det er mulig at yrkesverdiene i noen grad kan tenkes å være påvirket av de yrkesvalg man har gjort, og derfor ikke gir et reelt bilde av hvilken sammenheng det er mellom yrkesverdier og sektorvalg.

enn offentlig sektor i 2004-undersøkelsen, forskjellen var imidlertid ikke signifikant. Trygge ansettelsesforhold skåret signifikant høyere i privat sektor enn i offentlig sektor i 2004-undersøkelsen, mens det ikke var noe signifikant forskjell i kandidatundersøkelsen. Tilsynelatende motstridende resultater fra de forskjellige undersøkelsene skaper derfor noe usikkerhet om disse resultatene. Det kan imidlertid tenkes at hvilken vekt man legger på de forskjellige verdiene avhenger av på hvilket stadium i yrkeskarrieren man befinner seg. At det ikke var noen signifikant forskjell mellom offentlig og privat sektor med hensyn til muligheter for å kombinere arbeid med familieforpliktelser i 2004-undersøkelsen kan kanskje skyldes at kandidatene i denne undersøkelsen var eldre enn kandidatene i den faste kandidatundersøkelsen, og at dette forholdet blir mindre viktig jo eldre man blir. At trygge ansettelsesforhold ikke var signifikant i kandidatundersøkelsen kan tenkes å skyldes at dette er noe man legger relativt liten vekt på ved valg av første jobb.

I tillegg fant vi signifikante forskjeller mellom privat og offentlig sektor for to forhold som ikke var kartlagt i den faste kandidatundersøkelsen; de som arbeidet i offentlig sektor skåret høyere enn de som arbeidet i privat sektor med hensyn til "selvstendig arbeid" og "mulighet for å gjøre noe nyttig for samfunnet".

Figur 5.2 Gjennomsnittlige yrkesverdier 2004-undersøkelsen privat ÷ offentlig sektor



Instrumentell/ekspressiv motivasjon

På samme måte som for den faste kandidatundersøkelsen, har vi også her delt inn de forskjellige kategoriene etter om de naturlig kan regnes som instrumentell eller ekspressiv motivasjon. "Gode karrieremuligheter" er imidlertid en nokså uklar kategori og vanskelig å plassere i en slik inndeling; den har vi derfor satt et spørsmålstegn ved. Heller ikke i denne

undersøkelsen finner vi noen klar tendens til at verken instrumentell eller ekspressiv motivasjon er begreper som kan knyttes til noen bestemt sektor.

5.3 Sammenhengen mellom individkjennetegn og yrkesvalgmotiver

Som tidligere nevnt kan de observerte individeffektene enten forklares ved at disse individkjennetegnene har betydning for kandidatenes yrkesverdier og karrierepreferanser, eller at det har betydning for arbeidsgivernes vurdering av kandidatenes kompetanse og hvilke opplæringskostnader som er nødvendig. I dette avsnittet vil vi forsøke å belyse i hvilken grad den første hypotesen kan være relevant, ved å kartlegge om det er noen sammenheng mellom viktige individkjennetegn, og yrkesverdier som vi foran har funnet har betydning for hvilken sektor man arbeider i.

Kjønn

Som tidligere nevnt er for eksempel en mulig forklaring til kjønnsfordelingen i sektorfordelingen at kvinner legger større vekt på å kunne kombinere arbeid med omsorgsforpliktelser, enn menn. Riktignok fant vi i forrige kapittel ingen klar tendens til at det å være småbarnsforelder hadde større effekt på sannsynligheten for å arbeide i privat sektor for kvinner, enn for menn. Men det kan tenkes at mange planlegger å ha barn senere, eller har større barn, slik at hvilken vekt man legger på dette kan være en bedre forklaringsfaktor, enn om man har små barn eller ikke.

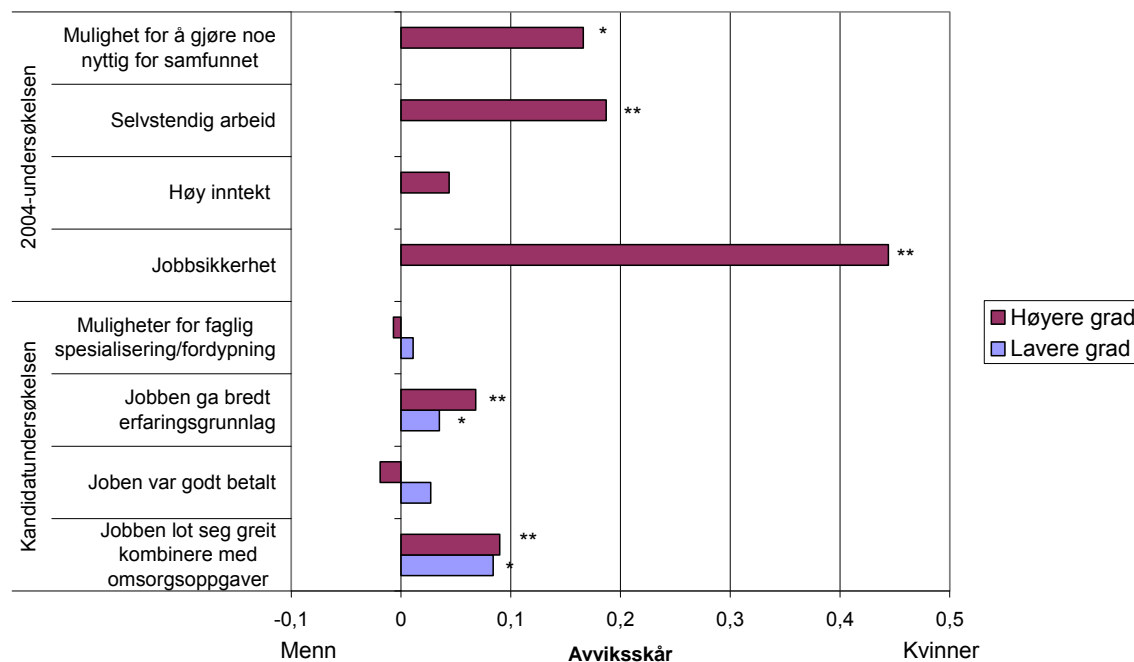
I figur 5.3 har vi belyst i hvilken grad kjønn hadde betydning for de yrkesverdiene vi foran fant var signifikant forskjellig i offentlig og privat sektor i minst en av undersøkelsene. Vi ønsker å reddykke kjønnseffekten gitt den utdanningen man har, og vi derfor sett på avviksskårene for de enkelte utdanningsgruppene. Videre har vi sett på kjønnsforskjellen (kvinner ÷ menn). Figuren viser at vi da finner en rekke betydelige og signifikante forskjeller mellom menn og kvinner med hensyn til de forskjellige verdiene som hadde betydning for valg av sektor. Mens vi foran ikke fant at det å ha småbarn hadde noen større effekt for kvinner enn for menn med hensyn til å tilbøyeligheten til å arbeide i privat sektor, finner vi her at kvinner allikevel legger større vekt på å kunne kombinere arbeid med omsorgsforpliktelser. Det kan være at mange kvinner velger å vente med å få barn til de er ferdig med utdanningen.

Men vi ser at det er ikke bare direkte hensyn til omsorgsforpliktelser som tilsier at kvinner i større grad enn menn velger offentlig sektor. De la også langt større vekt enn menn på jobbsikkerhet, selvstendig arbeid og mulighet for å gjøre noe nyttig for samfunnet.

Noe som kanskje allikevel skaper litt usikkerhet om validiteten til disse resultatene, er at vi ser at kvinner skårer signifikant høyere enn menn på de fleste yrkesverdiene, mens de ikke skårer mindre enn menn på noen av verdiene, heller ikke når det gjelder at jobben var godt

betalt. Det kan være en tendens til at kvinner kanskje generelt uttrykker at de legger større vekt på ulike typer verdier.

Figur 5.3 *Differanse gjennomsnittlige yrkesverdier kvinner ÷ menn*



* = signifikant på 0,05%-nivå, ** = signifikant på 0,01%-nivå

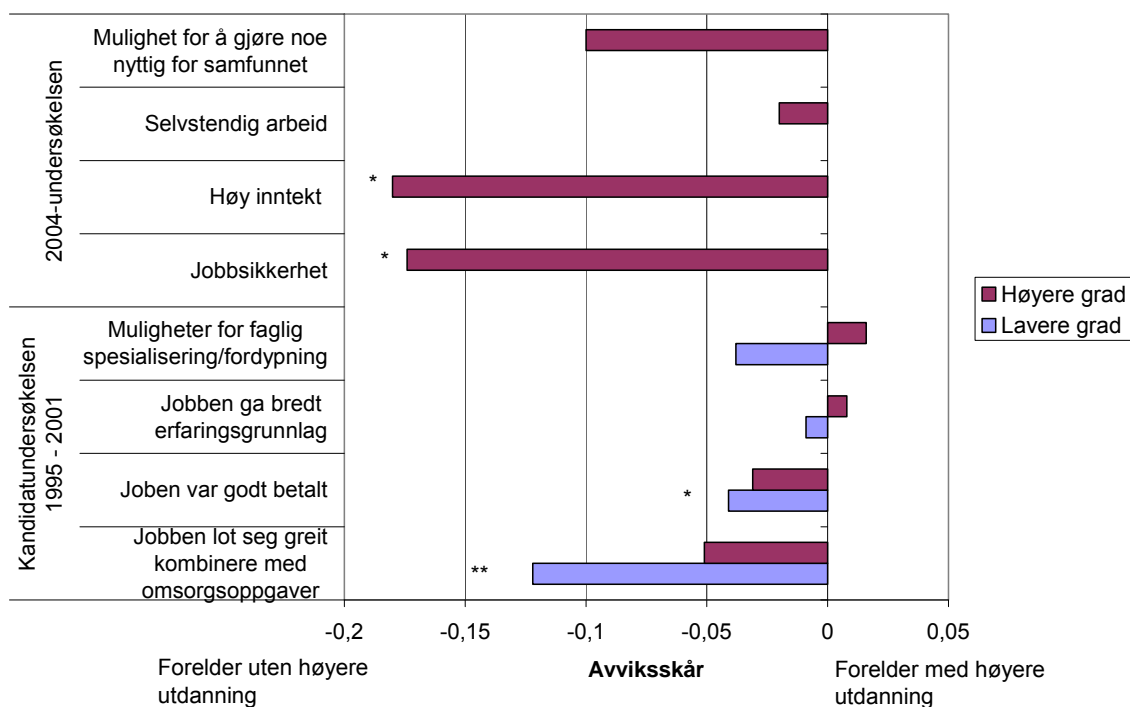
Sosial bakgrunn

Som vi så foran var andelen som gikk til offentlig sektor høyere for første generasjonsstudenter, det vil si kandidater med foreldre som ikke hadde høyere utdanning, enn for kandidater med foreldre med høyere utdanning. Det kan være mange forskjellige årsaker til det. I figur 5.4 har vi forsøkt å belyse om det kan ha sammenheng med at de har andre yrkesverdier enn kandidater med foreldre som ikke har høyere utdanning. Figuren viser differansen i yrkesverdiene mellom kandidater med far med høyere utdanning og kandidater med far som ikke hadde høyere utdanning (kandidater med far med høyere utdanning ÷ kandidater med far som ikke hadde høyere utdanning), for de yrkesverdiene som hadde signifikant betydning for valg av sektor, beregnet ut i fra avviksskårene for de enkelte utdanningsgruppene.

Av de åtte forskjellige yrkesverdiene finner vi signifikante effekter av å ha en far med høyere utdanning på tre av yrkesverdiene; kandidater med far med høyere utdanning legger mindre vekt på jobbsikkerhet (høyere grad 2004-undersøkelsen) og at jobben greit lar seg kombinere med omsorgsforpliktelser (lavere grad kandidatundersøkelsen), mens de legger mindre vekt på høy inntekt (lavere grad kandidatundersøkelsen og høyere grad 2004-undersøkelsen). De to første effektene tilsier at de velger privat sektor, mens den siste tilsier at de velger offentlig sektor.

Noen veldig klar effekt av å ha en far med høyere utdanning på yrkesverdiene som tilsier at de velger å arbeide i privat sektor synes det altså ikke å være. Allikevel ser vi at det er forskjeller som kan bety at det har en viss betydning.

Figur 5.4 Differanse gjennomsnittlige yrkesverdier kandidater med far med høyere utdanning ÷ kandidater med far uten høyere utdanning

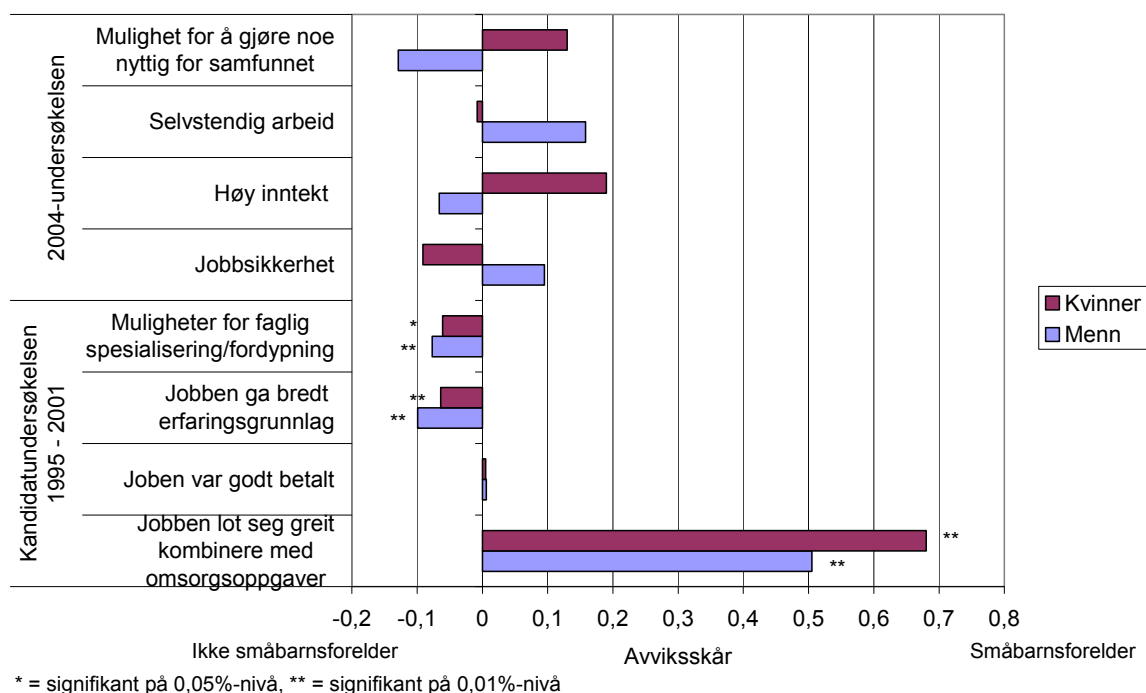


Småbarnsforeldre

Vi fant foran at også menn som var småbarnsforeldre synes å ha en høyere sannsynlighet for å gå offentlig sektor, enn andre menn. I figur 5.5 har vi belyst dette ytterligere, ved å se om kandidater som er småbarnsforeldre legger større vekt på å kunne kombinere arbeid med omsorgsforpliktelser og andre vesentlige yrkesverdier, fordelt på kjønn. I denne figuren har vi altså vist differansen i avviksskårene mellom kandidater som var småbarnsforeldre, og kandidater som ikke var det.

Vi fant at det å være småbarnsforelder gjorde at man la større vekt på å kunne kombinere arbeid med omsorgsforpliktelser også for menn. Effekten var imidlertid litt større for kvinner enn for menn. Å være småbarnsforelder førte også til at man la mindre vekt på faglig spesialisering/fordypning og at jobben ga et bredt erfaringsgrunnlag, både for menn og kvinner, her var effekten størst for menn. Når det gjelder det å være småbarnsforelder finnes vi altså entydig en effekt på yrkesverdiene som tilsier økt orientering mot å arbeide i offentlig sektor, både for menn og kvinner. Resultatene er ikke entydige med hensyn til om denne effekten er størst for kvinner eller for menn, som samsvarer med det av vi ikke fant en klar kjønnsforskjell når vi så på den faktiske effekten av å være småbarnsforelder.

Figur 5.5 Differanse gjennomsnittlige yrkesverdier kandidater som var småbarnsforeldre ÷ kandidater som ikke var småbarnsforeldre



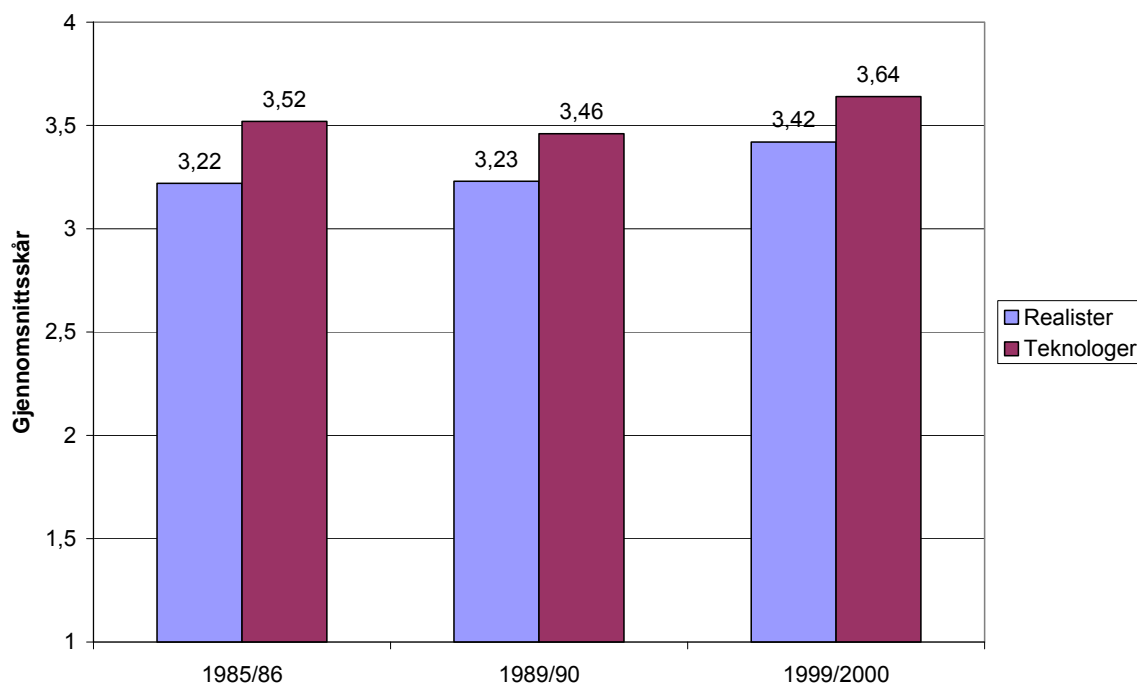
5.4 Endringer i yrkesverdier for realister og sivilingeniører

Når det gjelder realister og sivilingeniører ble yrkesverdiene til to kull uteksaminert i 1984/85 og 1989/90 kartlagt i en undersøkelse i 1994, slik at for disse gruppene har vi også en viss mulighet til å kartlegge om yrkesverdiene har endret seg over tid. Selv om spørsmålsformuleringen ikke er helt like i 2004-undersøkelsen som vi så på i avsnitt 5.2, er den imidlertid såpass lik at svarene skulle kunne sammenlignes. Svarkategoriene var også litt forskjellige. Vi har derfor omskalert svarene i 1994-undersøkelsen slik at skalaen er den samme i begge undersøkelsene. Det er klart at det er usikkerhet knyttet til en slik sammenligning, men det kan allikevel ha en viss interesse. Vi har valgt ut de tre yrkesverdiene hvor spørsmålsformuleringen var mest lik, som går på inntekt, læringsmuligheter og mulighet for å gjøre noe nyttig for samfunnet, og som vi foran samtidig har sett kan ha betydning for om man velger offentlig eller privat sektor.

Høy inntekt

I figur 5.6 har vi belyst holdning til høy inntekt ved råskårene i de to undersøkelsene. I 1994-undersøkelsen ble det spurt om holdning til "god lønn", mens det i 2004-undersøkelsen ble spurt om holdning til "høy inntekt". I følge resultatet har det da gjennom 90-tallet vært en utvikling mot at både realister og sivilingeniører legger litt større vekt på inntekt ved valg av jobb, som da kan ha bidratt til at flere går til privat sektor. Resultatet samsvarer for øvrig ikke med hypotesen om at studentene i større grad har en "ekspressiv motivasjon" enn tidligere.

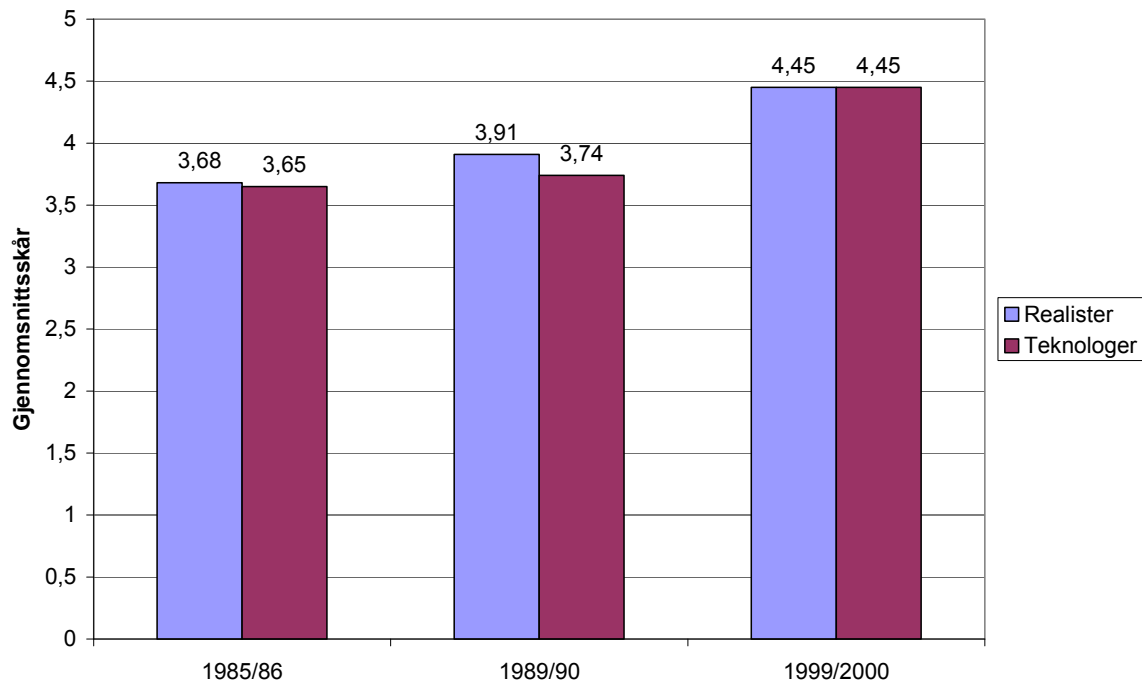
Figur 5.6 Utviklingen i holdningen til høy inntekt over tid, for realister og sivilingeniører



Læringsmuligheter

I figur 5.7 har vi sett på det samme med hensyn til å kunne lære nye ting. I 1994-undersøkelsen ble det spurt om hvor viktig det var å "arbeide på prosjekter som krever at jeg skaffer meg ny teknisk/faglig kunnskap", mens det i 2004-undersøkelsen ble spurt om hvor viktig "mulighet for å lære nye ting" var. Spørsmålsformuleringen er riktignok relativt forskjellig, noe som skaper usikkerhet om sammenlignbarheten, men i følge resultatene har både realister og sivilingeniører blitt betydelig mer orientert mot å lære nytt, enn de var tidligere. Også dette er en utvikling som kan ha bidratt til at flere går til privat sektor. Dette resultatet samsvarer også med hypotesen om at ekspressiv motivasjon har blitt viktigere.

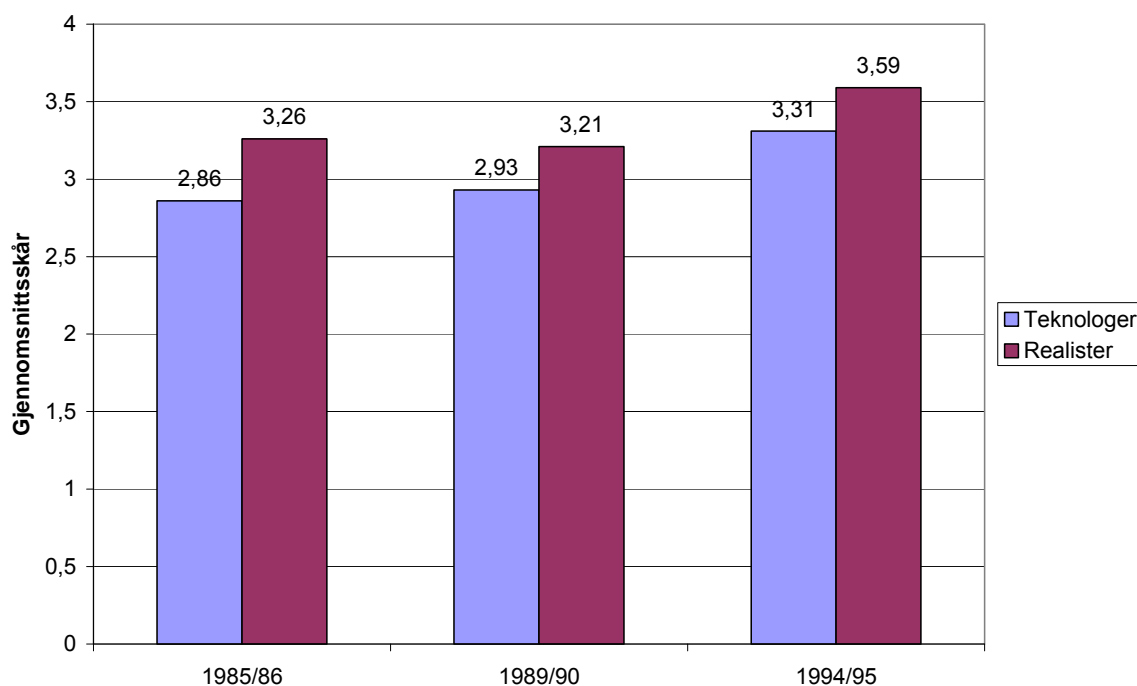
Figur 5.7 Gjennomsnittsskår med hensyn til mulighet for å kunne lære nye ting, for realister og sivilingeniører



Mulighet for å gjøre noe nyttig for samfunnet

Når det gjelder mulighet for å kunne gjøre noe nyttig for samfunnet, ble det i 1994-undersøkelsen spurt om "resultatet av arbeidet har samfunnsmessig betydning", mens det i 2004-undersøkelsen ble spurt om "mulighet for å gjøre noe nyttig for samfunnet". I følge resultatene har også dette blitt mer viktig over tid, se figur 5.8. Det tilsier imidlertid at kandidatene har blitt mer orientert mot å arbeide i offentlig sektor, og ikke privat sektor. Dette resultatet samsvarer for øvrig også med hypotesen om at ekspressiv motivasjon har blitt mer viktig.

Figur 5.8 Utvikling i holdning til å gjøre noe nyttig for samfunnet over tid, for realister og sivilingeniører



Konklusjon

For realister og sivilingeniører finner vi litt motstridende resultater med hensyn til om verdiene har endret seg slik at flere velger å gå til privat sektor, eller ikke. Høy inntekt og læringsmuligheter har blitt viktigere, som tilsier at flere velger å gå til privat sektor, men også mulighet for å gjøre noe nyttig for samfunnet har blitt mer viktig, som motsatt tilsier at flere går til offentlig sektor (som vi så i figur 5.2 la de som arbeidet i offentlig sektor betydelig større vekt på å kunne gjøre noe nyttig for samfunnet, enn de som arbeidet i privat sektor). Størst endring fant vi når det gjaldt læringsmuligheter. I sum synes det derfor kanskje allikevel å være privat sektor som er "vinneren" når det gjelder endringer i kandidatenes verdier.

Også med hensyn til muligheter for å gjøre noe nyttig for samfunnet hadde verdiene endret seg ganske mye, mens endringene var relativt små når det gjaldt høy inntekt. Det betyr derfor at disse resultatene kan gi noen støtte til hypotesen om at studentenes motivasjon har endret seg i retning av å legge større vekt på ekspressiv motivasjon.

5.5 Avsluttende drøfting

Resultatene i dette kapitlet har bekreftet at det er en sammenheng mellom yrkesverdier og hvilken sektor man arbeider i, som også tidligere studier har vist. De som arbeidet i privat sektor la særlig større vekt på høy inntekt enn de som arbeidet i offentlig sektor. Men de skåret også høyere på alle yrkesverdier som gikk på læringsmuligheter og faglige utviklingsmuligheter. Selv om ikke alle disse forskjellene var signifikante, gjør det

entydige mønsteret at en allikevel må konkludere med at dette er en dimensjon hvor privat sektor oppfattes som bedre enn offentlig sektor, og at det er noe som får mange til å velge privat sektor. Resultatene gir altså støtte til påstanden om at et av problemene offentlig sektor sliter med når det gjelder rekruttering, er at de oppfattes som lite spennende og interessante når det gjelder faglige og utviklende arbeidsoppgaver.

Offentlig sektor antas ofte å kunne kompensere for lav lønn med tryggere arbeidsplasser og større mulighet for å kunne kombinere jobb med omsorgsforpliktelser, enn i privat sektor. Resultatene ga imidlertid ikke noe klart bilde av at de som arbeidet i offentlig generelt la større vekt på denne type verdier, enn de som arbeidet i privat sektor. Når det gjaldt trygge arbeidsplasser fant vi en signifikant forskjell i favør av offentlig sektor blant de som hadde vært i arbeidslivet i 4 år, men ingen signifikant forskjell for de nyutdannede kandidatene. Men det kan være at nyutdannede er i en situasjon hvor de i første omgang mest er opptatt av å i det hele tatt å finne en jobb, slik at de i mindre grad legger vekt på å beholde jobben over lengre tid.

Når det gjaldt det å kunne kombinere jobben med omsorgsforpliktelser fant vi det motsatte mønsteret; offentlig sektor skåret signifikant høyere enn privat sektor for nyutdannede, mens det ikke var noen signifikant forskjell 4 år etter eksamen. En mulig forklaring kan være at de fleste velger å få barn relativt kort tid etter eksamen, slik at dette er en mindre viktig betingelse 4 år etter eksamen.

Det kan derfor være naturlige forklaringer til at vi ikke har funnet signifikante forskjeller mellom privat og offentlig sektor i begge undersøkelsene når det gjelder jobbsikkerhet og muligheter til å kunne kombinere arbeid med omsorgsforpliktelser, og at det ikke nødvendigvis behøver å bety at dette ikke er viktige forhold som har stor betydning for om en velger å arbeide i offentlig eller privat sektor.

Har endringer i kandidatenes yrkesverdier hatt betydning?

Det hevdes at ungdoms utdannings- og yrkesmotivasjon endres i retning av å legge større vekt på ekspressiv motivasjon, og vi har forsøkt å belyse om det er noen sammenheng mellom vektlegging på instrumentell eller ekspressiv motivasjon og valg av sektor, for å belyse om en slik utviklingstendens eventuelt kunne forklare hvorfor flere går til privat sektor. Vi har imidlertid ikke funnet noen klar sammenheng mellom type motivasjon og valg av sektor, noe som ikke tyder på at det har hatt noen betydning.

For realister og sivilingeniører som vi har kunnet kartlegge endringer i yrkesverdier for, tyder resultatene på at det har skjedd endringer i yrkesverdiene, og at det kan ha bidratt til at flere går til privat sektor.

6 Behovet for akademikere fordelt på sektor

I dette kapitlet vil vi forsøke å belyse i hvilken grad endringene i rekrutteringsmønsteret kan forklares med ulik utvikling i behovet for akademisk arbeidskraft i offentlig og privat sektor. Fordelingen av behovet for akademisk arbeidskraft på offentlig og privat sektor avhenger grunnleggende sett av tre forhold; fordelingen av sysselsettingen på ulike næringer, eierforholdene i de ulike næringene, og behovet for akademisk arbeidskraft i de ulike næringene. Vi vil belyse hvor stor del av endringene i rekrutteringen i offentlig og privat sektor som kan forklares ved endringer i disse tre forholdene.

Næringsstruktur

Endringer i næringsstrukturen kan endre behovet for akademisk arbeidskraft fordi det er stor variasjon i kompetansebehovet mellom næringer. For å belyse om det har skjedd endringer næringsstrukturen som tilsier ulik etterspørselsutvikling i offentlig og privat sektor vil vi bruke sysselsettingstall fra SSB fordelt på næringer. I disse dataene har vi ikke opplysninger om eierforhold, og vi må definere offentlig og privat sektor på basis av næringsgruppe.

Kompetansenivå

Flere studier har også funnet at tendensen til økende krav til arbeidernes kompetanse varierer mellom næringer. De næringsmessige faktorene man har funnet har betydning for dette går nettopp på forhold som er forskjellig i offentlig og privat sektor – utdanningsnivå, markedstilknytning med mer, slik at dette kan tilsi at kompetansebehovet har utviklet seg forskjellig i offentlig og privat sektor. Her vil vi belyse om vi finner variasjon i tendensen til økende kompetansebehov mellom næringer ved å bruke antall nyansatte kandidater i forhold til den totale sysselsettingen i de ulike næringene som en indikator på kompetansebehovene.

Endringer i denne størrelsen er imidlertid ikke nødvendigvis uttrykk for endringer i kompetansebehovet, det kan også være uttrykk for endringer i tilgangen på høyere utdannede. For de fleste utdanningsgrupper er det en viss kobling til bestemte næringsgrupper, noe som innebærer at endringer i fordelingen av kandidater på utdanninger kan føre til at rekrutteringen i forhold til den totale sysselsetting utvikler seg forskjellig i forskjellige næringsgrupper. Ved å samtidig se på lønnsutviklingen i de ulike næringene kan vi belyse om endringene er uttrykk for endringer på etterspørselssiden eller endringer på tilbudssiden.

Eierforhold

Det har skjedd betydelige endringer i eierstrukturen innenfor mange viktige næringsområder for akademikere. Det gjelder for eksempel innenfor forskningssektoren, hvor mange tidligere statseide forskningsinstitutter har blitt omgjort til selveiende institusjoner, aksjeselskaper og lignende, og nå regnes som private virksomheter. Et annet

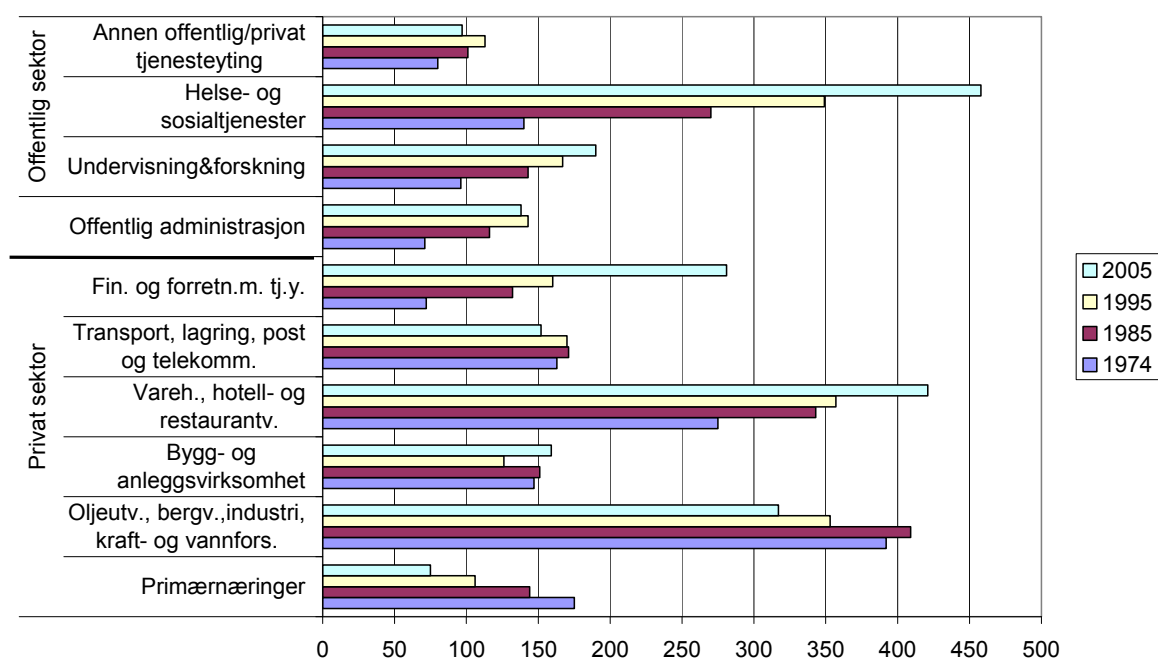
eksempel er helsesektoren, hvor private virksomheter har kommet som et viktig supplement til det offentlige helsetilbudet. Endringer i eierstrukturen i det akademiske arbeidsmarkedet kan derfor tenkes å være en vesentlig faktor med hensyn til endringer i sektorfordelingen. Fra 1989 har vi detaljerte opplysninger om eierforhold, og vi vil belyse i hvilken grad endringer i sektorfordelingen kan tilskrives endringer i eierforhold.

6.1 Sysselsettingens fordeling på næringer

I figur 6.1 har vi først sett på utviklingen i sysselsettingen i ulike næringsgrupper. Offentlig tjenesteyting har vi definert som offentlig administrasjon, undervisning&forskning, helse- og sosialtjenester og annen offentlig/privat tjenesteyting, mens øvrige næringsgrupper er privat sektor. I den perioden vi betrakter har sysselsettingen økt klart mest i offentlig sektor. Antall sysselsatte i offentlig sektor ble mer enn fordoblet fra 1974 til 2005, mens antall sysselsatte i privat sektor økte med bare 15 prosent. Ut i fra disse tallene skulle vi altså anta at etterspørselen etter akademikere hadde økt betydelig mer i offentlig sektor enn i privat sektor.

Om lag 2/3 av veksten i offentlig sektor har imidlertid skjedd innen næringsgruppen helse- og sosialtjenester, hvor relativt få høyere grads kandidater finner arbeid (se figur 6.2). I privat sektor, derimot, har sysselsettingsveksten vært klart størst innenfor næringsgruppen finansiell- og forretningsmessig tjenesteyting, som også er den klart mest kunnskapsintensive næringsgruppen i privat sektor, utdanningsnivået er tilnærmet på samme nivå som i offentlig sektor. Når vi tar hensyn til fordelingen på næringer, vil forskjellen mellom offentlig og privat sektor i veksten i rekrutteringsbehovet som følge av sysselsettingsveksten derfor være betydelig mindre. Dette beregner vi mer presist i avsnitt 6.4.

Figur 6.1 Vekst i sysselsettingen i ulike næringer i perioden 1974 – 2005.



Kilde: Statistisk sentralbyrå NOS arbeidskraftundersøkelser 1 000

6.2 Kompetansebehov

Den teknologiske utviklingen hevdes å øke kravene til arbeidsstyrkens kompetanse (se for eksempel Freeman & Katz 1995). Flere studier har funnet at denne utviklingen varierer mellom næringsgrupper. Adriann van Zon mfl (2001) fant at teknologiske og organisasjonsmessige endringer – særlig da knyttet til informasjonsteknologi – har blitt mer vellykket implementert i vareproduserende sektorer enn i tjenesteproduserende sektorer, og særlig da i forhold til ikke-markedsfinansiert tjenesteyting. Ut i fra disse resultatene ville vi forvente at kompetansenivået hadde økt mest i privat sektor.

Haskel & Slaughter (1998) fant derimot at økningen i kompetansenivået var størst i næringsgrupper som allerede i utgangspunktet hadde et høyt kompetansenivå. Også Barth mfl (2004) fant at økningen i utdanningsnivået hadde vært størst i næringer hvor utdanningsnivået var høyt i utgangspunktet. Ut i fra disse resultatene ville vi forvente at kompetansenivået hadde økt mest i offentlig sektor.

Tidligere studier har altså ikke gitt entydige resultater med hensyn til i hvilke næringsgrupper vi ville forvente å finne størst økning i kompetansebehovet, eller om økningen har vært større i offentlig sektor enn i privat sektor. Som en indikator på utviklingen i kompetansebehovet i de ulike næringsgruppene har vi i figur 6.2 først sett på utviklingen i forholdstallet mellom antall nyansatte kandidater med høyere grad i kandidatundersøkelsen, og det totale antall sysselsatte. Figuren viser at det for alle næringsgruppene, med unntak for offentlig administrasjon og undervisning&forskning, har vært en økning i rekrutteringen av kandidater i forhold til tallet på sysselsatte. I privat

sektor har det vært en økning i kompetansebehovet målt ved denne indikatoren i alle næringsgrupper. Når vi beregnet en tilsvarende indikator for offentlig og privat sektor totalt, fant vi en økning for begge sektorene, men økningen var langt større for privat sektor enn for offentlig sektor.

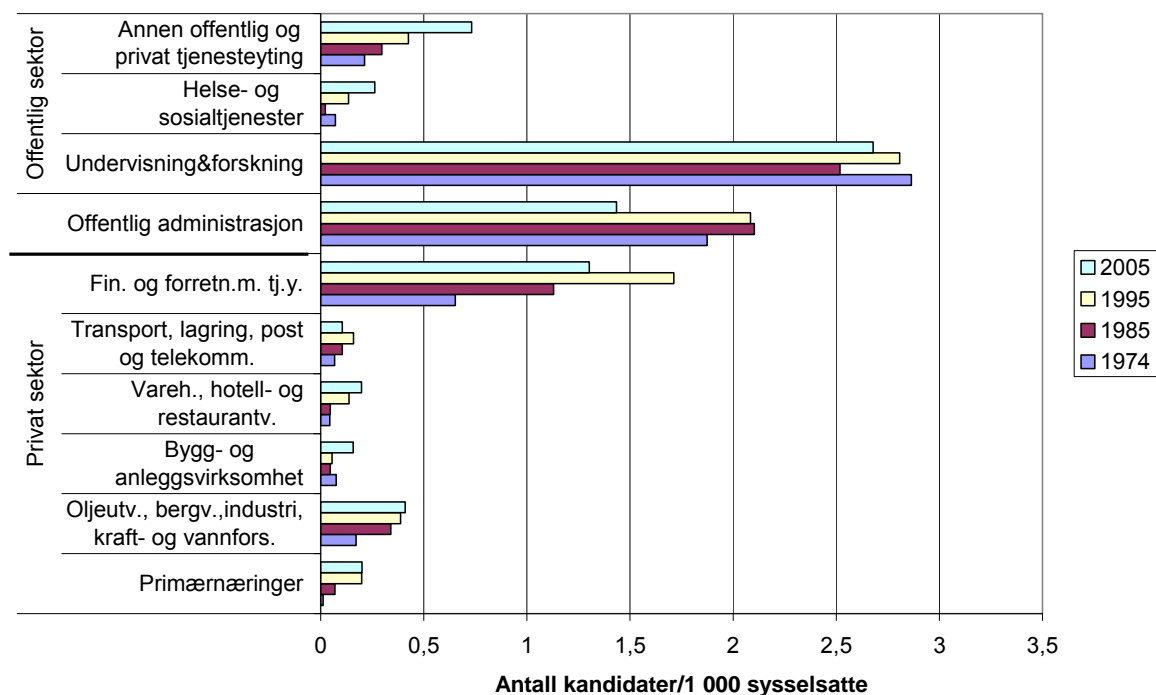
Økningen har vært klart størst for "finansiell- og forretningsmessig tjenesteyting". Økningen skjedde frem til 1995, etter det har vært en nedgang. Også for "annen offentlig og privat tjenesteyting" har det vært relativt stor økning. For de øvrige næringsgruppene har økningen vært betydelig mindre, eller det har vært en nedgang.

Våre resultater samsvarer ikke helt med resultatene i noen av de ovennevnte studiene. Resultater synes allikevel å samsvare bedre med resultatene til Adriann van Zon mfl enn resultatene til Haskel & Slaughter (1998) og Barth mfl (2004). De to næringsgruppene som i størst grad er ikke-markedsfinansiert, og også tjenesteytende, offentlig administrasjon og undervisning, var også de to eneste gruppene som hadde en nedgang i kompetansenivåindikatoren. Disse to næringsgruppene var også de to næringsgruppene hvor denne var høyest i utgangspunktet, som da ikke samsvarer med resultatene til Haskel & Slaughter (1998) og Barth mfl (2004), som fant at kompetansenivået har økt mest der hvor det har vært høyest i utgangspunktet.

Imidlertid fant vi størst vekst i kompetansenivåindikatoren i finansiell- og forretningsmessig tjenesteyting og annen offentlig og privat tjenesteyting. Vi finner altså ingen generell tendens til at oppkvalifiseringstendensen har vært sterkere i vareproduksjon enn i tjenesteyting, slik Adriann van Zon mfl (2001) fant.

Nedgangen i kompetansenivåindikatoren innen offentlig administrasjon og undervisning kan heller ikke være uttrykk for en nedgang i kompetansebehovet, men må ha andre årsaker. Det kan være uttrykk for temporære variasjoner i rekrutteringsbehovet, eller det kan være uttrykk for et rekrutteringsproblem. Dette belyser vi nærmere nedenfor, hvor vi samtidig også ser på lønnsutviklingen i de ulike næringsgruppene.

Figur 6.2 Antall kandidater i forhold til total sysselsetting fordelt på næringsgrupper. 1 000. Høyere grad.



Økt tilbud av arbeidskraft eller oppgradering av kompetansebehov?

Endringene i kompetansenivåindikatoren er ikke nødvendigvis uttrykk for endringer i kompetansebehovet, det kan også skyldes endringer i tilgangen på nyutdannede. Større økning i kompetansenivåindikatoren i privat sektor enn i offentlig sektor kan derfor tenkes å skyldes en vridning i utdanningssammensetningen mot utdanning innrettet mot privat sektor. For å belyse det, beregnet vi hva andelen som gikk til privat sektor ville vært i 2005, dersom næringsfordelingen i de enkelte utdanningsgruppene var den samme som i 1974. Vi fant da bare en ubetydelig økning i andelen som gikk til privat sektor. Det tyder altså ikke på at det har vært en slik vridning.

For å ytterligere belyse om økningen i kompetansenivåindikatoren i de ulike næringsgruppene og i offentlig og privat sektor skyldes økt kompetansebehov eller økt tilgang på nyutdannede akademikere, vil vi bruke en enkel markedsmodell hvor vi antar at lønnsnivået til kandidatene er markedstilpasset og gjenspeiler det reelle kompetansebehovet. I modellen antar vi at de enkelte næringsgruppene eller alternativt offentlig og privat sektor kan betraktes som separate delmarkeder. I hvert av disse delmerkede antas vi at nyutdannede utfører bestemte oppgaver, og kan betraktes som en innsatsfaktor i produksjon av bestemte tjenester som er input i den videre produksjonsprosessen i næringen eller sektoren. Nyutdannet arbeidskraft med lavere utdanning er en alternativ innsatsfaktor. Produksjonen av disse tjenestene antar vi videre er gitt ved en cobb-douglas-produktfunksjon:

$$(1) Y = aL_h^b L_l^c$$

hvor L_h og L_l henholdsvis er antall nyansatte med høyere utdanning og antall nyansatte med lavere utdanning, og Y er output av tjenester. Parameterne b og c er uttrykk for produktiviteten til henholdsvis høyt og lavt utdannet arbeidskraft. Hvis vi nå antar at faktorinnsatsen i denne produksjonssektoren tilpasses slik at enten kostnadene minimeres eller profitten maksimeres, får vi følgende relasjon mellom relativ innsatsfaktorbruk og relative lønninger:

$$(2) L_h/L_l = w_l/w_h * b/c$$

hvor w_h og w_l er lønnsnivået for akademisk og lavt utdannet arbeidskraft. Vi observerer ikke L_l . Som en grov tilnærming antar vi imidlertid at det er et konstant forholdstall d mellom $L_h + L_l$, altså hele rekrutteringsmarkedet, og den totale sysselsettingen i næringsgruppen eller sektoren X . Det er selvfølgelig en grov forenkling, som gjør at estimatene mer må regnes som regneeksempler enn empiriske resultater, men det kan allikevel ha en viss interesse, Da får vi

$$(3) \text{est}(L_h/L_l) = L_h/(dX - L_h)$$

Videre får vi da

$$(4) \text{est}(b/c) = \text{est}(L_h/L_l) / (w_l/w_h)$$

Ser vi på den relative endringen mellom to perioder får vi

$$(5) \text{est}(b/c)_1/\text{est}(b/c)_0 = (\text{est}(L_h/L_l)_1 / (w_l/w_h)_1) / (\text{est}(L_h/L_l)_0 / (w_l/w_h)_0) \\ = (\text{est}(L_h/L_l)_1) / (\text{est}(L_h/L_l)_0 * (w_l/w_h)_0 / (w_l/w_h)_1)$$

Denne siste størrelsen er da et mål på endring i produktiviteten til høyt utdannet arbeidskraft relativt til produktiviteten til lavt utdannet arbeidskraft. I tabell 6.1 er den beregnet for de forskjellige næringsgruppene og for privat og offentlig sektor, når vi har anslått at reallønna for lavt utdannede har forbedret seg med 27 prosent i den perioden vi ser på, mens vi har satt $d = 0,03$.

I følge resultatene har det da vært en betydelig oppgradering av kompetansebehovet i privat sektor, mens det bare har vært en ubetydelig oppgradering i offentlig sektor. I privat sektor har det vært en betydelig oppgraderingstendens i alle næringsgrupper. I offentlig sektor finner vi imidlertid stor variasjon mellom næringsgruppene. For helse- og sosialtjenester og annen offentlig og privat tjenesteyting finner vi like betydelig oppgraderingstendens som i privat sektor. Det er næringsgruppene offentlig administrasjon og undervisning som drar tallet ned for offentlig sektor, for disse gruppene finner vi en reduksjon i kompetansebehovet. Det kan ikke være reelt. En mulig forklaring kan være at

lønna ikke er markedstilpasset og at den er for lav og at det derfor er et udekket rekrutteringsbehov i disse to næringsgruppene. Som nevnt over er disse resultatene mer som regneeksempler å regne enn empiriske resultater, slik at de estimerte tallene ikke bør tas for alvorlig, men resultatene kan allikevel gi noen interessante indikasjoner på viktige utviklingstrekk.

Tabell 6.1 Endringer 1974/76 - 2005.

	Relativ endring i rekruttering av kandidater, prosent	$(\text{est}(L_h/L_l)_1)/(\text{est}(L_h/L_l)_0)$	$*(w_l/w_h)_0/(w_l/w_h)_1$	$\text{Est}(b/c)_1/\text{est}(b/c)_0$
<i>Privat sektor</i>	323	3,73	0,87	3,25
Oljeutvinning, bergverksdrift, industri, kraft- og vannforsyning	94	2,42	0,97	2,35
Bygg- og anleggsvirksomhet	127	2,11	1,06	2,24
Varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet	592	4,54	0,55	2,50
Transport, lagring, post- og telekommunikasjon	45	1,56	0,97	1,51
Finansiell og forretningsmessig tjenesteyting	679	2,04	0,89	1,82
<i>Offentlig sektor</i>	191	1,28	0,85	1,09
Offentlig administrasjon	49	0,75	0,85	0,64
Undervisning	85	0,93	0,85	0,79
Helse- og sosialtjenester	1 199	3,69	0,77	2,84
Annen offentlig og privat tjenesteyting	318	3,51	0,75	2,63

Kolonne 2 i tabellen gir også et mål på total relativ endring i rekruttering av kandidater, både som følge av oppgradering av kompetansebehov, og som følge av lavere relativ lønn som følge av økt kandidattilgang. Med unntak for bygg- og anleggsvirksomhet er denne størrelsen høyere enn den estimerte økningen i kompetansebehovene i kolonne 4. Det betyr at tilbudet har økt mer enn etterspørselen, og som vi ser i kolonne 3 presset de relative lønningene ned, og dermed økt etterspørselen etter kandidater ytterligere.

For offentlig og privat sektor og de fleste næringsgruppene har denne tilbudseffekten vært relativt liten, det er relativt liten forskjell mellom tallene i kolonne 2 og kolonne 4. For enkelte næringsgrupper ser vi imidlertid stor forskjell, som betyr at tilbudseffekten også har vært viktig. Det gjelder særlig varehandel, hotell – og restaurantvirksomhet, hvor det også har vært en stor nedgang i relativ lønn. Men også for helse- og sosialtjenester og annen offentlig og privat tjenesteyting har det vært en betydelig tilbudsside-effekt.

6.3 Privatisering

I dette avsnittet vil vi belyse i hvilken grad det har skjedd en "privatisering" av arbeidsmarkedet for høyere utdannede, altså at det har skjedd endringer i eierforholdene i de virksomhetene høyere utdannede arbeider i retning av større privat eierskap. Det kan skje enten gjennom at offentlig virksomhet får et endret eierforhold, for eksempel omgjøres til et aksjeselskap, eller at det kan skyldes at private aktører etablerer seg på næringsområder som tradisjonelt har vært offentlig virksomhet, det gjelder da særlig innen utdanning og helse.

Opplysninger om eierforhold har vi i kandidatundersøkelsen, som vi benytter i analysen i dette avsnittet. Tabell 6.2 viser utviklingen i andelen privat eierskap i ulike næringsgrupper. Når det gjelder forskningsinstitutter viser tabellen meget stor vekst i andel som ble regnet som privat virksomhet i 1985, men det skyldtes da at vi før 1985 ikke hadde opplysninger om forskningsinstituttene eierforhold. Etter 1985 ser vi ingen økning i andelen som ble regnet som privat sektor for denne næringsgruppen, selv om det også etter 1985 har vært en viss tendens til at statlige institusjoner har blitt omgjort til private institusjoner.

For skoler ser vi at det har vært en økende andel som har blitt regnet som private etter 1991, denne økningen kan vi betrakte som "reell". Vi finner imidlertid ingen slik tendens på noen av de andre næringsområdene. Privatisering synes altså ikke å være en veldig viktig forklaringsfaktor.

Tabell 6.2 Prosentandel i privat sektor i ulike næringsgrupper, høyere grad

	1974	1979	1985	1991	1995	2001	2005
Grunnskolen	0,0	0,0	0,0	2,9	5,6	3,0	5,9
Videregående skole	0,0	0,0	2,1	11,9	6,3	8,1	12,2
Høgskoler	-	-	-	15,0	12,7	16,1	10,6
Annen undervisning	-	-	-	-	41,7	43,5	28,6
Forskningsinstitutter	17,6	28,2	67,5	63,3	51,3	73,1	56,5
Helse- og sosialtjenester	37,8	24,4	41,2	33,3	25,0	21,8	30,6
Annen offentlig- og privat tjenesteyting	55,6	87,5	78,1	77,8	66,0	72,6	72,2

6.4 Dekomponering av vekst i kandidatetterspørsel

I dette avsnittet vil vi gi et anslag for hvor stor del av veksten i rekrutteringen i offentlig og privat sektor som skyldes endringer i sysselsettingens fordeling på næringer, hvor del som skyldes oppgradering av kompetansebehovene i de ulike næringene, og hvor stor del som skyldes endringer i eierforholdene.

Dekomponering på endringer i næringsstruktur og oppgradering

I en tidligere studie av Barth mfl (2004) har veksten i etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft totalt sett blitt dekomponert på endringer i næringsstruktur og endringer innad i næringer, og vi vil først foreta en tilsvarende dekomponering, for å se om vi finner samme resultater for nyutdannede kandidater. Vi definerer da $\alpha_{i,t}$ som forholdstallet mellom antall nyansatte kandidater i næring i i år t, og antall sysselsatte i næring i. $S_{i,t}$ er antall sysselsatte i næring i i år t. Etterspørsel etter nyutdannede kandidater med høyere grad i næring i i år t, E_{it} , blir da

$$(1) E_{it} = \alpha_{it} * S_{it}$$

Lar vi Δ betegner differansen mellom to perioder, blir veksten i etterspørselen mellom periode 1 og 2 lik

$$(2) \Delta E_i = \Delta S_i \bar{\alpha}_i + \Delta \alpha_i \bar{S}_i$$

hvor, og \bar{S} og $\bar{\alpha}$ er gjennomsnittet for de to periodene. Summerer vi over alle næringene får vi

$$(3) \Delta E = \sum_i (\Delta S_i \bar{\alpha}_i + \Delta \alpha_i \bar{S}_i)$$

Det første leddet er da veksten i etterspørselen som skyldes endringer i sysselsettingens fordeling på næringer, mens det andre leddet er andelen som skyldes oppgradering av kompetansebehovene.

Med samme næringsgruppering som i figur 6.1 og 6.2 finner vi at 66 prosent av veksten i etterspørselen etter høyere grads kandidater kan forklares av endringer i sysselsettingens fordeling på næring, mens 34 prosent da må forklares av økt bruk av kandidater innen de ulike næringene, det vil si oppgradering av kompetansebehovene. Det må imidlertid påpekes at dette er indekser, og ikke absolutte mål, som kan beregnes på forskjellige måter, slik at det er en betydelig grad av vilkårlighet knyttet til dem.

Barth mfl (2004) fant at 73 prosent av veksten i etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft totalt skyldtes økt bruk av arbeidskraft i de ulike næringene, mens 27 prosent kunne forklares av vridning mellom næringer. De så imidlertid på perioden 1989 – 2001. Tallene i figur 6.1 og 6.2 tyder imidlertid på at veksten i etterspørselen i privat sektor i stor grad skyldtes oppgradering av kompetansebehovene frem til 1985, mens det etter 1985 i større grad har vært endringer i sysselsettingens fordeling på næringsgrupper som har vært hovedårsaken, noe som ikke tyder på at det er det som er forklaringen til forskjellen. I tillegg til metodiske ulikheter skyldes forskjellen antageligvis at arbeidsmarkedet for nyutdannede kandidater i spesielt stor grad er påvirket av endringer i arbeidsmarkedet og veksten i de ulike næringene.

Dekomponering av etterspørselsveksten fordelt på sektor

På samme måte kan vi dekomponere veksten i etterspørselen i offentlig og privat sektor, men vi tar nå også hensyn til at det kan være endringer i eierforholdene. Definerer vi veksten i etterspørselen i bare privat sektor i næringsgruppe i som E_{pit} , og η_{it} , som andelen av sysselsettingen i næring i som er privat, har vi:

$$(4) E_{pit} = \eta_{it}E_{it}$$

mens veksten i etterspørselen mellom periode 1 og 2 blir

$$(6) \Delta E_{pi} = E_{pi1} - E_{pi0} = \eta_{i2}E_{i2} - \eta_{i1}E_{i1}$$

som kan omformes til

$$(6) \Delta E_{pi} = \Delta E_i \bar{\eta}_i + \Delta \eta_i \bar{E}_i$$

hvor $\bar{\eta}_i$ og \bar{E}_i igjen står for gjennomsnittet mellom de to periodene. Setter vi så inn fra 2 i denne ligningen, får vi

$$(7) \Delta E_{pi} = (\Delta S_i \bar{\alpha}_i + \Delta \alpha_i \bar{S}_i) \bar{\eta}_i + \Delta \eta_i \bar{E}_i$$

og

$$(8) \Delta E_{pi} = \Delta S_i \bar{\alpha}_i \bar{\eta}_i + \Delta \alpha_i \bar{S}_i \bar{\eta}_i + \Delta \eta_i \bar{E}_i$$

Summerer vi over alle næringsgrupper får vi

$$(10) \Delta E_p = \sum_i (\Delta S_i \bar{\alpha}_i \bar{\eta}_i + \Delta \alpha_i \bar{S}_i \bar{\eta}_i + \Delta \eta_i \bar{E}_i)$$

Det første leddet tolker vi da igjen som uttrykk for kapasitetsendringer i de ulike næringene, det andre leddet tolker vi som uttrykk for oppgradering, mens det tredje leddet tolkes som uttrykk for privatisering. Hvis vi bare ser på endring mellom første og siste periode, finner vi da at 35 prosent av veksten i etterspørselen etter høyere grads kandidater kan tilskrives økt aktivitetsnivå i de ulike næringene, 53 prosent skyldes oppgradering av kompetansebehovene, mens 12 prosent skyldes privatisering, se tabell 6.3.

Hvis vi foretar en tilsvarende beregning for offentlig sektor, finner vi at veksten i sysselsettingen i offentlig sektor kan forklare 121 prosent av veksten i rekrutteringen av nyutdannede kandidater, privatisering tilsier imidlertid en reduksjon på 22 prosent, mens oppgradering av kompetansebehovene tilsier 0 prosent vekst.

Tabell 6.3 Dekomponering av vekst i etterspørsel etter nyutdannede kandidater med høyere grad, i perioden 1974 - 2005. Antall kandidater. () = Prosent av vekst i rekruttering.

	Offentlig sektor	Privat sektor
Økt aktivitet – ΔS	403 (121)	218 (35)
Oppgradering av kompetansebehov – $\Delta\alpha$	1 (0)	324 (53)
Privatisering – $\Delta\eta$	-72 (-22)	72 (12)
Vekst i rekruttering	333	615

Tallene viser også at veksten i aktivitetsnivået målt ved total sysselsetting tilsier at behovet har økt med nesten dobbelt så mye i offentlig sektor som i privat sektor. Tar vi hensyn til privatiseringstendensen, har økningen i rekrutteringsbehovet vært omtrent like stort i offentlig og privat sektor. Veksten i rekrutteringen i offentlig sektor har vært akkurat stor nok til å dekke dette vekstbehovet.

6.5 Avsluttende drøfting

I dette kapitlet har vi forsøkt å belyse om økningen i andelen av kandidater som går til privat sektor skyldes at rekrutteringsbehovet har økt mer i privat sektor, enn i offentlig sektor. Dette har vi forsøkt å belyse ved å se utviklingen i rekrutteringen i sammenheng med endringer i næringsstruktur, eierforhold og lønnsnivået i privat og offentlig sektor.

Utviklingen i den totale sysselsetting fordelt på næringsgrupper tilsier at behovet for nyutdannede kandidater har økt med omtrent dobbelt så mye i offentlig sektor, som i privat sektor. Tar vi hensyn til en viss privatiseringstendens, har veksten i rekrutteringsbehovet vært omtrent like stort i offentlig og privat sektor.

Høyere vekst i rekrutteringen i privat sektor enn i offentlig sektor henger derfor sammen med at det i privat sektor har vært en sterkere økning i rekrutteringen av nyutdannede kandidater enn i den totale sysselsetting, mens det i offentlig sektor ikke har vært en tilsvarende utvikling. Spørsmålet om rekrutteringsbehovet har vokst mer i privat sektor enn i offentlig sektor blir derfor et spørsmål om denne tendensen gjenspeiler at tendensen til oppgradering av kompetansebehovene har skjedd raskere i privat sektor enn i offentlig sektor, eller at kandidatene har søkt seg til privat sektor av andre grunner.

For å forsøke å besvare det spørsmålet, har vi sett på lønnsutviklingen for nyutdannede kandidater i offentlig og privat sektor. På tross av at langt sterkere vekst i rekrutteringen av nyutdannede kandidater i privat enn i offentlig sektor, har lønnsutviklingen vært gunstigere i privat sektor enn i offentlig sektor. Det kan tolkes som et signal om at tendensen til oppgradering av kompetansebehovene har vært sterkere i privat sektor enn i offentlig sektor, og at rekrutteringsbehovet totalt sett derfor har økt mer i privat sektor enn i offentlig sektor.

For lav lønn i offentlig sektor?

Resultatene kan imidlertid også kanskje tyde på lønnsutviklingen i offentlig sektor ikke har vært markeditilpasset og for lav til å gi tilstrekkelig rekruttering, slik at rekrutteringsbehovet har økt mer enn den faktiske rekrutteringen. Innen offentlig administrasjon og undervisning&forskning hadde rekrutteringen sunket i forhold til det totale sysselsettingsnivået. Det har neppe vært noen reduksjon i kompetansekravene i disse næringsgruppene. En mulig forklaring til denne utviklingen er at lønna ikke er markeditilpasset og for lav til å gi tilstrekkelig rekruttering.

7 Arbeidsvilkår i privat og offentlig sektor

Som nevnt i avsnitt 1.3, har flere tidligere studier vist at nyutdannede kandidater får lavere lønn i offentlig sektor enn i privat sektor, og at arbeidsvilkårene er dårligere på andre måter, for eksempel med hensyn til ansettelsesforhold. I dette kapitlet vil vi belyse om disse forskjellene har økt, og vi vil også belyse dette for utdanningsgrupper ikke belyst i tidligere studier. Vi vil også se på om det er forskjell mellom privat og offentlig sektor når det gjelder jobbinnhold og arbeidssituasjon mm. Vi vil også belyse om lønnsforskjellen mellom privat og offentlig sektor er større for nyutdannede kvinner enn for menn.

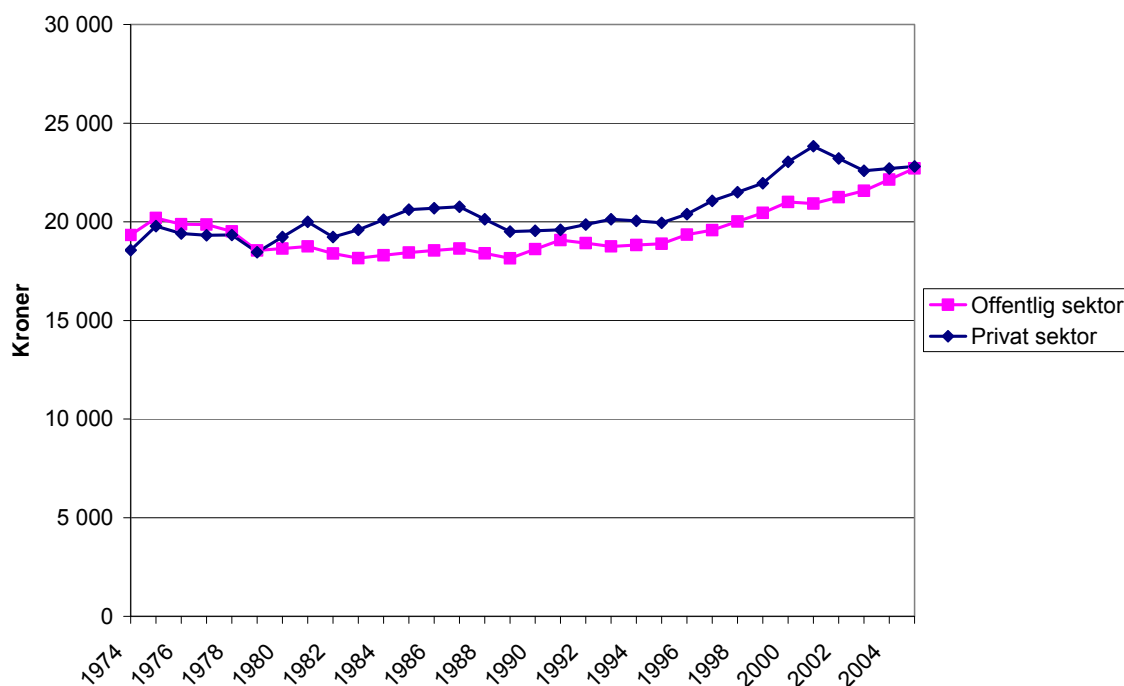
7.1 Lønn

At høyere utdannede får høyere lønn i privat enn i offentlig sektor er grundig dokumentert i en rekke tidligere studier. Dette gjelder både nyutdannede kandidater (Arnesen & Try 1999, Næss 2004, Arnesen 2006 mfl) og generelt (se for eksempel Schøne 2004). Lønnsforskjellen er liten tidlig i karrieren, men øker utover i karrieren (Barth mfl 2004).

Under den økonomiske høykonjunkturen i 2001 økte lønnsforskjellen mellom privat og offentlig sektor for nyutdannede kandidater til et nytt toppnivå på 14 prosent, se figur 7.1. Det kan tolkes som en indikasjon på større økning i etterspørselen etter høyere utdannede i privat sektor enn i offentlig sektor.

Etter 2001 har det imidlertid vært en betydelig reduksjon i lønnsnivået i privat sektor, som antagelig skyldes den økonomiske nedgangskonjunkturen, mens lønna i offentlig sektor har fortsatt å øke. Som følge av det har lønnsforskjellen mellom offentlig og privat sektor for nyutdannede kandidater nesten helt forsvunnet, totalt sett. Dette samsvarer med Schøne (2004) og Torp & Schøne (2005) som fant at forskjellen i avkastning av utdanning mellom offentlig og privat sektor ble noe redusert i perioden 1997 – 2003. Den lave lønnsforskjellen mellom offentlig og privat sektor må allikevel antas å være betinget av den økonomiske nedgangskonjunkturen, slik at det må forventes at det igjen vil bli en større lønnsforskjell når den økonomiske situasjonen forbedrer seg

Figur 7.1 Lønnsutviklingen for nyutdannede kandidater med høyere grad, etter sektor. Reallønn regnet i 1998-kroner.

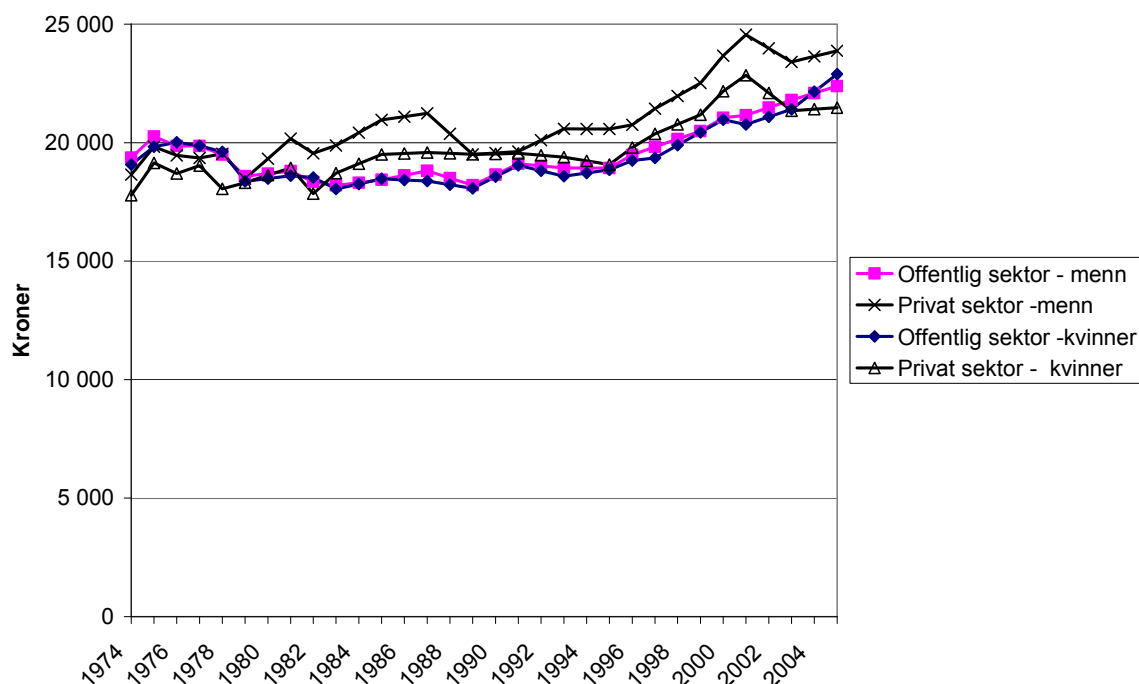


Kjønn

Figur 7.2 viser imidlertid at utviklingen har vært forskjellig for menn og kvinner. Det er særlig kvinner som har blitt berørt av lønnsreduksjon i privat sektor etter år 2000, for menn er lønna fortsatt noe høyere i privat sektor enn i offentlig sektor. For kvinner derimot, har lønna på slutten av perioden blitt høyere i offentlig sektor, enn i privat sektor. Som nevnt øker imidlertid lønnsforskjellen mellom offentlig og privat sektor utover i karrieren, og Schøne (2004) fant en betydelig lønnsforskjell mellom offentlig og privat sektor også for høyt utdannede kvinner. Schøne fant imidlertid også at lønnsforskjellen mellom privat og offentlig sektor var større for menn enn for kvinner.

Gjennom hele perioden har nyutdannede menn hatt mer å tjene på å arbeide i privat sektor enn kvinner, som antagelig er en viktig forklaring til at andelen som har gått til privat sektor har vært høyere for menn enn for kvinner. Det har dessuten vært en tendens til at kjønnsforskjellen i lønnsgevinsten ved å arbeide i privat sektor har økt.

Figur 7.2 Lønnsutvikling etter sektor og kjønn. Kandidater med høyere grad. Reallønn regnet i 1998-kroner.



Utdanningsgrupper

I tabell 7.1 og 7.2 har vi sett på lønnsutviklingen for henholdsvis høyere grad og høyskoleutdanning, fordelt på utdanningsgrupper og kjønn. På grunn av at kandidattallene er relativt små og det kan være relativt store variasjoner fra kull til kull, har vi sett på dette for flere kull under ett, for å få et relativt dekkende bilde av hvilken nivåendring det har vært.

Ser vi på utviklingen gjennom hele perioden for begge kjønn, viser tabellene at det bare er for jurister, realister og teknologer at lønna har vokst betydelig mer i privat sektor enn i offentlig sektor (se også Næss 2004). For øvrige grupper har lønnsveksten har vært omtrent den samme i privat og offentlig sektor for de øvrige utdanningsgruppene vi har datagrunnlag for å belyse.

For alle grupper med høyere grads utdanning fikk menn høyere lønn enn kvinner i privat sektor. Også i offentlig sektor var lønna høyere for menn enn for kvinner for de fleste utdanningsgruppene.

Tabell 7.1 Lønn i 1974 – 1982 og 2001 - 2005 i privat og offentlig sektor, etter utdanningsgruppe, høyere grad. 1998-kroner.

	Offentlig sektor			Privat sektor		
	1974 – 82	1991 – 1995	2001 – 2005	1974 – 82	1991 - 1995	2001 – 2005
Humanister	20 400	19 500	21 900	17 500	19 800	19 700
Samfunnsvitere	20 200	19 600	22 600	20 000	20 100	22 300
Jurister	18 700	18 700	20 600	18 800	21 000	24 500
Realister	19 300	18 600	20 900	19 900	20 300	23 300
Teknologer	19 400	19 300	22 000	20 400	20 800	25 800
Landbrukskandidater	18 100	18 000	20 900	18 200	17 600	20 100
Siviløkonomer	19 000	18 300	21 800	19 000	19 400	22 300
<i>Menn:</i>						
Humanister	20 500	19 600	22 200	(17 500)	-	(20 000)
Samfunnsvitere	20 200	19 600	22 600	20 300	20 200	23 600
Jurister	18 800	19 100	21 000	19 000	21 300	25 000
Realister	19 300	18 700	21 000	20 000	20 600	23 700
Teknologer	19 400	19 400	22 200	20 400	21 000	25 900
Landbrukskandidater	18 000	18 100	21 000	18 200	17 700	20 200
Siviløkonomer	18 900	18 300	21 600	19 100	20 000	23 200
<i>Kvinner:</i>						
Humanister	20 300	19 400	21 800	-	-	19 500
Samfunnsvitere	20 100	19 600	22 700	-	19 800	21 500
Jurister	18 200	18 500	20 300	(17 300)	(20 600)	23 900
Realister	18 700	18 400	20 900	(19 200)	20 000	22 700
Teknologer	-	(19 000)	(21 700)	-	20 200	25 400
Landbrukskandidater	18 100	17 900	20 700	18 000	17 600	19 900
Siviløkonomer	19 800	18 200	22 100	18 600	18 800	21 200

- = færre enn 20 kandidater, () = mellom 20 og 50 kandidater

Tabell 7.2 Lønn i 1985 og 1999-2005 i privat og offentlig sektor, etter utdanningsgruppe, lavere grad. 1998-kroner.

	Offentlig sektor		Privat sektor	
	1985	1999 – 2005	1985	1999 – 2003
Allmennlærere	15 900	19 400	16 100	(19 100)
Førskolelærere	14 600	17 600	15 100	17 600
Sosionomer	15 200	18 200	-	19 400
Barnevernspedagoger	15 500	17 900	-	(17 200)
Ingeniører	15 500	19 700	17 200	20 900

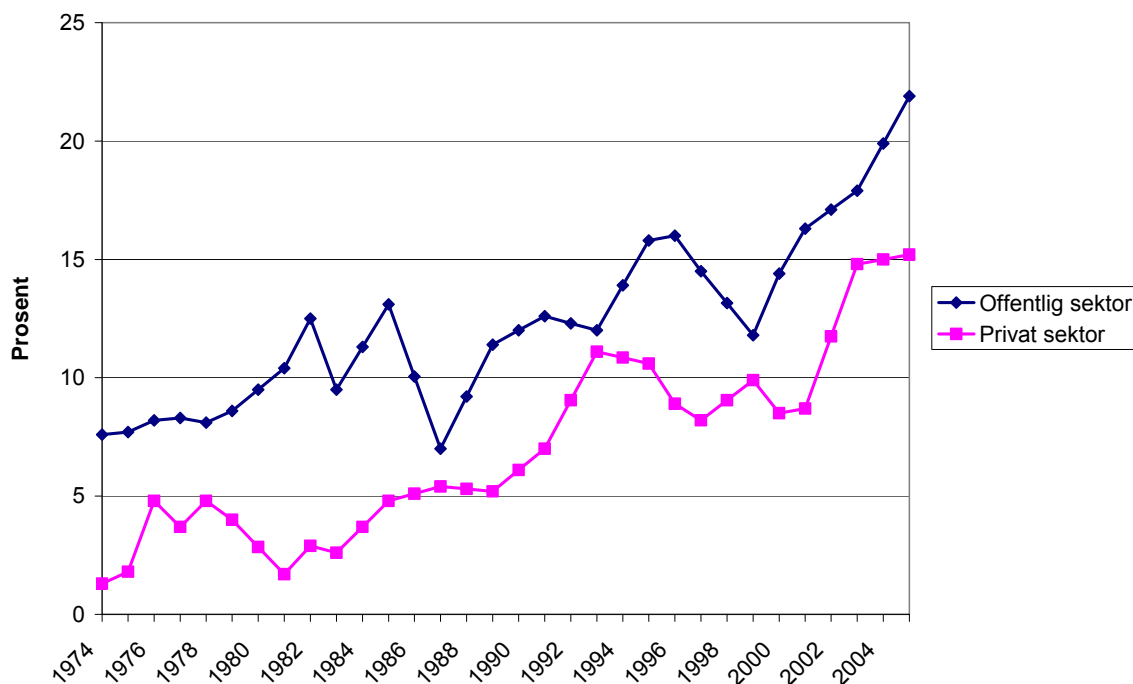
- = færre enn 20 kandidater, () = mellom 20 og 50 kandidater

7.2 Arbeidstid

Det klages også ofte på at det kan være vanskelig å få heltidsstilling i offentlig sektor. Det å jobbe i deltidsstilling er imidlertid ikke nødvendigvis negativt, det kan godt være ønsket fordi man for eksempel ønsker mer tid til å være sammen med familie. For nyutdannede som har fullført en langvarig utdanning og har store studielån og som ønsker å jobbe heltid kan imidlertid det å bare ha en deltidsstilling fremstå som lite attraktivt.

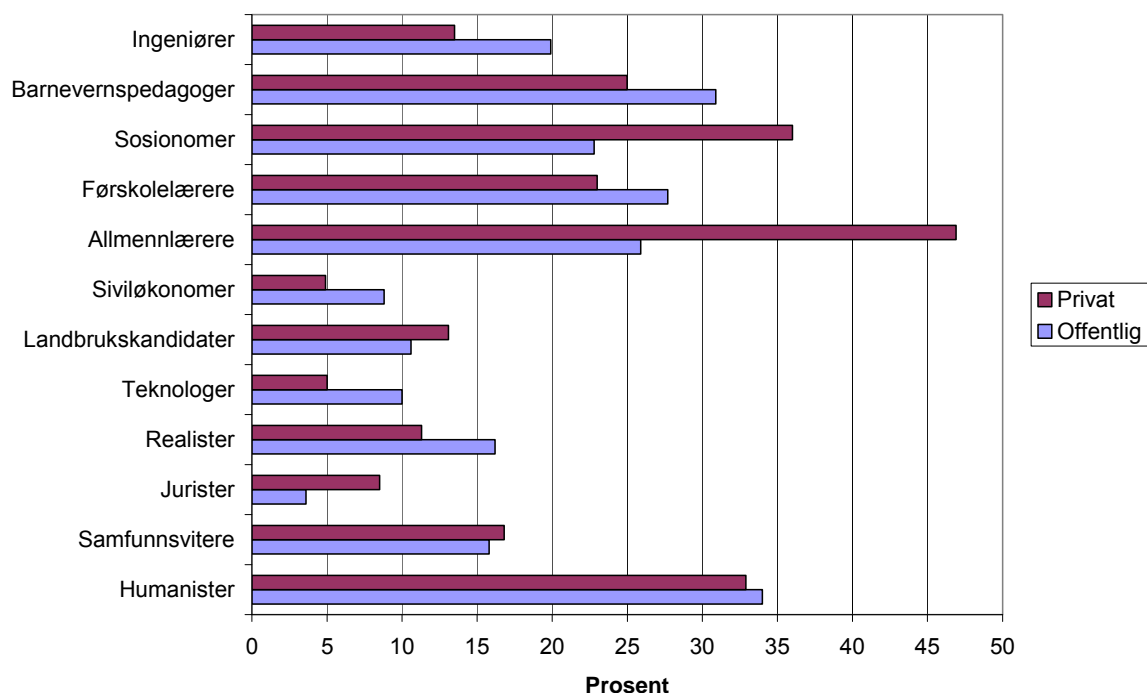
Figur 7.3 viser at som for sysselsatte generelt (se NOU 2004:29) er deltidsstillinger mer vanlig i offentlig sektor enn i privat sektor også for nyutdannede kandidater med høyere grad. Deltidsstillinger har blitt stadig mer vanlig både i offentlig og privat sektor, men forskjellen i hyppigheten har holdt seg på omtrent samme nivå.

Figur 7.3 Prosentandel som arbeidet på deltid etter sektor, høyere grad



Figur 7.4 viser imidlertid at det ikke var noe klart mønster at andelen som jobbet deltid var høyere i offentlig sektor enn i privat sektor i alle utdanningsgrupper. Årsaken til at andelen var høyest i offentlig sektor for høyere grad totalt sett, hadde sammenheng med at andelen som arbeidet deltid var spesielt høy i de to utdanningsgruppene hvor en høy andel arbeidet i offentlig sektor, humanister og samfunnsvitere. Andelen som jobbet i deltidsstillinger i disse utdanningsgruppene var høy både i offentlig og privat sektor. Heller ikke når det gjelder lavere grads utdanning var det noe klart mønster at andelen i deltidsstillinger var høyere i offentlig sektor enn i privat sektor. Dette viser at det altså allikevel ikke er sikkert at offentlig sektor er mer ugunstig enn privat sektor når det gjelder muligheter for heltidsstilling.

Figur 7.4 Prosentandel som arbeidet deltid etter sektor og utdanningsgruppe, høyere grad. 1999 – 2005.



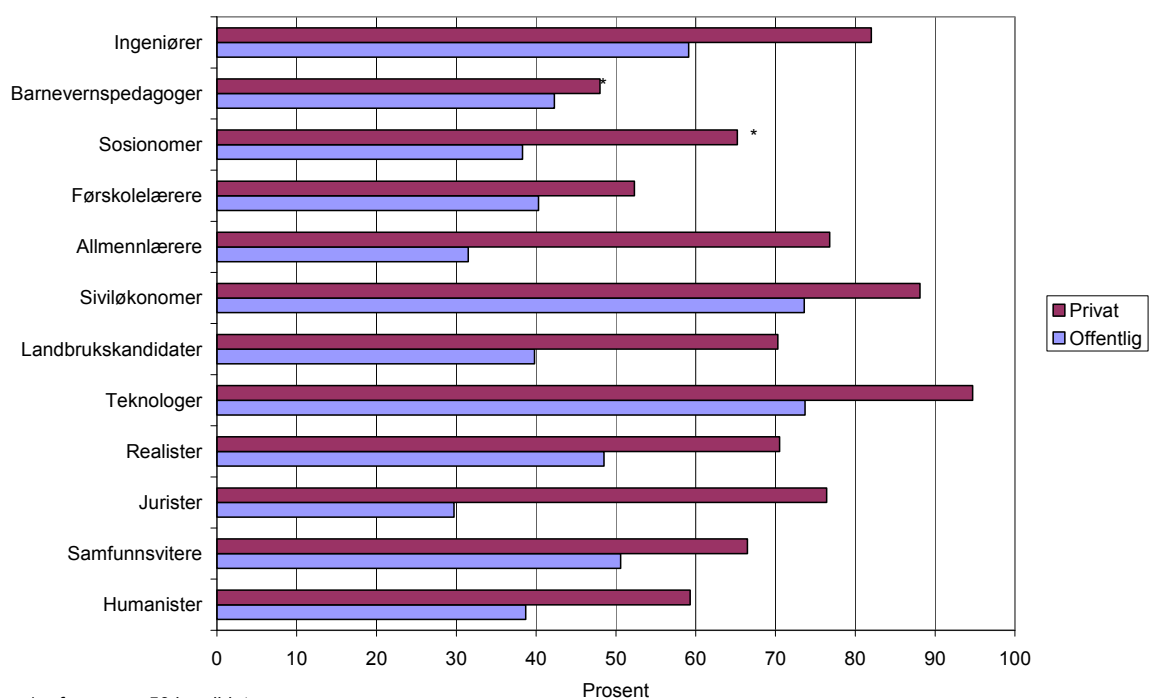
7.3 Ansettelsesforhold

Barth & Ringdal (2005) har tidligere funnet at midlertidige ansettelser generelt har blitt mer vanlig i offentlig enn i privat sektor. Figur 7.5 som viser prosentandel av høyere grads kandidater med fast ansettelse i perioden 1999 – 2005 viser at dette i høyeste grad også gjelder nyutdannede kandidater med høyere grad. For alle utdanningsgrupper var andelen med fast ansettelse lavere i offentlig sektor enn i privat sektor, og for de fleste utdanningsgruppene var forskjellen betydelig. Fast ansettelse omfatter her selvstendig næringsdrivende, fast stilling, plikttjeneste og stipendiatstillinger. Det som ikke har blitt regnet som fast ansettelse er vikariater og tilfeldig arbeid.

I media har det særlig blitt fokusert på at mange skoler er tilbakeholdne med å gi lærere fast ansettelse. Selv om vi ser at lærerne var blant de gruppene som hadde lavest andel fast ansettelse i offentlig sektor, viser resultatene her at dette problemet gjelder offentlig sektor generelt og de fleste typer utdanning. Forskjellen var størst for jurister; andelen med fast stilling var mer enn dobbelt så stor i privat sektor som i offentlig sektor.

Mer bruk av midlertidige ansettelser i offentlig sektor enn i privat sektor kan tenkes å skyldes at ansettelsesvernet er sterkere i offentlig sektor enn i privat sektor. I følge Barth & Ringdal (2005) var viktige forklaringer dels at tjenestemannsloven åpner for mer bruk av midlertidig ansatte enn arbeidsmiljøloven, dels at offentlig sektor er mer rigid enn privat sektor på andre arenaer, og kompenserer for det ved mer bruk av midlertidige ansettelser.

Figur 7.5 Prosentandel med fast ansettelse etter sektor. 1985 – 2001.

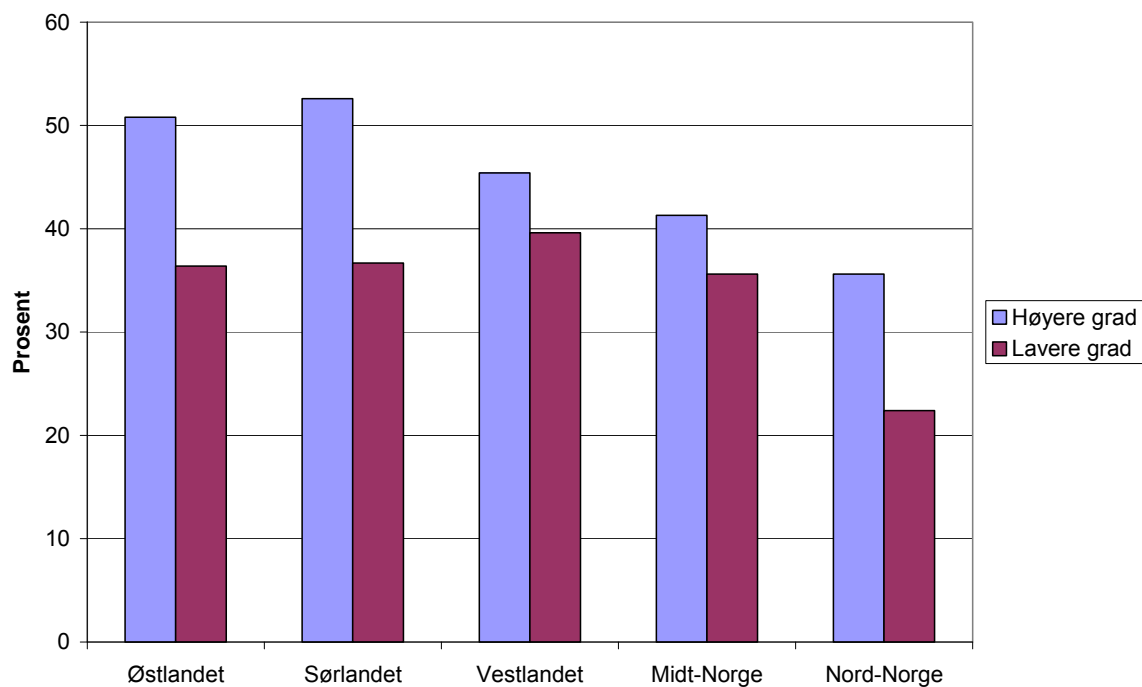


7.4 Arbeidssted

Som nevnt i avsnitt 1.1 er det at mange av jobbene i offentlig sektor er i desentraliserte strøk en av de årsakene det har blitt pekt på som forklaring til at offentlig sektor sliter med rekrutteringen. I figur 7.6 har vi sett på hvor stor andel av nyutdannede kandidater i perioden 1999 – 2005 som arbeidet i privat sektor, etter hvilken landsdel man arbeidet i. Figuren viser at det er en ganske sterk sammenheng mellom landsdel og hvilken sektor kandidatene arbeider i. Både for høyere og lavere grads utdanning var andelen som arbeidet i privat sektor lavest for Nord-Norge. For lavere grads utdanning var det ikke stor forskjell mellom de øvrige landsdelene. For høyere grads utdanning skilte Østlandet og Sørlandet seg ut med en spesielt høy andel i privat sektor.

Også for nyutdannede kandidater synes det altså å være slik at jobbene i offentlig sektor i større grad befinner seg i mindre sentrale strøk, enn jobbene i privat sektor. Hvis det er slik at de nyutdannede foretrekker å bosette seg i sentrale strøk, er det klart at også dette kan være uheldig av hensyn til rekrutteringen til offentlige stillinger også for nyutdannede kandidater med høyere utdanning.

Figur 7.6 Prosentandel som arbeidet i privat sektor, etter landsdel man arbeidet i. 1999 – 2005.



7.5 Andre jobbvilkår

I figur 7.7 har benyttet oppfølgingsundersøkelsen i 2004 av 2000-kullet til å belyse i hvilken grad ulike typer arbeidsvilkår var oppfylt i privat og offentlig sektor i den jobben de hadde 4 år etter eksamen. Også her har vi da sett på avviksskår, det vil si avviket mellom råskår og utdanningsgruppegjennomsnittet, for å korrigere for systematiske forskjeller mellom utdanningsgruppene.

Resultatene viser ganske store forskjeller mellom privat og offentlig sektor. Offentlig sektor skåret betydelig høyere enn privat sektor med hensyn til "nok tid til fritidsaktiviteter", "muligheter for å kombinere sysselsetting med familieforpliktelser" og "mulighet for å gjøre noe nyttig for samfunnet". Privat sektor skåret derimot betydelig bedre med hensyn til høy inntekt, gode karrieremuligheter og sosial anerkjennelse og status. Også med hensyn til nye utfordringer skåret privat sektor signifikant høyere enn offentlig sektor.

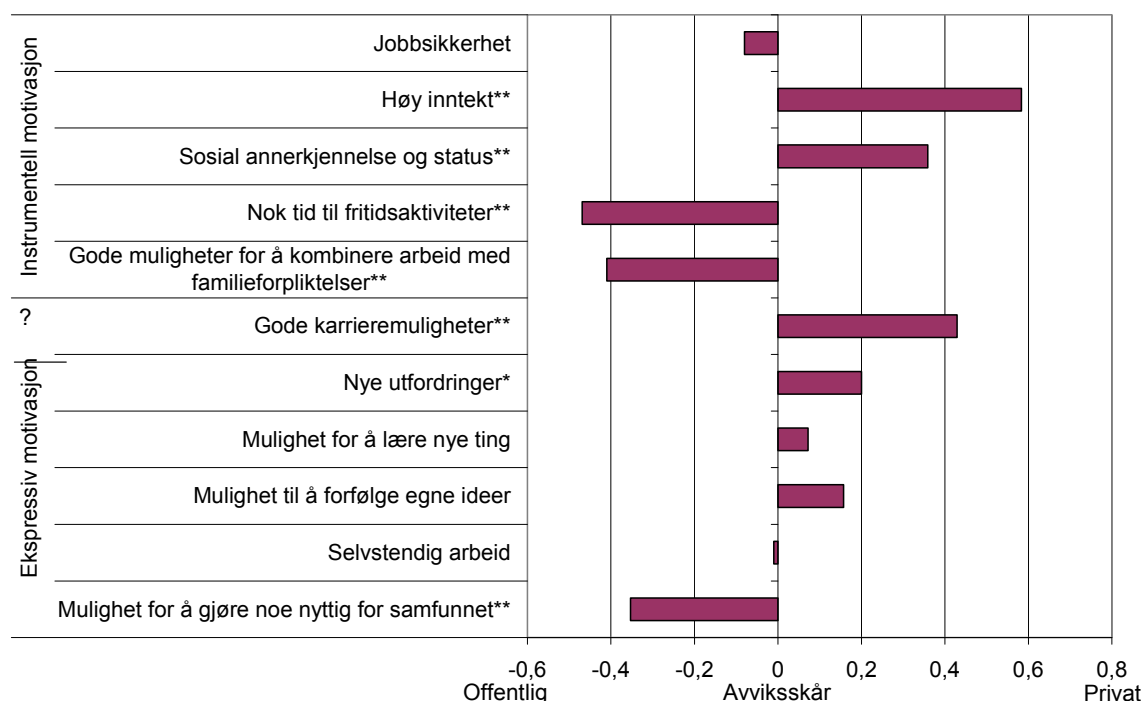
Også når det gjaldt muligheter for å lære nye ting og muligheter til å forfølge egne ideer skåret privat sektor høyere enn offentlig sektor, selv om forskjellene ikke var signifikante. Men resultatene styrker konklusjonen vi kom frem til i kapittel 5 da vi så på kandidatenes yrkesverdier, at denne lærings/utviklings-dimensjonen er en dimensjon som oppfattes som bedre i privat sektor enn i offentlig sektor.

Eksperimentelle/instrumentelle arbeidsvilkår

På samme måte som for yrkesverdiene har vi kategorisert arbeidsvilkårene etter om de har en instrumentell eller ekspressiv karakter, for å se om det er noen sammenheng mellom disse begrepene og sektor. Vi finner heller imidlertid ikke nå noen klar tendens til at det er noen slik sammenheng. Det gjelder særlig for instrumentell motivasjon.

Man kan imidlertid kanskje tolke resultatene som at privat sektor i noen grad er assosiert med ekspressiv motivasjon, hvis man bare ser på de kategoriene som går på ulike typer egennytte, og ser bort fra "mulighet for å gjøre noe nyttig for samfunnet" som da har en mer altruistisk karakter. Med unntak for "selvstendig arbeid" hvor det bare var en ubetydelig forskjell i favør av offentlig sektor, skåret privat sektor høyere enn offentlig sektor for alle de øvrige kategoriene som gikk på ekspressiv motivasjon. Forskjellen var imidlertid bare signifikant (0,05 % -nivå) når det gjaldt "nye utfordringer".

Figur 7.7 *I hvilken grad ulike arbeidsvilkår var oppfylt i privat og offentlig sektor i jobb 4 år etter eksamen. Privat ÷ offentlig sektor. Oppfølgingsundersøkelsen 2004.*



7.6 Sammendrag og konklusjoner

Resultatene har vist at arbeidsvilkårene til nyutdannede kandidater med høyere utdanning gjennomgående synes å være bedre i privat sektor enn i offentlig sektor. Det gjelder lønn, hvor forskjellen mellom offentlig og privat sektor er betydelige for noen utdanningsgrupper, det gjelder muligheter til heltidsstilling og fast ansettelse, det gjelder muligheter til å kunne bo sentralt gitt at det er viktig, og det gjelder muligheten til interessante og utfordrende arbeidsoppgaver.

Dette bildet må imidlertid også nyanseres. Når det gjelder lønn, har det de senere årene vært en tendens til at forskjellen har avtatt for nyutdannede. Og når det gjelder deltidsstillinger, fant vi at hyppigheten av det ikke var klart høyere i offentlig sektor enn i privat sektor, når vi kontrollerte for utdanning.

På noen områder fremstår også offentlig sektor som mer attraktiv enn privat sektor. Det gjelder da særlig å ha tid til fritidsaktiviteter, og å ha tid til å kombinere arbeid med omsorgsforpliktelser. For mange er også det å kunne bo desentralisert viktig, og kan være en årsak til at man velger å arbeide i offentlig sektor.

Analysene kan også gi en forklaring på hvorfor kjønnsforskjellen med hensyn til andelen som går til privat sektor har økt. Det har antagelig sammenheng med at kjønnsforskjellen i lønnsgevinsten ved å jobbe i privat sektor har økt. Mens det fortsatt er en klar lønnsgevinst ved å jobbe i privat sektor for menn, har denne blitt lavere for kvinner. De seneste årene av observasjonsperioden har kvinner fått lavere lønn i offentlig sektor enn i privat sektor.

8 Multivariat analyse av valg av sektor

I dette kapitlet vil til sist se nærmere på hvordan på hvordan ulike individkjennetegn simultant påvirker valg av sektor for høyere grads kandidater, slik at vi kan se hva effekten er når vi samtidig kontrollerer for andre kjennetegn. Spesielt ønsker vi da å se om sannsynligheten for å gå til privat sektor har endret seg over tid når vi tar hensyn til individkjennetegn, og om denne tendensen har vært forskjellig for menn og kvinner. Dersom vi finner et bekreftende svar på det, kan en mulig tolkning av det være at etterspørselen i privat sektor har økt.

Individkjennetegn kan ha betydning for valg av sektor dels ved at det kan ha betydning for preferanser med hensyn til å jobbe i privat eller offentlig sektor, dels ved at det kan ha betydning for hvilken lønn en kan få i henholdsvis privat og offentlig sektor. Vi estimerer først den totale effekten av individkjennetegn. Deretter forsøker vi ved å bruke mer avanserte multivariate analyseteknikker å analysere om eventuelle signifikante effekter skyldes at det har effekt på preferanser, eller at det har effekt på lønnsgevinsten ved å arbeide i privat sektor fremfor offentlig sektor. Dette vil kunne gi ytterligere empirisk bevis for om vridningen i rekrutteringen mot privat sektor har sammenheng med større vekst i avkastningen av høyere utdanning i privat sektor enn i offentlig sektor.

8.1 Total effekt

I dette avsnittet estimerer vi først den totale effekten av individkjennetegn, ved bruk av binomisk logitanalyse. På grunn av at forskjellige forklaringsvariable har kommet med i undersøkelsen etter hvert, har vi gjort to forskjellige logit-analyser for to forskjellige perioder.

Hele observasjonsperioden 1974 - 2005

I tabell 8.1 har vi først analysert dette for hele perioden. For å se om effekten av kull blir større eller mindre når vi tar hensyn til individkjennetegn, har vi estimert to modeller, en modell hvor individkjennetegn ikke er med (modell 1), og en modell hvor de er med (modell 2). Til sist har vi estimert en modell hvor vi har antatt at trend-effekten kan være forskjellig for menn og kvinner (modell 3).

Resultatene fra modell 1 viser at sannsynligheten for å gå til privat sektor har økt over tid. Resultatene fra modell 2 viser at økningen øker når vi tar med andre forklaringsvariable, som vi ville forvente ut i fra de foregående analysene. Det henger særlig sammen med at kvinner har en signifikant lavere sannsynlighet for å gå til privat sektor enn menn, økningen i kvinneandelen har altså hatt en dempende effekt på økningen i sannsynligheten for å gå til privat sektor.

Videre ser vi at sannsynligheten for å gå til privat sektor avtar med alderen. Vi ser også at de som kom fra Midt-Norge/Nord-Norge hadde en lavere sannsynlighet for å gå til privat sektor enn de som kom fra Østlandet. Det var imidlertid ingen signifikant forskjell mellom de som kom fra Vestlandet/Sørlandet og de som kom fra Østlandet. I modell 3 har vi ønsket å belyse om økningen i andelen som går til privat sektor over tid har vært forskjellig for menn og kvinner. Vi fant imidlertid ingen signifikant forskjell.

Tabell 8.1 Resultat fra logit-analyse av sannsynlighet for å gå til privat sektor. Høyere grads kandidater 1974 - 2005.

	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Konstant	-2,154**	0,056	-0,622**	0,121	-0,613**	0,122
<i>Utdanningsgruppe (humanister = referansealt.):</i>						
Samfunnsvitere	0,241**	0,060	0,214**	0,060	0,213**	0,060
Jurister	0,672**	0,059	0,484**	0,061	0,485**	0,061
Realister	0,940**	0,056	0,723**	0,058	0,723**	0,058
Teknologer	2,224**	0,062	1,898**	0,066	1,898**	0,066
Landbrukskandidater	1,170**	0,061	0,881**	0,064	0,883**	0,064
Siviløkonomer	2,555**	0,063	2,245**	0,066	2,246**	0,066
<i>Individkjennetegn:</i>						
Kvinne (=1):			-0,288**	0,032	-4,795**	7,327
Alder			-0,044**	0,003	-0,044**	0,003
<i>Hjemsted (Østlandet = referansealternativ):</i>						
Vestlandet/Sørlandet			-0,052	0,034	-0,052	0,034
Midt-Norge/Nord-Norge			-0,198**	0,039	-0,198**	0,039
<i>Periodeeffekter:</i>						
Periode	0,040**	0,002	0,045**	0,002	0,045**	0,002
Kvinne*periode					0,002	0,004
<i>Modell-data:</i>						
- 2 log likelihood	27 796		27 507		27 507	
N			23 640			

* = signifikant på 0,05%-nivå, ** = signifikant på 0,01%-nivå

1989 - 2005

I tabell 8.2 har vi sett på perioden 1989 – 2005, hvor vi også har opplysninger om sosial bakgrunn og om man er småbarnsforelder. Vi fant at det å være småbarnsforelder hadde en betydelig negativ effekt på sannsynligheten for å gå til privat sektor. Den negative kjønnseffekten var imidlertid ikke mindre enn i den foregående estimeringen; det kan tyde på at kan være andre forhold enn hensyn til omsorgsforpliktelser knyttet til små barn som er hovedårsaken til at kvinner i større grad enn menn foretrekker å arbeide i privat sektor. Interaksjonsleddet mellom kjønn og det å være småbarnsforelder var heller ikke signifikant, det å være småbarnsforelder hadde altså ikke større signifikant effekt for kvinner enn for menn, noe de bivariate analysene i avsnitt 4.2 heller ikke tydet på.

Det å ha forelder med høyere utdanning hadde ikke signifikant effekt på sannsynligheten for å gå til privat sektor, når vi samtidig kontrollerte for andre faktorer. Vi ser også at den estimerte trendmessige økningen i andelen som gikk til privat sektor var større enn det vi

fant for hele observasjonsperioden i tabell 8.1. I perioden 1989 – 2005 var det en ensartet definisjon av privat og offentlig sektor, slik at dette gir ett ytterligere bevis for at det faktisk har vært en økende tendens til å gå til privat sektor, og at økningen ikke bare skyldes endringer i definisjonene av privat og offentlig sektor, slik vi diskuterte i avsnitt 3.1.

Tabell 8.2 Resultat fra logit-analyse av sannsynlighet for å gå til privat sektor i perioden 1989 - 2005. Høyere grads kandidater.

	1989 – 2005	
	B	S.E.
Konstant	-0,711**	0,169
<i>Utdanningsgruppe (humanister = referansealt.):</i>		
Samfunnsvitere	0,033	0,067
Jurister	0,323**	0,071
Realister	0,495**	0,069
Teknologer	1,681**	0,078
Landbrukskandidater	0,600**	0,078
Siviløkonomer	1,948**	0,077
<i>Individkjennetegn:</i>		
Kvinne (=1)	-0,291**	0,039
Alder	-0,044**	0,004
Småbarnsforelder	-0,163*	0,076
Forelder med høyere utdanning	0,061	0,038
Kjønn*småbarnsforelder	-0,021	0,111
Vestlandet/Sørlandet (<i>Østlandet = referansealternativ</i>):	-0,053	0,042
Midt-Norge/Nord-Norge (<i>Østlandet = referansealternativ</i>):	-0,169**	0,047
Periode	0,055**	0,004
<i>Modell-data:</i>		
- 2 Log-likelihood		18 185
N		15 070

8.2 Preferanser eller lønns effekt?

Ved å bruke en seleksjonsmodell er det i teorien også mulig å estimere om effekten av individkjennetegnene skyldes at det har betydning for preferanser med hensyn til å arbeide i privat eller offentlig sektor, eller om det skyldes at det har betydning for lønnsgevinsten ved å arbeide i privat sektor fremfor offentlig sektor. Schøne (2001) har tidligere brukt en seleksjonsmodell til å estimere effekten av lønn på mobilitet mellom offentlig og privat sektor, og fant at sannsynligheten for mobilitet var positivt knyttet til lønnsgevinsten ved å skifte sektor.

Årsaken til at effekten av lønnsforskjellen ikke kan estimeres direkte ved bruk av vanlig regresjonsanalyse, er at man bare observerer lønna i den sektoren kandidaten arbeider i. Man kan imidlertid estimere lønnsforskjellen hvis man kan estimere forventet lønn i den andre sektoren. Vanlig regresjonsanalyse brukt på observasjonene for de som arbeider i en sektor vil imidlertid ikke gi konsistente estimater for sammenhengen mellom individkjennetegn og lønn for hele utvalget, på grunn av seleksjon mellom de to sektorene på basis av forventet lønn. I prinsippet er det imidlertid mulig å estimere en lønnsrelasjon

som gir konsistente estimater ved hjelp av en såkalt seleksjonsmodell (se for eksempel Maddala 1983). Vi antar da at følgende modell forklarer sektorvalg:

$$(1) U_{oi} = \alpha_o + \beta W_{oi} + \mu_o X_i + u_{oi}$$

$$(2) U_{pi} = \alpha_p + \beta W_{pi} + \mu_p X_i + u_{pi}$$

$$(3) W_{oi} = \zeta_o + \zeta_o X_i + \varepsilon_{oi}$$

$$(4) W_{pi} = \zeta_p + \zeta_p X_i + \varepsilon_{pi}$$

U_i er nytten av å jobbe i privat (p) eller offentlig sektor (o) for individ i , W_i er lønna individ i kan få i privat og offentlig sektor, X_i er et individkjennetegn og ε_i og u_i er tilfeldige normalfordelte restledd. I modellen antar vi altså at alle individene har en jobbmulighet både i privat sektor og i offentlig sektor, men at lønna individene kan få i privat og offentlig sektor varierer mellom individene, avhengig av observerte og uobserverte individkjennetegn, det siste representert ved det tilfeldige restleddet. Årsaken til det kan være at individkjennetegn har betydning for produktiviteten.

Vi definerer nå I_i som sektorvalg, med verdi 1 for privat sektor og verdi 0 dersom man velger offentlig sektor. Vi har da at sannsynligheten for å velge privat sektor er

$$(5) P(I_i = 1) = P(dU_i > 0) \text{ hvor}$$

$$(6) dU_i = U_{pi} - U_{oi} = \alpha_p - \alpha_o + \beta(W_{pi} - W_{oi}) + (\mu_p - \mu_o)X_i + u_{pi} - u_{oi} = \alpha + \beta dW_i + \mu X_i + u_i = \eta_i + u_i$$

hvor

$$\alpha = \alpha_p - \alpha_o$$

$$\mu = \mu_p - \mu_o$$

$$\eta_i = \alpha + \beta dW_i + \mu X_i$$

Hvis videre $F()$ er sannsynlighetsfunksjonen, har vi

$$(7) P(I_i = 1) = F(\eta_i + u_i > 0) = F(u_i > -\eta_i)$$

Parameterne i denne sannsynlighetsfunksjonen kan imidlertid ikke estimeres direkte, fordi vi ikke observerer dW_i . Imidlertid kan vi bruke estimater for lønnsdifferansen. Det kan vi imidlertid ikke gjøre på basis av vanlig regresjonsanalyse av lønnsrelasjonene, som ikke vil gi konsistente estimater. I stedet må vi bruke en mer omstendelig prosedyre. Vi bruker 3 og 4 i 6 og løser med hensyn på X_i

$$(8) dU_i = \alpha^* + \mu^* X_i + \varepsilon_i^* = \eta_i^* + \varepsilon_i^*$$

som videre gir

$$(9) P(I_i = 1) = F(\eta_i^* + \varepsilon_i^* > 0) = F(\varepsilon_i^* > -\eta_i^*)$$

Vi er nå interessert i de betingede forventningene $E(\varepsilon_{oi}|I_i=0)$ og $E(\varepsilon_{pi}|I_i=1)$. Vi har

$$(10) E(\varepsilon_{pi}|I_i=1) = E\{E[\varepsilon_{pi}|\varepsilon_i^*]|I_i=1\}$$

$$\text{Siden } E(\varepsilon_i^*)=0 \text{ har vi } E[\varepsilon_{pi}|\varepsilon_i^*] = \sigma_p \varepsilon_i^*$$

hvor σ_p er kovariansen mellom ε_{pi} og ε_i^* . Setter vi det inn i 10 får vi

$$(11) E\{E[\varepsilon_{pi}|\varepsilon_i^*]|I_i=1\} = E(\sigma_p \varepsilon_i^* | I_i=1) = \sigma_p E(\varepsilon_i^* | I_i=1)$$

Bruker vi $I_i = 1$ ekv med $\varepsilon_i^* > -\eta_i^*$ og normaliserer $\text{var}(\varepsilon_i^*) = 1$ får vi

$$E(\varepsilon_i^* | I_i=1) = E(\varepsilon_i^* | \varepsilon_i^* > -\eta_i^*) = \varphi(-\eta_i^*) / (1 - \Phi(-\eta_i^*)) = \varphi(\eta_i^*) / \Phi(\eta_i^*) = \lambda_p(\eta_i^*)$$

hvor vi bruker regelen om den betingede forventning for en normalfordelt variabel. Det gir videre

$$E(\varepsilon_{pi}|I_i=1) = \sigma_p \lambda_p(\eta_i^*)$$

På tilsvarende måte finner vi $E(\varepsilon_{oi}|I_i=0)$:

$$E(\varepsilon_{oi}|I_i=0) = E\{E[\varepsilon_{oi}|\varepsilon_i^*]|I_i=0\} = E(\sigma_o \varepsilon_i^* | I_i=0) = \sigma_o E(\varepsilon_i^* | I_i=0)$$

Bruker vi $I_i = 0$ ekv med $\varepsilon_i^* < -\eta_i^*$ får vi

$$E(\varepsilon_i^* | I_i=0) = E(\varepsilon_i^* | \varepsilon_i^* < -\eta_i^*) = -E(-\varepsilon_i^* | -\varepsilon_i^* > \eta_i^*) = -\varphi(\eta_i^*) / (1 - \Phi(\eta_i^*)) = -\varphi(\eta_i^*) / \Phi(-\eta_i^*) = \lambda_o(\eta_i^*)$$

som gir

$$E(\varepsilon_{oi}|I_i=0) = \sigma_o \lambda_o(\eta_i^*)$$

hvor σ_o er kovariansen mellom ε_{oi} og ε_i^* .

Regresjonsligningene

Dette kan vi nå bruke til å sette opp regresjonsligningene for de betingede forventningene:

$$(12) E(W_{pi}|I_i=1) = \zeta_p + \zeta_p X_i + E(\varepsilon_{pi}|I_i=1) = \zeta_p + \zeta_p X_i + \sigma_p \lambda_p(\eta_i^*)$$

$$(13) E(W_{oi}|I_i = 0) = \zeta_0 + \zeta_0 X_i + E(\varepsilon_{oi}|I_i = 0) = \zeta_0 + \zeta_0 X_i + \sigma_0 \lambda_0(\eta_i^*)$$

Det tilfeldige restleddet i disse regresjonsligningen vil nå ha forventning lik 0.

Estimering

Fremgangsmåten består da i at vi først estimerer koeffisientene i η_i^* ved å bruke probitanalyse på (9). Ut i fra det estimerer vi så $\lambda(\eta_i^*)$. Deretter bruker vi denne estimerte variabelen i vanlig regresjonsanalyse på 12 og 13. Dernest bruker vi de estimerte koeffisientene til å predikere $W_{.i}$ for den sektoren kandidaten ikke arbeider i. Disse estimatene bruker vi så til sist til å estimere sannsynlighetsfunksjonen (7). Denne metoden gir i teorien konsistente estimater for lønnsveksten i offentlig og privat sektor, samt hvilken effekt lønnsdifferansen har på sektorvalg.

I denne analysen har vi brukt dataene for perioden 1989 - 2005, og vi har bare tatt med de variablene som var signifikant i analysen i tabell 8.2. I tillegg har vi avgrenset analysen til bare å gjelde de som var i heltidsstilling. Resultatene er vist i tabell 8.3. Vi finner da at lønnsgevinsten ved å arbeide i privat sektor har en betydelig og signifikant positiv effekt på sannsynligheten for å gå til privat sektor, se kolonne 4.

Vi ser at effekten av flere av individvariablene blir betydelig lavere i seleksjonsmodellen; effekten av disse variablene er altså i betydelig grad knyttet til at de påvirker lønna. Det gjelder blant annet kjønnseffekten. Som vi ser fra de to estimerte lønnsrelasjonene er den negative kjønnseffekten på lønna betydelig større i privat sektor enn i offentlig sektor. Men også når vi korrigerer for denne lønnsforskjellen finner vi en negativ signifikant kjønnseffekt; kvinner synes altså å ha en preferanse for å arbeide i offentlig sektor i forhold til menn, også når vi korrigerer for lønnsforskjellen og småbarnseffekten.

Den negative effekten av å arbeide i Midt-Norge/Nord-Norge på sannsynligheten for å arbeide i privat sektor blir også betydelig lavere i seleksjonsmodellen. I følge de estimerte lønnsrelasjonene er den negative lønnsseffekten av å arbeide i disse regionen betydelig større i privat sektor enn i offentlig sektor, og det forklarer altså en stor del av den negative effekten på sannsynligheten for å arbeide i privat sektor i disse regionene. Men det har fortsatt en signifikant negativ effekt, en mulig forklaring til det kan være at det også er færre jobber i privat sektor i disse regionene.

Periodeeffekten på sannsynligheten for å gå til privat sektor blir også betydelig lavere i seleksjonsmodellen. De estimerte lønnsrelasjonene viser større lønnsvekst i privat sektor enn i offentlig sektor. Det kan derfor forklare en betydelig del av dreiningen i rekrutteringen mot privat sektor. Det er allikevel fortsatt en positiv signifikant effekt av periode. Det kan skyldes at det også har skjedd endringer i kandidatenes yrkesverdier. En annen mulig forklaring er at forventet inntektsgevinst over hele karriereløpet ved å arbeide i privat sektor fremfor offentlig sektor har økt mer enn lønnsforskjellen ved karrierestart.

Tabell 8.3 Resultat fra seleksjonsmodell for sannsynlighet for å gå til privat sektor.
Høyere grad.

	Vanlig probit- modell	Lønnsrelasjon offentlig sektor	Lønnsrelasjon privat sektor	Sektor-valg relasjon i seleksjonsmodell
	B	B	B	
Konstant	0,359**	13 012**	7 901**	0,852**
Jurister	0,132**	-161	2 679**	-0,236**
Realister	0,359**	54	2 579**	-0,004
Teknologer	1,087**	1 674*	4 913**	0,601**
Landbrukskandidater	0,333**	198	634	0,251**
Siviløkonomer	1,233**	1 343	3 350**	0,890**
Kvinne (=1)	-0,211**	-325**	-877**	-0,125**
Alder	-0,030**	192**	308**	-0,042**
Midt-Norge/Nord-Norge	-0,353**	-403*	-1 400^*	-0,206**
Småbarnsforelder	-0,070	-105	331	-0,119**
Periode	0,037**	268**	328**	0,028**
Lønnsforskjell (privat ÷ offentlig sektor)/1 000				0,134**
<i>Modelldata:</i>				
R ²		0,400	0,231	
N		6 699	5 674	

9 Oppsummering og konklusjoner

Det har i offentlige virksomheter de senere år vært en utbredt bekymring for personellsituasjonen når det gjelder tilgangen på ulike typer høyt utdannet arbeidskraft. Både høy avgang og lav rekruttering hevdes å være et problem. Flere studier som har blitt utført har gitt støtte til denne situasjonsbeskrivelsen.

På bakgrunn av dette har vi i denne rapporten belyst om også rekrutteringen av nyutdannede kandidater med høyere utdanning i offentlig sektor har blitt svekket, og hvilke årsaker det eventuelt har. Selv om avgang fra offentlig til privat sektor hevdes å være en betydelig, tyder verken en ny studie av NIFU STEP (Næss 2005) eller eldre studier på at det er noen betydelig netto-mobilitet av høyt utdannet arbeidskraft fra offentlig til privat sektor.

Å få nyutdannede til å satse på en karriere i offentlig virksomhet er derfor kanskje det viktigste når det gjelder å bedre personellsituasjonen.

Resultatene bekrefter at relativt sett har rekrutteringen av nyutdannede kandidater med høyere utdanning til offentlig sektor svekket seg ganske betydelig. Tradisjonelt har offentlig sektor vært det viktigste yrkesfeltet for kandidater med høyere grads utdanning, men etter hvert har privat sektor vokst frem som en like viktig avtager av nyutdannede kandidater, i det minste når det gjelder høyere grads kandidater. I 1974 gikk over 70 prosent av høyere grads kandidater til offentlig sektor, i 2005 hadde andelen sunket til 50 prosent. De fleste utdanningsgrupper har i større eller mindre grad blitt berørt av denne trenden. Størst vekst i andelen som går til privat sektor har det vært for teknologer, realister, jurister og humanister. Veksten har generelt vært høyere for høyere grads utdanning, enn for lavere grads utdanning.

Denne utviklingen må imidlertid ses på bakgrunn av at det har vært en meget stor vekst i kandidatproduksjonen. I absolutte tall har det vært en betydelig vekst i rekrutteringen også i offentlig sektor, antall kandidater med høyere grad som gikk til offentlig sektor økte med nesten 80 prosent fra 1974 til 2005. Utdanningsnivået i offentlig sektor har tradisjonelt vært høyt, og det kan tenkes at offentlig sektor ikke har hatt behov for flere nyutdannede.

Flere forhold taler imidlertid for at det ikke er hele forklaringen. For det første har det ikke vært noen vekst i rekrutteringen av høyere grads kandidater i offentlig sektor etter 1993, mens den totale sysselsettingen i offentlig sektor har fortsatt å vokse betydelig. Gjennom hele perioden 1974 – 2005 har veksten i rekrutteringen til offentlig sektor kun vært tilstrekkelig til å dekke økningen som følger av et økt aktivitetsnivå – det har ikke vært rom for en kompetanseheving, når dette forstås som økt rekruttering i forhold til det totale sysselsettingsnivået. Både for offentlig administrasjon og undervisning&forskning har dette forholdstallet til og med sunket. Samtidig har lønnsutviklingen på disse

næringsområdene vært svak, og det kan tolkes som en indikasjon på at lønna ikke er markedstilpasset og for lav til å sikre tilstrekkelig rekruttering.

Dessuten har veksten i antall kandidater som har gått til offentlig sektor i hovedsak bestått i økt rekruttering av samfunnsvitere, og i noen grad humanister. For de andre gruppene høyere grads utdanning var rekrutteringen i 2005 på omtrent samme nivå som i 1974.

Økt konkurranse fra privat sektor hovedårsak til sviktende rekruttering i offentlig sektor
Analysene kan tyde på at hovedårsaken til sviktende rekruttering til offentlig sektor er økt konkurranse om den høyt utdannede arbeidskraften fra den private sektor. Det har ikke skjedd endringer i kandidatenes sammensetning med hensyn til individkjennetegn som skulle tilsi at de i utgangspunktet skulle være mer interessert i å arbeide i privat sektor enn tidligere, snarere tvert i mot. Vi har heller ikke identifisert klare tendenser til endringer i kandidatenes yrkesverdier som tilsier dette. Selv om det har vært en viktig utdanningspolitisk målsetting å gjøre utdanningssystemet mer orientert mot næringslivet gjennom å prioritere utdanning spesielt relevant for næringslivet og gjennom å utvikle nye kurstilbud spesielt relevant for næringslivet, særlig knyttet til informasjonsteknologi, tyder ikke våre analyser på at heller dette har hatt så veldig stor effekt, selv om det kan ha hatt en viss betydning på noen fagområder.

På tross av den kraftige veksten i rekrutteringen i privat sektor har lønnsutviklingen for nyutdannede kandidater vært bedre enn i offentlig sektor. Hvis vi forutsetter at lønnsnivået for kandidater i privat sektor er markedstilpasset og at aktørene i dette markedet opptrer i samsvarer med vanlige forutsetninger for markedsatferd, kan det tolkes som et signal om at effekten av høyere utdanning på arbeidskraftens produktivitet har økt mer i privat sektor enn i offentlig sektor. Med andre ord, lønnsomheten av å ha arbeidskraft med høy utdanning har vokst mer i privat sektor enn i offentlig sektor, derfor har etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft vokst mer i privat sektor enn i offentlig sektor.

Modellestimater tyder videre på at lønnsforskjellen mellom privat og offentlig sektor hadde signifikant betydning på sannsynligheten for å gå til offentlig eller privat sektor. Høy lønn er imidlertid ikke er det eneste virkemidlet privat sektor har for å konkurrere med offentlig sektor om den høyt utdannede arbeidskraften, i følge våre resultater. Det var også bedre muligheter til fast ansettelse og til å kunne bo sentralt i privat sektor enn i offentlig sektor. Resultatene kunne også tyde på at muligheter for faglig interessante og utfordrende og utviklende arbeidsoppgaver ble oppfattet som bedre i privat sektor enn i offentlig sektor.

Samtidig må det fremheves at offentlig sektor fremsto som mer attraktiv enn privat sektor på andre områder. Det gjaldt da særlig at jobben greit lot seg kombinere arbeid med omsorgsforpliktelser, og å ha nok tid til fritidsaktiviteter. Å kunne gjøre noe nyttig for samfunnet syntes også å være en viktig positiv side ved det å arbeide i offentlig sektor.

Økt kjønnsforskjell

Andelen som går til privat sektor har tradisjonelt vært høyere for kvinner enn for menn, og analysene viser at denne forskjellen har økt, og ikke avtatt, fra midten av 80-tallet. Det er hovedsakelig for jurister og realister kjønnsforskjellen har økt.

Referanser

- Adriaan van Zon & H. Meijers & J. Muysken (2001): Sweeping the chimney before kindling the fire as a workable option for employment policy. I Pascal Petit (ed.): *Technology and the Future of European Employment*. Cheltenham UK, Edward Elgar.
- Arnesen, Clara Åse & Jane Bækken (1997): *Kvinner i mannsdominerte yrker En analyse av yrkeskarriere og lønnsstruktur blant realister og sivilingeniører*. Oslo, NIFU STEP rapport 8/97.
- Arnesen, Clara Åse & S. Try (1999): *Lønnsutvikling blant nyutdannede akademikere: Tapte posisjoner?* Oslo, NIFU rapport 8/99.
- Arnesen, Clara Åse (2005): *Utviklingen på arbeidsmarkedet for nyutdannede akademikere*. Oslo, NIFU STEP Arbeidsnotat 12/2005. Oslo, NIFU STEP.
- Arnesen, Clara Åse (2006): Lønnsutvikling for nyutdannede kandidater i perioden 1976-2001. I Grøgård & Støren (red.): *Kunnskapssamfunnet tar form Utdanningseksplasjon og arbeidsmarkedets struktur*. Oslo, Cappelen Akademiske forlag.
- Bækken, Jane (1994): Økonomers sektortilknytning på et arbeidsmarked i endring. I Arnesen & Stensaker (red.): *Søkelys på økonomisk-administrativ utdanning Studiekvalitet, kompetanseutnyttelse og arbeidsmarkedstilpasning*. Oslo, NIFU rapport 6/94.
- Barth Erling & M. Røed & P. Schøne & H. Torp (2004): *Arbeidsmarkedet for akademikere*. Institutt for samfunnsforskning rapport 2004:9.
- Barth & Ringdal (2005): Fleksibel arbeidsorganisering 1997 – 2003. I Hege Torp (red.): *Nytt arbeidsliv*. Oslo, Gyldendal Akademisk.
- Berg, Lisbet (1997): *Studieløpet Om tidsbrukvalg, faglige valg og kunnskapsteoretiske valg*. Oslo, NIFU STEP rapport 3/97.
- Børing, Pål (2006): *Nyutdannede kandidaters situasjon på arbeidsmarkedet – betydningen av karakterer i lys av skiftende konjunkturer*. NIFU STEP Arbeidsnotat 2/2006.
- Econ (1999): *Kompetanse- og rekrutteringsbehovene i staten*. Oslo, Econ rapport 50/99.
- Edvardsen, Rolf (1986): *Ti år etter eksamen. Yrkeskarriere og arbeidssituasjon. Kandidater fra universiteter og distriktshøgskoler våren 1974*. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt Melding 1986:5.
- Egge, Marit & L.E.Moland (2000): *Kommunal sektor – bedre enn sitt rykte? Strategier for å rekruttere og beholde arbeidskraft*. Oslo, Fafu-rapport 337.
- Fekjær, Silje N. & R. A. Nielsen & B. Aagnes (2000): *Arbeidsmarkedet for hovedfagskandidater fra Det historisk-filosofiske fakultet ved Universitetet i Oslo*. Universitetet i Oslo, Institutt for Sosiologi og Samfunnsgeografi.

- Freeman, Richard. B & L. F. Katz (1995): *Differences and changes in wage structures*. Chicago, ILL: University of Chicago Press.
- Gooderham, Paul (1998): *Kjønn og skjebne: En analyse av ambisjoner til NHH-studenter*. Bergen, Stiftelsen for samfunns- og næringslivsforskning.
- Grøgaard, Jens B. & P. O. Aamodt (2007): Veksten i høyere utdanning: Noen drivkrefter og konsekvenser. I Grøgaard & Støren (red.) *Kunnskapssamfunnet tar form Utdanningseksplasjon og arbeidsmarkedets struktur*. Oslo, Cappelen Akademiske Forlag.
- Gulbrandsen, Magnus & I. M. Larsen (2000): *Forholdet mellom næringslivet og UoH-sektoren – et krevende mangfold*. Oslo, NIFU STEP rapport 7/2000.
- Helland, Håvard (2004): *Sosial ulikhet blant sosial- og siviløkonomer*. Oslo, Universitetet i Oslo og samfunnsgeografi rapport 1:2004.
- Haskel, Jonathan E. & M. J. Slaughter (1998): *Does the Sector Bias of Skill-Based Technological Change Explain Changing Wage Inequality?* NBER Working Paper 6565.
- Kommunenes sentralforbund (2000): *Kampen om kompetent arbeidskraft*. Oslo, Kommunenes Sentralforbund.
- Maddala, G. S. (1983): *Limited-dependent and Qualitative variables in Econometrics*. Cambridge University Press, Econometrics Society Monographs No. 3.
- Nielsen, Roy A. & S.N. Fekjær & B. Aagnes & H. Helland (2000): *Samfunnets støtter. Arbeidsmarkedet for hovedfagskandidater fra Det samfunnsvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo*. Universitetet i Oslo, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, rapport 2:2000.
- NIFU STEP (1999): *Kandidatundersøkelsen 1999*. Oslo, NIFU Skriftserie nr. 14/2000.
- NIFU STEP (2004): *Kandidatundersøkelsen 2003*. Oslo, NIFU STEP Arbeidsnotat 3/2004.
- NOU 2004:29: *Kan flere jobbe mer? – deltid og undersysselsetting i norsk arbeidsliv*. Oslo, Statens forvaltningstjeneste Informasjonsforvaltning.
- Næss, Terje (2004): Lønnsutviklingen for nyutdannede akademikere i privat og offentlig sektor. I *Søkelys på arbeidsmarkedet 2/2004*. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.
- Næss, Terje (2004b): *Fremtidig tilgang på akademikere med hovedfag i språk*. Oslo, NIFU Skriftserie 5/2004.
- Næss, Terje (2005): *Fremtidig tilgang på høyt utdannet arbeidskraft i offentlig sektor En konsekvensanalyse for perioden 2002 – 2020*. Oslo, NIFU STEP Arbeidsnotat 30/2005.
- Næss, Terje (2006): *Inntakskvalitet og karakterer i høyere utdanning Høyere grads kandidater, siviløkonomer og allmennlærere*. Oslo, Rapport 4/2006.
- Næss, Terje & L. Støren (2006): *Hvem er de nye studentene? Bakgrunn og studievalg*. Oslo, NIFU STEP Arbeidsnotat 3/2006.

- Rødvei, Per-Harald (2000): *Kommunene og den kompetente arbeidskraften Gjennomtrekk og rekruttering i et organisatorisk og demografisk perspektiv*. Bodø, Nordlandsforskning rapport nr. 11.
- Schøne, Pål (2001): *Mobilitet på arbeidsmarkedet Studier av jobb- og arbeidskraftsmobilitet i offentlig og privat sektor*. Institutt for samfunnsforskning, rapport 99:4.
- Schøne, Pål (2004): *Lønnsforskjeller i offentlig og privat sektor*. Rapport 2004:2. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Torp, Hege & P. Schøne (2005): Økt avkastning av utdanning etter 2000. I *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1/2005.
- Vabø, Agnete (1994): *Universitet og samfunn: Et spenningsforhold sett i lys av yrkesrettingsprosessen*. Bergen, LOS SENTERET rapport 9405.
- Vabø, Agnete & M. Hubak (2004): *Næringsrettet høgskolesatsing – nHS Erfaringer og vegen videre*. Oslo, NIFU STEP skriftserie 17/2004.

Vedlegg Sektorplassering

I perioden 1985 – 1987 ble det i undersøkelsen bare skilt mellom offentlig, halvoffentlig og privat virksomhet. For denne perioden har vi da regnet halvoffentlig virksomhet som privat sektor. Før 1985 ble bare næringsgruppe kartlagt, men enkelte næringsgrupper ble delt opp på sektor i deler av denne perioden. I motsatt fall har vi satt sektoren lik det som er mest typisk for næringsgruppen. Som følge av det har andelen som har arbeidet i offentlig sektor antagelig blitt noe overvurdert.

For hele perioden før 1985 har skoler, høyskoler og universiteter, pedagogisk-psykologisk tjeneste, sosial omsorg og velferdsarbeid, forskningsinstitutter og studieselskaper, bibliotek og museer blitt regnet som offentlig sektor. Primær- og sekundærnæringer, varehandel-hotell- og restaurantvirksomhet, samferdsel, nærings- og fagorganisasjoner, politiske og ideologiske organisasjoner, forretningsmessig tjenesteyting, underholdning og annen virksomhet har blitt regnet som privat sektor.

For 1982- og 1983 har videre offentlig helse- og veterinærtjeneste og statlige banker/finansinstitusjoner blitt regnet som offentlig sektor. Forretnings- og sparebank, private finansieringsselskap og forsikring og privat helse- og veterinærtjeneste har blitt regnet som privat sektor.

For 1981 og tidligere har offentlige og private helsetjenester blitt slått sammen, og er regnet til offentlig sektor. For 1975 og 1976 var dessuten private veterinærtjenester skilt ut som en egen gruppe, og er regnet med til privat sektor.

Disse grupperingene innebærer at noen kandidater som egentlig er i privat sektor er regnet til offentlig sektor, og det motsatte. På grunn av at skoler, høyskoler og forskningsinstitutter er viktige arbeidsområder, har det allikevel sannsynligvis ført til en under-estimering av andel kandidater i privat sektor før 1985.

For å forsøke å korrigere for det, har vi også brukt opplysning om arbeidsfylke i kombinasjon med næringsopplysning til å endre sektorplassering i ett tilfelle. Det gjelder kandidater som har vært ansatt ved forskningsinstitutt og som har vært bosatt i Sør-Trøndelag. Ut i fra dataene fant vi at de aller fleste av disse må ha vært ansatt ved SINTEF, siden vi fant en stor endring fra offentlig til privat sektor i 1985 for denne gruppen. Disse har vi derfor omkodet til å arbeide i privat sektor.