

Magne Bråthen, Torgeir Nyen og Anna Hagen

## **Livslang læring i norsk arbeidsliv**

Fordeling, omfang og finansiering.

Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2006



Magne Bråthen, Torgeir Nyen og Anna Hagen

## **Livslang læring i norsk arbeidsliv**

Fordeling, omfang og finansiering.

Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2006

Fafo-rapport 2007:04

© Fafo 2007

ISBN 82-7422-567-8

ISSN 0801-6143

Trykk: [www.kursiv.no](http://www.kursiv.no)

# Innhold

Innhold.....	1
Forord .....	3
Main findings of the Learning Conditions Monitor 2006 .....	6
Hovedfunn i Lærevilkårsmonitoren 2006 .....	8
Kapittel 1: <i>Innledning</i> .....	11
Kapittel 2: <i>Hovedindikatorer</i> .....	15
Kapittel 3: <i>Finansiering</i> .....	23
Kapittel 4: <i>Omfanget av opplæring i arbeidslivet</i> .....	29
Kapittel 5: <i>Bakgrunnsinformasjon</i> .....	33



# Forord

Lærevilkårsmonitoren er en årlig kartlegging av vilkårene for læring og kompetanseutvikling blant voksne, der det er lagt særlig vekt på læring i arbeidslivet. Monitoren gjennomføres som tilleggsundersøkelser til Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse, og er basert på et stort representativt utvalg i yrkesaktiv alder.

2006 er det fjerde året Lærevilkårsmonitoren er gjennomført. Det gir mulighet for å studere utviklingen for hovedindikatorerne for livslang læring i perioden 2002–2006. I tillegg tar årets Lærevilkårsmonitor opp to temaer: finansiering av kompetanseutvikling og det samlede omfanget av kurs og opplæring i arbeidslivet. Under temaet finansiering spør vi om det er arbeidsgiverne eller arbeidstakerne selv som finansierer utdanning og opplæring, og om kompetanseutviklingen skjer i eller utenfor arbeidstiden.

Fafo er faglig ansvarlig for utformingen av monitoren og for analysene som presenteres i rapporten. Statistisk sentralbyrå er ansvarlig for datainnsamlingen. Vi takker Kunnskapsdepartementet, Vox og Statistisk sentralbyrå for gode innspill til arbeidet med spørreskjemaet. Vi takker også Kunnskapsdepartementet for økonomisk støtte til arbeidet.

# Main findings of the Learning Conditions Monitor 2006

All percentages are of the 22-66 year age group

## Development of the main indicators for lifelong learning

- 6,3 per cent of the employed have participated in further education in the course of one year. The participation in further education has been stable on this level since 2003.
- Close to half of the employed have participated in courses and other training during the year. The tendency is falling, with a decline from 57 per cent in 2003.
- 60 per cent of the employed have learning-intensive work. The proportion with learning-intensive work has been stable on this level since 2003.
- The participation patterns are very stable. The employee groups who have high scores on the indicators in 2006 are the ones who also had high scores in the surveys of 2003, 2004 and 2005.
- Employees in their fifties participate almost as much as younger colleagues in their thirties and forties. However, there is a marked decline in

the proportion of employees who participate in job-related training from the age of 60.

- The proportion with learning-intensive work is significantly lower among employees aged 50 or upwards when compared with those in their thirties or forties.

## Financing of training and formal further education

- 52 per cent of those participating in formal further education did so with funding from their employers.
- One out of four who participated in formal further education did so within working hours, with no wage reduction.
- Two per cent of those participating in formal further education were on study leave with no wage reduction.
- The chances of receiving employer funding for formal further education are significantly higher

for employees in the state sector than for employees in the local government sector and the private sector.

- Employees in small enterprises (less than 20 employees) participate less frequently than others in formal further education. However, when employees in small companies do participate in formal further education, the proportion that receives employer funding is somewhat higher for employees in small companies than for others.
- Most job-related training takes place during work hours. More than three out of four employees receive pay during training.
- With an average time use of approximately 20 hours per year, around 44 million working hours are spent in Norwegian working life on participation in courses and other training, excluding formal further education. In 2003 the total amount of working hours spent on training was estimated to approximately 55 million working hours.
- Using average hourly wages in different industries as a starting point, the overall cost of training in working life measured as time away from production is estimated at about NOK 8,2 billion. In 2003 the estimated costs were approximately NOK 9,3 billion.

### **The scope of job-related training**

- On average, Norwegian employees aged 22 to 66 spent approximately 20 hours participating in courses, seminars and other job-related training not providing formal qualifications in 2006. This is a 23 per cent decline since 2003, when the average time spent on training per year was approximately 26 hours.

# Hovedfunn i Lærevilkårsmonitoren 2006

Alle prosenttall er andeler av gruppen sysselsatte 22–66 år

## Utvikling i hovedindikatorene for livslang læring

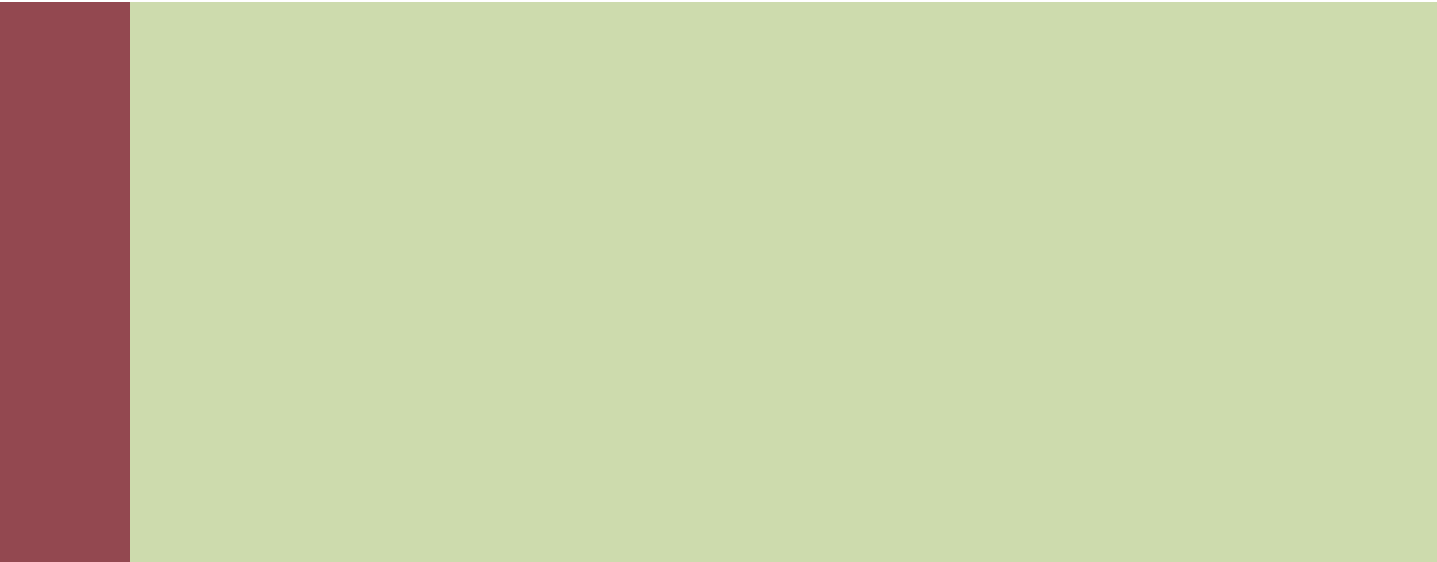
- 6,3 prosent av de sysselsatte har deltatt på videreutdanning i løpet av ett år. Andelen som deltar i videreutdanning, har ligget rundt seks-sju prosent siden 2003.
- Nær halvparten av de sysselsatte har deltatt i kurs og annen opplæring de siste tolv månedene. Deltakelsen i kurs og opplæring viser en fallende tendens, med en nedgang siden 2003 på åtte prosentpoeng.
- 60 prosent av de sysselsatte har et læringsintensivt arbeid. Denne andelen har ligget på et stabilt nivå siden 2003.
- Det er stor stabilitet i deltakelsesmønsteret. Det betyr at det er de samme gruppene som skårer høyt på læringsindikatorene i 2006, som i de tidligere undersøkelsene.

## Finansiering av kompetanseutvikling i arbeidslivet

- Vel halvparten av de som har deltatt i formell videreutdanning de siste tolv månedene, har gjort dette med finansiering fra arbeidsgiver.
- En av fire som har tatt formell videreutdanning, har gjort dette i arbeidstiden, med full lønn.
- To prosent av de som har tatt formell videreutdanning, har hatt full permisjon med lønn under utdanningen.
- Sannsynligheten for å få arbeidsgiverfinansiert videreutdanning er vesentlig større for ansatte i staten enn for arbeidstakere i andre sektorer.
- Nær tre av fire som har deltatt i jobbetrettet opplæring, har hatt lønn under opplæringen. Dette må ses i sammenheng med at opplæringen i hovedsak foregår i arbeidstiden.

## Omfanget av kurs og opplæring i arbeidslivet

- Gjennomsnittlig tidsbruk til kurs og opplæring per arbeidstaker er beregnet til ca. 20 timer i 2006. I 2003 var tallet ca. 26 timer.
- Totalt ble det brukt anslagsvis 44 millioner arbeidstimer på deltakelse på kurs og opplæring i 2006. Dette tilsvarer ca. 280 000 månedsverk og er en nedgang på 20 prosent sammenlignet med 2003.
- Kostnader til kurs og opplæring er beregnet med utgangspunkt i tidsbruk og gjennomsnittlige timel nnsatser. For arbeidslivet som helhet gir dette et grovt anslag på 8,2 milliarder kroner til kurs og opplæring for 2006. I 2003 ble kostnadene anslått til om lag 9,3 milliarder kroner.
- Når det gjelder kurs og opplæring, deltar arbeidstakere i 50-årene omtrent like mye som sine kolleger i 30- og 40-årene. For sysselsatte som har passert 60 år, er det derimot en markert nedgang i deltakelsen i kurs og annen opplæring.
- Andelen som mener de har et læringsintensivt arbeid, er vesentlig lavere blant de over 50 år sammenlignet med gruppen mellom 30 og 50 år.



# Kapittel 1

## Innledning

# Innledning

## Kartlegging av livslang læring

Livslang læring er et begrep som de siste 10–15 årene har fått stor utbredelse, både i Norge og internasjonalt. Begrepet rommer blant annet en økt anerkjennelse av og oppmerksomhet om læring som foregår på andre arenaer enn i utdanningssystemet. I den sammenheng blir det særlig lagt vekt på læring i arbeidslivet. Begrepet livslang læring innebærer også en vid forståelse av selve læringsprosessen. Læring foregår ikke bare gjennom utdanning og opplæring, men vel så mye gjennom praksis – ved utførelsen av selve arbeidet.

På europeisk plan er Lisboa-strategien, som ble vedtatt av EUs statsledere i 2000, en viktig ramme for arbeidet med livslang læring. Formålet med strategien er å skape verdens mest konkurransedyktige og kompetansebaserte økonomi innen 2010. Samtidig vektlegges en rekke sosiale mål i tillegg til, og som en forutsetning for, de økonomiske målene. Satsingen på livslang læring blir dermed sett som et virkemiddel for verdiskaping, inkludering i arbeidsmarkedet, utjevning av sosiale forskjeller, sosialt samhold og for den enkeltes personlige utvikling.

For å kunne analysere vilkår og status for livslang læring er det behov for å gi begrepet et konkret innhold på en måte som lar seg måle og analysere. Hvor mange deltar for eksempel i ulike typer etter- og videreutdanning, og hvordan er deltakelsen fordelt mellom ulike grupper? Hvilke vilkår har ulike grupper for å lære gjennom andre typer aktiviteter, for eksempel gjennom det daglige arbeidet? Et bredt perspektiv på hvor og hvordan læring skjer, åpner for nye spørsmål og en videre forståelse for vilkårene for voksnes læring.

Lærevilkårsmonitoren ble etablert i 2003 som et analytisk verktøy for å måle vilkårene for voksnes læring i Norge, med særlig vekt på læring i arbeidslivet. Et sett med faste indikatorer gir muligheten til å følge deltakelsen i kompetanseutvikling og sentrale lærevilkår i arbeidslivet over tid. I tillegg inneholder

monitoren enkelte år en noe mer omfattende kartlegging av spesielle emner.

## Lærevilkårsmonitoren 2006

I årets undersøkelse er det to spørsmål som blir viet særlig oppmerksomhet i tillegg til utviklingen i de faste læringsindikatorene:

- finansiering av utdanning og opplæring
- det samlede omfanget av kurs og opplæring i arbeidslivet

Når det gjelder finansiering, er det i årets rapport gjort beregninger av i hvor stor grad formell videreutdanning og kurs og annen opplæring er finansiert av arbeidsgiver. Anslagene omfatter bare indirekte kostnader knyttet til tidsbruk. Direkte kostnader som semester- eller kursavgifter, studiemateriell og lignende fanges ikke opp av undersøkelsen.

For å kunne si noe om det totale omfanget av kurs og opplæring er det gjort beregninger av hvor mange arbeidstimer som ble brukt på deltakelse i kurs og opplæring i arbeidslivet i 2006. På bakgrunn av tidsbruken er det videre gjort beregninger av de samlede opplæringskostnadene.

Det er lagt vekt på at rapporten skal kunne leses av personer som ikke kjenner tidligere rapporter fra Lærevilkårsmonitoren. På mange av temaområdene der det foreligger data fra tidligere år, er det stor grad av stabilitet i resultatene. Det gjelder blant annet deltakelsesmønstre og fordeling av lærevilkår mellom ulike grupper. I kapittel 2, som særlig dreier seg om hovedindikatorene for livslang læring, vil lesere av tidligere rapporter derfor kunne finne sammenhenger og resultater som er kjent fra før. I kapitlene 3 og 4 er det lagt vekt på å presentere nye temaer og analyser. Tema for kapittel 3 er finansiering, mens

kapittel 4 behandler spørsmål om omfanget av kurs og opplæring i arbeidslivet og ressursbruk knyttet til dette.

### Datagrunnlag og begrepsbruk

Lærevilkårsmonitoren gjennomføres som en tilleggsundersøkelse til Statistisk sentralbyrås Arbeidskraftundersøkelse. Denne omfatter et representativt utvalg av personer i alderen 16–74 år. Antallet personer som har svart på spørsmål om livslang læring, varierer mellom ca. 8000 og ca. 18 000 personer.

Datainnsamling og beregning av vektorer for å korrigerer for skjevheter i utvalget er gjort på samme måte som i tidligere rapporter. Om ikke annet er oppgitt, er alle resultatene i denne rapporten oppgitt som prosentandeler av sysselsatte i alderen 22–66 år.

Definisjonene av sentrale begreper som formell utdanning, videreutdanning, kurs og annen opplæring og læringsintensivt arbeid tilsvare de som ble benyttet i Lærevilkårsmonitoren for 2003 og 2005, jf. Fafo-rapportene nr. 434 og nr. 501.

*Formell utdanning* omfatter all offentlig godkjent utdanning som gir formell kompetanse. Dette inkluderer eksamen i fag på grunnskolenivå, moduler, årskurs, fagbrev eller studiekompetanse på videregående skoles nivå (inkludert lærlingpraksis og praksiskandidatkurs), offentlig godkjent fagskoleutdanning og utdanning som gir studiepoeng ved høyskole eller universitet. Godkjent videreutdanning for profesjoner og høyskoleutdannede regnes også som formell utdanning (for eksempel spesialistutdanning i medisin).

*Videreutdanning* er definert som all formell utdanning som er tatt av følgende grupper:

- 1) sysselsatte, arbeidssøkende og studenter i alderen 35–59 år,
- 2) sysselsatte i alderen 22–35 år som definerer sin hovedaktivitet som arbeid (ikke studi-

er), og som har arbeidet sammenhengende i minst ett år,

- 3) studenter i alderen 22–35 år som har hatt et opphold i utdanningsløpet i minst to år forut for den pågående utdanningen, og som har vært sysselsatt eller registrert arbeidsledige i denne perioden, og
- 4) arbeidsledige som hovedsakelig har jobbet eller søkt arbeid de siste to årene før de påbegynte utdanningen.

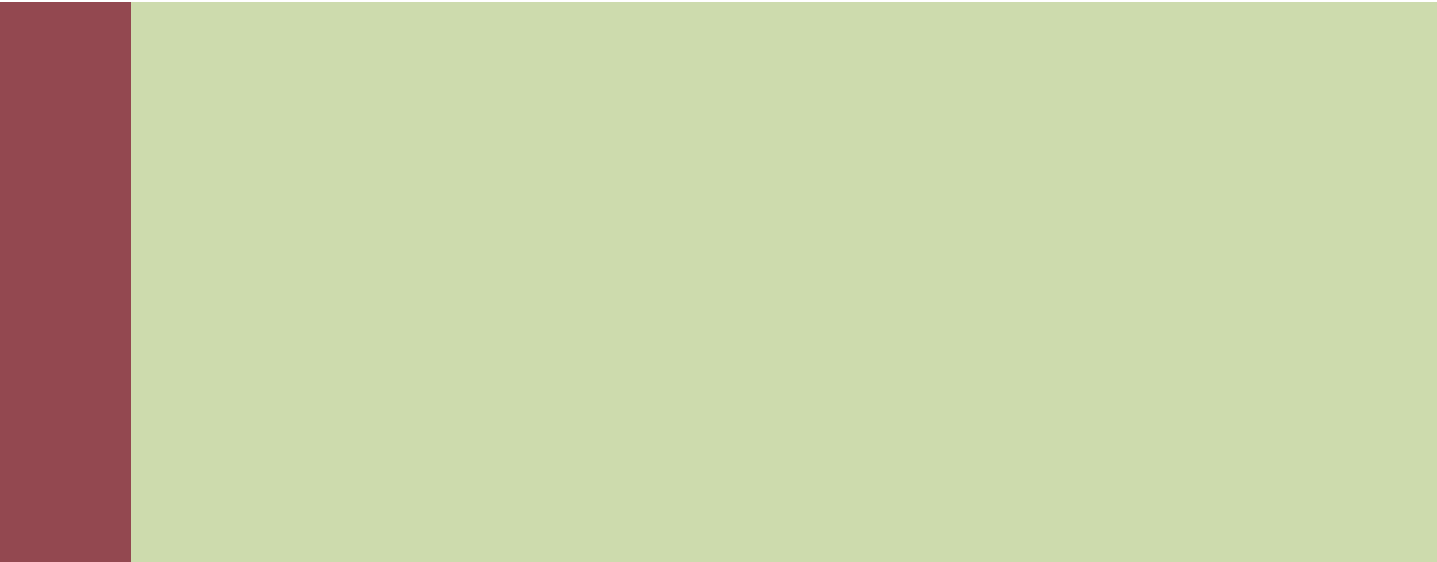
*Kurs og annen opplæring* omfatter alle former for opplæringsaktivitet som ikke gir formell kompetanse. Seminarer og andre aktiviteter med læring som hovedformål er dermed også omfattet av denne definisjonen.

*Læringsintensivt arbeid* er et subjektivt mål på omfanget av uformell læring i det daglige arbeidet. Målet er sammensatt av to egenrapporterte indikatorer. Arbeidet defineres som læringsintensivt om

- 1) jobben i stor grad krever at man stadig må lære seg noe nytt eller sette seg inn i nye ting, og
- 2) det daglige arbeidet gir gode muligheter for å skaffe seg de kunnskaper og ferdigheter man trenger.

Sammenlignet med videreutdanning og opplæring er denne indikatoren mer sårbar for respondentenes egne vurderinger av læringsmiljøet på arbeidsplassen.

For å forenkle språket i rapporten bruker vi noen steder betegnelsen "arbeidstakere" om både ansatte og selvstendige næringsdrivende. Ordet brukes her synonymt med "sysselsatte". Uttrykket "kort høyere utdanning" omfatter utdanninger som varer i inntil fire år. Det inkluderer de fleste høyskoleutdanninger og lavere grader ved universitetet. "Lang høyere utdanning" er høyere utdanning som varer lenger enn fire år. "Store virksomheter/bedrifter" betyr her virksomheter med minst 200 ansatte, mens "småbedrifter" er definert som virksomheter med færre enn 20 ansatte.

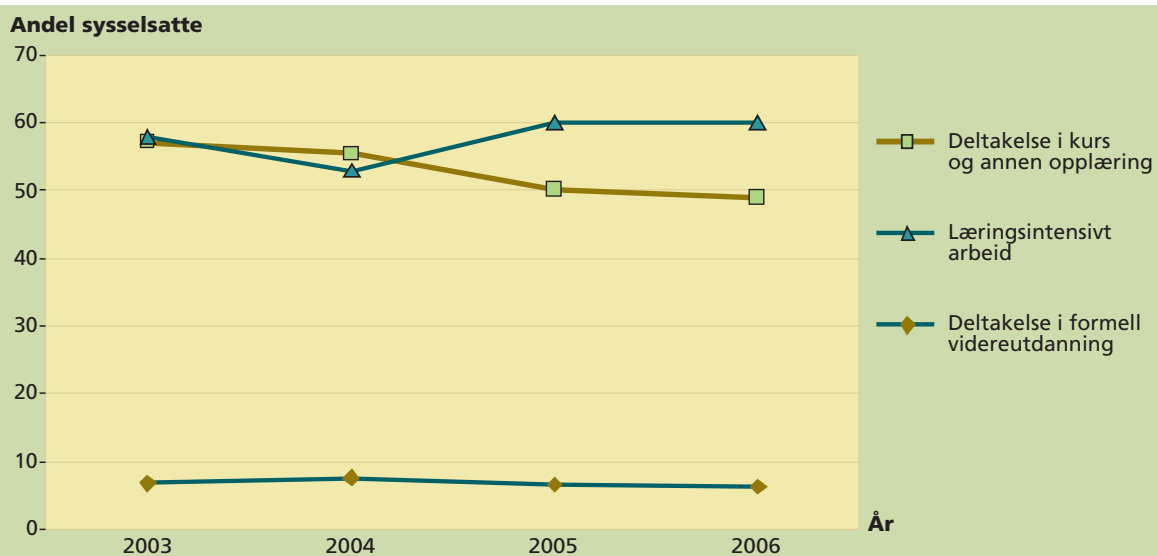


# Kapittel 2

## Hovedindikatorer

# Synkende deltakelse i kurs og annen opplæring

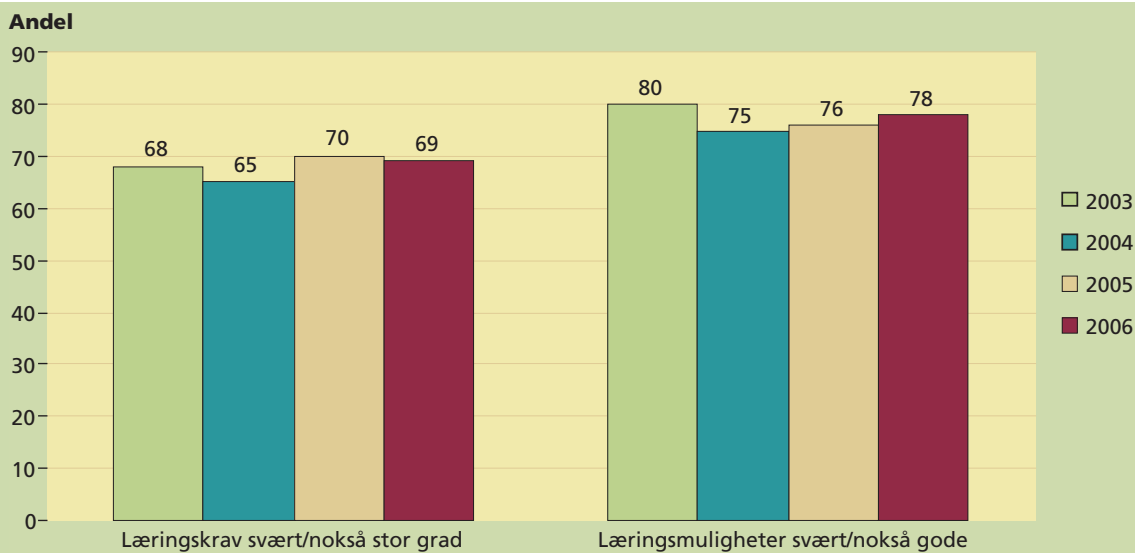
Andel sysselsatte som har deltatt i videreutdanning, kurs og opplæring, og som har læringsintensivt arbeid. 2003–2006. Prosent.



- Andelen som deltar i formell videreutdanning, er relativt stabil. I 2006 har 6,3 prosent av de sysselsatte deltatt i slik utdanning. I 2003–2006 har andelen som deltar i videreutdanning, ligget på rundt sju prosent.
- Andelen som opplever å ha et læringsintensivt arbeid, ligger stabilt på rundt 60 prosent. Nedgangen i 2004 skyldes at intervjusituasjonen avvek noe fra 2003, 2005 og 2006. Tallet fra 2004 er derfor ikke helt sammenlignbart med de tre øvrige årene.
- Andelen som har deltatt i kurs og annen opplæring de siste tolv månedene, viser en fallende tendens. I 2006 er andelen nede i 49 prosent. Dette er en nedgang på over sju prosentpoeng fra 2003.

# De aller fleste har gode muligheter for læring i jobben

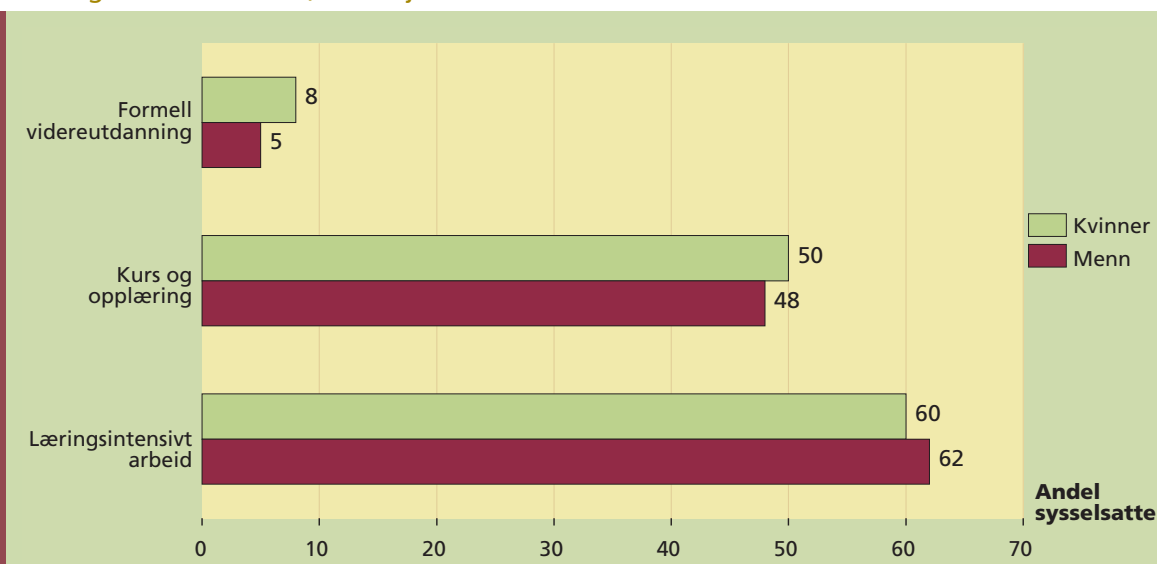
Andel sysselsatte med store læringskrav og gode muligheter for læring i jobben. Prosent.



- Læringskrav fanges opp gjennom spørsmål om ”i hvilken grad jobben krever at du stadig må lære deg noe nytt eller sette deg inn i nye ting?”. I underkant av 70 prosent av de sysselsatte mener at de enten i stor eller nokså stor grad har en slik jobb. Denne andelen har vært ganske stabil siden 2003.
- 78 prosent opplever at de har nokså gode eller svært gode muligheter for å skaffe seg nødvendig kompetanse gjennom det daglige arbeidet. Også denne andelen har endret seg lite i løpet av de fire årene.

# Ulike læringsformer hos kvinner og menn skyldes først og fremst ulikt arbeid

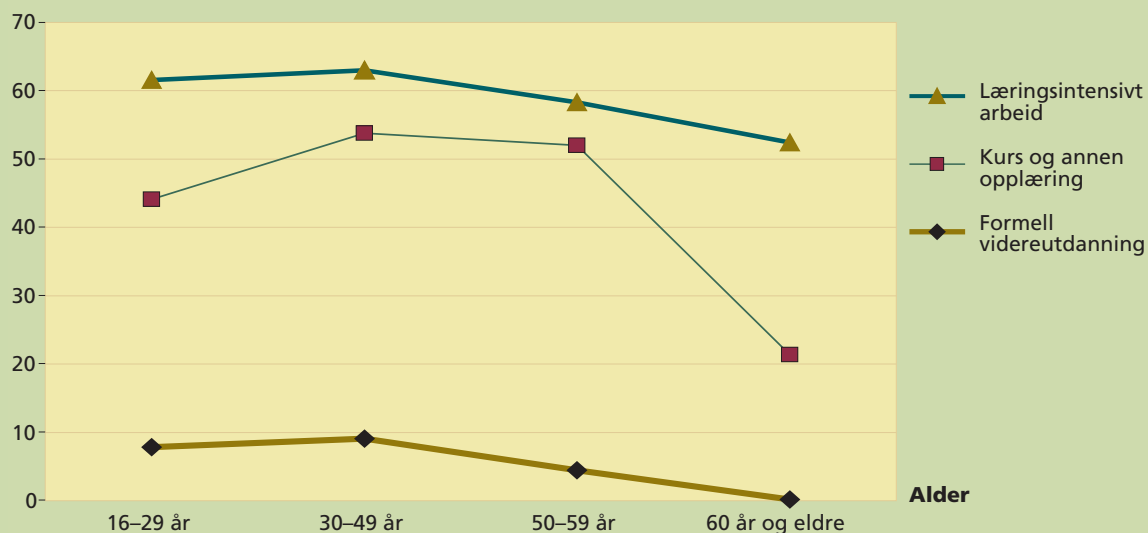
Andel som har deltatt i videreutdanning, kurs og opplæring, samt andel med læringsintensivt arbeid, etter kjønn. Prosent.



- Årets undersøkelse bekrefter mønstre fra tidligere år når det gjelder forskjeller i deltakelse mellom kvinner og menn. Flere kvinner enn menn deltar i formell videreutdanning og i kurs og annen opplæring. Andelen som opplever å ha et læringsintensivt arbeid, er derimot litt høyere blant menn enn blant kvinner.
- Det at en større andel kvinner deltar i formell videreutdanning skyldes i hovedsak at de jobber i deler av arbeidslivet der det er vanlig å ta videreutdanning. Det gjelder særlig innen undervisning og i helse- og sosialsektoren. Kvinner deltar imidlertid også mer i formell videreutdanning enn mannlige kolleger i samme næring. I noen grad ser det derfor ut til at kvinner i større grad enn menn er orientert mot å ta videreutdanning.
- Når det gjelder kurs og opplæring viser årets undersøkelse at deltakelsen er høyere blant menn enn blant kvinner innenfor samme næring. Noe av forklaringen er at kvinner oftere har deltidsarbeid, noe som bidrar til lavere deltakelse i kurs og opplæring.
- Flere menn enn kvinner har et læringsintensivt arbeid, noe som også gjelder for kvinner og menn med samme utdanning og innenfor samme næring. Dette funnet er stabilt over tid.
- Forskjellene i deltakelse mellom menn og kvinner har ikke endret seg vesentlig fra 2005 til 2006.

# Eldre arbeidstakere har de dårligste vilkårene for læring

Andel sysselsatte som har deltatt i videreutdanning, kurs og opplæring, og som har læringsintensivt arbeid, etter alder. Prosent.



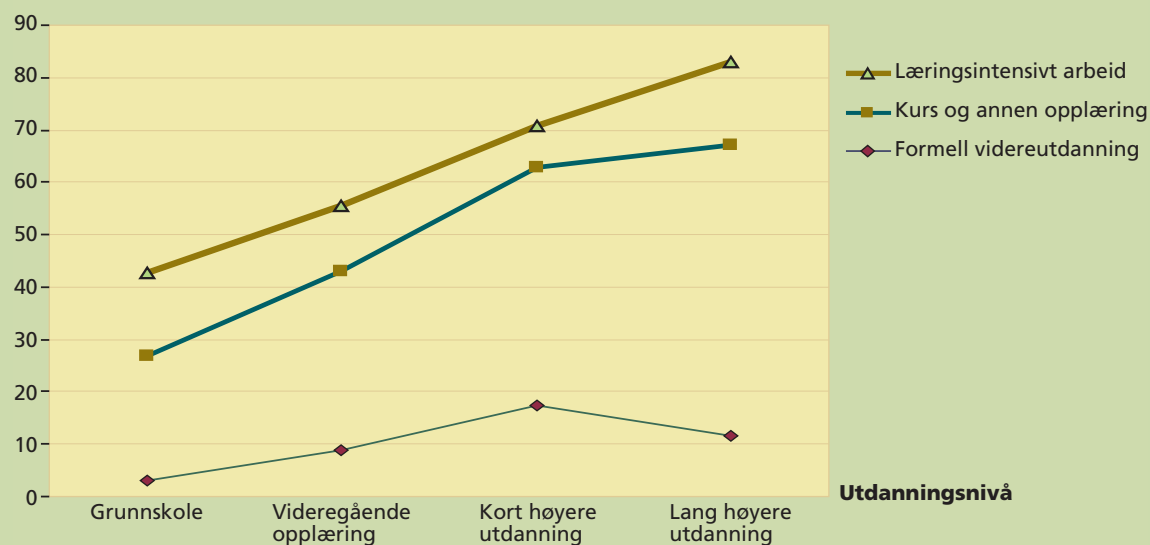
- Alder har stor betydning for deltakelse i formell videreutdanning. Uavhengig av kjønn, utdanning og næring er deltakelsen er høyest blant arbeidstakere i 30- og 40-årene.
- Når det gjelder kurs og opplæring, deltar arbeidstakere i 50-årene omtrent like mye som sine kolleger i 30- og 40-årene. For sysselsatte som har

passert 60 år, er det derimot en markert nedgang i deltakelsen i kurs og annen opplæring.

- Andelen som mener de har et læringsintensivt arbeid, er vesentlig lavere blant de over 50 år sammenlignet med arbeidstakere mellom 30 og 50 år.

# Best lærevilkår for de med høy utdanning

Andel som har deltatt i videreutdanning, kurs og opplæring, og som har læringsintensivt arbeid, etter utdanningsnivå. Prosent.



- Undersøkelsen bekrefter den klare tendensen til at de som har høy utdanning fra før, deltar mer i formell videreutdanning og i kurs og annen opplæring enn arbeidstakere med lavere utdanningsnivå. De med høy utdanning har også et mer læringsintensivt arbeid.
- Forklaringen på at de med høy utdanning deltar mest i etter- og videreutdanning er sammensatt. En viktig faktor er at denne gruppen i stor grad jobber innenfor deler av arbeidslivet der det er vanlig å ta videreutdanning og å delta i kurs og opplæring. Selv om vi tar dette med i betraktning

ved å sammenligne sysselsatte innenfor samme næring, er mønsteret det samme. Dette skyldes delvis at de med høy utdanning møter større læringskrav i jobben.

- Høgskolegrupper og de med kort høyere utdanning har størst sannsynlighet for å delta i formell videreutdanning. Når det gjelder deltakelse i kurs og annen opplæring, er det små forskjeller mellom grupper med kort og lang høyere utdanning. Sysselsatte med lang høyere utdanning har imidlertid vesentlig mer læringsintensive jobber enn de med kort høyere utdanning.

# Store og stabile forskjeller mellom næringene

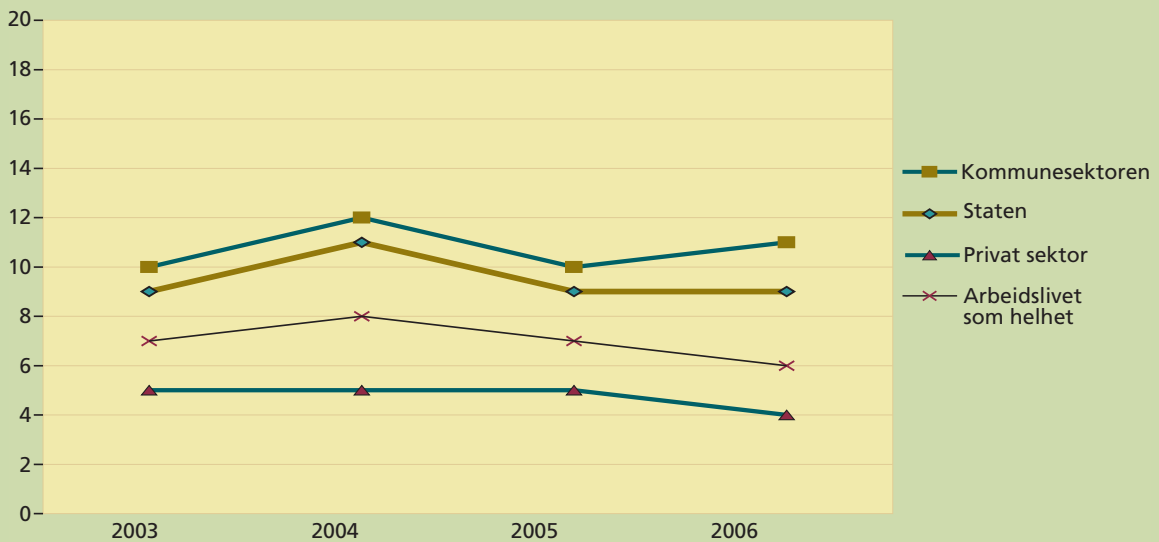
Andel som har deltatt i videreutdanning siste år, i kurs og annen opplæring siste år, eller som har læringsintensivt arbeid, etter næring og sektor. Prosent.

	Formell videreutdanning	Kurs og opplæring	Læringsintensivt arbeid
<b>Næring</b>			
Primær	2	35	50
Olje, kraft og bergverk	3	70	77
Industri	3	41	55
Bygg og anlegg	3	41	56
Varehandel	4	41	58
Hotell og restaurant	4	25	40
Transport og kommunikasjon	4	40	51
Finans, forsikring o. a. tjenesteyting	5	55	72
Offentlig forvaltning	8	66	68
Undervisning	13	61	69
Helse og sosial mm	10	53	60
<b>Sektor</b>			
Privat	4	45	60
Kommunal	11	52	58
Fylkeskommunal	11	65	68
Statlig	9	64	70

- Det er store forskjeller i lærevilkår i ulike deler av arbeidslivet, og forskjellene er stabile over tid. Ansatte i offentlig sektor deltar mer i formell videreutdanning enn ansatte i privat sektor. Deltakelsen er særlig høy innen undervisning, men også i helse og sosial og i offentlig forvaltning er det mer vanlig å ta videreutdanning enn i arbeidslivet for øvrig.
- Ansatte i offentlig sektor har også høy deltakelse i kurs og opplæring. I privat sektor skiller olje, kraft og bergverk seg ut som en næring med høy kursdeltakelse.
- Olje, kraft og bergverk og finans, forsikring og annen tjenesteyting er næringer med høy læringsintensitet. Det gjelder også når det kontrolleres for kjønn, alder, utdanning og bedriftsstørrelse.

# Ansatte i offentlig sektor tar mest videreutdanning

Andel som har deltatt i formell videreutdanning, etter sektor. Prosent.



■ Det er store forskjeller mellom sektorene når det gjelder deltakelse i formell videreutdanning. Arbeidstakere i stat og kommune deltar vesentlig mer i denne type læringsaktiviteter enn ansatte

i privat sektor. Det gjelder også når det kontrolleres for alder, utdanning og antall ansatte i virksomheten. Dette funnet er stabilt over tid.

# Kapittel 3

## Finansierung

# Hvem finansierer kompetanse-utviklingen?

Et mål med Lærevilkårsmonitoren 2006 er å få økt kunnskap om hvem som finansierer videreutdanning og kurs og opplæring i arbeidslivet.

Formell videreutdanning regnes her som *arbeidsgiverfinansiert* dersom den som deltar

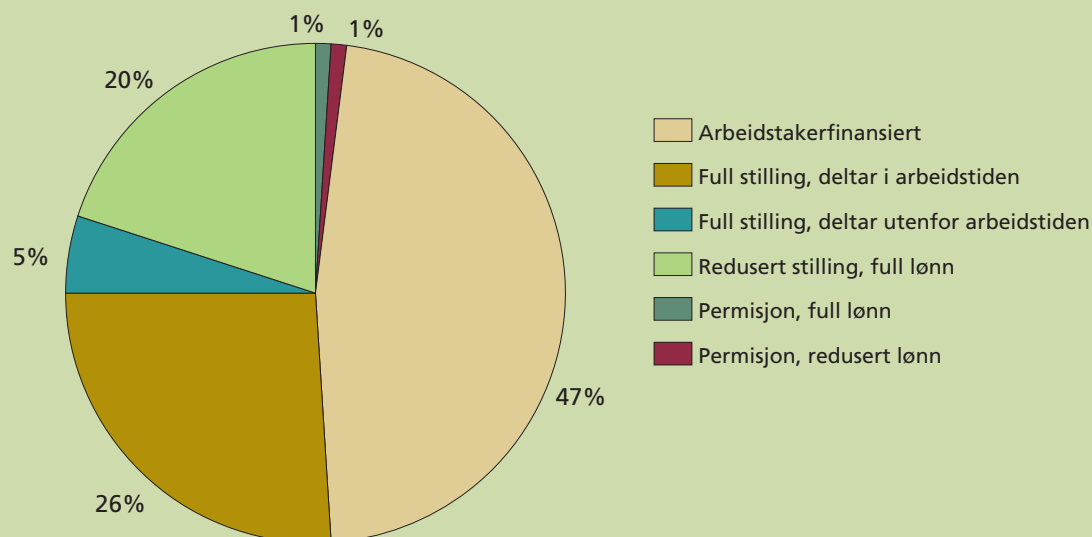
- har full stilling under utdanningen, og opplæringen skjer innenfor arbeidstiden, eller
- har full stilling under utdanningen, opplæringen skjer utenfor arbeidstiden, men personen får betalt for å delta, eller
- har redusert stilling under utdanningen, men lønnen blir ikke redusert, eller

■ tar permisjon under utdanningen og mottar lønn fra arbeidsgiver.

Beregningene av finansiering av kurs og opplæring omfatter kun kurs og opplæring med en varighet på en uke eller mer. Kurs og opplæring regnes som arbeidsgiverfinansiert dersom personen mottar full eller delvis lønn under opplæringen.

# Halvparten av videreutdanningen er finansiert av arbeidsgiver

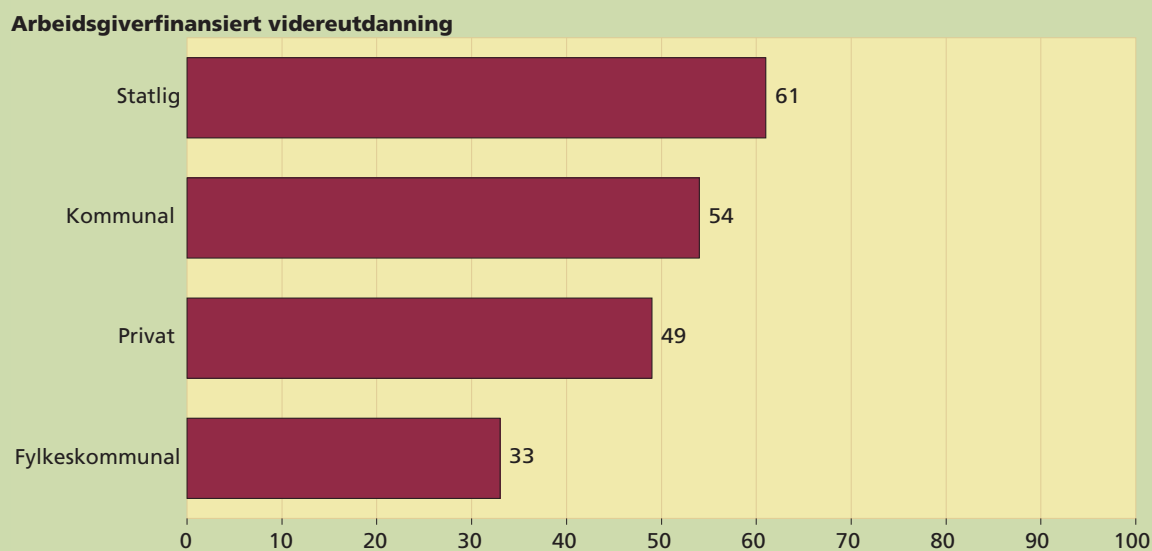
Andel sysselsatte med ulike former for finansiering av videreutdanning. Prosent.



- Arbeidsgiver har finansiert videreutdanningen for 52 prosent av de som tok formell videreutdanning i 2006. I 2003 finansierte arbeidsgiver 35 prosent av videreutdanningen. Usikkerheten i anslagene gjør det imidlertid vanskelig å vurdere i hvilken grad økningen er reell.
- En fjerdedel av den formelle videreutdanningen skjer i arbeidstiden og med full lønn.
- To prosent av de som tar videreutdanning, har permisjon med lønn.

# Videreutdanning finansiert av arbeidsgiver mest vanlig i staten

Andel med finansiering fra arbeidsgiver av de som har tatt formell videreutdanning, etter sektor. Prosent.

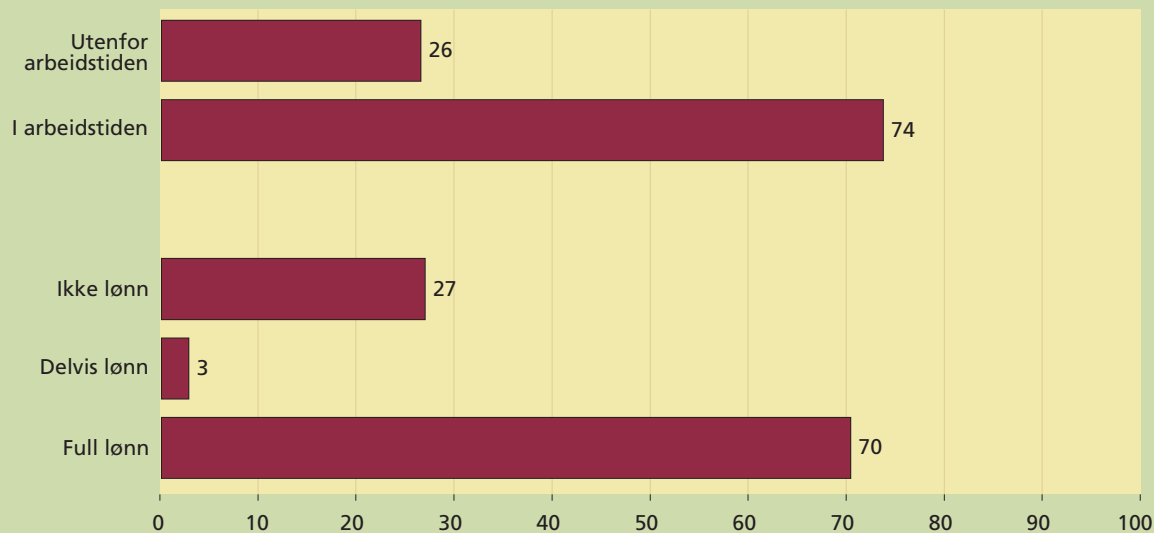


■ Sannsynligheten for å få arbeidsgiverfinansiert videreutdanning er større i statlig sektor enn i andre deler av arbeidslivet. Det gjelder også når det kontrolleres for kjønn, alder og utdanning.

■ Ansatte i små bedrifter deltar sjeldnere enn andre i formell videreutdanning. Når de tar videreutdanning, er det imidlertid større sannsynlighet for at arbeidsgiver finansierer denne, helt eller delvis.

# Tre av fire tar kurs i arbeidstiden

Deltakelse i kurs og opplæring av mer enn en ukes varighet, i og utenfor arbeidstiden, lønn under opplæringen. Prosent.



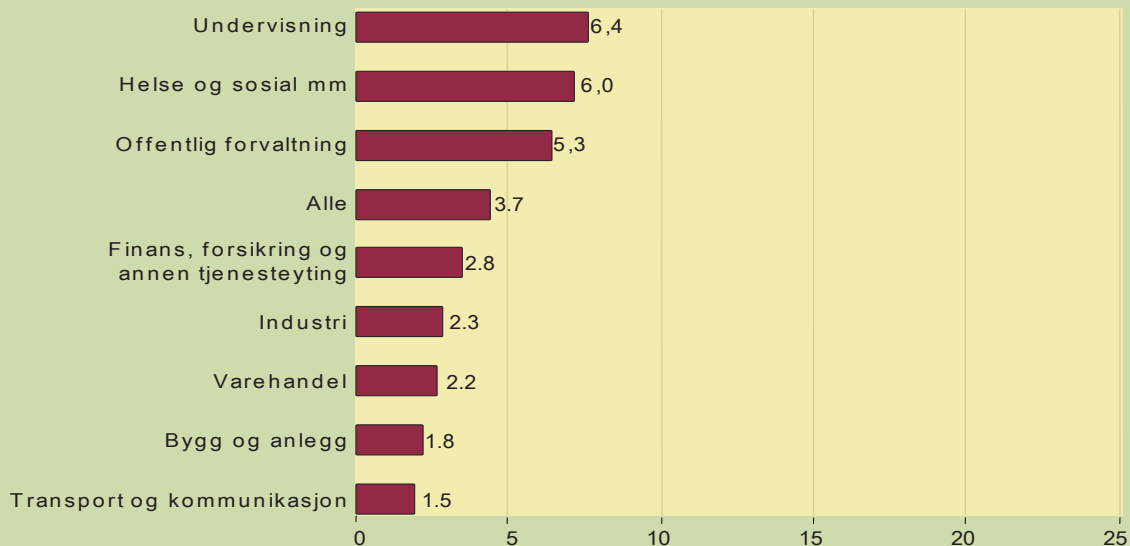
- 70 prosent av de som deltar på kurs og opplæring av mer enn en ukes varighet, får dette finansiert av arbeidsgiver.
- Spørsmål om finansiering av kurs og opplæring er bare stilt til de som har deltatt på kurs av mer enn en ukes varighet. Bare tre prosent av arbeids-

takerne har deltatt på så lange kurs. I de fleste næringer er antall deltakere for lite til at man kan oppgi pålitelige tall for andelen som har fått arbeidsgiverfinansiering.

- Finansieringen har sammenheng med at opplæringen i stor grad skjer innenfor arbeidstiden.

# Arbeidsgiverfinansiert videreutdanning mest vanlig i næringer i offentlig sektor

Andel av de ansatte som har tatt videreutdanning med finansiering fra arbeidsgiver, etter næring. Prosent.



- Sannsynligheten for å få videreutdanning med finansiering fra arbeidsgiver er størst i næringer i offentlig sektor. Seks prosent av de ansatte i undervisning og helse og sosial har tatt formell videreutdanning med finansiering fra arbeidsgiver. I næringer i privat sektor gjelder dette for under tre prosent av arbeidstakerne.
- Arbeidstakere med utdanning på videregående skoles nivå får sjeldnere arbeidsgiverfinansiert videreutdanning enn arbeidstakere med høyere utdanning. Blant personer med utdanning på

grunnskolenivå er det for få som har deltatt i formell videreutdanning til at man kan oppgi pålitelige tall for andelen som har hatt finansiering fra arbeidsgiver.

- Arbeidstakere i små bedrifter (med færre enn 20 ansatte) deltar sjeldnere enn andre i formell videreutdanning. Når de deltar, har de imidlertid oftere finansiering fra arbeidsgiver. Når vi ser disse forholdene under ett, er det små forskjeller mellom arbeidstakere i små bedrifter og arbeidstakere i små og mellomstore bedrifter.

# Kapittel 4

## Omfanget av opplæring i arbeidslivet

# Tidsbruk og kostnader knyttet til opplæring i arbeidslivet

I dette avsnittet angis hvor mange arbeidstimer og hvilke kostnader i form av tidsbruk som er knyttet til kurs og opplæring. I beregningene må det gjøres en rekke forutsetninger som gjør at usikkerheten knyttet til anslagene er stor. Sammenligninger med tall fra tidligere år må derfor gjøres med forsiktighet.

Dataene for lærervilkårsmonitoren 2006 gir ikke et godt nok grunnlag til å beregne ressursene benyttet til formell videreutdanning. Årsaken er at tallmaterialet ikke fanger opp omfanget av studiene (antall timer i uka eller året) for de som kombinerer jobb og utdanning hvor opplæringen skjer i arbeidstiden. Ressurser til formell videreutdanning er derfor ikke inkludert.

Gjennomsnittlig antall opplæringsaktiviteter siste år er beregnet til 0,9 for arbeidslivet som helhet. Hotell og restaurant ligger lavest, med 0,4 opplæringstiltak per ansatt. Olje, kraft og bergverk ligger høyest, med 1,4 tiltak per ansatt.

Antall timer per opplæringstiltak varierer fra et gjennomsnitt på ca. 20 timer per kurs i undervisning til ca. 24 i olje, kraft og bergverk. For arbeidslivet som helhet ligger gjennomsnittlig tidsbruk per kurs på ca. 22 timer.

Gjennomsnittlig antall timer brukt til kurs per år varierer fra 9 i hotell og restaurant til 33 i olje,

kraft og bergverk. For arbeidslivet som helhet ligger gjennomsnittlig tidsbruk til kurs og opplæring på ca. 20 timer. I 2003 ble gjennomsnittlig tidsbruk beregnet til ca. 26 timer.

Til sammen ble det brukt om lag *44 millioner arbeidstimer* på deltakelse i kurs og annen opplæring i norsk arbeidsliv i 2006. Formell videreutdanning inngår ikke i beregningen. Omgjort i månedsverk blir dette om lag 280 000 månedsverk. Dette er en nedgang på 20 prosent sammenlignet med 2006, da tidsbruken ble anslått til om lag 55 millioner arbeidstimer. Nedgangen skyldes primært en reduksjon i andelen som deltar i kurs.

Den samlede kostnaden til opplæring kan beregnes ved å anslå samlet tid borte fra "produksjonen". Vi tar utgangspunkt i gjennomsnittlige timelønnssetter for de enkelte næringer, og beregner kostnader i form av tidsbruk ut fra dette. For arbeidslivet som helhet får vi da et grovt kostnadsanslag på om lag *8,2 milliarder kroner* for 2006 i løpende kroner. Kostnader knyttet til formell videreutdanning kommer i tillegg. Det samme gjør kostnader knyttet til å utvikle og gi opplæring.

I 2003 ble kostnadene ved kurs og opplæring anslått til om lag *9,3 milliarder kroner*.

# Tidsbruk og kostnader til kurs og opplæring

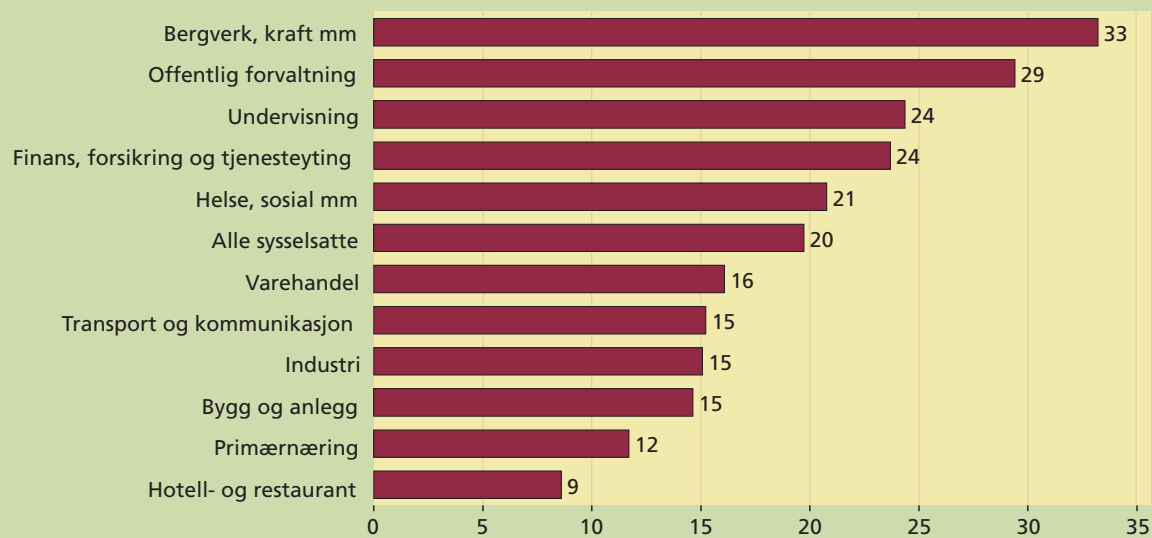
Grunnlag for beregning av tidsbruk og kostnader til opplæring. Kostnader i løpende kroner.

	Gjennomsn. antall kurs pr syss.	Gjennomsn. antall timer pr. kurs	Timer pr. næring til kurs og opplæring	Ant. månedsv. til kurs og opplæring	Gjennomsn. brutto månedsv.fortj.	Inndirekte kostnader til kurs
Primærnæring	0.5	22.1	877 474	5 571	27 659	154 095 599
Bergverk, kraft mm	1.4	23.5	1 195 727	7 592	27 182	206 363 505
Industri	0.7	21.8	4 235 822	26 894	28 726	772 560 126
Bygg og anlegg	0.7	21.7	2 326 341	14 770	27 898	412 065 071
Varehandel	0.8	21.2	5 631 632	35 756	27 659	988 986 120
Hotell- og restaurant	0.4	21.2	610 892	3 879	22 260	86 339 335
Transport/kommunikasjon	0.7	22.3	2 313 134	14 687	29 162	428 289 701
Finans, forsikring og tj.	1.1	22.3	6 655 712	42 258	37 732	1 594 497 209
Offentlig forvaltning	1.3	22.3	4 057 530	25 762	29 664	764 206 869
Undervisning	1.2	19.9	4 627 670	29 382	30 890	907 610 957
Helse, sosial mm	1.0	20.9	11 528 247	73 195	25 337	1 854 547 186
I alt	0.9	21.7	44 060 180	279 747	<b>29 177</b>	<b>8 162 183 365</b>

- Gjennomsnittlig antall timer til kurs per år er beregnet til ca. 20 timer. I 2003 var dette tallet ca. 26 timer.
- Totalt benyttes 44 millioner arbeidstimer på deltakelse i kurs og annen opplæring, en nedgang på 20 prosent sammenlignet med 2003.
- Lønnskostnadene var i 2003 anslått til 9,3 milliarder. Tilsvarende tall for 2006 er 8,2 milliarder. Kostnadene er målt i løpende kroner.

# Store variasjoner i tidsbruk mellom næringene

Antall timer per sysselsatt brukt på jobbrelatert kurs og opplæring siste tolv måneder.



■ I gjennomsnitt brukte norske sysselsatte i alderen 22–66 år i overkant av to og en halv arbeidsdag, eller 19 timer, i året på å delta på kurs og opplæring i 2003. Tallet inkluderer alle, også de som ikke har deltatt.

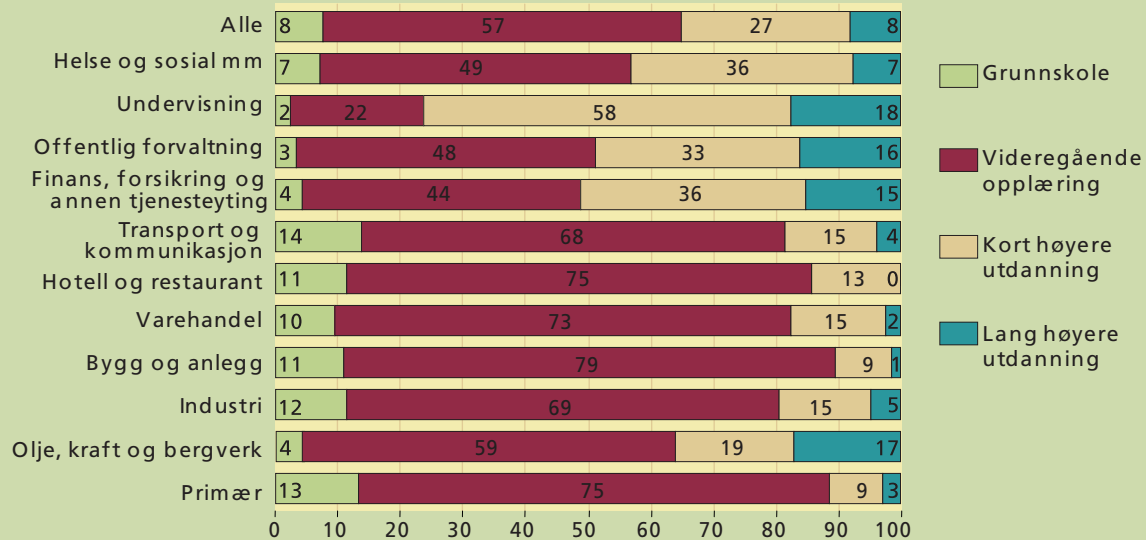
■ I næringer der en høy andel av deltakerne er på opplæring, er det stort sett også høy tidsbruk per sysselsatt.

# Kapittel 5

## Bakgrunnsinformasjon

# Store forskjeller i utdanningsnivået i ulike næringer

Andel sysselsatte med høyere utdanning, etter næring. Prosent.



- Det er svært store forskjeller i hvor høyt utdanningsnivå arbeidstakerne i forskjellige næringer har. Andelen arbeidstakere med høyere utdanning er klart høyest i undervisningssektoren, der tre av fire sysselsatte har høyere utdanning. Andelen sysselsatte med høyere utdanning er lavest i primærnæringene og i bygg og anlegg, der én av ti arbeidstakere har høyere utdanning.

- Utdanningsnivået er en viktig faktor for å forutsi hvor gode lærevilkår den enkelte arbeidstaker har. Forskjeller i utdanningsnivå mellom næringene bidrar derfor ofte til å forklare forskjeller i lærevilkår mellom ulike næringer.

# Helse og sosial sysselsetter flest

Antall sysselsatte i ulike næringer. 1. kvartal 2006.



- I 1. kvartal 2006 var det ca. 2 325 000 sysselsatte i Norge. Helse og sosial med mer er den næringen som har flest sysselsatte. Over en halv million personer er sysselsatt i denne næringen. Dette tilsvarer 24 prosent av alle sysselsatte i Norge.
- Forskyvninger i sysselsettingen over tid vil kunne påvirke utviklingen av lærevilkårsindikatorerne for arbeidslivet som helhet, uten at lærevilkårene i noen enkeltstående næring er endret. Om sysselsettingen dreier fra lite læringsintensive næringer til mer læringsintensive, vil andelen som del-

tar i opplæring og utdanning, og som har læringsintensivt arbeid, stige, alt annet likt. Tilsvarende vil andelen falle om sysselsettingen dreier mot mindre læringsintensive næringer, for eksempel hvis det kommer nye grupper inn i arbeidsmarkedet i lite læringsintensive segmenter.

- Selv store endringer i lærevilkår i næringer med få sysselsatte vil i liten grad slå inn i totaltallene for arbeidslivet som helhet. Derimot vil endringer i store næringer som helse og sosial og varehandel i stor grad påvirke totaltallene.

# Fremdeles økt sysselsetting i utdanningskrevende yrker

Antall sysselsatte i ulike yrkeskategorier i 1. kvartal 2006.



- Det er flest sysselsatte innen yrker som krever kortere høgskole- eller universitetsutdanning, i tekniske yrker og i salgs-, service- og omsorgsykker. Til sammen utgjør disse yrkene nær halvparten av sysselsettingen. I disse yrkesgruppene har det vært en økning i sysselsettingen fra 2003 til 2006.
- Økningen i sysselsetting fra 2005 til 2006 har vært størst innen salgs-, service- og omsorgsykker. Det har også vært en økning innen yrker med kortere høgskole- og universitetsutdanning, i tekniske yrker og blant håndverkere.
- Nedgangen, målt i antall sysselsatte, har vært størst innen akademiske yrker fra 2005 til 2006.





**Fafo**

Forskingsstiftelsen Fafo  
Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2007:04  
ISBN 82-7422-567-8