

Jørgen Svalund

# **Fakta om arbeidslivet** og utdanningsgruppene



Jørgen Svalund

## **Fakta om arbeidslivet og utdanningsgruppene**

© Fafo 2009

ISBN 978-82-7422-670-8

ISSN 0801-6143

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

# Innhold

Forord .....	5
<b>Sammendrag .....</b>	<b>7</b>
Arbeidslivets strukturer i endring .....	7
<b>Kapittel 1 Innledning.....</b>	<b>17</b>
Datakilder, analyse og presentasjon av data .....	18
Rapportens oppbygging .....	19
<b>Kapittel 2 Grunntrekk ved arbeidslivet .....</b>	<b>21</b>
Arbeidsstyrken i Norge .....	21
Stadig flere arbeider i tjenesteytende næringer .....	26
Sysselsetting i offentlig sektor .....	31
Ansatte og virksomhetsstørrelse .....	37
Arbeidslivets strukturer i endring .....	43
<b>Kapittel 3 Tilknytning til arbeidslivet.....</b>	<b>45</b>
Selvstendig eller arbeidstaker? .....	45
Ansettelsesforhold .....	48
<b>Kapittel 4 Utdanning, yrke og kompetanse .....</b>	<b>51</b>
Utdanning og utdanningsnivå blant arbeidstakere .....	51
Vanlige yrker i norsk arbeidsliv .....	56
Et læringsintensivt arbeidsliv?.....	61
Kompetanse og utdanning i arbeid.....	63
<b>Kapittel 5 Arbeidstid .....</b>	<b>67</b>
Sysselsetting og hovedsakelig virksomhet.....	67
Arbeidstid .....	69
Mødre og fedres arbeidstid.....	77
Fleksibilitet i arbeidstiden .....	81
<b>Kapittel 6 Organisasjonstilknytning .....</b>	<b>85</b>
Organisasjonsgraden i Norge .....	85
Den organiserte arbeidstakeren – hvem er det? .....	89
Endring i organisasjonsgraden over tid.....	94

<b>Kapittel 7 Lønn og variasjon i lønn</b> .....	<b>99</b>
Lønn – fast lønn og bonus.....	99
Lønn og lønnsspredning.....	100
Næring.....	106
Yrke.....	108
Utdanning.....	109
Lønnsforskjellene mellom utdanningsgruppene i staten og privat sektor .....	112
<b>Kapittel 8 Sykefravær</b> .....	<b>119</b>
Sykefravær over tid.....	120
Sykefravær, kjønn, næring og yrke.....	122
Sykefravær og utdanning.....	126
<b>Kapittel 9 Hele landet i arbeid?</b> .....	<b>131</b>
Sysselsetting, næring og kjønnsfordeling .....	132
Utdanning og yrke.....	136
Arbeidstidens geografi .....	139
Sykefravær og geografi.....	142
Litteratur.....	145

## Forord

Denne rapporten skal se nærmere på utdanningsgruppene i norsk arbeidsliv. Hvilke endringer har skjedd i arbeidslivet de senere tiårene, og hvordan henger endringer i arbeidslivets strukturer og endringer i arbeidstakeres utdanningsnivå sammen? Rapporten søker å fremstille «fakta» om arbeidslivet og utdanningsgruppene i forhold til en rekke temaer. I tillegg til ulike endringer i arbeidslivet over tid beskrives arbeidstakeres ansettelsesforhold, endringer i utdanningsnivå og kompetansekrav, arbeidstid, fagorganisering, sykefravær, lønnsforhold og sider ved arbeidslivets geografiske dimensjon.

Det finnes få fremstillinger av arbeidslivet som strekker seg over så mange felt, og som samtidig forsøker å sette utdanningsgruppene og forskjeller mellom utdanningsgruppene i søkelyset. Det finnes noen, spredte fakta, men disse er i liten grad satt sammen tidligere. Å sette sammen fakta om utdanningsgruppene har da også vært et viktig utgangspunkt og mål med rapporten. Videre er utdanningsgruppens plass i arbeidslivet i endring, og vi ønsket derfor å forsøke å beskrive en rekke sider ved arbeidslivet i detalj.

Rapporten bygger på allerede foreliggende data. Dette er data i form av spørreundersøkelser, først og fremst levekårsundersøkelsene om arbeid fra Statistisk sentralbyrå (SSB), og Fafos egen HMS-undersøkelse fra 2007. I tillegg benytter vi oss av andre kilder, først og fremst data fra SSB om sysselsetting, lønn, sykefravær og så videre. Endelig trekkes andre undersøkelser inn på ulike måter. At rapporten dreier seg om en rekke ulike områder og lener seg på foreliggende datakilder, innebærer at vi i rapporten ikke alltid klarer å oppfylle alle målene vi har satt oss. I noen tilfeller dokumenteres tidsdimensjonen i begrenset grad, i andre tilfeller kunne vi ønske å studere utdanningsgruppene enda mer detaljert.

Undersøkelsen er gjennomført på oppdrag fra Akademikerne høsten 2008 og vinteren 2009. Nina Sverdrup Svendsen, Anders Kleppe og Ivar Munch Clausen hos Akademikerne har fulgt arbeidet fra problemstillinger til ferdig rapport og har kommet med konstruktive og nyttige innspill til tidligere utkast av rapporten.

Ved Fafo har flere bidratt med innspill og hjelp. Torgeir Stokke har bidratt med nyttige innspill både knyttet til ulike datakilder og kommentarer til tidligere versjoner av rapporten. Også Kristine Nergaard har øst av sin kunnskap, i tillegg til å bidra med enkelte datakjøringer. Endelig har Sissel Trygstad bidratt til innspill i arbeidets slutfase. Takk også til Fafos publikasjonsavdeling som har ferdigstilt rapporten.

Takk til alle som har bidratt til at rapporten har blitt slik den er. Rapporten er ført i pennen av undertegnede, som er ansvarlig for eventuelle feil og mangler.

Oslo, mai 2009

Jørgen Svalund

## Sammendrag

Denne rapporten skal handle om utdanningsgruppene i norsk arbeidsliv. Hvilke endringer har skjedd i arbeidslivet de senere tiår, hvordan henger endringer i arbeidslivets strukturer og endringer i arbeidstakeres utdanningsnivå sammen? Rapporten er beskrivende i formen, og viser trekk ved arbeidslivet og utdanningsgruppene innenfor en rekke temaer. I tillegg til å studere ulike endringer i arbeidslivet over tid beskrives arbeidstakeres ansettelsesforhold, endringer i utdanningsnivå og kompetansekrav, arbeidstid, fagorganisering, sykefravær, lønnsforhold og sider ved arbeidslivets geografiske dimensjon.

Det finnes få fremstillinger av arbeidslivet som strekker seg over så mange felt, og som samtidig forsøker å sette utdanningsgruppene og forskjeller mellom utdanningsgruppene i søkelyset. Denne rapportens utgangspunkt og mål er nettopp å presentere en slik fremstilling.

## Arbeidslivets strukturer i endring

Flere er sysselsatt i lønnsarbeid enn noen gang før. Spesielt er flere kvinner, småbarnsmødre og unge sysselsatt i dag. På tross av at en større andel unge er sysselsatt, er arbeidsstyrken som sådan blitt eldre. På samme tid som en større del av befolkningen tar del i arbeidslivet, øker utdanningsnivået blant arbeidstakere. Færre arbeidstakere har grunnskole, og flere har videregående. Andelen som har universitet og høyskoleutdanning, stiger også. Mens 67 prosent av arbeidstakerne har videregående skole som høyeste utdanning, har 8 prosent universitet og høyskole som høyeste utdanning i 2006.

Samtidig som utdanningsnivået til arbeidstakerne øker, endres også næringsstrukturen og virksomhetene i arbeidslivet. Klart flere arbeider i tjenesteytende næringer, i bank, finans, forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift, og færre er sysselsatt i industrien og i jordbruk, skogbruk og fiske. Yrkesaktive arbeider innenfor andre næringer enn tidligere, og det har foregått en kontinuerlig dreining fra vareproduserende virksomhet til tjenesteproduserende virksomhet de senere årene. Samtidig som yrkesaktive – spesielt arbeidstakere – arbeider innenfor andre næringer enn tidligere, har også gamle næringer, som industri og jordbruk, blitt mer teknologi- og kompetanseintensive.

I en del av de kompetanseintensive næringene etterspørres det i økende grad arbeidskraft med et høyt utdanningsnivå, og i næringene bergverk, kraft og annet (12 prosent), i finansiell tjenesteyting, eiendomsdrift, forretningsmessig tjenester og utleie (15 prosent), offentlig forvaltning (17 prosent) og undervisning (18 prosent) har en høy andel av arbeidstakerne universitet og høyskole, høyere grad.

### **Ulik sysselsettingsvekst rundt i landet**

Det har vært en sterk sysselsettingsvekst i Norge de senere år. Sysselsettingsveksten har spesielt vært kraftig i Vest Agder, Sør-Trøndelag, Hordaland og Rogaland. Sysselsettingen i Norge er størst i og rundt de store byene. I 2007 var det flest personer sysselsatt i Oslo, fulgt av Akershus, Hordaland, Rogaland og Sør-Trøndelag. Sysselsettingen var lavest i Finnmark, Aust-Agder og Sogn og Fjordane.

Det er forskjeller i næringsstruktur mellom små, mellomstore og store kommuner i Norge. Mindre kommuner har en stor andel sysselsatt i jordbruk, skogbruk og fiske og i industri, bergverk, olje- og gassutvinning. I de største kommunene er en ikke ubetydelig andel sysselsatt i varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet og i forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift.

### **Arbeidstakere med høyere utdanning arbeider i større grad i offentlig sektor**

På samme tid som det har skjedd store endringer knyttet til hvilke næringer arbeidstakerne arbeider i, har andelen som arbeider i offentlig sektor, økt siden 1980. I 2007 arbeidet 30 prosent av de sysselsatte i offentlig sektor, når offentlige foretak holdes utenfor, sammenlignet med 23 prosent i 1980. Arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, arbeider i større grad i offentlig sektor. I 2006 arbeidet 48 prosent av arbeidstakere med universitet og høyskole, høyere grad, i privat sektor, 36 prosent arbeidet i statlige virksomheter, og 16 prosent arbeidet i kommunalt eide virksomheter. I staten utgjorde arbeidstakere med universitet og høyskole, høyere grad, 21 prosent av arbeidstakerne, sammenlignet med 9 prosent i privat eide virksomheter og 6 prosent i kommunalt eide virksomheter. Dette viser seg også ved at andelen som arbeider i akademiske yrker, er over dobbelt så stor i offentlig sektor (18 prosent) som i privat sektor (8 prosent).

Samtidig som gruppene med høy utdanning i større grad arbeider i offentlig sektor, trekkes de i tillegg mot store virksomheter. Jo større virksomhetene er, jo større andel av arbeidstakerne har universitet og høyskoleutdanning, høyere grad. I arbeidslivet sett under ett arbeider over halvparten av arbeidstakerne i små virksomheter med under 50 ansatte. Det er vanligere med små virksomheter i privat sektor, og det har blitt stadig flere små virksomheter i privat sektor de senere år.

Kvinner arbeider i større grad enn menn i offentlig sektor. I 2006 arbeidet 79 prosent av de mannlige arbeidstakerne i privat sektor, mens 10 prosent arbeidet i kommunalt eide virksomheter, og 11 prosent arbeidet i staten. Under halvparten av de kvinnelige arbeidstakerne, 47 prosent, arbeidet i privat sektor, 36 prosent i kommunalt eide virksomheter, mens 17 prosent arbeidet i statlige eide virksomheter.

### **Stadig flere sysselsatte er arbeidstakere – og en lavere andel er midlertidig ansatt**

Over tid har det blitt stadig flere av de sysselsatte som er sysselsatt som arbeidstakere – i alt 93 prosent. Det er vanligere å være selvstendig sysselsatt blant menn enn blant kvinner, og det er vanligere blant dem med grunnskole eller videregående som høyeste utdanning. Næringen jordbruk, skogbruk og fiske skiller seg ut ved at en høy andel av de sysselsatte i næringen er selvstendig sysselsatt.

Arbeidstakere kan enten ha en fast ansettelse eller en eller annen form for midlertidig (vikar, tidsbegrenset) arbeidskontrakt. Fast ansettelse er normen, både gjennom lov og avtaleverk og praksis. I 1996 var totalt 87 prosent av arbeidstakerne fast ansatt, resten var midlertidig ansatt. Andelen midlertidig ansatte har gått ned de senere årene, i 2007 var 90 prosent fast ansatt. Det er mer vanlig å være midlertidig ansatt blant unge arbeidstakere. At unge i større grad har et midlertidig ansettelsesforhold, har sammenheng med deres tilknytning til arbeidslivet. Mange i denne gruppen har studier som hovedaktivitet og har derfor i større grad «strøjobber» i form av tidsavgrensede jobber med mindre fast karakter. Andre, som har kort erfaring og færre muligheter i jobbmarkedet, starter sin yrkeskarriere i midlertidige jobber.

Selv om andelen arbeidstakere som er midlertidig ansatt ikke varierer etter utdanningsnivå for arbeidslivet som helhet, gjør den det når arbeidstakere i privat og offentlig sektor studeres hver for seg. I privat sektor er andelen midlertidig ansatte høyere jo lavere utdanningsnivå den enkelte arbeidstaker har, mens i offentlig sektor er andelen midlertidig ansatte høyest blant dem som har videregående eller lavere utdanning, og dem som har universitet og høyskoleutdanning, høyere grad.

### **Arbeidsliv og utdanning – skjev rekruttering til høyere utdanning**

Stadig flere arbeidstakere har høyere utdanning. Samtidig vet vi, på tross av politiske ønsker om en jevnere rekruttering til høyere utdanning i Norge, at rekrutteringen til høyere utdanning har vært, og fortsatt er, sosialt skjevfordelt. Fortsatt er det slik at sannsynligheten for at barn av akademikere selv tar en eller annen form for akademisk utdanning, er mye høyere enn sannsynligheten for at barn av foreldre med et lavere utdanningsnivå gjør det samme.

Det har skjedd relativt store endringer når det gjelder utdanningsnivået blant arbeidstakere i arbeidslivet, og når det gjelder kvinnelige og mannlige arbeidstakeres utdanningsnivå. Mens en høyere andel mannlige enn kvinnelige arbeidstakere tidligere hadde høyere utdanning, har en større andel kvinnelige enn mannlige arbeidstakere høyere utdanning i 2006. En stor andel av de kvinnelige arbeidstakerne har typiske høyskoleutdanninger, mens de mannlige arbeidstakerne i større grad har lengre utdanning enn det, dersom de først har utdanning ut over videregående. Derfor er det fortsatt en noe høyere andel mannlige arbeidstakere som har universitets- eller høyskoleutdanning, høyere grad.

Næringsstrukturen har vært i endring de siste 20 til 30 årene. Samtidig har arbeidstakernes utdanningsnivå økt en god del. Dette innebærer også at nye yrker kommer til og andre svinner hen. En noe større andel av de sysselsatte arbeider i høyskoleyrker og salg og serviceyrker i 2007 sammenlignet med i 2000. En lavere andel arbeider som bønder, fiskere og lignende, i lederyrker, som operatører, sjåførere og lignende, og i kontoryrker.

### **Bedre læringsmuligheter for sysselsatte med høyere utdanning**

I et kompetansekrevenende arbeidsliv i stadig endring har etter- og videreutdanning betydning. Arbeidstakeres utdanningsnivå øker, samtidig med at flere og flere yrker krever høy kompetanse og høyere utdanning enn tidligere. Som en følge av disse endringene møter de fleste (72 prosent) store krav til læring i sitt arbeid, og de har gode muligheter til å lære i jobben (79 prosent). En større andel sysselsatte med høyt utdanningsnivå opplever at de har gode læringsmuligheter. Samtidig møter en større andel sysselsatte med høyere utdanning høye læringskrav i sin arbeidshverdag.

De gode læringsmulighetene gjenspeiler seg i at deltakelsen på kurs eller annen opplæring i stor grad henger sammen med utdanning. I alt 53 prosent av de sysselsatte i alderen 22–66 år har deltatt på kurs eller i annen opplæring i løpet av de siste tolv månedene i 2007. Blant sysselsatte med grunnskole som høyeste utdanning har 42 prosent deltatt på kurs og i annen opplæring de siste tolv måneder i 2007, mens 66 prosent av de sysselsatte med universitets- og høyskoleutdanning har gjort det samme. Ikke bare er det slik at en høyere andel av de sysselsatte med høyere utdanning deltar på kurs og i annen opplæring, en større andel deltar også i formell videreutdanning. 3 prosent av de sysselsatte med grunnskole som høyeste utdanning, har deltatt i formell videreutdanning, mens 7 prosent blant sysselsatte med universitets- eller høyskoleutdanning har gjort det samme.

## Arbeidstiden øker med høyere utdanning

Arbeidstid har vært et politisk stridstema i flere år, blant annet knyttet til endringene i arbeidsmiljøloven 2005–2006. Vi ser nærmere på hvordan arbeidstiden blant arbeidstakere har utviklet seg de senere år, og vi ser at mens den faktiske arbeidstiden per uke har gått ned blant sysselsatte siden 1980, har den vanlige arbeidstiden (arbeidstiden i en vanlig uke hvor vi er på jobb) ikke endret seg i særlig grad.

En større andel kvinner enn menn arbeider vanligvis deltid (under 37 timer i uken). Mens 51 prosent av de mannlige arbeidstakerne vanligvis arbeider mellom 37 og 40 timer i uken, gjelder dette 43 prosent av kvinnene. Menn arbeider også i større grad over 40 timer i uken. Det er klare forskjeller mellom arbeidstakere med ulikt utdanningsnivå når det gjelder arbeidstid. I alt 90 prosent av arbeidstakerne med universitet og høyskole, høyere grad, arbeider vanligvis 37 timer i uken eller mer (heltid), sammenlignet med rundt 70 prosent av arbeidstakerne med lavere utdanningsnivå.

Det samme bildet viser seg når vi ser på arbeidstakernes gjennomsnittlige vanlige arbeidstid. Arbeidstakere med høyere grads universitets- og høyskoleutdanning arbeider i gjennomsnitt flere timer i uken enn arbeidstakere med grunnskole eller videregående som høyeste utdanning. En større del i denne gruppen har også arbeidstid i nærheten av gjennomsnittet. Samtidig er forskjellen i vanlig arbeidstid mellom menn og kvinner mindre jo høyere utdanningsnivå arbeidstakerne har.

Det er stor forskjell i vanlig arbeidstid mellom sektorene, samtidig som det for alle sektorene er slik at jo høyere utdanning, jo mer jobber den enkelte vanligvis. Forskjellene i arbeidstid mellom arbeidstakere i ulike sektorer er mindre jo høyere utdanningsnivået er. Mens en arbeidstaker med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, vanligvis arbeider 42,7 timer uken i privat sektor, er tilsvarende gjennomsnitt i 41,7 timer i staten og 37,2 timer i kommunal sektor.

Det gjennomsnittlige utdanningsnivået varierer i ulike deler av landet. Andelen av de sysselsatte som har universitet og høyskole, høyere grad, er størst i fylkene hvor det ligger et universitet (Oslo, Rogaland, Hordaland, Sør-Trøndelag og Troms og Akershus).<sup>1</sup> Flere av disse fylkene (Oslo, Hordaland, Sør-Trøndelag og Troms) har også en høy andel arbeidstakere med universitet og høyskole, lavere grad.

På samme tid er det slik at mens 26 prosent av dem som har grunnskole arbeider i kommuner med 90 000 innbyggere eller mer, arbeider 57 prosent av dem som har universitet og høyskole, høyere grad, i disse kommunene. Videre arbeider bare 6 prosent av de sysselsatte i akademiske yrker i kommuner med 1–4999 innbyggere, sammenlignet med 19 prosent av de sysselsatte i kommuner med over 90 000 innbyggere. Også når det gjelder høyskoleyrkene, utgjør disse en klart større andel av de sysselsatte i store kommuner.

<sup>1</sup> Universitetet i Agder ble først åpnet i september 2007.

### **Arbeidstidens geografi**

Arbeidstiden varierer mellom utdanningsgrupper og næringer. Slik sett er det naturlig at også arbeidstiden varierer geografisk. I rapporten viser vi at mens 77 prosent arbeider heltid i Oslo, gjelder det 64 prosent av de sysselsatte i Aust- og Vest-Agder og i Nord-Trøndelag. Samtidig arbeider en relativt stor andel av de sysselsatte kort deltid i Aust- og Vest-Agder og i Nord-Trøndelag, fylker med relativt sett lave andeler som arbeider heltid. Vi finner videre at jo høyere utdanningsnivå, jo flere timer arbeider arbeidstakerne vanligvis per uke i alle landsdelene. Mens arbeidstakere med grunnskole som bor i Oslo og Akershus vanligvis arbeider 37 timer i uken, er det klart lavere gjennomsnittlig arbeidstid i flere av de andre landsdelene, spesielt på Østlandet (Hedmark og Oppland og resten av Østlandet). Videre arbeider vanligvis arbeidstakere med universitet og høyskole, høyere grad, som bor i Oslo eller Akershus, flere timer per uke enn arbeidstakere med tilsvarende utdanningsnivå i Hedmark og Oppland og på Vestlandet.

### **Mødre og fedres arbeidstid**

Rapporten tar også for seg mødre og fedres arbeidstid. Den *faktiske* arbeidstiden blant mødre og fedre har gått opp siden 1991, og mest for fedrene. Fedre arbeider *vanligvis* flere timer per uke enn menn uten barn. Samtidig er det ingen forskjell i vanlig ukentlig arbeidstid mellom kvinner med og uten barn. Vi finner at arbeidstakere med barn og med utdanning fra universitet og høyskole, høyere grad, vanligvis arbeider flere timer per uke enn arbeidstakere med barn som har et lavere utdanningsnivå. Denne forskjellen i arbeidstid etter utdanning er større blant mødre enn blant fedre, og forskjellen i arbeidstid mellom mødre og fedre er derfor mindre jo høyere utdanningsnivået er.

### **Fleksibel arbeidstid?**

Arbeidstidsmønstrene er i endring. Debatter rundt arbeidstid har også delvis dreid seg om arbeidsgiveres og arbeidstakeres ønske om fleksibilitet når det gjelder arbeidstiden. Arbeidstakernes rett til fleksibel arbeidstid ble lovfestet i arbeidsmiljøloven (AML) med virkning fra 2005, en rett som er betinget av at den kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. 63 prosent av arbeidstakerne i 2006 opplever at de må møte til et bestemt tidspunkt, mens 31 prosent oppgir at de har regulert fleksitid. Jo høyere utdanningsnivå arbeidstakerne har, jo færre må møte til et bestemt tidspunkt, og jo flere har regulert fleksitid. Samtidig er det forskjell på kvinner og menn med universitets- og høyskoleutdanning, idet kvinner i større grad må møte til et bestemt tidspunkt. Vi finner også at en mindre andel arbeidstakere i tjenesteyting, eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting og utleie og offentlig forvaltning må møte til et bestemt tidspunkt.

## **Arbeidstakere med høyere utdanning organiserer seg i større grad**

Den norske modellen bygger på sentralisert samarbeid, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Fagbevegelsen spiller en sentral rolle i den norske modellen for organisering av samarbeid og konflikt mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Organisasjonsgraden i Norge har ligget på noe over 50 prosent over lang tid. Stabiliteten i organisasjonsgraden skjuler store endringer knyttet til hvem som organiserer seg, og hvilke næringer de som organiserer seg, arbeider i. I 1978 var organisasjonsgraden i privat vareproduksjon (industri, bygg og anlegg og lignende) 61 prosent, i 2005 var organisasjonsgraden redusert til 49 prosent. På den andre siden har organisasjonsgraden vært stabil i privat tjenesteyting, og organisasjonsgraden har økt i offentlig sektor.

Mens 40 prosent av arbeidstakerne i privat sektor er organisert, er 81 prosent av arbeidstakerne i offentlig sektor det samme. Arbeidstakere i næringer som i stor grad er tjenesteytende og i privat sektor, er i liten grad organisert. Samtidig er arbeidstakere i privat sektor som har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, i klart større grad enn de andre utdanningsgruppene organisert. I offentlig sektor organiserer alle arbeidstakere med høyere utdanning seg i større grad enn de andre utdanningsgruppene.

I kapitlet om organisering (kapittel 6) kommer det videre frem at det er flere organisert i privat sektor jo større virksomheten disse arbeidstakerne arbeider i, er. Det er også slik at arbeidstakere med en tett tilknytning til arbeidslivet, det vil si de som har en fast jobb, som arbeider full tid, og som hovedsakelig er yrkesaktive, har en større tilbøyelighet til å organisere seg

## **Lavere lønn i offentlig sektor**

I kapittel 7 kommer vi inn på hvor stor andel av årslønnen som utgjøres av avtalt årslønn, og det kommer frem at avtalt årslønn utgjør 94–95 prosent av den totale årslønnen, uavhengig av utdanning. Samtidig er det en større lønsmessig spredning i dag enn det var i 1997. På samme tid er det større lønnsbredning blant menn enn blant kvinner. Arbeidstakere med høyest lønn, spesielt mennene, tjener svært mye mer enn gjennomsnittslønnen. Videre tjener arbeidstakere i offentlig sektor klart mindre enn arbeidstakere i privat sektor, og de høyest lønte kvinnene tjener langt mindre enn de høyest lønte mennene, både i privat og offentlig sektor.

Det er store lønnsforskjeller mellom lønnstakere i ulike næringer. Arbeidstakere i hotell- og restaurantvirksomhet har den laveste gjennomsnittlige årslønnen. De som arbeider i olje- og gassutvinning og i bergverksdrift, har den høyeste gjennomsnittslønnen. Lønnsbredningen er generelt minst i næringene med lavest gjennomsnittslønn.

### **Økende avkastning av utdanning de senere år**

Lønn og utdanning henger sammen. Jo høyere utdanningsnivå, jo høyere er den gjennomsnittlige estimerte årslønnen. Samtidig tyder tall i denne rapporten, og andre undersøkelser, på at mens avkastningen av utdanning sank i perioden 1980 til 2000, har den steget siden 2000. Avkastningen av utdanning varierer kraftig mellom næringer. I helseforetakene er det en stor forskjell mellom lønnsnivået til arbeidstakere med utdanningsnivå tilsvarende universitet og høyskole, lavere grad eller mindre, og arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad. I skoleverket er avkastningen av utdanning lav, i den forstand at lønnsforskjellene mellom dem som har et lavt utdanningsnivå, og dem som har et høyt, er begrenset.

Avkastningen av utdanning varierer mellom sektorene. Arbeidstakere med universitet og høyskole, høyere grad, hadde i 2003 60 prosent høyere timelønn i offentlig sektor og 90 prosent høyere timelønn i privat sektor, når de blir sammenlignet med arbeidstakere med grunnskole. På samme tid er det klart større lønnsforskjeller mellom arbeidstakere med høyere utdanning i privat sektor enn i staten. Dette skyldes to forhold: De med lavest lønn i staten tjener mer enn dem med lavest lønn i privat sektor, og det er klart høyere lønn blant høyere utdannede i privat sektor enn i staten. Videre er det større lønnsforskjeller mellom arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, lavere og høyere grad, i privat sektor enn i staten.

### **Store variasjoner i sykefravær**

Sykefravær, inkluderende arbeidsliv er viktige arbeidsområder for arbeidslivets parter. I denne rapporten kommer vi inn på enkelte forhold ved sykefravær.

Det totale sykefraværet varierer over tid i Norge, og i noen grad henger sykefraværet sammen med konjunktursvingninger på arbeidsmarkedet. Siden 2002 har sykefraværet gått noe ned. Samtidig varierer sykefraværet mellom næringer. Mens sykefraværet er på rundt 5 prosent i kraft- og vannforsyning, bank og finans og i jordbruk, skogbruk og fiske, ligger det på 9,5, nesten dobbelt så høyt, i helse- og sosialtjenestene.

Det er store kjønnsforskjeller knyttet til sykefravær. Kvinners sykefravær er høyere enn menns, spesielt gjelder det det legemeldte sykefraværet. Samtidig varierer forskjellen i sykefravær mellom menn og kvinner kraftig mellom ulike næringer. I bygg- og anleggsvirksomhet er forskjellen på menn og kvinners sykefravær 0,1 prosent, mens den er klart større i offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning (3,9 prosent), bank og finans (3,8 prosent) og helse- og sosialtjenestene (3,7 prosent).

Sykefravær henger sammen med utdanningsnivå. Mens akademiske yrker har et relativt lavt legemeldt sykefravær, har yrker uten krav til utdanning det høyeste sykefraværet blant utdanningsgruppene. Kvinnelige akademikere har dobbelt så høyt

sykefravær som mannlige akademikere. Rapporten viser også at sykefraværet øker med alder for menn, mens det for kvinner er høyest i 30-årene.

Også det legemeldte sykefraværet henger sammen med utdanningsnivå. Jo høyere utdanningsnivå, jo lavere legemeldt sykefravær. Dette gjelder både i private, kommunale og statlige virksomheter. Samtidig er det slik at jo lavere utdanningsnivå den enkelte arbeidstaker har, jo større andel har hatt minst ett sammenhengende fravær på 14 dager de siste tolv månedene. Utdanning og sykefravær henger klarere sammen for menn enn for kvinner. Forskjellene i andel som har hatt en slik sykefraværsepisode etter utdanning, er større blant menn enn blant kvinner.

Sykefraværet varierer mye mellom ulike fylker. Mens sykefraværsprosenten var på 7,7 prosent i Finnmark tredje kvartal 2008, var den på 4,9 prosent i Rogaland. Vi finner at sykefraværet er lavere jo høyere utdanningsnivå arbeidstakerne har, og at det stort sett gjelder i alle landsdeler. Imidlertid er det forskjell på sykefraværet til arbeidstakere med universitet og høyskole, høyere grad, i Nord-Norge på den ene siden (relativt sett høyt), og Hedmark og Oppland på den andre siden (relativt sett lavt). Samtidig er andelen arbeidstakere med universitet og høyskole, lavere grad, med ett eller flere langvarige sykefraværstilfeller lavere i Akershus og Oslo, Hedmark og Oppland, og Agder og Rogaland enn i de andre landsdelene. Spesielt skiller Nord-Norge seg ut, hvor nesten en av fire arbeidstakere med universitet og høyskole, lavere grad, har hatt ett eller flere slike sykefraværstilfeller.



# Kapittel 1 Innledning

Det finnes mange tall og mye statistikk om arbeidslivet i Norge. En del av det som presenteres, kan ofte oppleves som bilder av gjennomsnittspersoner som det er vanskelig å finne igjen i virkeligheten. I andre sammenhenger kan de oppfatningene vi har om sysselsatte og arbeidstakere, være preget av næringer og yrkesgrupper som sysselsatte mange tidligere, men som nå er en mindre gruppe i det norske arbeidslivet. I rapporten forsøker vi å presentere et faktabasert bilde av «den normale» eller gjennomsnittlige arbeidstakeren i norsk arbeidsliv, med vekt på utdanningsgruppene.

I tillegg til å beskrive ulike generelle trekk ved næringsstruktur og arbeidstakerne setter vi utdanning og utdanningsnivå spesielt i fokus. Det innebærer at vi, i tillegg til å beskrive variasjon i utdanningsnivå i ulike sektorer og næringer i seg selv, også forsøker å beskrive hvordan arbeidstid, lønn, sykefravær og arbeidssted (geografisk) varierer etter utdanningsnivå. Videre undersøker vi forskjeller mellom arbeidstakere etter utdanningsnivå, både fordi utdanningsnivået blant arbeidstakerne er stigende, og fordi utdanningsgruppenes betydning for et arbeidsliv i kontinuerlig endring også endres. Samtidig er det presentert lite fakta om arbeidstakere etter utdanningsnivå tidligere, og i den grad det finnes, er det spredt og til dels lite tilgjengelig. Denne rapporten er ment å bøte på dette.

I rapporten retter vi søkelyset mot arbeidstakeren(e) og variasjoner og endringer knyttet til dem de senere årene generelt, og utdanningsgruppene spesielt. Gjennom rapporten forsøker vi å få frem den store variasjonen som eksisterer blant arbeidstakere generelt og blant utdanningsgruppene spesielt når det gjelder:

- hvilke næringer og sektorer arbeidstakere i stort arbeider i
- hvor arbeidstakerne arbeider, både rent geografisk og når det gjelder kommune-størrelse
- forskjeller i lønn
- arbeidstakeres utdanning og arbeidsgivernes bruk av denne
- arbeidstakernes familiesituasjon – Har de barn, skiller de som har barn, seg ut på noen måte?
- arbeidstakeres stillingsstørrelse og arbeidstid
- arbeidstakeres sykefravær

I tillegg til faktabaserte variasjoner knyttet til det varierte bildet en kan finne av arbeidstakerne når det gjelder dette, undersøker vi også hvordan dette bildet har endret seg de senere år.

Rapporten bygger på tilgjengelig data, det vil si data som enten er publisert hos SSB eller andre, eller som er gjort tilgjengelig for oss, slik som levekårsundersøkelsene om arbeid fra SSB, Fafos HMS-undersøkelse fra 2007 mv. I rapporten tar vi sikte på å beskrive en rekke ulike forhold over tid, knyttet til variasjon mellom utdanningsgrupper i ulike næringer og virksomheter. Ettersom vi begrenser oss til tilgjengelige datasett og statistikk, begrenser det også datatilfanget. For noen temaer finnes det ikke tall over tid, for andre temaer er det vanskelig å bryte ned tallene så langt vi kanskje kunne ønsket. Det medfører at det er en varierende vektlegging av tidsdimensjonen gjennom rapporten, og at det ikke alltid er mulig å skille utdanningsgruppene etter de dimensjonene vi gjerne skulle ha ønsket.

## **Datakilder, analyse og presentasjon av data**

I rapporten brukes levekårsundersøkelsene 1983, 1987, 1991, 1996, 2000, 2003 og 2006, HMS-undersøkelsen 2007, diverse årganger av arbeidskraftundersøkelsene (AKU) og SSBs sykefraværstatistikk.

Levekårsundersøkelsene til SSB har vært gjennomført i en årrekke og er representative for den norske befolkningen. Før 1996 var levekårsundersøkelsene til SSB levekårsundersøkelser i ordets rette forstand, og respondentene fikk spørsmål om ulike sider ved arbeidet, helse, fritid, boforhold mv. Fra 1996 har levekårsundersøkelsene vært temaroterende, slik at levekårsundersøkelsene om arbeid ikke dekker særlig mange andre temaer enn arbeid. Slik sett er disse mer som undersøkelser om arbeid og arbeidsforhold enn om levekårsforhold. Frem til og med 2003 har det vært under 2500 arbeidstakere som har deltatt i levekårsundersøkelsene. Selve utvalget er større, siden det også rommer selvstendig sysselsatte og familiearbeidende. I 2006 var utvalget betraktelig større og besto av godt over 9000 arbeidstakere. Mulighetene for å studere ulike temaer ved hjelp av levekårsundersøkelsen er derfor klart større i denne nyeste undersøkelsen. For ytterligere informasjon om disse undersøkelsene, se SSBs hjemmesider.

HMS-undersøkelsen 2007 er en utvalgsundersøkelse om ulike HMS-forhold blant norske arbeidstakere. Undersøkelsen ble gjennomført i 2007, og den består av et utvalg på 2300 arbeidstakere. For mer om denne undersøkelsen, se Bråten og medforfattere (2008).

Arbeidskraftundersøkelsene til SSB er de største utvalgsundersøkelsene som gjennomføres jevnlig om arbeid og arbeidsforhold i Norge. Svarprosenten er høy, og

undersøkelsen er derfor den beste kilden som finnes på de områdene den dekker. AKU har blitt gjennomført helt siden 1971, noe som gir muligheter til å studere enn del temaer og forhold over tid. For mer informasjon om denne undersøkelsen, se SSBs hjemmesider.

Vi bruker også SSB sine registerbaserte tall om sysselsetting. Disse bygger på Arbeidstakerregisteret, som er et administrativt register som brukes i NAV, og som SSB benytter seg av til statistikkformål. Dette registeret har begrensninger når det gjelder hva det tar for seg, men det er en fulltelling, noe som gir mulighet for å gi innsikt om forhold for eksempel på kommunenivå. For mer om denne statistikken, se SSBs hjemmesider.

SSB publiserer også tall om lønn og lønnsutvikling. Lønnsstatistikken for alle ansatte fra SSB bygger på en fulltelling i offentlig sektor, og lønnstall fra et stort utvalg bedrifter i private virksomheter. Det er den statistikken Teknisk beregningsutvalg bruker når de beregner lønn og lønnsutvikling i sine rapporter (se for eksempel NOU 2008: 10).

Når vi bruker levekårsundersøkelsene som kilde, har vi stort sett gjort egne analyser ved hjelp av statistikkprogrammet SPSS, det samme gjelder HMS-undersøkelsen 2007. Når det gjelder andre datakilder vi har brukt, har vi hentet tabeller hos SSB eller andre og brukt dem slik de er, eller vi har regnet dem om eller satt dem sammen på nye måter.

I presentasjonen av data i rapporten brukes det i hovedsak frekvens- eller krysstabeller. Når vi kommenterer tabellene, kommenterer vi sikre forskjeller. Det vil si forskjeller som med 95 prosent sannsynlighet ikke kan skyldes tilfeldigheter. I noen tilfeller bygger tallene på små tall (få personer). I disse tilfellene må forskjellene være større (klarere) for at de blir signifikante.

## Rapportens oppbygging

I kapittel 2 kommer vi nærmere inn på grunnleggende trekk ved arbeidslivet, slik som sysselsettingsandel, kvinner og menns deltakelse i arbeidslivet, næringsstruktur, utdanningsnivå, offentlig og privat sektor og virksomhetsstørrelse. I dette kapitlet skal vi konsentrere oss om endringer i arbeidslivet og sammenhengen mellom endringer i næringsstrukturen og i utdanningsnivået til arbeidstakerne.

I kapittel 3 undersøker vi sysselsattes tilknytning til arbeidslivet. I hvilken grad er de sysselsatte selvstendig sysselsatt, og hvordan henger dette sammen med utdanning? Videre ser vi nærmere på hvor stor andel av arbeidstakerne som er midlertidig ansatt.

I kapittel 4 presenteres det flere fakta om utdanning, yrke og kompetanse. Hva er vanlige yrker i norsk arbeidsliv, hvordan har utdanningsnivået blant arbeidstakere generelt og blant kvinnelige og mannlige arbeidstakere spesielt endret seg de senere

år? I hvilken grad opplever arbeidstakerne at arbeidslivet er kompetansekrevede, og mottar de tilstrekkelig tilbud om kurs og videreutdanning?

Kapittel 5 tar for seg selvstendig sysselsatte og arbeidstakeres arbeidstid. Hvor mange er først og fremst sysselsatte, hvor stor andel arbeider deltid, og hvor mye arbeider mødre og fedre? Det er noen av de temaene som undersøkes i dette kapitlet.

Den norske arbeidslivsmodellen bygger i stor grad på samarbeid mellom arbeidstakere, representert ved arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiverne. I kapittel 6 kommer vi nærmere inn på organisasjonsgrader, utvikling og variasjon etter utdanning, bransjer mv.

En målsetting med arbeidet for de fleste er knyttet til lønn. I kapittel 7 kommer vi inn på arbeidstakeres lønn, utviklingen i lønn og lønnsulikhet mellom arbeidstakere generelt og utdanningsgruppene spesielt de senere år.

I kapittel 8 ser vi nærmere på sykefravær og variasjon i sykefraværet over tid mellom kjønn, bransjer og blant utdanningsgruppene.

Det siste kapitlet i rapporten, kapittel 9, tar kort for seg noen av temaene fra de foregående kapitlene når det gjelder geografi og kommunestørrelse.

## Kapittel 2 Grunntrekk ved arbeidslivet

Denne rapporten har som hovedmål å se nærmere på arbeidsliv og utdanningsgruppenes forhold til arbeidslivet. I dette kapitlet kommer vi nærmere inn på grunnleggende trekk ved arbeidslivet. Vi tenker her på arbeidsstyrke og næringsstruktur. Hvor mange arbeider, hvem er i arbeid, og hvilket utdanningsnivå har de? Videre ser vi nærmere på næringsstrukturen i Norge. Hvilke næringer sysselsetter flest, og i hvilken grad er arbeidslivet fortsatt kjønnsdelt? Er det slik at kvinner generelt, og kvinner med små barn spesielt, i mindre grad deltar i arbeidslivet? Hvordan har dette endret seg de senere årene? På hvilken måte påvirker disse eventuelle endringene utdanningsgruppene?

I tillegg til næringsstruktur og i hvilken næring den enkelte arbeider i, kommer vi også inn på sysselsettingen i offentlig og privat sektor og hvordan den har utviklet seg siden 1980. Er det slik at stadig flere arbeider i det offentlige? I hvilke næringer og sektorer arbeider arbeidstakere med henholdsvis kort og lang utdanning?

Endelig undersøker vi om arbeidstakerne jobber i små eller store virksomheter. Arbeider arbeidstakere med lang utdanning i større grad i bedrifter med mange ansatte?

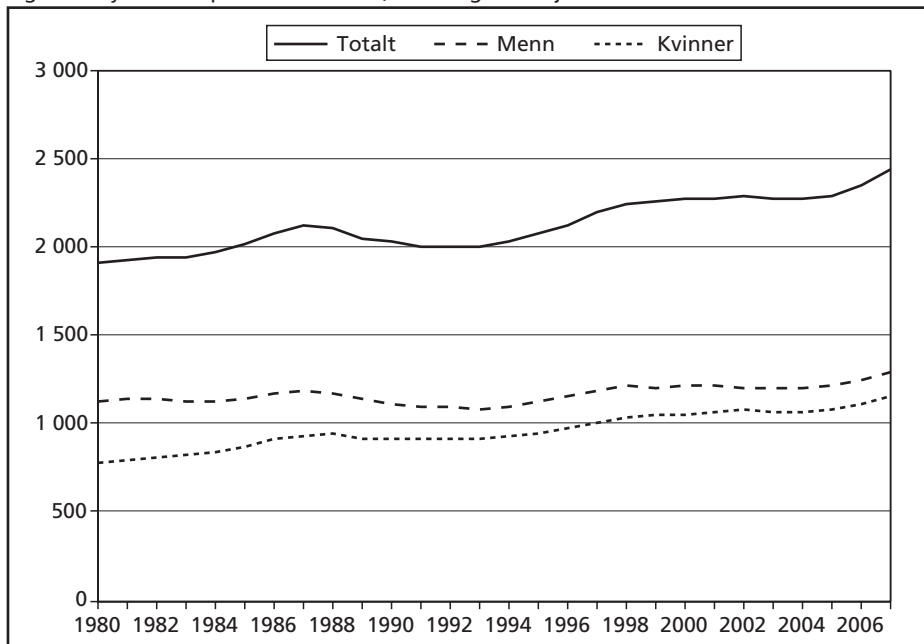
### Arbeidsstyrken i Norge

Norge har høy yrkesdeltakelse sammenlignet med andre land (OECD 2005). Andelen av befolkningen som er sysselsatt, var i 2005 10 prosentpoeng høyere i Norge enn i gjennomsnittet for OECD-landene. Dette skyldes blant annet at flere kvinner og eldre er i arbeid i Norge sammenlignet med mange OECD-land.

Statistisk sentralbyrå har i mange år samlet inn tall gjennom arbeidskraftundersøkelsen (AKU) om sysselsetting og sysselsettingsutviklingen. Dersom ikke annet er nevnt, brukes AKU for å beskrive arbeidsstyrke og næringsstruktur i Norge. Antall personer som er sysselsatt, det vil si som utfører inntektsgivende arbeid av minst én times varighet i løpet av en gitt uke, har gått opp de siste 27 årene.

Om lag 1,9 millioner personer var sysselsatte i 1980. I 2007 har dette gått opp til 2,44 millioner (figur 2.1). Velferdsstaten har gjennom ulike velferdstilbud, som fødselspermisjon, barnehager, skolefritidsordninger og lignende, tilrettelagt for at kvinner

Figur 2.1 Sysselsatte personer 16-74 år, totalt og etter kjønn. 1980–2007. Tall i tusen.



Kilde: AKU

og arbeidstakere med barnefamilier i størst mulig grad kan være yrkesaktive og delta i arbeidsmarkedet. Det er med på å forklare den store økningen i antallet sysselsatte.

Spesielt er flere kvinner sysselsatt i dag. Mens 775 000 kvinner var sysselsatt i 1980, økte dette til om lag 1 540 000 i 2007. Antallet menn som er sysselsatt, har i samme periode økt fra 1 133 000 til 1 289 000 (figur 2.1). Antallet sysselsatte har dermed økt med 49 prosent fra 1980 til 2007 for kvinner og 14 prosent for menn.

Sysselsettingen henger sammen med de økonomiske konjunktorene. Sysselsettingen sank fra 1985 til 1986, den var stabil mellom 1989 og 1995, før den sakte økte igjen. Veksten i sysselsettingen har vært spesielt kraftig fra 2005 til 2007.

I tillegg til at kvinner generelt deltar i arbeidslivet i større grad enn tidligere, skyldes noe av sysselsettingsøkningen at størrelsen på befolkningen i arbeidsdyktig alder har økt de siste 20–30 årene.

Tabell 2.1 viser for det første at det er flere yrkesaktive i alle aldersgrupper bortsett fra de aller eldste (67–74 år) i 2007 sammenlignet med tidlig i 1980-årene. Samtidig som det absolutte tallet på yrkesaktive har gått opp, har også den relative andelen av befolkningen som er yrkesaktive, økt. En større andel av oss er altså i arbeid. Spesielt viser tabellen at det er flere av dem under 30 år, både i andel og antall, som er yrkesaktive. Flere unge får dermed kontakt med og erfaring fra arbeidslivet tidligere enn de gjorde i starten av 1980-årene. Blant de eldre (aldersgruppene over 60 år) har andelen

Tabell 2.1 Sysselsatte personer, i alt (16–74 år) og etter alder. Årsgjennomsnitt 1982 og 2007. Absolutte tall i 1000. Prosent av alle personer i hver gruppe.

	Antall personer i arbeidsstyrken		I prosent av alle i aldersgruppen	
	1982	2007	1982	2007
16–19 år	99	124	38	40
20–29 år	427	444	67	77
30–39 år	504	595	83	87
40–49 år	355	582	87	87
50–59 år	336	488	78	81
60–66 år	179	183	56	53
67–74 år	45	27	16	10
I alt	1945	2443	66	71

Kilde: AKU

yrkesaktive gått noe ned. Økningen i antall personer i arbeidsstyrken skyldes ikke minst at flere kvinner i dag er i inntektsgivende arbeid.

Samtidig var *aldersfordelingen* blant yrkesaktive annerledes i 1982 enn i 2007. Mens de under 30 år utgjorde 27 prosent av alle yrkesaktive i 1982, var den tilsvarende andelen i 2007 på 23 prosent. Det er i dag, relativt sett, en større andel av de sysselsatte som er i alderen 40 til 60 år: 35 prosent i 1982 og 44 prosent i 2007. Endringene i aldersfordeling i arbeidsmarkedet henger sammen med at de store fødselskullene i etterkrigsårene nå er i alderen 40 til 60 år. Imidlertid er det her viktig å ikke blande sammen det faktum at en *høyere andel* unge er sysselsatt, med at unge jobber *mer*. Tabell 2.1 sier ingen ting om hvor mange årsverk unge og eldre arbeidstakere utfører, bare at de er sysselsatt i en gitt arbeidsuke. Som vi kommer tilbake til i kapittel 5, arbeider mange unge få timer per uke, blant annet ved siden av studier.

Tabell 2.1 viser at sysselsettingsgraden, antallet sysselsatte som andel av alle personer i aldersgruppen, har økt sterkt siden 1982. I 1982 var om lag 66 prosent av alle i alderen 16–74 år sysselsatt, i 2007 hadde dette økt til 71 prosent.

### Småbarnsmødre i arbeid

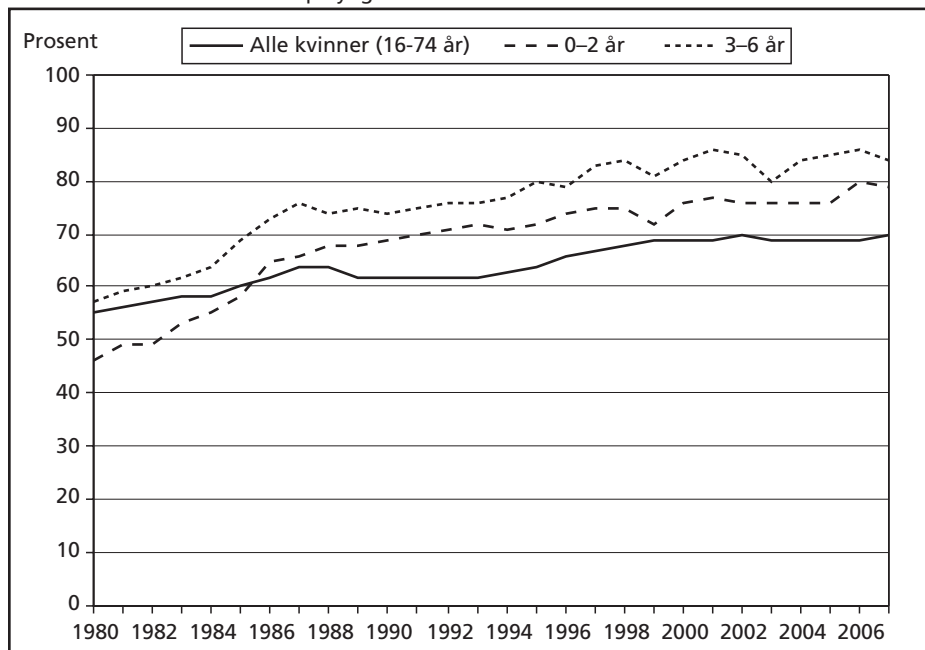
Som nevnt er yrkesdeltakelsen i Norge høyere enn den er i mange andre OECD-land. En av grunnene til det er at en større andel kvinner er i arbeid. Dette skyldes flere forhold. Bruken av deltid, som vi kommer tilbake til i kapittel 4, er større i Norge enn i de fleste andre land. Det kan bidra til at det er lettere å kombinere arbeid og familie. Videre har Norge en relativt ekspansiv velferdsstat, med en rekke velferdsstatlige ordninger knyttet til barn og barnefamilier. Forholdsvis lang fødselspermisjon, nokså billige barnehager, rett til fri fra jobb ved barns sykdom og lignende velferdsordninger bidrar alle til at det blir enklere å kombinere barn og arbeid. Kanskje er det også slik at normene knyttet til lønnsarbeid har endret seg for kvinner, og at de økonomiske mulighetene til å leve på én inntekt for noen oppleves som mindre enn tidligere.

Ifølge Fafos undersøkelse om HMS-tilstanden i Norge 2007 har 46 prosent av arbeidstakerne omsorgsansvar for barn i alderen 0–18 år, og de som har slikt omsorgsansvar, har i gjennomsnitt ansvar for 1,8 barn. 38 prosent av arbeidstakerne har omsorgsansvar for ett barn, 42 prosent har ansvar for to, og 16 prosent har omsorgsansvar for tre barn. Tre prosent har flere enn tre barn. HMS-undersøkelsen 2007 viste at 17 prosent opplever at de mangler overskudd på grunn av omsorg for barn, og 23 prosent opplever at problemer i familien virker negativt inn på utførelsen av arbeidet (Bråten mfl. 2008: 153). 28 prosent av dem som har omsorg for barn, opplever et konstant tidspres for å komme hjem fra arbeidet. At kombinasjonen arbeid og barn er krevende, kunne medført at sysselsettingen i aldersgruppen med små barn var lavere. Det er den ikke (figur 2.2).

Figur 2.2 viser andelen kvinner som er i arbeidsstyrken, og andelen gifte eller samboende med barn som er i arbeidsstyrken. Å være i arbeidsstyrken innebærer at kvinnene enten er i arbeid eller i permisjon med lønn (for eksempel fødselspermisjon), eller at de er aktivt arbeidssøkende.

Mens deltakelsen i arbeidsstyrken blant alle kvinner i alderen 16–74 år har steget fra 55 prosent i 1980 til 70 prosent i 2007, har yrkesdeltakelsen blant kvinner med barn under 7 år steget mer. I 1980 var 46 prosent av alle kvinner med sitt yngste barn

Figur 2.2 Andel i arbeidsstyrken blant alle kvinner (16–74 år), og kvinner med barn under 7 år. Kvinner med barn etter alder på yngste barn. 1980–2007.



Kilde: AKU/Horgen og Rønning (2008)

i alderen 0–2 år i arbeidsstyrken, i 2007 har dette steget til 79 prosent. Blant kvinner hvor yngste barn er i alderen 3–6 år, var 56 prosent i arbeidsstyrken i 1980, i 2007 var hele 84 prosent i arbeidsstyrken. Deltakelsen i arbeidsstyrken er altså høyere blant kvinner med unge barn i 2007, enn den er blant alle kvinner i alderen 16–74 år.

Yrkesdeltakelsen blant kvinner med små barn er altså høy. Like fullt viser studier av effekten av kontantstøtten (innført i 1998) at det blant mødre med de yngste barna i kontantstøttealder er flere som tar permisjon, og færre som jobber (Rønsen 2004).

## Oppsummering

- Det norske arbeidsmarkedet har blitt større i den forstand at klart flere er blitt sysselsatt i løpet av de siste tiårene.
- Flere kvinner, og flere under 30 år, er blitt sysselsatt de siste tiårene.
- Samtidig har den yrkesaktive befolkningen blitt eldre.
- Småbarnsmødre er i stadig større grad en del av arbeidsstyrken.

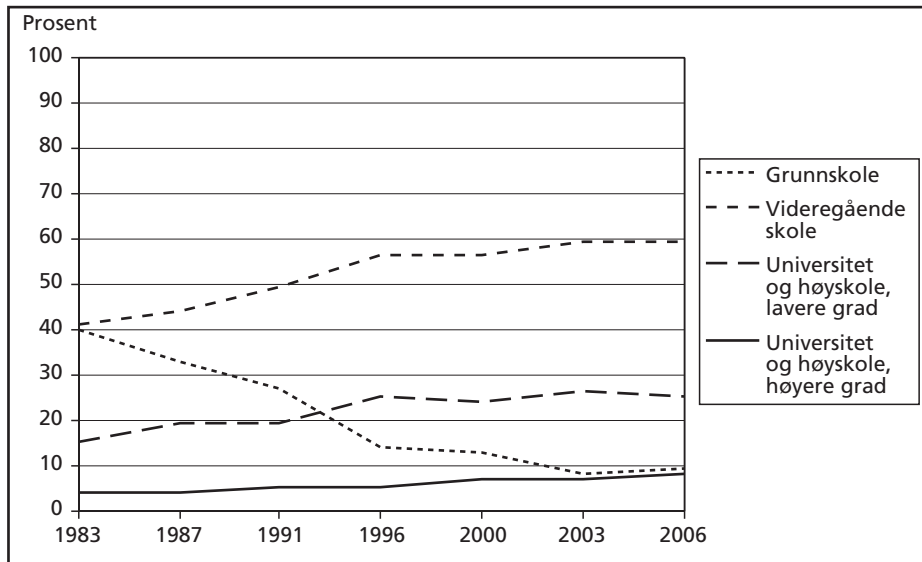
## Endringer i utdanningsnivå blant arbeidstakere

En stadig større andel av norske arbeidstakere skaffer seg høyere utdanning. I 1983 var det 383 972 personer i Norge med universitets- og høyskoleutdanning (lavere og høyere grad, inkludert forskerutdanning). 20 år etter, i 2003, hadde dette tallet vokst til 824 966 personer (SSB, Statistikkbanken). Det har altså vært mer enn en dobling av antall personer med universitets- og høyskoleutdanning i Norge i perioden.

Endringer i utdanningsnivået vil ha en tregere effekt i befolkningen som helhet enn blant arbeidstakerne i arbeidslivet. Det henger sammen med at eldre mennesker generelt har et lavere utdanningsnivå enn yngre. Mange av dem som går ut av arbeidslivet, slik som pensjonister, uføre osv., har grunnskole eller videregående som høyeste utdanningsnivå. De som forsvinner ut av arbeidsstyrken, har generelt et lavere utdanningsnivå enn de yngre som kommer inn. Derfor benytter vi levekårsundersøkelsene fra Statistisk sentralbyrå når vi ser nærmere på utviklingen i utdanningsnivå blant arbeidstakerne.

Figur 2.3 viser at utdanningsnivået blant norske arbeidstakere har endret seg radikalt. Andelen som har ikke har utdanning ut over grunnskolen, har gått ned fra 36 prosent i 1983 til om lag 9 prosent i 2006. På den andre siden har både andelen som har videregående, og andelen som har høyere utdanning, gått opp i perioden. Mens 21 prosent av arbeidstakerne hadde høyere utdanning i 1983, har 33 prosent det i 2006. 8 prosent hadde universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, i 2006 (figur 2.3).

Figur 2.3 Utdanningsnivå blant norske arbeidstakere 1983, 1987, 1991, 1996, 2000, 2003 og 2006. Prosent.



Kilde: Levekårsundersøkelsene 1983, 1987, 1991, 1996, 2000, 2003 og 2006. N = 1693–9146 (2006).

Note: Det er brudd i tallene mellom 1996 og 2000. Frem til og med 1996 ble NUS89 brukt som standard for gruppering av utdanning, fra 2000 har NUS2000 blitt brukt.

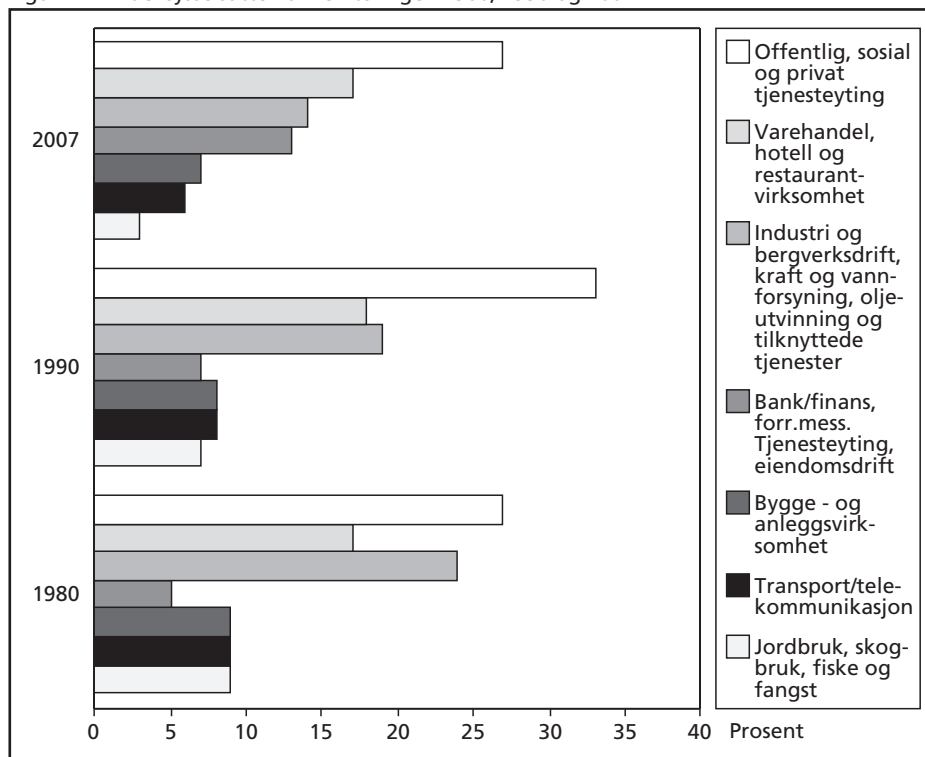
Børing og Næss (2007: 20) fant i sin undersøkelse av arbeidsmarkedet for akademikere at antallet sysselsatte akademikere (personer med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad) økte fra 106 600 i 1996 til 179 600 i 2006. Veksten var svært ujevn mellom ulike fagområder i perioden, hvor det særlig har vært en vekst i sysselsatte akademikere innen fagområdene økonomi og administrasjon, samfunnsfag, jus og humanistiske fag. Den største sysselsatte akademikergruppen har i hele perioden vært innen fagområdet matematikk, naturvitenskap eller teknologi (Børing og Næss 2007: 20).

## Stadig flere arbeider i tjenesteytende næringer

Flere er i arbeid. Samtidig vet vi at arbeidslivet er i kontinuerlig endring. Endringer knyttet til internasjonal arbeidsdeling, organisering av produksjon og arbeid, kommunikasjons- og informasjonsteknologi, transport og forbruksmønstre og fremvekst av olje- og oljerelatert industri i Norge siden 1970-årene bidrar til at norske arbeidstakere arbeider i andre bransjer enn tidligere (Engelstad mfl. 2003).

Før 1995 ble standarden ISIC brukt for å gruppere arbeidstakere etter næring, etterpå har NACE blitt brukt som standard. Dette innebærer at det er et brudd mellom tallene fra 1980, 1990 og 2007. Det medfører at en del sysselsatte har blitt plassert

Figur 2.4 Andel sysselsatte i ulike næringer. 1980, 1990 og 2007.



Kilde: AKU

Note: Industri og bergverksdrift var adskilt i statistikken for 1980. Olje- og gassutvinning var ikke skilt ut i 1980, men inngikk i industri. Derfor er sysselsettingstallene for olje- og gassutvinning i 1990 og 2007 lagt inn under industri og bergverk. For 1990 og 2007 er næringsgruppene offentlig adm. og forsvar, sosialforskning, undervisning, helse- og sosialtjenester og andre sosiale og personlige tjenester slått sammen som grunnlag for offentlig, sosial og privat tjenesteyting.

i andre næringskategorier, og at sammenlignbarheten begrenses. Blant annet skyldes noe av økningen i offentlig og privat tjenesteyting endringen av standard. Med dette forbeholdet viser figur 2.4 en klar økning i sysselsettingen innen offentlig, sosial og privat tjenesteyting, bank og finans, forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift. Figuren viser også en 10 prosentpoengs nedgang i sysselsettingen i industri og bergverksdrift, kraft- og vannforsyning, oljeutvinning og tilknyttede tjenester. Dette er en grov gruppering, som består av en rekke mindre næringsgrupper. Nedgangen i denne gruppen næringer skyldes i stor grad at sysselsettingen i *industrien* har gått kraftig ned. Ifølge Skoglund (2008: 76) utgjorde industrien 23 prosent av den totale sysselsettingen frem til midten av 1970-årene, og rundt 17 prosent i 1980. I 2006 utgjorde den kun rundt 11 prosent (Skoglund 2008: 76). Noe av bakgrunnen for dette er at en del av industriproduksjonen har blitt automatisert, de enkleste jobbene finnes ikke lenger (Olberg 1998). Samtidig utføres enkelte av de standardiserte arbeidsoperasjonene ikke lenger i Norge, men i lavkostland rundt om i verden.

Videre er sysselsettingen innen jordbruk, skogbruk, fiske og fangst redusert til en tredel av hva den var i 1980. Også denne sysselsettingsnedgangen skyldes i noen grad endret teknologi, som reduserer behovet for arbeidskraft. Samtidig opplever også disse næringene økt internasjonalisering, som både betyr økt konkurranse i Norge og økte muligheter for eksport av produktene til andre land. Den økte utenlandske konkurransen kan ha bidratt til sysselsettingsnedgangen i disse næringene.

Endringene i næringsstruktur innebærer at folk i større grad enn tidligere arbeider innen næringer som er tjenesteintensive, som produserer tjenester i større grad enn fysiske produkter. Det betyr at mer av arbeidet, mer av selve produksjonen, skjer i møtet mellom arbeidstaker og forbruker av tjenestene som produseres.

Utdanningsnivået blant arbeidstakerne varierer mellom ulike næringer og har endret seg over tid.

Tallene for arbeidstakerne innen jordbruk, skogbruk og fiske baserer seg på få personer og er derfor usikre (tabell 2.2). Det er en høy andel arbeidstakere med utdanning ut over videregående skole i finansiell tjenesteyting, eiendomsdrift, forretningsmessige tjenester og utleie (45 prosent), offentlig forvaltning (46 prosent), undervisning (77 prosent) og i helse- og sosiale tjenester (40 prosent). På den andre siden er det klart færre som har utdanning ut over grunnskolen i bygg og anlegg (10 prosent), jordbruk,

Tabell 2.2 Andel arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, etter utdanningsnivå og næring. Prosent. N. 1996 og 2006.

	Universitet og høyskole, lavere grad		Universitet og høyskole, høyere grad		N	
	1996	2006	1996	2006	1996	2006
Jordbruk, skogbruk og fiske	21	9	5	2	114	120
Bergverk, kraft, annet	...	19	...	12	45	267
Industri	14	12	3	5	259	1032
Bygg og anlegg	...	8	...	2	82	583
Varehandel	12	11	0	2	293	1107
Hotell og restaurant	...	10	...	0	45	190
Transport og kommunikasjon	11	11	1	2	140	593
Finansiell tjenesteyting, eiendomsdrift, forretningsmessig tjenester og utleie	36	30	10	15	178	1240
Offentlig forvaltning	29	29	11	17	152	704
Undervisning	58	59	16	18	161	904
Helse- og sosialtjenester	31	35	4	5	357	1891
Annen tjenesteyting	...	25	...	9	63	515
I alt	25	25	5	8	1889	9146

Kilde: Levekårsundersøkelsen 1996 og 2006

skogbruk og fiske (11 prosent), hotell og restaurant (10), transport og kommunikasjon (13 prosent) og varehandel (13 prosent).

Det er store forskjeller knyttet til hvor utdanningsgruppene arbeider. En høy andel av arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, arbeidet i 2006 i bergverk, kraft og annet, finansiell tjenesteyting, eiendomsdrift, forretningsmessig tjenester og utleie og offentlig forvaltning, mens en svært stor andel av arbeidstakerne innen finansiell tjenesteyting, eiendomsdrift, forretningsmessige tjenester og utleie, offentlig forvaltning, undervisning og helse- og sosialtjenester har universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad. Det har vært små endringer knyttet til andelen arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad, fra 1996 til 2006. Når det gjelder andelen arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, utgjør denne gruppen en større andel av arbeidstakerne i finansiell tjenesteyting, eiendomsdrift, forretningsmessig tjenester og utleie og offentlig forvaltning i 2006 enn i 1996. Imidlertid er N for denne gruppen lav, og de bør tolkes med varsomhet. Børing og Næss (2007: 38) fant det samme mønsteret i sin undersøkelse. Akademikeres andel av sysselsettingen innen forretningsmessig tjenesteyting hadde i deres materiale gått opp fra 18 til 24 prosent i perioden 1996–2006.<sup>2</sup>

Arbeidstakernes utdanningsnivå har gått opp i de senere tiår. Stadig flere har videregående utdanning, flere har universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad, og flere har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad. Det økte utdanningsnivået blant arbeidstakerne møter på mange måter både endringene i næringsstruktur, som fordrer andre former for kunnskap, og endringene i måten varer og tjenester produseres på. Ikke bare er arbeidsplassene lokalisert i andre næringer, det er også slik at for eksempel industri og jordbruk er endret i retning av større kunnskapsintensitet. De enkle jobbene automatiseres bort, mens behovet for teknisk kompetanse som går i bredden og i dybden, er større (Engelstad mfl. 2003: kapittel 3).

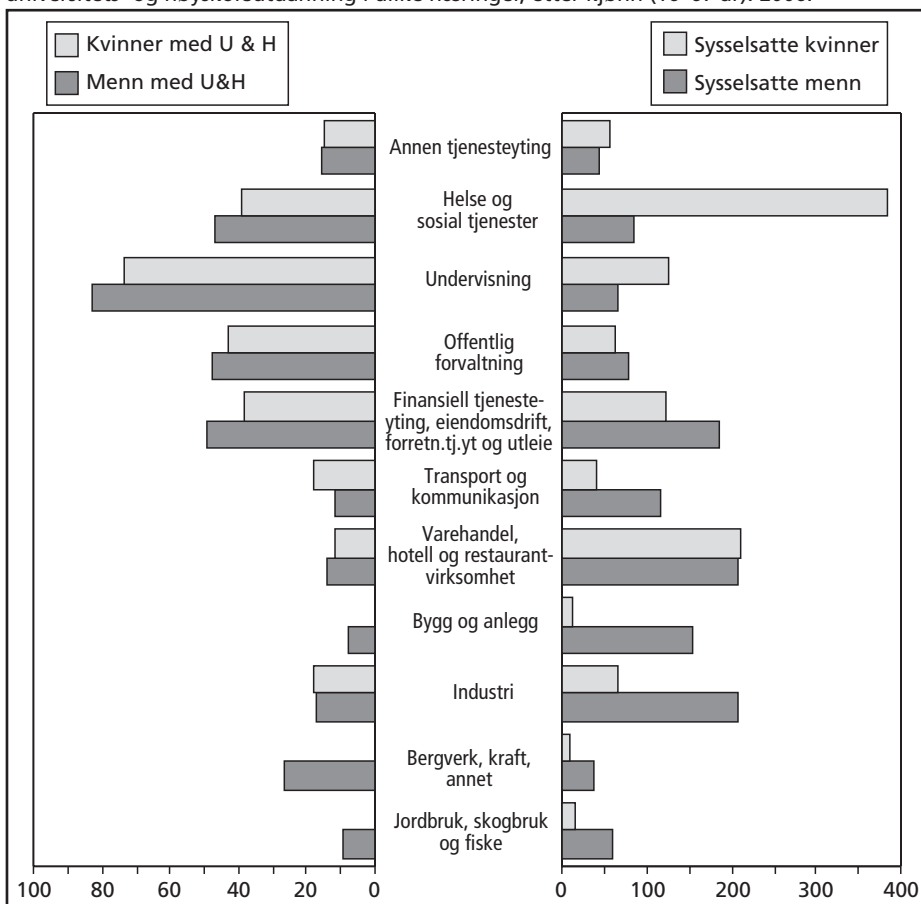
<sup>2</sup> Børing og Næss hadde et annet datamateriale og en noe annen næringsinndeling. Dette er med på å forklare de tallmessige forskjellene fra tabell 2.2.

## Et kjønnsdelt arbeidsmarked

Det norske arbeidslivet er, og har i lang tid vært, kjønnsdelt (Engelstad mfl. 2003). Det innebærer at kvinner i stor grad er sysselsatt i noen næringer, mens menn er sysselsatt i andre næringer.

Høyre side av figur 2.5 viser at det arbeider flest i næringsgruppen helse- og sosialtjenester (476 000 sysselsatte), tett etterfulgt av varehandel, hotell og restaurant (425 000 sysselsatte). Den tredje største næringen er industri, med 282 000 sysselsatte. Disse tre næringene sysselsetter 48 prosent av dem som er i arbeid.

Figur 2.5 Sysselsatte (16-74 år) i ulike næringer etter kjønn. Absolutte tall i 1000. Andel med universitets- og høyskoleutdanning i ulike næringer, etter kjønn (16-67 år). 2006.



Kilde: Sysselsatte: AKU. Utdanningsnivå sysselsatte: Levekårsundersøkelsen 2006.

Note: NACE-hovedgruppene varehandel og hotell- og restaurantvirksomhet er slått sammen i AKU-tallene i figuren. Det er for få kvinnelige respondenter i jordbruk, skogbruk og fiske, bergverk, kraft og annet og bygg og anlegg til at vi kan presentere tall for utdanning og kjønn.

I tillegg viser figuren at en del næringer i Norge er svært kjønnsdelt. To næringer, helse og sosial (84 prosent kvinner) og undervisning (64 prosent kvinner) er svært kvinne-dominert, mens en rekke næringer er sterkt mannsdominert. I 6 av de 13 nærings-gruppene i figur 2.5 er over 75 prosent av de sysselsatte menn. 93 prosent av dem som arbeider innen bygg og anlegg, er menn, mens 80 prosent av dem som arbeider innen utvinning av råolje og naturgass eller med tjenester tilknyttet olje- og gassutvinning, er menn. Også jordbruk, skogbruk og fiske (79 prosent menn), industri (76 prosent menn) og kraft- og vannforsyning (76 prosent menn) er næringer som i stor grad domineres av menn.

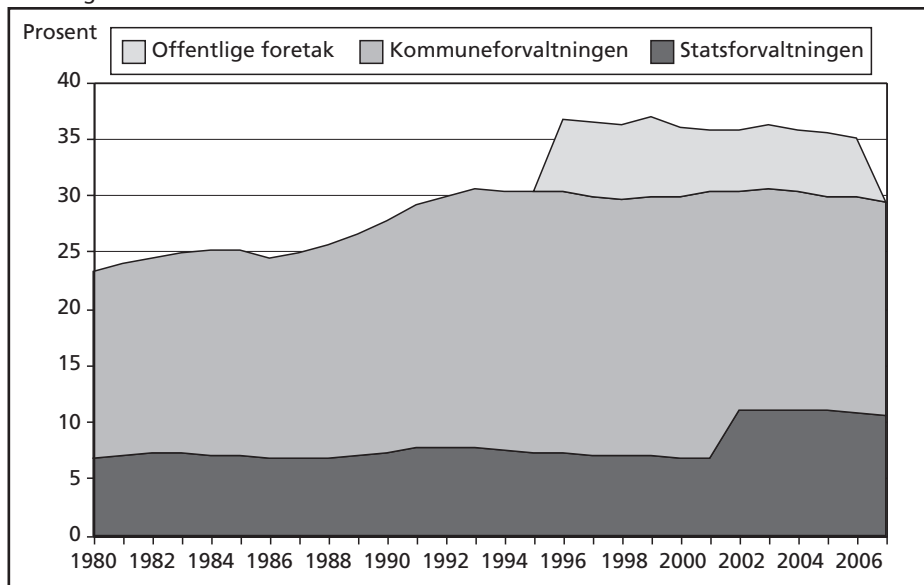
Andelen sysselsatte med høyere utdanning varierer kraftig mellom de ulike næringene og kraftigere mellom næringene enn mellom kvinner og menn i de enkelte næringene (venstre side av figur 2.5). Det er en høyere andel kvinner enn menn med universitets- og høyskoleutdanning innen transport og kommunikasjon. Ellers er det en større andel av menn enn kvinner som har høyere utdanning i alle næringene. Ha i mente at det er store variasjoner i de absolutte tallene, slik at selv om en høyere andel av mennene innen undervisning har høyere utdanning (83 prosent blant menn versus 74 prosent blant kvinner), så er det totalt sett flere kvinner som har høyere utdanning i undervisningssektoren.

## Sysselsetting i offentlig sektor

Det er ikke bare næringsstrukturen i arbeidslivet som er i stadig endring. Også offentlig sektor er i endring, både når det gjelder totalt sysselsettingsomfang og organisering. Offentlig sektor kan sies å bestå av to distinkte deler, *offentlig forvaltning* og *offentlige foretak* (Wass 2007: 7). Disse har ulike roller i samfunnet. *Offentlig forvaltning* består av myndighetene og andre som ivaretar et bredt spekter av fellesoppgavene, slik som for eksempel Stortinget, kommunene, sykehusene og skolene. *Offentlige foretak* består av markedsbaserte virksomheter som eies eller på annen måte kontrolleres av det offentlige. Det vil være alt fra kommunalt eide bedrifter, vannverk og avfallsdeponi til store børsnoterte selskaper hvor stat og kommune eier over halvparten av aksjene (Wass 2007: 7). I figur 2.6 (på neste side) kommer sysselsettingen i offentlig sektor frem. I figuren er offentlig forvaltning delt opp i statsforvaltning og kommuneforvaltning.

Vi har bare tall for sysselsettingen i offentlige foretak fra 1996 til 2006. Derfor kan vi studere offentlig sektors totale utbredelse bare for disse årene. 830 000 personer, 35 prosent av alle sysselsatte, arbeidet i offentlig sektor i 2006 (figur 2.6). Offentlig sektor, inkludert offentlige eide foretak som opererer i privat sektor, har sysselsatt om lag 35 prosent av de sysselsatte i perioden fra 1996 til 2006. Vi minner også om at dette er andel av sysselsatte, inkludert selvstendig sysselsatt og ikke bare arbeidstakere.

Figur 2.6 Andel av alle sysselsatte i offentlig sektor. Statsforvaltning, kommuneforvaltning og offentlige foretak. 1980–2007.



Kilde Nasjonalregnskapet (tall for statsforvaltningen og kommuneforvaltningen) og Schjerven og Lam (2007) (tall for offentlige foretak), SSB.

Note: Fra 2002 er spesialisthelsetjenesten en del av statsforvaltningen.

Tallene for offentlige foretak for 2005 og 2006 er foreløpige. Vi har ikke tall for offentlige foretak for 2007. Tallene for statsforvaltning og kommuneforvaltning for 2006 og 2007 er foreløpige.

## Offentlig forvaltning

Antall som er ansatt i kommuneforvaltningen, er klart høyere enn i statsforvaltningen og de offentlige foretakene. I 1980 var det ifølge nasjonalregnskapet til Statistisk sentralbyrå sysselsatt 452 400 personer i *offentlig forvaltning*. I 2007 har dette økt til 740 500 personer. Selv om antallet personer som arbeider i offentlig forvaltning har økt, har også det totale antallet sysselsatte økt. Derfor har ikke veksten i sysselsettingen i offentlig forvaltning ført til en nedgang i antall sysselsatte personer i privat sektor i perioden. I 1980 arbeidet 23 prosent av alle sysselsatte i offentlig forvaltning (figur 2.4). Denne andelen vokste jevnt frem til 1991–1992. Siden da har andelen arbeidstakere som arbeider i offentlig forvaltning ligget stabilt på om lag 30 prosent av alle sysselsatte. I 1980 arbeidet det 319 300 personer i kommuneforvaltningen (kommuner og fylkeskommuner). I 2007 har dette økt til 473 100 personer. Spesialisthelsetjenestene ble overført fra fylkeskommunene til statsforvaltningen i 2002, og uten denne helsereformen ville antallet sysselsatte i kommune og fylkeskommune vært klart større. Andelen av de sysselsatte som arbeider i kommuneforvaltningen, har økt fra i over-

kant av 16 prosent i 1980 til i underkant av 19 prosent i 2007. Før sykehusreformen i 2002 var kommuneforvaltningens andel av sysselsettingen oppe i nesten 24 prosent. I statsforvaltningen arbeidet det 132 500 personer i 1980, noe som har økt til 267 300 personer i 2007. Statsforvaltningens andel av sysselsettingen lå stabilt på 7 prosent fra 1980 og frem til helsereformen i 2002. Fra 2002 har i underkant av 11 prosent av de sysselsatte arbeidet i statsforvaltningen.

### **Offentlige foretak**

Stat og kommune eier eller har eierinteresser i store deler av norsk næringsliv. Det har vært en kraftig økning i offentlige foretak de senere årene (Trygstad mfl. 2006). I 1995 var det ifølge Statistisk sentralbyrå 915 offentlige foretak, noe som har økt til 2950 i 2006. Noe av økningen i antall offentlige foretak skyldes forbedrede innsamlingsrutiner hos Statistisk sentralbyrå, men det aller meste har sammenheng med den store utskillingen av selskaper fra staten som skjedde tidlig i 1990-årene, slik som NSB AS, Posten Norge AS, Statkraft SF mv. (Schjerven og Lam Voung 2007, Skogerbø 2001, Seip 2001, Andersen 2001, Trygstad mfl. 2006). For at selskapene skal karakteriseres som offentlige foretak i denne sammenhengen, må det offentlige være majoritetseier. Selskaper hvor for eksempel staten eier mindre enn 50 prosent, som DnB Nor, regnes ikke som et offentlig foretak. På den andre siden eier staten for eksempel 54 prosent av Telenor (Tranøy mfl. 2007: 39), noe som betyr at Telenor regnes som et offentlig foretak i denne sammenhengen. Samtidig har det også i kommunal sektor foregått en omfattende fristilling av virksomhet. En rekke kommunale bedrifter og interkommunale samarbeid har blitt etablert de senere årene, spesielt innenfor kraft- og vannforsyning. Av de 2950 offentlige foretakene i 2006 var om lag 2218 (75 prosent) kommunale (SSB). Sysselsettingen i de offentlige foretakene har gått noe ned fra 1996 til 2006. I 1996 arbeidet det 138 000 personer i offentlige foretak. I 2006 er dette redusert til i underkant av 130 200 personer.

Det er utvilsomt flest kommunale foretak. Imidlertid er klart flest sysselsatt i de statlig eide foretakene, mens kun 3595 personer var sysselsatt i statlig forretningsdrift i 2006. Den definitivt største arbeidsgiveren innen statlig forretningsdrift er Forsvarsbygg (Schjerven og Lam Voung 2007: 74).

### **Andre sektoravgrensninger**

Over presenterte vi sysselsettingen i offentlig sektor ved hjelp av tall fra nasjonalregnskapet og regnskapsstatistikk fra Statistisk sentralbyrå. Nasjonalregnskapet inneholder kun sysselsetting knyttet til offentlig forvaltning, mens regnskapsstatistikken i SSB også har tall for offentlige foretak. Imidlertid avgrenses og forstås betydningen av *offentlig*

*sektor* på andre måter i annen statistikk og i andre sammenhenger. Andre avgrensninger medfører at *omfanget* av offentlig sektor følgelig også blir et annet.

I levekårsundersøkelsene og arbeidskraftundersøkelsene (AKU) blir respondentene spurt om *eierskapet* i virksomheten de arbeider i. De som intervjues, får spørsmål om bedriften/virksomheten de arbeider i er 1) et personlig eid firma, 2) et aksjeselskap, en organisasjon eller lignende, en 3) kommunal, 4) fylkeskommunal eller 5) statlig virksomhet. Ansatte i fristilte statlige virksomheter innen for eksempel post, tele og jernbane vil i hovedsak si at de er ansatt i et aksjeselskap. En del som arbeider i offentlige foretak, vil derfor bli gruppert under aksjeselskap. Levekårsundersøkelsen fra 2006 viser at om lag 34 prosent av de sysselsatte oppgir å jobbe for en virksomhet som er statlig (13 prosent) eller kommunalt (21 prosent) eid. Dette er omtrent det samme som Nasjonalregnskapet og regnskapstallene fra SSB viste for 2006 (35 prosent). Ser vi bare på arbeidstakere, oppgir 36 prosent av arbeidstakerne at de arbeider i statlig (14 prosent) eller kommunalt (23 prosent) eide virksomheter.

Når lønn og arbeidsforhold forhandles, avgrenses offentlig sektor etter *tariffområder*. I 1990 hørte om lag 302 430 arbeidstakere (lønnstakere) til i det statlige tariffområdet, mens 449 000 arbeidstakere hørte til i det kommunale (KS og Oslo Kommune) tariffområdet. Det totale antallet arbeidstakere innenfor offentlige tariffområder i 1990 var dermed om lag 751 430 personer. I 2004<sup>3</sup> var 146 443 arbeidstakere omfattet av det statlige tariffområdet, 560 000 arbeidstakere var omfattet av det kommunale tariffområdet, mens 180 000 arbeidstakere hørte til NAVO (nå Spekter). I alt var 706 443 arbeidstakere innenfor offentlige tariffområder i 2004. Det er klart lavere enn antallet sysselsatte i offentlig sektor, dersom vi følger Nasjonalregnskapet og regnskapstallene fra SSB, som angir at 831 000 personer var sysselsatt i offentlig sektor. Imidlertid dreier disse tallene seg om sysselsatte og ikke om arbeidstakere. Det er derfor naturlig at tallene er høyere.

Arbeidsgiverforeningen NAVO (nå Spekter) ble opprettet i 1993 slik at nye virksomheter med ulike former for offentlig tilknytning skulle kunne organisere seg. Etter hvert har en rekke fristilte statlig eide virksomheter sluttet seg til NAVO, senere Spekter. Helseforetakene ble med i NAVO i 2002 (Trygstad mfl. 2006: 55). Fra 2004 ble de kommunalt ansatte lærerne overført fra det statlige til det kommunale tariffområdet. Disse endringene førte som nevnt til store endringer når det gjelder størrelsesforholdet mellom disse tariffområdene. Vi har dessverre ikke eksakte tall for antall arbeidstakere i de tre tariffområdene etter 2004, men det har ikke skjedd vesentlige forskyvinger eller endringer mellom tariffområdene siden 2004.

<sup>3</sup> Vi har dessverre ikke nyere tall for tariffområdene innenfor offentlig sektor enn 2004. Fornyings- og administrasjonsdepartementet oppgir på sine nettsider i 2008 at det er om lag 150 000 ansatte i det statlige tariffområdet. Kommunene omfatter både KS og Oslo kommune. Telenor er inkludert i NAVO-tallene for 2004.

## Utdanningsnivå i ulike sektorer

Det er flere arbeidstakere med høyere utdanningsnivå i arbeid nå enn før (figur 2.3 og Børing og Næss (2007)). 64 prosent av arbeidstakerne arbeidet i privat sektor i 2006, 23 prosent arbeidet i en kommunalt eid virksomhet og 14 prosent i en statlig virksomhet.

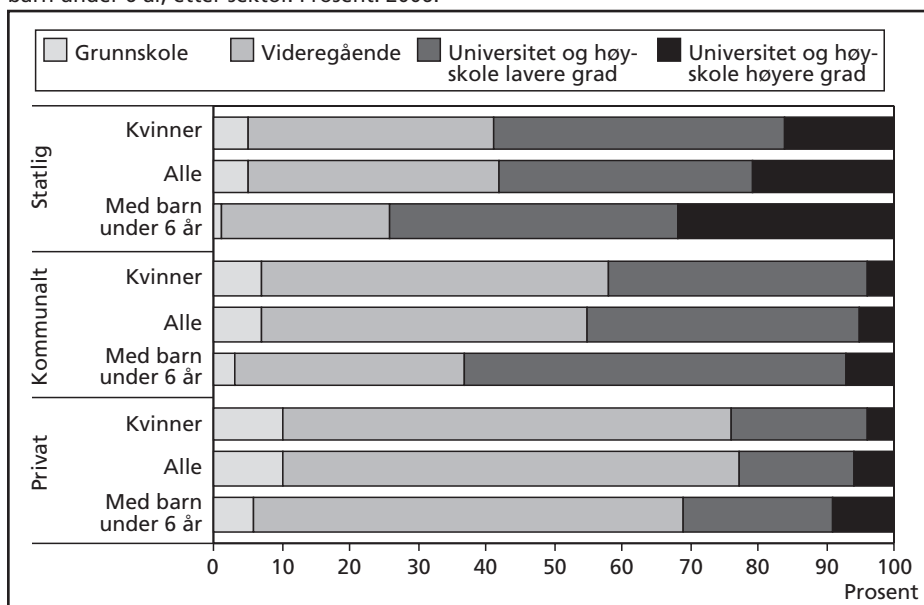
Som nevnt er arbeidsmarkedet svært kjønnsdelt. I 2006 arbeidet 79 prosent av de mannlige arbeidstakerne i privat sektor, mens 10 prosent arbeidet i kommunalt eide virksomheter, og 11 prosent arbeidet i staten. Kvinnelige arbeidstakere arbeider i klart større grad i offentlig sektor. Under halvparten, 47 prosent, arbeidet i privat sektor, 36 prosent i kommunalt eide virksomheter, mens 17 prosent arbeidet i statlige eide virksomheter.

Av dem som har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, arbeider 48 prosent i privat sektor, 36 prosent i statlige virksomheter og 16 prosent i kommunalt eide virksomheter.

Mange av næringene hvor en mindre andel av arbeidstakerne har universitets- eller høyskoleutdanning, er i privat sektor. Det gjenspeiler seg i figur 2.7.

23 prosent av arbeidstakerne i privat sektor har utdanning på et høyere utdanningsnivå enn videregående skole. I offentlig sektor er bildet et helt annet. 46 prosent av arbeidstakerne i kommunal sektor og 58 prosent av arbeidstakerne i statlig virksomhet har universitets- eller høyskoleutdanning. Andelen arbeidstakere med universitets- eller

Figur 2.7 Utdanningsnivå blant arbeidstakere i alt, blant kvinner og blant arbeidstakere med barn under 6 år, etter sektor. Prosent. 2006.



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

høyskoleutdanning er altså om lag to og en halv gang så høy i statlig som i privat sektor. I den forbindelse er det grunn til å nevne fristillingsprosessene i staten fra 1990-årene. Disse har medført at mye av statens produksjonsvirksomhet er skilt ut i egne selskaper, både heleide og deleide statlige aksjeselskap, noen har også blitt privatisert. Dette har påvirket utdanningsnivået i statsforvaltningen, fordi utdanningsnivået i de utskilte virksomhetene er lavere (Trygstad mfl. 2006).

Andelen sysselsatte akademikere som arbeider i privat sektor, har økt fra 1996 til 2006 (Børing og Næss 2007: 35). I den perioden har det spesielt blitt sysselsatt flere humanister, flere med helsefag og flere i gruppen «annen» i privat sektor. Børing og Næss fant videre at akademikeres andel av sysselsettingen i kommunal sektor falt fra 1996 til 2006. Det er færre kvinnelige enn mannlige arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, i alle tre sektorene. Samtidig er det en høyere andel kvinner med universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad, både i statlig og kommunal sektor.

Figur 2.7 viser også utdanningsnivået blant arbeidstakere med barn under 6 år. Også her er det klare skiller. I alle sektorene er utdanningsnivået blant arbeidstakerne med små barn høyere enn blant alle arbeidstakere, noe som henger sammen med at alderssammensetningen i de to gruppene er ulik. Arbeidstakere med små barn er gjerne unge, og unge personer (gamle nok til å ha fått barn) har et høyere utdanningsnivå enn alle arbeidstakere. Som beskrevet tidligere har utdanningsnivået blant arbeidstakerne gått opp de senere tiår, og det skyldes først og fremst at de unge som kommer inn i arbeidslivet, har et høyere utdanningsnivå enn dem som forlater arbeidslivet. I statlige virksomheter dominerer utdanningsgruppene blant småbarnsforeldrene. 74 prosent av dem som har barn under 6 år, har utdanning på universitets- eller høyskolenivå, og blant disse har hele 32 prosent universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad. I kommunale virksomheter er det tilsvarende tallet 63 prosent, mens 31 prosent av arbeidstakerne i privat sektor med barn under 6 år har universitets- og høyskoleutdanning.

## Oppsummering

- Flere arbeider i tjenesteytende næringer, i bank, finans, forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift. Færre er sysselsatt i industrien og i jordbruk, skogbruk og fiske.
- Det generelle utdanningsnivået i arbeidslivet har gått opp. Færre har grunnskole, flere har videregående. Mens 67 prosent av arbeidstakerne har videregående skole som høyeste utdanning, har 8 prosent universitet og høyskole som høyeste utdanning i 2006.

- Det er en høy andel arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, i næringene bergverk, kraft og annet, i finansiell tjenesteyting, eiendomsdrift, forretningsmessig tjenester og utleie og offentlig forvaltning i 2006. I de to sistnevnte kan vi slå fast at andelen arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, har økt siden 1996.
- 64 prosent av de sysselsatte arbeidet i privat sektor i 2006. Blant arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, arbeidet 48 prosent i privat sektor, 36 prosent i statlige virksomheter og 16 prosent i kommunalt eide virksomheter.
- I staten utgjorde arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, 21 prosent av arbeidstakerne, mens prosentandelen i privat eide virksomheter og kommunalt eide virksomheter var på henholdsvis 9 og 6 prosent.

## Ansatte og virksomhetsstørrelse

Næringsliv og arbeidsliv preges av oppkjøp, fusjoner, fisjoner, oppstart av og nedlegging av arbeidsplasser. Virksomheter i Norge varierer i størrelse. Noen er små virksomheter med få ansatte, som den lokale frisøren. Andre virksomheter og arbeidsplasser har flere tusen ansatte. Opplevelsen av å arbeide i små kontra store selskaper kan variere på flere måter. I små selskaper blir avstanden mellom ledelsen og de ansatte ofte kort, alle vil kunne kjenne alle. I større virksomheter er det ikke slik. Store virksomheter vil ha funksjoner som er mer spesialiserte, slik som egne avdelinger for personalspørsmål, tekniske forhold mv. Slike forhold vil kunne ha betydning for dem som arbeider i virksomhetene.

De største virksomhetene vil også kunne ha et godt internt arbeidsmarked, det er mulig å flytte på seg dersom den enkelte opplever konflikter, er lei jobben eller ønsker nye utfordringer.

På samme måte kan en tenke seg at virksomhetsstørrelse har betydning for hvordan kompetanse og kompetanseutfordringer kan håndteres og løses. Små og store virksomheter vil kunne ha ulike muligheter til å løse en rekke ulike utfordringer internt eller eksternt.

I de senere år har oppsplitting og konsernstrukturer blitt mer vanlig. For å beskrive fordelingen av sysselsatte og arbeidstakere i virksomheter av ulik størrelse benytter vi Levekårsundersøkelsen til Statistisk sentralbyrå fra 2006. De som deltok i Levekårsundersøkelsen 2006, fikk spørsmål om hvor mange ansatte det er i bedriften de arbeider i. Imidlertid kan en bedriftsenhet inngå i større konsernstrukturer. Underordnede bedrifter vil i mange tilfeller aktivt inngå i større konsernstruktur på områder som

personalarbeid, kompetanseutvikling og lignende. I tillegg vil en del beslutningsmakt og spesialiserte enheter knyttet til for eksempel utvikling og innovasjon kunne befinne seg andre steder enn internt i den enkelte bedriften. Om bedriftene respondentene arbeider i inngår i en konsernstruktur, er det dessverre ikke informasjon om i levekårsundersøkelsene. Det er grunn til å anta at det fører til en underestimering av andelen som arbeider i større virksomheter. Spesielt gjelder dette staten, hvor en del arbeider i små geografisk- og administrativt adskilte virksomheter som allikevel er innordnet større strukturer, slik som NAV.

Tabell 2.3 Størrelse på virksomhetene i arbeidslivet blant arbeidstakere. 2006. Prosent.

	Andel
1–19 ansatte	36
20–49 ansatte	21
50–99 ansatte	12
100–199 ansatte	9
200 eller flere ansatte	23
Sum	101

Kilde: Lvekårsundersøkelsen 2006

Det er mest vanlig å arbeide i små virksomheter. 36 prosent av arbeidstakerne arbeider i virksomheter som ifølge dem selv har under 20 ansatte (tabell 2.3). At arbeidslivet preges av små og mellomstore virksomheter, understrekes av at i alt 57 prosent av arbeidstakerne arbeider i virksomheter som har under 50 ansatte. På den andre siden arbeider 23 prosent i virksomheter med 200 ansatte eller flere.

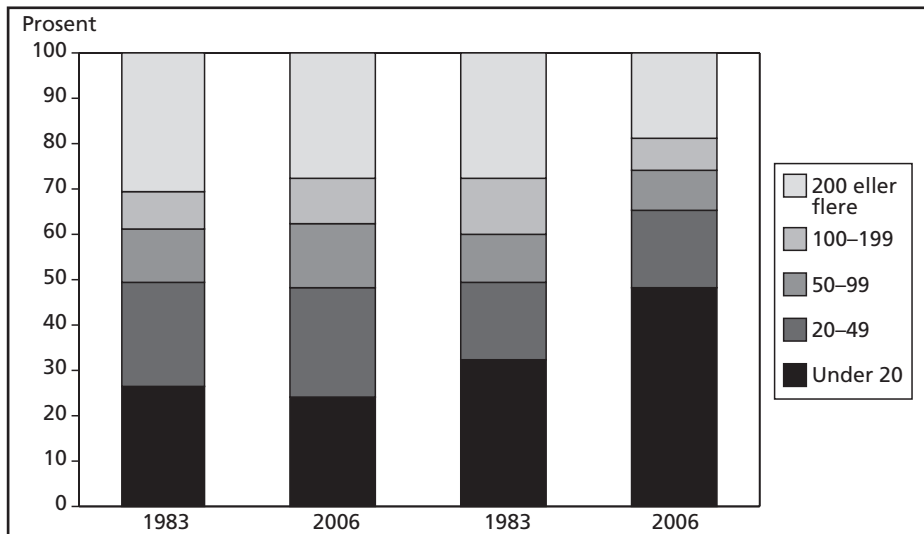
Blant sysselsatte som oppgir at de er selvstendige, arbeider nesten alle (97 prosent) i virksomheter som har under 20 ansatte. 69 prosent av de selvstendige arbeider for seg selv, det vil si at de arbeider alene i virksomheten de arbeider i.

Det er klart vanligere å arbeide i små virksomheter med under 20 ansatte i privat sektor enn i offentlig sektor i 2006. Samtidig er for arbeidstakere i offentlig sektor vanligere å arbeide i de aller største virksomhetene enn det er for arbeidstakere i privat sektor (figur 2.8).

I offentlig sektor har det vært små eller ingen endringer når det gjelder størrelsen på virksomhetene arbeidstakerne arbeider i. Om lag 23 prosent arbeider i virksomheter med under 20 ansatte i 2006. I offentlig sektor er det vanligst å jobbe i virksomheter med 200 ansatte eller flere, om lag 28 prosent gjør det i 2006.

I privat sektor har endringene fra 1983 til 2006 vært større. Flere arbeider i virksomheter med under 20 ansatte. Mens 32 prosent arbeidet i slike virksomheter i 1983, arbeidet 48 prosent av arbeidstakerne i de minste virksomhetene i 2006. På den andre siden er det klart færre som arbeider i de aller største virksomhetene. En forklaring kan være organisatoriske endringer knyttet til oppsplitting av store organisasjoner i mindre bedrifter innenfor ulike former for konsernordninger. Samtidig vil endringene

Figur 2.8 Størrelse på virksomhetene i offentlig og privat sektor blant arbeidstakere. 1983 og 2006. Prosent. N.



Kilde: Levekårsundersøkelsene 1983 og 2006

i næringsstruktur, som vi tidligere har vært inne på, ha følger kanskje spesielt for privat sektor. Tjenestenæringene består av mange små virksomheter innenfor for eksempel varehandel, transport, hotell og restaurant.

Tabell 2.4 Størrelse på virksomhetene blant arbeidstakere i offentlig og privat sektor. Etter type eierskap. 2006. Prosent. N.

	Privat eid	Kommunalt eid	Statlig eid
Under 20 ansatte	42	29	15
20-49	19	31	14
50-99	10	16	9
100-199	8	10	9
200 eller flere ansatte	21	14	53
N	5616	2097	1289

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Offentlig sektor består av arbeidsplasser både i kommunesektoren og staten (tabell 2.4). I kommunal sektor arbeider 60 prosent av arbeidstakerne i virksomheter med under 50 ansatte, mens 30 prosent av de statsansatte er i virksomheter med under 50 ansatte. I staten arbeider over halvparten i virksomheter med 200 ansatte eller mer, over dobbelt så stor andel som i privat sektor.

Tabell 2.5 viser at den yngste aldersgruppen i stor grad arbeider i de minste virksomhetene. Dette henger sammen med at mange av de yngste har deltidsjobber og

Tabell 2.5 Størrelse på virksomhetene i arbeidslivet blant arbeidstakere. I alt, etter alder, kjønn, utdanning og næring. 2006. Prosent.

	Under 20	20-49	50-99	100-199	200 eller flere	Totalt	N
<b>Alle</b>	36	21	12	9	23	101	9060
<b>Alder</b>							
18–24	44	23	11	7	15	100	910
25–34	36	20	12	8	23	99	1877
35–44	34	21	12	9	25	101	2419
45–54	33	20	11	10	26	100	2181
55–67	35	21	13	8	23	100	1667
<b>Kjønn</b>							
Menn	34	19	12	10	26	101	4685
Kvinner	37	23	12	8	21	101	4375
<b>Utdanning</b>							
Grunnskole	46	20	11	8	16	101	583
Videregående	40	20	11	8	21	100	4963
Universitet og høyskole, lavere grad	27	24	12	10	27	100	2558
Universitet og høyskole, høyere grad	24	15	12	11	39	101	800
<b>Næring</b>							
Jordbruk, skogbruk og fiske	78	11	4	2	5	100	116
Bergverk, kraft, annet	9	15	8	7	60	99	267
Industri	20	18	14	13	35	100	1031
Bygg og anlegg	45	22	10	7	16	100	585
Varehandel	62	19	8	4	7	100	1107
Hotell og restaurant	44	27	12	11	7	101	202
Transport og kommunikasjon	27	16	12	7	37	99	578
Finansiell tjenesteyting, eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting og utleievirksomhet	39	18	12	10	21	100	1233
Offentlig forvaltning	23	16	11	13	36	99	691
Undervisning	14	35	20	11	19	99	894
Helse- og sosialtjenester	34	23	11	7	25	100	1845
Helsetjenester	21	14	12	10	42	99	1013
Sosialtjenester	48	33	10	3	6	100	832
Annen tjenesteyting	54	17	9	8	12	100	511

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

jobber som ikke krever lang utdanning. Slike jobber er det mange av i varehandel og i hotell- og restaurantbransjen, hvor mange unge jobber.

Innen bergverk, kraft mv., innen industri, transport og kommunikasjon og innen helse (først og fremst spesialisthelsetjenesten) arbeider en stor andel innenfor relativt store virksomheter. På den andre siden arbeider en stor andel innenfor bygg og anlegg, varehandel, hotell og restaurant, finansiell tjenesteyting, eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting og utleievirksomhet i små virksomheter. I tillegg arbeider mange innen jordbruk, skogbruk og fiske og annen tjenesteyting (kulturell virksomhet, underholdning mv.) i små virksomheter.

Jo høyere utdanning, jo mindre andel arbeider i små virksomheter. Av dem som har universitet og høyskole, høyere grad, er det 24 prosent som arbeider i virksomheter med under 20 ansatte, mens 45 prosent blant dem som har grunnskole som høyeste utdanning, gjør det.

### **Utdanningsnivå i sektor og virksomhet**

Arbeidstakerne arbeider i virksomheter av ulik størrelse. I tabell 2.5 kom det frem hvordan arbeidstakere med henholdsvis grunnskole, videregående skole og universitets- og høyskoleutdanning, lavere og høyere grad, fordeler seg på virksomheter av ulik størrelse. I tabell 2.6 kommer det frem hvilken av utdanningsgruppene som er den største og minste utdanningsgruppen i virksomheter av ulik størrelse. Etersom arbeidstakere i offentlig sektor i større grad arbeider i store virksomheter og en større andel av arbeidstakerne der har høyere utdanning, er tabell 2.6 splittet opp etter sektor. Samtidig som utdanningsgruppene i stor grad arbeider i offentlig virksomhet, er det også slik at arbeidstakere med lang utdanning i større grad arbeider i virksomheter med mange ansatte (tabell 2.6).

Tabell 2.6 viser tydelig at mens andelen arbeidstakere med videregående skole som høyeste utdanning er størst i de minste virksomhetene, er andelen som har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, høyere jo større virksomheten er.

Som vi har sett, arbeider en klart større andel av arbeidstakerne med universitets- og høyskoleutdanning, lavere eller høyere grad, i offentlig sektor. Det viser også tabell 2.6. Den viser også at disse utdanningsgruppene arbeider i virksomheter med mange ansatte, spesielt i offentlig sektor.

Selv om våre tall ikke kan gi noen forklaring på hvorfor det er slik, kan det komme av at arbeidstakere med høyere utdanning selv oppsøker store fagmiljø, det kan og henge sammen med at større virksomheter i større grad har behov for spesialisert kunnskap (arbeidstakere med høyt utdanningsnivå). Virksomhetene i offentlig sektor er som vi har sett tidligere, store, og mange av arbeidstakerne med et høyt utdanningsnivå arbeider i disse virksomhetene.

Tabell 2.6 Utdanningsnivå blant arbeidstakere, etter virksomhetsstørrelse. I alt og etter sektor. Prosent. N. 2006.

		Grunn- skole	Videre- gående	Universitet og høyskole, lavere grad	Universitet og høyskole, høyere grad	N
<b>Totalt</b>	Under 20	11	65	19	5	3095
	20–49	8	57	29	6	1856
	50–99	8	57	27	8	1030
	100–199	8	54	28	10	773
	200 eller flere	6	52	29	13	2150
<b>Privat</b>	Under 20	12	69	15	4	2303
	20–49	10	69	16	5	1013
	50–99	10	66	17	7	567
	100–199	10	61	22	7	445
	200 eller flere	7	64	21	8	1189
<b>Kommunalt</b>	Under 20	9	55	31	4	583
	20–49	5	41	51	3	652
	50–99	6	44	43	7	338
	100–199	5	46	38	11	211
	200 eller flere	6	49	36	9	284
<b>Statlig</b>	Under 20	8	42	29	21	185
	20–49	7	43	35	16	178
	50–99	3	45	34	18	119
	100–199	4	41	37	19	113
	200 eller flere	3	32	41	24	669

Kilde. Levekårsundersøkelsen 2006

## Oppsummering

- Over halvparten av arbeidstakerne arbeider i små virksomheter med under 50 ansatte. Det er vanligere med små virksomheter i privat sektor, og det har blitt stadig flere små virksomheter i privat sektor.
- Arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, arbeider i mindre grad enn de andre utdanningsgruppene i virksomheter med få ansatte og i større grad i virksomheter med 200 eller flere ansatte.

- Jo større virksomhetene er, jo større andel av arbeidstakerne utgjør arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad.

## Arbeidslivets strukturer i endring

Flere er sysselsatt i dag enn noen gang før. Spesielt er flere kvinner, småbarnsmødre og unge sysselsatt i dag. På tross av at en større andel av de unge er sysselsatt, er arbeidsstyrken som sådan blitt eldre. Samtidig som en større del av befolkningen tar del i arbeidslivet, går utdanningsnivået blant arbeidstakere stadig opp. En lavere andel av arbeidstakerne har kun grunnskole, og flere har videregående. Andelen som har universitets- og høyskoleutdanning, stiger også. Mens 67 prosent av arbeidstakerne har videregående skole som høyeste utdanning, har 8 prosent universitet og høyskole, høyere grad, som høyeste utdanning i 2006.

Samtidig med at utdanningsnivået i arbeidsstyrken øker, endres også næringsstruktur og virksomhetene i arbeidslivet. Klart flere arbeider i tjenesteytende næringer, i bank, finans, forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift, og færre er sysselsatt i industrien og i jordbruk, skogbruk og fiske. Yrkesaktive arbeider innenfor andre næringer enn tidligere, og det har foregått en kontinuerlig dreining fra vareproduserende virksomhet til tjenesteproduserende virksomhet de senere årene (Engelstad mfl. 2003). Samtidig som yrkesaktive – spesielt arbeidstakere – arbeider innenfor andre næringer enn tidligere, fører teknologiske nyvinninger og ny bruk av teknologi til at de enkleste jobbene i stor grad har blitt automatisert bort, også i «gamle» næringer som industrien (Olberg 1998: 23). Også gamle næringer, som industri og jordbruk, har blitt mer teknologi- og kompetanseintensive.

I en del av de kompetanseintensive næringene etterspørres det i økende grad arbeidskraft med et høyt utdanningsnivå, og i bergverk, kraft og annet, i finansiell tjenesteyting, eiendomsdrift, forretningsmessig tjenester og utleie og offentlig forvaltning arbeider det en høy andel universitets- og høyskoleutdannede, høyere grad.

Samtidig som det har skjedd store endringer knyttet til hvilke næringer arbeidstakerne arbeider i, har andelen som arbeider i offentlig sektor, økt siden 1980. 64 prosent av de sysselsatte arbeidet i privat sektor i 2006. Arbeidstakere med universitet og høyskole, høyere grad, skiller seg ut ved at en større andel arbeider i offentlig sektor. I 2006 arbeidet 48 prosent av arbeidstakere med universitet og høyskole, høyere grad, i privat sektor, 36 prosent arbeidet i statlige virksomheter, og 16 prosent arbeidet i kommunalt eide virksomheter. I staten utgjorde arbeidstakere med universitet og høyskole, høyere grad, 21 prosent av arbeidstakerne, sammenlignet med 9 prosent i privat eide virksomheter og 6 prosent i kommunalt eide virksomheter.



## Kapittel 3 Tilknytning til arbeidslivet

I dette kapitlet kommer vi nærmere inn på *formen* på sysselsettingen. Er de fleste som er sysselsatt i Norge, arbeidstakere, eller jobber mange som selvstendig sysselsatt? I hvilken grad har det blitt flere selvstendig sysselsatt de senere årene? Er det en større andel selvstendig sysselsatte blant enkelte utdanningsgrupper?

Videre kommer vi inn på ansettelsesforholdene i norsk arbeidsliv. Bli det vanligere med midlertidige ansettelser, og er det slik at det er vanligere med midlertidige ansettelser blant enkelte grupper arbeidstakere og næringer? I hvilken grad henger arbeidstakernes ansettelsesforhold sammen med arbeidstakernes alder, utdanning og hvor de arbeider?

### Selvstendig eller arbeidstaker?

Å være sysselsatt innebærer at den enkelte utfører inntektsgivende arbeid. De fleste som arbeider, jobber for en virksomhet – en arbeidsgiver. Det finnes imidlertid også en del som arbeider for seg selv, som selvstendig sysselsatt, og det er noen få som arbeider for familien uten fast avtalt lønn. Arbeidskraftundersøkelsen til Statistisk sentralbyrå har samlet inn opplysninger om disse forholdene i mange år.

De aller fleste som er sysselsatt, utfører arbeid for en arbeidsgiver. Antallet arbeidstakere har økt jevnt fra 1980 til 2007. Antallet selvstendig sysselsatt har på den andre siden ligget stabilt. I 1980 var 197 000 personer sysselsatt som selvstendig sysselsatt, i 2007 var 188 000 selvstendig sysselsatt. Å arbeide for familien blir stadig mindre vanlig. I 1980 var det 58 000 som arbeidet for familien på denne måten, i 2007 var det bare 6000 som var sysselsatt på denne måten (figur 3.1).

Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse om arbeid fra 2006 inneholder detaljert informasjon knyttet til variasjon i yrkesstatus. Ettersom det er så få som har status som familiearbeidere, kan ikke generelle utvalgundersøkelser si noe sikkert om denne gruppen ut over å angi omtrent hvor mange som har en slik yrkesstatus. Alle som er selvstendige, arbeider i en privat eid virksomhet.

Det er flere menn enn kvinner som er selvstendige, og andelen som er selvstendige, øker med alderen (tabell 3.1). Videre er det en lavere andel av de som har universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad, som er selvstendig sysselsatt enn i de andre

Tabell 3.1 Andelen arbeidstakere og selvstendig sysselsatt. I alt, etter alder, kjønn og næring. Prosent. 2006.

	Arbeidstaker	Selvstendig	N
<b>Alle</b>	93	6	9960
<b>Alder</b>			
18–24	97	3	993
25–34	96	4	2012
35–44	93	7	2664
45–54	93	7	2396
55–67	90	9	1889
<b>Kjønn</b>			
Menn	91	9	5235
Kvinner	96	4	4725
<b>Næring</b>			
Jordbruk, skogbruk og fiske	44	51	292
Bergverk, kraft, annet	99	1	272
Industri	98	2	1070
Bygg og anlegg	86	14	688
Varehandel	97	3	1157
Hotell og restaurant	93	6	227
Transport og kommunikasjon	92	8	646
Finansiell tjenesteyting, eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting og utleievirksomhet	93	7	1377
Offentlig forvaltning	100	0	710
Undervisning	99	1	922
Helse- og sosialtjenester	97	3	1996
Annen tjenesteyting	87	13	603

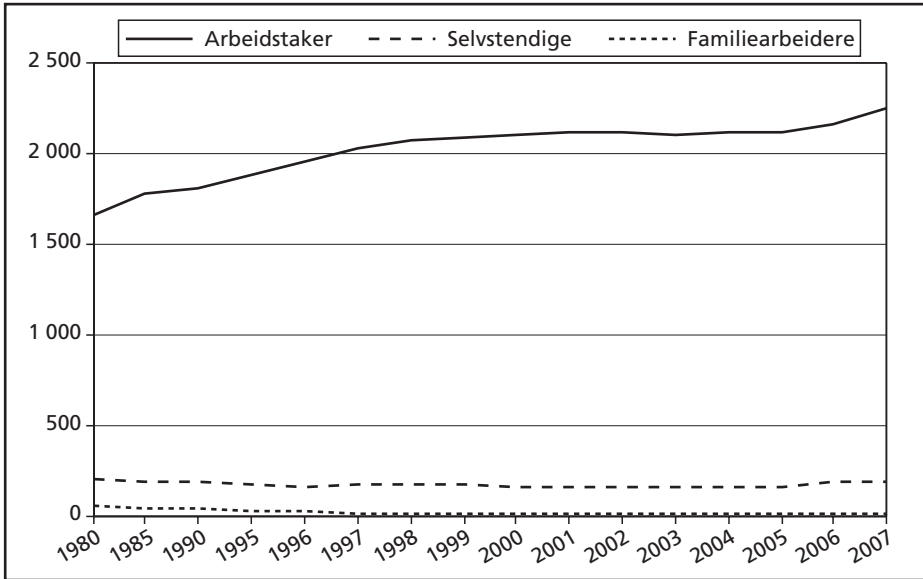
Kilde: Levekårsundersøkelsen om arbeid 2006

Note: Respondentene fikk spørsmål om de var ansatt, selvstendige eller familiearbeidere. Familiearbeidende er holdt utenfor.

utdanningskategoriene. En relativt stor andel av de sysselsatte i bygg og anlegg er selvstendige. Næringsgruppen som har en høyest andel selvstendige, er imidlertid jordbruk, skogbruk og fiske.

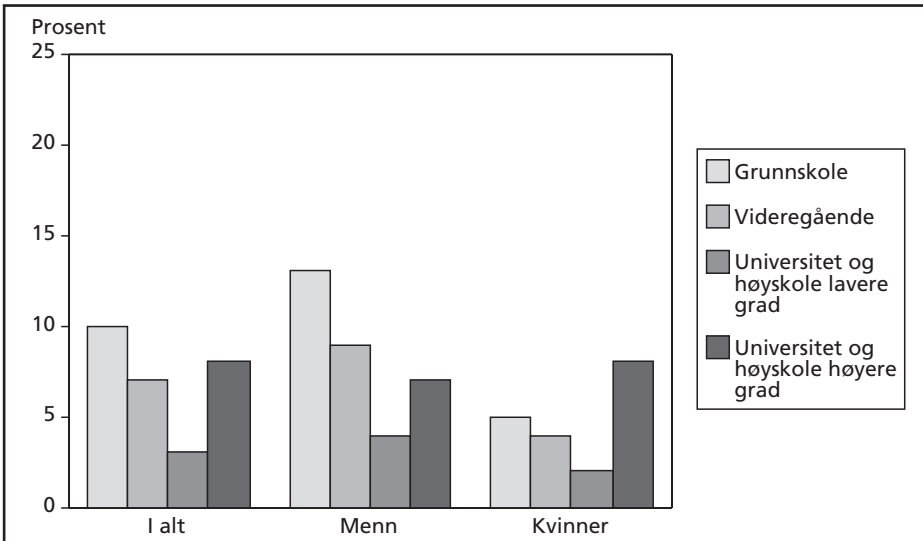
Figur 3.2 viser andelen selvstendige etter utdanningsnivå for alle og blant kvinner og menn. Når det gjelder utdanningsnivå blant de selvstendige, er det mest markante trekket at svært få av de sysselsatte med universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad, arbeider som selvstendige. 10 prosent av dem som har grunnskole som høyeste

Figur 3.1 Selvstendig sysselsatt, familiearbeidere eller ansatt? 1980–2007. Tall i tusen.



Kilde: AKU

Figur 3.2 Andelen selvstendige etter utdanning. I alt og etter kjønn. Prosent. 2006.



Kilde: Levekårsundersøkelsen om arbeid 2006

utdanning, er selvstendige, og slik sett er det denne utdanningsgruppen som har høyest andel selvstendige. Imidlertid (se kapittel 2) er det vanligste å ha videregående skole som

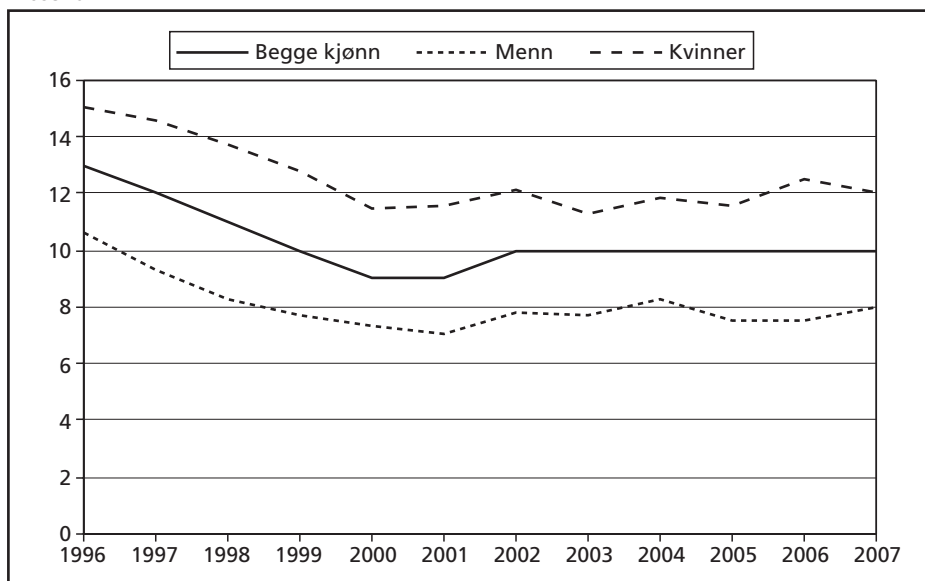
høyeste utdanning, mens det er få som har grunnskole som høyeste utdanning. Dersom vi isteden konsentrerer oss om hvilket utdanningsnivå som er vanligst blant selvstendig sysselsatte, finner vi at størstedelen, 64 prosent, har videregående som høyeste utdanningsnivå. 12 prosent av de selvstendige har universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad, og 10 prosent har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad.

Det er noe vanligere å være selvstendig sysselsatt blant menn enn blant kvinner på alle utdanningsnivåer, men forskjellen reduseres jo høyere utdanningsnivå den enkelte har. Blant dem som har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, er det ingen signifikant forskjell mellom menn og kvinner.

## Ansettelsesforhold

Arbeidstakere kan enten ha en fast ansettelse eller en eller annen form for midlertidig (vikar, tidsbegrenset) arbeidskontrakt. Fast ansettelse er normen, både gjennom lov og gjennom avtaleverk og praksis. I 1996 var totalt 87 prosent av arbeidstakerne fast ansatt, resten var midlertidig ansatt. Andelen midlertidig ansatte har gått ned de senere år, i 2007 var 90 prosent fast ansatt. I europeisk sammenheng er andelen midlertidig

Figur 3.3 Andel midlertidig ansatte blant alle arbeidstakere. 1997–2007. Årsgjennomsnitt. Prosent.



Kilde: AKU

ansatte lav til middels høy i Norge (Nergaard 2004). Arbeidskraftundersøkelsene til Statistisk sentralbyrå har opplysninger om antall og andel midlertidig ansatte.

Figur 3.3 viser at andelen midlertidig ansatte først og fremst sank i 1990-årene, frem til 2000, og at andelen midlertidig ansatte har ligget stabilt siden da. Kvinner er i større grad enn menn midlertidig ansatt, i 2007 var 8 prosent av de mannlige arbeidstakerne og 12 prosent av de kvinnelige midlertidig ansatt.

Tabell 3.2 Antall midlertidig ansatte, i alt, og etter alder, kjønn og næring. 2007. Prosent av alle sysselsatte og tall i tusen.

	Prosent	Tall i tusen
<b>Alle</b>	10	214
<b>Alder</b>		
16–24 år	27	86
25–29 år	15	35
30–39 år	8	46
40–54 år	4	33
55–74 år	4	14
<b>Kjønn</b>		
Menn	8	86
Kvinner	12	128
<b>Næring</b>		
Jordbruk, skogbruk og fiske	12	3
Olje- og gassutvinning, industri, bergverksdrift, kraft- og vannforsyning	5	16
Bygg- og anleggsvirksomhet	7	11
Varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet	9	35
Detaljhandel, unntatt med motorvogner. Reparasjon av husholdningsvarer og varer til personlig bruk	10	18
Hotell- og restaurantvirksomhet	15	9
Transport og kommunikasjon	5	8
Finansiell tjenesteyting, forsikring, forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift	7	20
Off. administrasjon, undervisning, helsetjenester og andre tjenester	13	118
Offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	8	12
Undervisning	15	32
Helse- og sosialtjenester	14	63

Kilde: AKU

Unge er i klart store grad midlertidig ansatt (tabell 3.2), og blant de yngste er det heller ingen forskjell mellom menn og kvinner. At unge i større grad har et midlertidig ansettelsesforhold, kan nok ha sammenheng med deres tilknytning til arbeidslivet. Mange i denne gruppen har studier som hovedaktivitet, og det er mulig at de derfor i større grad har «strøjobber» i form av tidsavgrensede jobber og jobber av mindre fast karakter. For alle aldersgrupper eldre enn 16–24 år eller yngre enn 55–74 år er det omtrent dobbelt så mange kvinner som menn som har en midlertidig ansettelseskontrakt. Det er store variasjoner når det gjelder hvor utbredt midlertidige ansettelser er i ulike bransjer. I undervisning og i hotell- og restaurantvirksomhet er 15 prosent av de ansatte ansatt med midlertidige kontrakter. Innen olje og gass, industri, bergverksdrift, kraft- og vannforsyning, og transport og telekommunikasjon har kun 5 prosent av de ansatte denne typen ansettelsesforhold.

Andelen som er midlertidig ansatt, varierer ikke etter utdanningsnivå (tabell 3.3) for arbeidslivet som helhet.

Tabell 3.3 Andel midlertidig ansatte blant arbeidstakere. Etter utdanning. Tredje kvartal 2008.

	Videregående utdanning eller lavere	Universitet og høyskole, lavere grad	Universitet og høyskole, høyere grad
I alt	10	9	10
Privat sektor	8	6	4
Offentlig sektor	15	11	17

Kilde: AKU

Selv om andelen som er midlertidig ansatt ikke varierer etter utdanningsnivå for arbeidslivet som helhet, gjør den det når arbeidstakere i privat og offentlig sektor studeres hver for seg. I privat sektor er andelen midlertidig ansatte høyere jo lavere utdanningsnivå den enkelte arbeidstaker har, mens i offentlig sektor er andelen midlertidig ansatte høyest blant dem som har videregående eller lavere utdanning, og dem som har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad.

## Kapittel 4 Utdanning, yrke og kompetanse

I dette kapitlet kommer vi nærmere inn på hvem som har høyere utdanning, hvordan arbeidstakernes utdanningsnivå har utviklet seg, og forskjeller mellom unge og gamle, kvinner og menn. Vi ser også nærmere på hvor stor andel av de sysselsatte som kan sies å oppleve et kompetansekrevene arbeid, i den forstand at de i sitt arbeid møter krav om og muligheter til læring. I hvilken grad er det forskjeller mellom sysselsatte i ulike næringer når det gjelder dette?

I et kompetansekrevene arbeidsliv i stadig endring har etter- og videreutdanning betydning. Hvem deltar på kurs, og har dette endret seg de senere år? Her vil vi se nærmere på kjønn, alder, yrke, utdanning og næring. Videre vil vi undersøke om sysselsatte opplever at de har gode muligheter til å videreutvikle seg faglig og delta i etter- og videreutdanning. I hvilken grad henger deltakelse i etter- og videreutdanning sammen med de sysselsattes kjønn og alder, hvor lang arbeidstid de har, og hvilken næring de arbeider i?

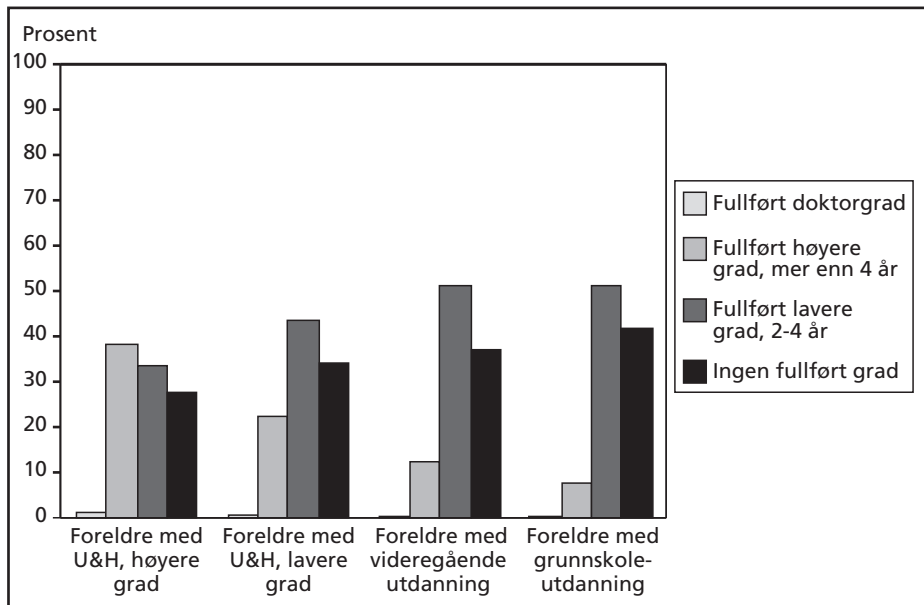
### Utdanning og utdanningsnivå blant arbeidstakere

#### Reproduksjon av ulikhet i utdanning

Forskning viser tydelig at befolkningens utdanningsnivå reproduseres over generasjonene (Nordli Hansen 1999, Hernes 1974). Selv om det i mange år har vært et viktig mål i utdanningspolitikken å utjevne rekrutteringen til høyere utdanning i Norge, viser studier (Hansen 1999, 2007) og statistikk at rekrutteringen ikke er utjevnet.

Det er ikke tilfeldig hvem (sine barn) som begynner å studere ved universiteter og høyskoler. 40 prosent av barn av foreldre med høyere utdanning tok selv utdanning ut over videregående i 2002, sammenlignet med 8 prosent blant barn av foreldre uten høyere utdanning. I 1982 var disse tallene henholdsvis 26 og 3 prosent. Den *prosentvise* økningen i deltakelse i høyere utdanning har vært størst blant barn av foreldre uten utdanning ut over videregående skole (54 prosent versus 167 prosent), mens økningen i prosentpoeng har vært størst blant barn av foreldre med høyere utdanning (14 prosent versus 5 prosent) (Opheim 2004: 37).

Figur 4.1 Nye studenter i 1996, etter foreldrenes utdanningsnivå og oppnådd utdanning etter ti år. Prosent.



Kilde: Utdanningsstatistikk (gjennomstrømning), Statistisk sentralbyrå

I tillegg til at det eksisterer en klar seleksjon av hvem som begynner å studere, er det også en klar sammenheng mellom foreldrenes utdanningsbakgrunn og hvilke utdanningsnivå de som begynner å studere, ender opp med. I figur 4. 1 kommer det frem hvilket utdanningsnivå nye studenter i 1996 endte opp med ti år etter, fordelt etter foreldrenes utdanningsnivå.

Studenters utdanningsnivå har sammenheng med foreldrenes utdanningsbakgrunn. Jo høyere utdanningsnivå foreldrene har, jo større er sjansen for at også deres barn tar høyere utdanning (figur 4.1). Figuren viser reproduksjon av ulikhet i utdanning blant studenter.

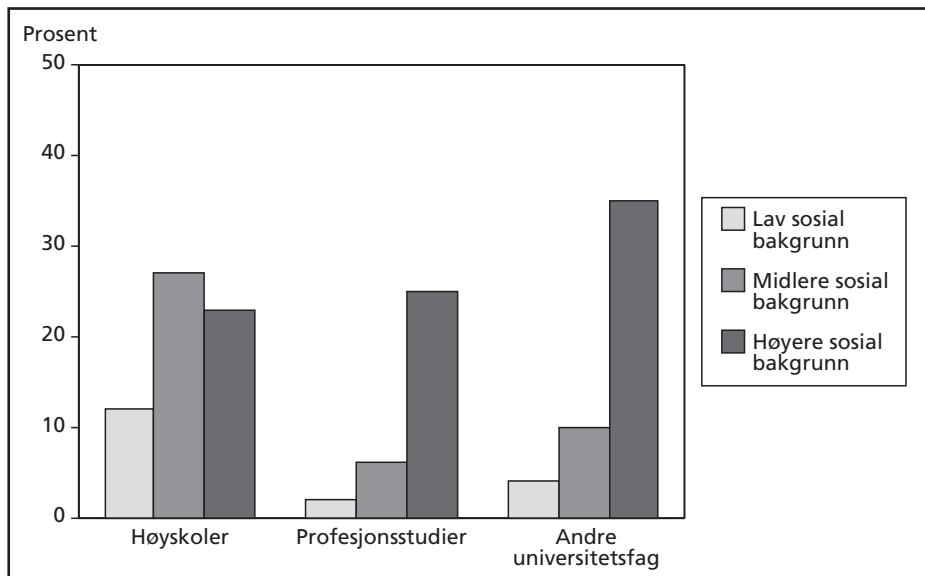
Marianne Nordli Hansen<sup>4</sup> har studert sammenhengen mellom foreldres utdanningsbakgrunn og barnas utdanning (Hansen 1999) og finner klare sammenhenger.

Sannsynligheten for å ha påbegynt eller avsluttet profesjonsstudier innen medisin, odontologi, veterinærmedisin, jus, siviløkonom, sivilingeniør eller arkitekt ved 23 års alder var i hennes<sup>5</sup> studie (Hansen og Mastekaasa 2003: 77) klart høyere blant

<sup>4</sup> Resten av avsnittet om reproduksjon av ulikhet bygger i sterk grad på Hansen og Mastekaasas (2003) tekst.

<sup>5</sup> Selv om resultatene vi viser til kommer fra Hansen og Mastekaasas tekst fra 2003, bygger tallene på Hansens studie (1999). Derfor termen «hennes» studie i denne sammenheng.

Figur 4.2 Prosent av personer født i 1973 med utdanning ved høyskoler, i profesjonsfag, i andre universitetsfag etter foreldres sosiale bakgrunn. Påbegynt eller avsluttet utdanning ved alder 23 år.



Kilde: Hansen og Mastekaasa (2003: 77-79), figur 3.4, 3.5 og 3.6.

barn av foreldre med høyere sosial bakgrunn<sup>6</sup> enn blant barn med midlere sosial bakgrunn<sup>7</sup>. Sannsynligheten for at barn av foreldre med lavere sosial bakgrunn<sup>8</sup> tar en slik utdanning, er svært lav, sammenlignet med barn av foreldre med en høyere sosial bakgrunn.

Forskjellene i sannsynligheten for å ha påbegynt eller avsluttet utdanning innen andre universitetsfag enn profesjonsstudier etter foreldres sosiale bakgrunn er omtrent like store som innen profesjonsstudier.

Det er en jevnere rekruttering etter sosial bakgrunn til høyskolene, selv om det også her er en klart lavere sannsynlighet for at barn av foreldre med lavere sosial bakgrunn har påbegynt eller avsluttet en slik utdanning.

I noen grad har disse sammenhengene endret seg i etterkrigstiden. Marianne Nordli Hansens (1999) studie<sup>9</sup> tyder på det har blitt en sterkere sammenheng mellom høyere

<sup>6</sup> «Høyere sosial bakgrunn» betyr i hennes studie at far er akademiker, ingeniør eller høyere funksjonær og mor jobber på mellomnivå i offentlig sektor, som f.eks. lærer eller sykepleier (Hansen 2003: 79).

<sup>7</sup> «Midlere sosial bakgrunn» innebærer at far er funksjonær i privat sektor og mor er hjemmевærende (Hansen og Mastekaasa 2003: 79).

<sup>8</sup> «Lav sosial bakgrunn» betyr at både mor og far har arbeideryrke (Hansen 2003: 79).

<sup>9</sup> Hansens studie fra 1999 blir i større grad eksemplifisert i Hansen og Mastekaasa 2003, derfor viser vi stort sett til denne artikkelen.

grads studier og sosial bakgrunn i de senere år, i den forstand at sannsynligheten for at barn av foreldre med høyere sosial bakgrunn skal ta høyere grads utdanning (profesjonsstudier eller andre universitetsstudier) økte for barn født tidlig i 1970-årene (de yngste i Hansens utvalg), mens det ikke var særlige endringer for barn av foreldre med de andre sosiale bakgrunnene nevnt over. Når det gjelder høyskolefagene, er andelen barn av foreldre med høyere sosial bakgrunn som tar slike utdanninger, blitt redusert over tid, fra om lag 33 prosent av dem som var født i 1964, til om lag 23 prosent av dem som var født i 1973. Samtidig er andelen barn med foreldre med midlere sosial bakgrunn som tar slike utdanninger, gått opp blant barn født i perioden 1962–1973. Mens det var om lag 15 prosent av disse som hadde påbegynt eller avsluttet slike utdanninger ved 23 års alder i 1962, var det om lag 27 prosent blant barn født i 1973. Også blant barn av foreldre med lavere sosial bakgrunn har andelen som tar utdanning ved høyskolene, gått opp i denne perioden, fra om lag 6 prosent i 1962 til 12–13 prosent i 1973.

Samlet innebærer disse endringene at de sosiale forskjellene i utdanning har holdt seg relativt like. Barn av foreldre med lavere og midlere sosial bakgrunn tar i noe større grad utdanning ved høyskolene, men på samme tid tar en stadig større andel av barn av foreldre med høyere sosial bakgrunn profesjons- eller annen universitetsutdanning, slik at de relative forskjellene forblir noenlunde like (Hansen og Mastekaasa 2003: 79).

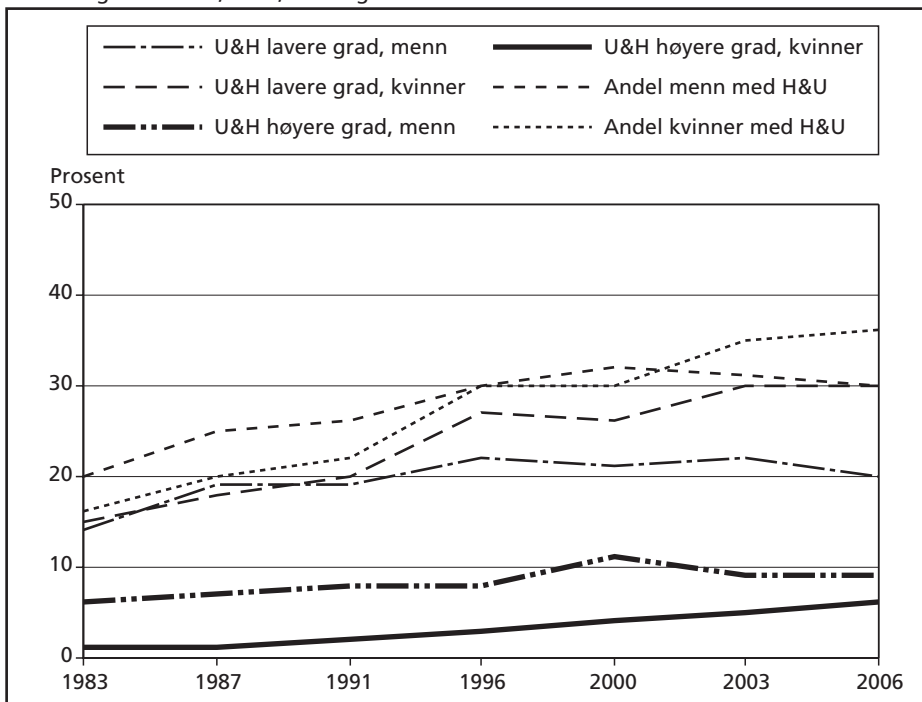
### **Endringer i utdanningsnivå blant arbeidstakere**

Det er altså ikke tilfeldig hvem som tar høyere utdanning. I kapittel 2 kom det frem at utdanningsnivået blant arbeidstakerne har gått opp over tid. Samtidig som det generelle utdanningsnivået i befolkningen og blant arbeidstakerne har gått opp, er forholdet mellom mannlige og kvinnelige arbeidstakers utdanningsnivå endret noe.

Utdanningsnivået blant mannlige arbeidstakere var noe høyere enn blant kvinnelige arbeidstakere i 1983. I 2006 har en større andel kvinner høyere utdanning, 29 prosent av mennene i Levekårsundersøkelsen 2006 har høyere utdanning, mens 35 prosent av kvinnene har det (figur 4.3).

Selv om kvinnelige arbeidstakere i større grad enn mannlige arbeidstakere har utdanning ut over videregående, er det forskjeller mellom mannlige og kvinnelige arbeidstakere med høyere utdanning. På den ene siden hadde 23 prosent av de mannlige arbeidstakerne universitets- eller høyskoleutdanning, lavere grad, i 2006, mens 34 prosent av kvinnene hadde det. På den andre siden hadde 11 prosent av de mannlige arbeidstakerne universitets- eller høyskoleutdanning, høyere grad, sammenlignet med 7 prosent blant kvinnene. Børing og Næss (2007: 21) fant i sin undersøkelse av akademisk arbeidsmarked at kvinneandelen blant sysselsatte akademikere gikk opp fra om lag 26 prosent i 1996 til om lag 35 prosent i 2006. Mens en stor andel av de kvinnelige arbeidstakerne har typiske høyskoleutdanninger (sykepleier, grunnskolelærer etc.), har en noe større andel av de mannlige arbeidstakerne lengre utdanning enn den

Figur 4.3 Andel arbeidstakere med universitet og høyskoleutdanning (U & H). Etter kjønn og utdanningsnivå. 1983, 1996, 2000 og 2006. Prosent.



Kilde: Levekårsundersøkelsen 1983, 1996, 2000, 2003 og 2006

Note: Det er brudd i tallene mellom 1996 og 2000. Frem til og med 1996 ble NUS89 brukt som standard for gruppering av utdanning, fra 2000 har NUS2000 blitt brukt. Betydningen av dette er begrenset på universitets- og høyskolenivå.

typiske høyskoleutdanningen, dersom de først har utdanning ut over videregående skole. Imidlertid er forskjellen mellom mannlige og kvinnelige arbeidstakeres andel med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, relativt begrenset.

Utdanningsnivået blant arbeidstakerne henger sammen med alder i den forstand at så godt som ingen under 25 år har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad

Tabell 4.1 Utdanningsnivå blant arbeidstakere. Etter alder. 2006.

	Grunnskole	Videregående	Universitet og høyskole, lavere grad	Universitet og høyskole, høyere grad	N
Alle	7	55	28	9	9146
18–24	8	86	6	0	950
25–34	4	54	31	10	1847
35–44	7	56	28	9	2440
45–54	9	57	26	8	2208
55–67	17	52	23	8	1695

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

(tabell 4.1). Ellers er det lite forskjell i andelen med høyere utdanning etter alder. På den andre siden øker andelen som har grunnskole som høyeste utdanning, etter alder, når vi ser bort fra de yngste hvor mange ikke har kunnet ta høyere utdanning enda på grunn av ung alder. I aldersgruppen mellom 55–67 år har 17 prosent grunnskole som sin høyeste utdanning.

Det har skjedd en «forgubbing» blant sysselsatte akademikere i perioden 1996 til 2006, spesielt gjelder det innen humanistiske fag, helsefag og fagområdet «annet» (Børing og Næss 2007: 23).

## Oppsummering

- Rekrutteringen til høyere utdanning er skjev. Sannsynligheten for at barn av akademikere selv tar en eller annen form for akademisk utdanning, er mye høyere enn sannsynligheten for at barn av foreldre med et lavere utdanningsnivå gjør det samme.
- På tross av politiske ønsker om en jevnere rekruttering til høyere utdanning i Norge har det skjedd små, om noen, endringer blant barn født i perioden 1962–1973.
- En større andel kvinnelige enn mannlige arbeidstakere har høyere utdanning i 2006. Imidlertid har en stor andel av de kvinnelige arbeidstakerne utdanning innenfor typiske høyskoleutdanninger, mens de mannlige arbeidstakerne i større grad har lengre utdanning enn den typiske høyskoleutdanningen, dersom de først har utdanning ut over videregående.

## Vanlige yrker i norsk arbeidsliv

Flere kvinner er i arbeid i dag enn tidligere. På samme tid har ulike endringer ved arbeids- og næringslivet ført til endringer i næringsstrukturen i Norge (kapittel 2). Folk arbeider med andre arbeidsoppgaver og i andre bransjer i dag. Statistisk sentralbyrås standard for yrkesklassifisering (STYRK) ble endret i 1990-årene, derfor kan vi ikke se på yrkesutviklingen over et langt tidsspenn. Men vi kan se på hvordan yrkesfordelingen har endret seg i dette årtusenet. Yrkesstandarden bygger på en kombinasjon av kompetansekrav til arbeidet den sysselsatte hovedsakelig gjør (krav til utdanningsnivå), og spesialiseringen i arbeidet (kunnskaper som er påkrevd, maskiner som benyttes, materialer som det arbeides med, og hvilke varer/tjenester som produseres). Flere av disse yrkesgruppene er relativt selvforklarende, kanskje med unntak av akademiske yrker og høyskoleyrker. Akademiske yrker krever normalt minimum fire års utdan-

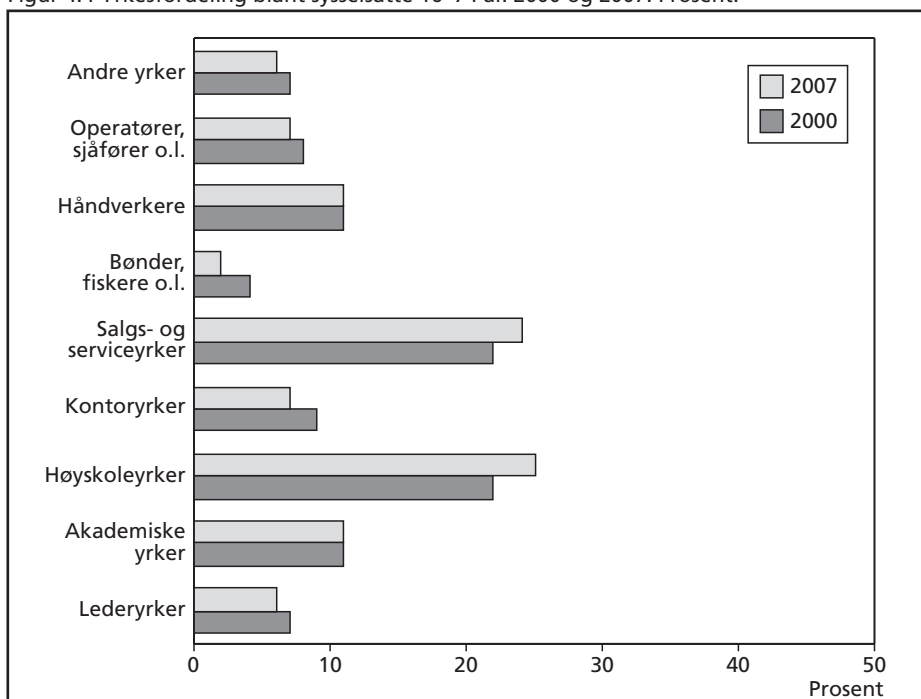
ning og består av realister, samfunnsvitere, samfunnsøkonomer, biologer, veterinærer, leger, tannleger, jurister, arkitekter, ingeniører med minimum fire års utdanning samt undervisningsyrker som for eksempel lektorer.

Høyskoleyrker består av yrker som krever ett til tre års utdanning ut over videregående utdanning innen tekniske, sosiale og naturvitenskapelige fag, helsevesen, undervisning, forretningsfag, offentlig administrasjon, underholdning, idrett, religion og informasjon.

Figur 4.4 viser fordelingen av hovedyrkesgruppene blant de sysselsatte i 2000 og 2007. En noe større andel av de sysselsatte arbeider i høyskoleyrker og i salgs- og serviceyrker. En lavere andel arbeider som bønder, fiskere og lignende, i lederyrker, som operatører, sjåførere og lignende og i kontoryrker.

Arbeidskraftundersøkelsen (AKU) for 2007 viser at yrkesfordelingen varierer etter alder. De yngste, i alderen mellom 15 og 24 år, arbeider i liten grad i akademiske yrker og i høyskoleyrker. Det henger naturligvis sammen med at de yngste i liten grad har rukket å gjøre ferdig en utdanning som er nødvendig for å kunne fungere i slike yrker. Så godt som ingen i denne alderen karakteriseres som ledere, slik dette defineres i AKU. Mange av de yngste arbeider innenfor salgs- og serviceyrker. Ut over at de yngste skiller seg ut i forhold til ovennevnte, er det små forskjell mellom sysselsatte etter alder.

Figur 4.4 Yrkesfordeling blant sysselsatte 16–74 år. 2000 og 2007. Prosent.



Kilde: AKU

Andelen som arbeider i akademiske yrker, har ikke endret seg fra 2000 til 2007, på tross av at en stadig større andel i befolkningen og blant arbeidstakere tar og har høyere utdanning. Dette skyldes nok først og fremst endringer på arbeidsmarkedet i perioden. Antall sysselsatte har økt kraftig ved at flere arbeidsinnvandrere og andre innvandrere er blitt sysselsatt, og flere kvinner og flere eldre står lenger i arbeid. Dette kan nok ha bidratt til at andelen som er sysselsatt i akademiske yrker, ikke har gått opp i perioden. Selv om ikke andelen sysselsatte med akademiske yrker har gått opp, har det absolutte antallet økt fra 240 000 til 277 000 i perioden.

Vi har tidligere sett at arbeidsmarkedet er kjønnsdelt. Kvinner dominerer innen helse- og sosialtjenestene og i undervisning, mens menn dominerer næringer som bygg og anlegg, industri, utvinning av råolje og naturgass og i jordbruk, skogbruk og fiske. Noe av dette gjenspeiles i tabell 4.2. En klart høyere andel menn er operatører, sjåførere og lignende og håndverkere og bønder, fiskere med videre, mens en høyere andel av kvinnene arbeider i yrker knyttet til salg og service, kontor og i yrker som krever kortere høyskoleutdanning på ett til tre år, slik som for eksempel sykepleiere, vernepleiere, grunnskolelærere etc. Noe flere menn (7 prosent) enn kvinner (4 prosent) har lederyrker i 2007.

Tabell 4.2 Yrkesfordeling blant sysselsatte alderen 15–74 år, etter kjønn. 2007. Prosent.

	Alle	Menn	Kvinner
Leder	6	7	4
Akademisk	11	12	11
Høyskole	25	22	29
Kontor	7	5	9
Salg og service	24	14	35
Bønder, fiskere og lignende	2	4	1
Håndverkere	11	20	2
Operatører, sjåførere	7	12	2
Andre yrker	6	4	7

Kilde: AKU

Yrke og næringsstruktur henger relativt tett sammen. Det er mange som arbeider med salgs- og serviceyrker innen for eksempel varehandelen, mens de fleste som er bønder, fiskere og lignende naturlig nok arbeider innenfor jordbruk, skogbruk og fiske. En stor del av arbeidstakerne i bergverksdrift og utvinning, finansiell tjenesteyting og eiendomsdrift, offentlig forvaltning, undervisning og i annen tjenesteyting arbeider i akademiske yrker, mens det er en svært liten andel av arbeidstakerne som arbeider i akademiske yrker i næringer som jordbruk, skogbruk og fiske, bygg og anleggsvirksomhet, varehandel og restaurant- og hotellvirksomhet (tabell 4.3).

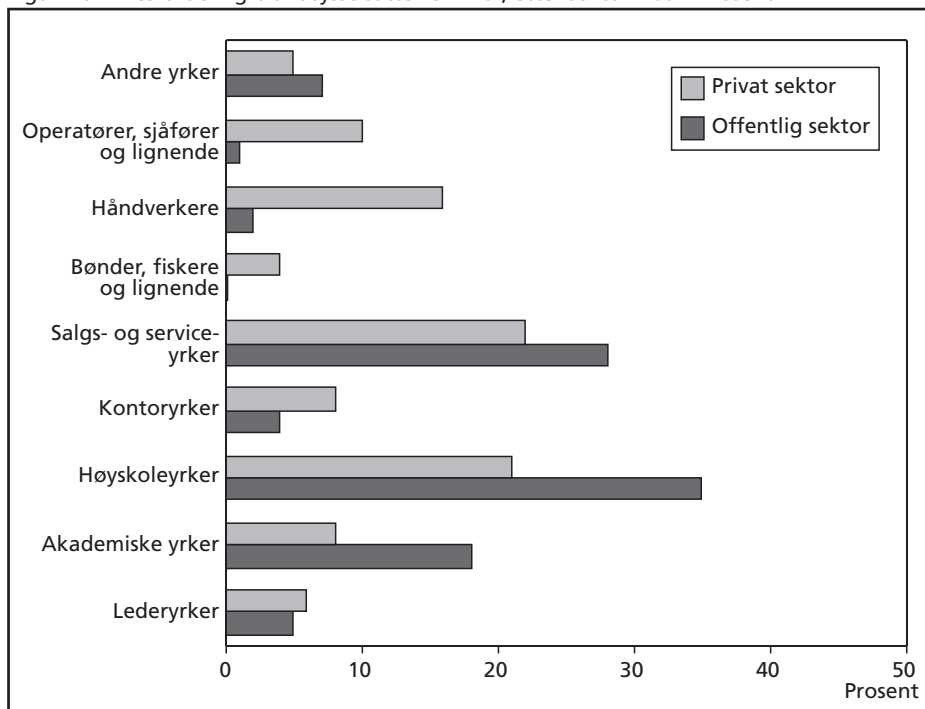
Tabell 4.3 Yrkesfordeling blant sysselsatte 15–74 år, etter næring. 2007. Prosent.

	Leder	Akade- miske	Høy- skole	Kontor	Salg og service	Bønder, fiskere og lignende	Hånd- verkere	Opera- tører, sjåfører	Andre yrker	Totalt
Jordbruk, skogbruk og fiske	1	0	3	1	1	86	4	1	1	98
Bergverksdrift og utvinning	8	21	26	3	3	0	15	23	3	102
Industri	7	5	17	7	5	0	28	27	3	99
Kraft- og vann- forsyning	6	12	24	18	0	0	29	6	6	101
Bygg - og anleggsvirksomhet	4	1	9	4	2	0	67	10	2	99
Varehandel, hotell- og restau- rantvirksomhet	8	1	9	9	57	0	8	2	5	99
Transport og kommunikasjon	4	4	20	24	6	0	3	34	5	100
Finansiell tjenesteyting, eiendomsdrift	6	22	43	8	7	0	4	1	7	98
Andre tjenester	5	17	34	4	31	0	1	1	7	100
Offentlig forvaltning	10	27	29	6	8	0	3	1	16	100
Undervisning	4	26	53	3	9	0	0	0	5	100
Helse- og person- lige tjenester	3	11	29	2	49	0	1	1	4	100
Annen tjeneste- yting	6	16	30	7	27	0	2	3	9	100

Kilde: AKU

Operatører, sjåfører, håndverkere, bønder og fiskere arbeider i stor grad i privat sektor. På den andre siden er det en klart større andel sysselsatte med akademiske yrker, høyskoleyrker og salgs- og serviceyrker i offentlig sektor (figur 4.5 på neste side). Mens 8 prosent arbeider i akademiske yrker i privat sektor, er det over dobbelt så mange, 18 prosent, som arbeider i akademiske yrker i offentlig sektor.

Figur 4.5 Yrkesfordeling blant sysselsatte 15–74 år, etter sektor. 2007. Prosent.



Kilde: AKU

Note: Offentlige foretak er inkludert i privat sektor.

## Oppsummering

- En noe større andel av de sysselsatte arbeider i høyskoleyrker og i salgs- og serviceyrker. En lavere andel arbeider som bønder, fiskere og lignende, i lederyrker, som operatører, sjåførar og lignende og i kontoryrker.
- Det er en høy andel arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, i bergverksdrift og utvinning, finansiell tjenesteyting og eiendomsdrift, offentlig forvaltning, undervisning og i annen tjenesteyting.
- Andelen som arbeider i akademiske yrker, er over dobbelt så stor i offentlig sektor (18 prosent) som i privat sektor (8).

## Et læringsintensivt arbeidsliv?

Arbeidslivet i Norge er kompetansekrevende, både i den forstand at mye av arbeidet som gjøres, krever kompetanse knyttet til jobben i seg selv og for å håndtere de stadige omstillingene som foregår i arbeidslivet. Bråten og medforfattere (2008) fant at 74 prosent av alle arbeidstakere har opplevd en eller flere former for omstilling de siste tolv månedene i 2007. Interne omorganiseringer, rasjonaliseringer og effektiviseringer, fusjoner og fisjoner krever kompetanse, både knyttet til å finne stadig nye og gode former for effektivisering og knyttet til gjennomføringen av både effektivisering, omorganisering og andre former for omstillingstiltak. Som vi har sett, har utdanningsnivået blant arbeidstakere økt de senere årene. I den grad utdanning og kompetanse er forhold som henger sammen, har også det generelle kompetansenivået økt.

Sysselsatte i Norge møter store krav til læring i sitt arbeid. 72 prosent av de sysselsatte oppgir i 2007 (SSB) at de møter nokså store eller svært store krav til læring i jobben sin. Samtidig opplever 79 prosent av de sysselsatte at de har nokså gode eller svært gode muligheter til å lære i jobben.

På bakgrunn av disse to utsagnene, *læringskrav* og *læringsmuligheter*, har Fafo (se for eksempel Bråten, Nyen og Hagen 2007) utviklet et mål på i hvilken grad de sysselsatte opplever et *læringsintensivt* arbeid. De som i denne sammenhengen sies å ha et læringsintensivt arbeid, omfatter dem som både har gode læringsmuligheter og et læringskrevende arbeid. 63 prosent av de sysselsatte har et læringsintensivt arbeid, ifølge denne fremgangsmåten. Tall om læringskrav, læringsmuligheter og læringsintensivt arbeid er innhentet gjennom Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelser (AKU).

Det er en høyere andel som svarer at læringsmulighetene er gode, enn som svarer at læringskravene er høye (tabell 4.4). Dette gjelder blant kvinner og menn, unge og gamle. Spesielt er det en stor forskjell mellom krav og muligheter blant sysselsatte i alderen 36–44 år og blant dem som er 60 år eller eldre. Videre opplever de som har grunnskole som høyeste utdanning, at læringsmulighetene er klart høyere enn læringskravene. Slik er det også for dem som arbeider innen olje og bergverk, industri, kraft- og vannforsyning og i hotell- og restaurantvirksomhet. På den andre siden opplever en høyere andel av de sysselsatte innen jordbruk, skogbruk og fiske at læringskravene er høyere enn læringsmulighetene.

Menn har i større grad enn kvinner et læringsintensivt arbeid og har i større grad gode læringsmuligheter i jobben. Sysselsatte over 60 år har i mindre grad et læringsintensivt arbeid, og færre av dem har høye læringskrav i jobben. Videre viser tabell 4.4 at utdanningslengde og læring henger tett sammen. Jo lengre utdanning, jo større andel har gode læringsmuligheter, høye læringskrav og et læringsintensivt arbeid. En større andel av de sysselsatte i næringene olje og bergverk, finans, forsikring, eiendom og annen forretningsmessig tjenesteyting, offentlig forvaltning og undervisning opplever

Tabell 4.4 Andel sysselsatte i alderen 22–66 år med gode læringsmuligheter i jobben, høye læringskrav og læringsintensivt arbeid. I alt, etter alder, kjønn, utdanning og næring. 2007.

	Svært/nokså gode læringsmuligheter i jobben	Svært/nokså høye læringskrav i jobben	Læringsintensivt arbeid
<b>Alle</b>	79	72	63
<b>Alder</b>			
22–35 år	78	72	64
36–44 år	85	73	68
45–59 år	77	73	64
60 år og eldre	73	58	50
<b>Kjønn</b>			
Menn	81	73	66
Kvinner	76	70	60
<b>Utdanning</b>			
Grunnskole	73	60	52
Videregående	76	67	59
Universitet og høyskole, lavere grad	84	84	75
Universitet og høyskole, høyere grad	92	91	87
<b>Næring</b>			
Jordbruk, skogbruk og fiske	61	70	48
Olje og bergverk	95	75	75
Industri, kraft- og vannforsyning	79	64	58
Bygg og anlegg	80	71	64
Varehandel	75	71	62
Hotell og restaurant	63	51	43
Transport, lager og kommunikasjon	68	65	54
Finans, forsikring, eiendom og annen forretningsmessig tjenesteyting	87	80	75
Offentlig forvaltning	86	81	75
Undervisning	84	86	76
Helse og sosial m.m.	78	69	61

Kilde: AKU

at arbeidet er læringsintensivt. På den andre siden er arbeidet lite læringsintensivt i hotell og restaurant og innen jordbruk, skogbruk og fiske.

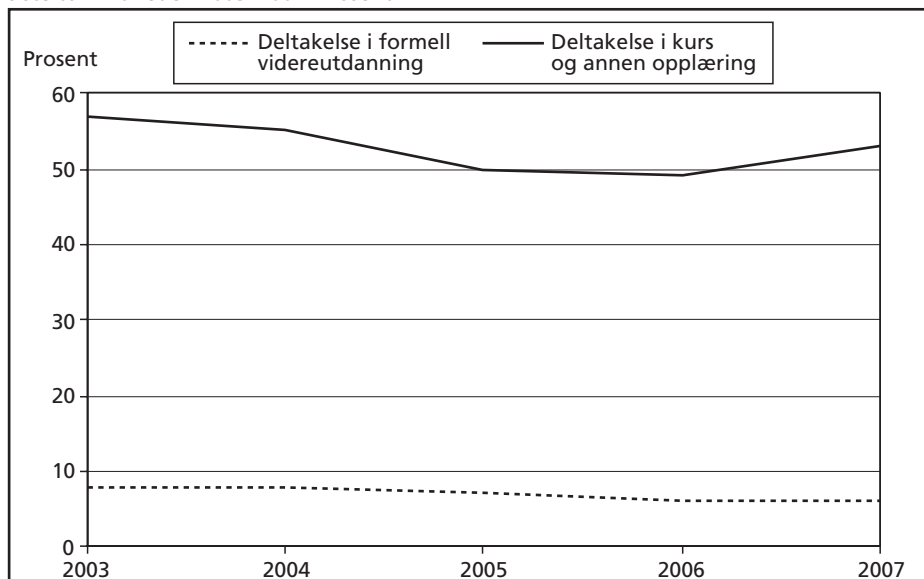
## Kompetanse og utdanning i arbeid

Samtidig med endringer i sysselsettingsstruktur, og derigjennom endrede utdanningskrav, har vektlegging av omstillingsevne og kunnskapsintensiv produksjon medført at kompetanse og læring har blitt stadig viktigere i arbeidslivet. Livslang læring har vært et sentralt begrep i den politiske debatten i Norge og internasjonalt de senere tiårene. Dette begrepet handler om at læring blant arbeidstakere ikke bare behøver å innebære at de yrkesaktive skal vende seg til utdanningssystemet for ny kunnskap, men at det også foregår læring i arbeidslivet (Nyen og Skule 2005: 143).

Tall om deltakelse i videreutdanning, kurs og opplæring er hentet fra Statistisk sentralbyrås arbeidskraftundersøkelser (AKU).

Kurs eller annen opplæring kan foregå internt i virksomhetene eller utenfor. 53 prosent av de sysselsatte i alderen 22–66 år har deltatt på kurs eller i annen opplæring i løpet av de siste tolv månedene. Formell utdanning er utdanning som foregår innenfor rammene av godkjente opplæringsplaner, og som resulterer i en offentlig godkjent kompetanse. En form for formell utdanning er videreutdanning. Om lag 6 prosent av de sysselsatte har deltatt i formell videreutdanning (figur 4.6). Det er ulike grunner til at sysselsatte deltar i formell videreutdanning eller på kurs og opplæring. Lærevilkårsmonitoren til Fafo fra 2003 (Nyen, Hagen og Skule 2004) viser at grunnene til at den enkelte sysselsatte har tatt kurs og opplæring, i stor grad knytter seg til den jobben den

Figur 4.6 Andel sysselsatte 22–66 år som har deltatt i videreutdanning eller kurs og opplæring siste tolv måneder. 2003–2007. Prosent.



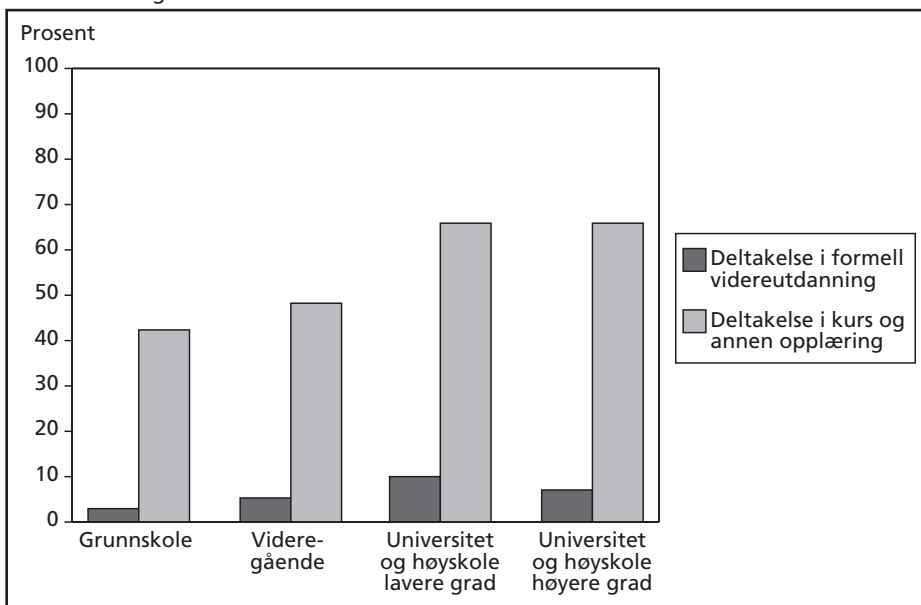
Kilde: AKU

enkelte har, og ofte er videreutdanning pålagt av arbeidsgiver. Formell videreutdanning er i større grad noe som tas for å styrke mulighetene for å bytte jobb, enten internt eller til andre virksomheter. Samtidig er det å gjøre en god jobb den oftest nevnte grunnen også for dem som tar formell videreutdanning.

Det er en nesten like stor andel av de kvinnelige (51 prosent) som de mannlige (54 prosent) sysselsatte som har deltatt på kurs eller i annen opplæring i løpet av de siste tolv månedene i 2007. Når det gjelder formell videreutdanning, er bildet et helt annet. Mens 4 prosent av de kvinnelige sysselsatte har deltatt i videreutdanning, har en dobbelt så stor andel sysselsatte menn, 8 prosent, deltatt i det samme (AKU).

Deltakelse på kurs, i annen opplæring og i formell videreutdanning henger klart sammen med utdanningsnivå (figur 4.7). 42 prosent av arbeidstakerne med grunnskole som høyeste utdanning har deltatt på kurs og annen opplæring siste tolv måneder. Blant sysselsatte med universitets- og høyskoleutdanning har 66 prosent deltatt på slike kurs. Også når det gjelder formell videreutdanning, er sammenhengen mellom utdanningslengde og -deltakelse relativt tydelig. Mens 3 prosent av de sysselsatte med grunnskole har deltatt i formell videreutdanning, gjelder det 7 prosent av de sysselsatte med universitets- eller høyskoleutdanning.

Figur 4.7 Andel sysselsatte 22–66 år som har deltatt på kurs og i opplæring siste tolv måneder, etter utdanningsnivå. 2007. Prosent.



Kilde: AKU

Tabell 4.5 Andel sysselsatte 22–66 år som har deltatt i formell videreutdanning, på kurs og i annen opplæring siste tolv måneder, etter næring. Prosent. 2007.

	Formell videreutdanning	Kurs og annen opplæring
Jordbruk, skogbruk og fiske	2	41
Olje- og gassutvinning og bergverk	0	65
Industri, kraft- og vannforsyning	3	44
Bygg- og anleggsvirksomhet	4	44
Varehandel, bil- og hush.rep.	4	46
Hotell- og restaurantvirksomhet	0	31
Transport og kommunikasjon	4	50
Finans, forsikring, eiendom og annen	5	52
Off. adm. og forsvar, sosialforsikring	10	63
Undervisning	14	67
Helse og sosial m.m.	8	60

Kilde: AKU

En høy andel sysselsatte i næringene olje- og gassutvinning, bergverk, offentlig administrasjon og forsvar, sosialforsikring, undervisning og helse og sosial med mer har deltatt på kurs og i annen opplæring de siste tolv månedene (tabell 4.5). I tillegg har en relativt høy andel i tre av disse næringene, offentlig administrasjon og forsvar, sosialforsikring, undervisning og helse og sosial med mer deltatt i formell videreutdanning de siste tolv månedene. På den andre siden er det ingen eller så godt som ingen av de sysselsatte i hotell og restaurant som har deltatt i formell videreutdanning, og en lav andel (31 prosent) som har deltatt i kurs eller annen opplæring.

## Oppsummering

- De fleste (72 prosent) møter store krav til læring i sitt arbeid. Samtidig opplever de fleste (79 prosent) at de har gode muligheter til å lære i jobben.
- Jo høyere utdanningsnivå, jo større andel har gode læringsmuligheter, høye læringskrav og et læringsintensivt arbeid.
- 53 prosent av de sysselsatte i alderen 22–66 år har deltatt i kurs eller annen opplæring i løpet av de siste tolv månedene. Mens 42 prosent av arbeidstakerne med grunnskole har deltatt på kurs og i annen opplæring siste tolv måneder, gjelder det 66 prosent av de sysselsatte med universitets- og høyskoleutdanning

- Om lag 6 prosent av de sysselsatte har deltatt i formell videreutdanning. 3 prosent av de sysselsatte med grunnskole har deltatt i formell videreutdanning, mens 7 prosent blant sysselsatte med universitets- eller høyskoleutdanning har gjort det.

## Kapittel 5 Arbeidstid

Arbeidstid har hatt en sentral plass i debatter knyttet til arbeidslivet de senere årene. Sekstimersdag, fleksibilitet i arbeidstiden, skift og turnus er temaer som fra tid til annen er fremme i offentlig debatt. I dette kapitlet ser vi nærmere på sysselsatte og arbeidstakeres arbeidstid. Blant temaene vi kommer nærmere inn på, er: sysselsattes forhold til arbeidet og hvor stor andel av de sysselsatte har arbeid som sin hovedvirksomhet? Videre ser vi nærmere på arbeidstakeres arbeidstid og i hvilken grad denne varierer. Hva er vanlig stillingsstørrelse, og hvordan henger dette sammen med utdanning, alder og kjønn? Endelig kommer vi inn på om, og i hvilken grad, arbeidstakerne opplever at de har fleksibel arbeidstid: Må de møte opp til et fast tidspunkt, eller kan de i noen grad bestemme oppmøtetidspunktet selv?

### Sysselsetting og hovedsakelig virksomhet

Å være i et arbeidsforhold forteller lite om hvor *mye* den enkelte arbeider, og om den enkelte opplever seg selv først og fremst som yrkesaktiv eller som for eksempel student. Arbeidskraftundersøkelsene har et spørsmål som dekker dette, hvor den enkelte får spørsmål om de hovedsakelig regner seg selv som yrkesaktive, under utdanning, hjemmearbeidende, førtidspensjonister eller uføre, alderspensjonister eller annet. Av

Tabell 5.1 Personer i alderen 15–74 år etter hovedsakelig virksomhet og alder. Tall i tusen. 2007.

	I alt	Yrkesaktive	Under utdanning	Hjemmearbeidende	Førtidspensjonister/uføre	Alderspensjonister	Annet/uoppgitt
16–74 år	3445	2205	427	75	361	242	134
16–19 år	311	45	251	0	2	0	13
20–24 år	282	147	106	5	5	0	20
25–54 år	1955	1615	70	49	137	0	84
55–66 år	636	385	1	20	200	14	16
67–74 år	261	13	1	1	17	228	1

Kilde: AKU

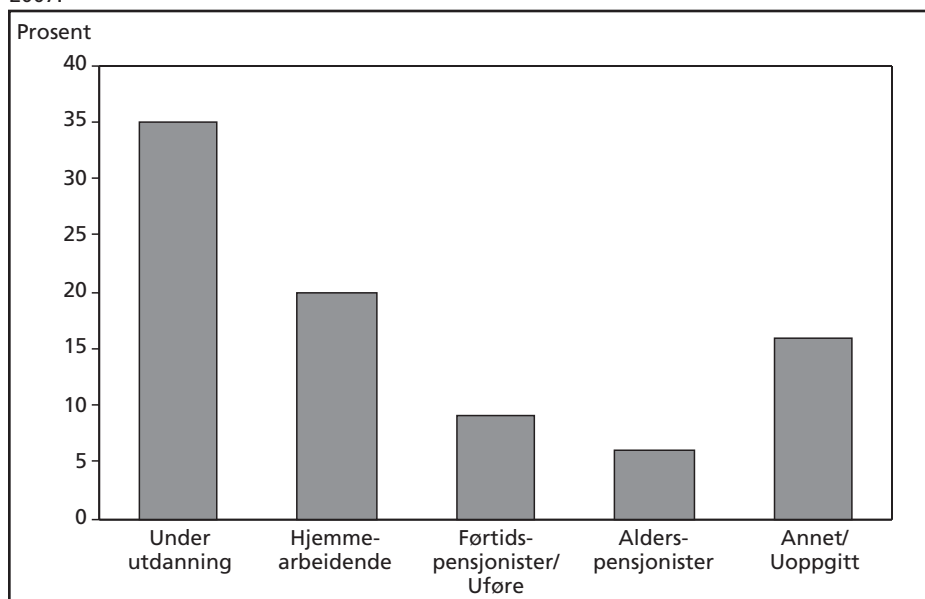
3 445 000 personer i alderen 16 til 74 år oppga 2 205 000 personer, eller 65 prosent, at de regner seg selv hovedsakelig som yrkesaktive.

I aldersgruppen 25 til 54 år regner 83 prosent seg som hovedsakelig yrkesaktiv. Blant de yngste mellom 16 og 19 år regner de færreste, 14 prosent, seg selv som hovedsakelig yrkesaktive. De aller fleste av de yngste er hovedsakelig under utdanning. Blant personer i alderen 67 til 74 år regner bare 5 prosent seg selv som hovedsakelig yrkesaktive. De fleste i denne gruppen regner seg som alderspensjonister.

En god del av dem som ikke regner seg som hovedsakelig yrkesaktive, slik som mange av dem som er under utdanning, er allikevel i arbeid, det vil si at de har en deltidsjobb ved siden av studiene.

35 prosent av dem som oppgir at de hovedsakelig er under utdanning, har også en deltidsjobb ved siden av (figur 5.1). Av dem som svarer at de er hjemmearbeidende, har 20 prosent en jobb ved siden av arbeidet hjemme. Andelen uførepensjonister og alderspensjonister som arbeider i tillegg, er klart lavere.

Figur 5.1 Andel som har inntektsgivende arbeid (deltid) ved siden av sin hovedvirksomhet. i 2007.



Kilde: AKU

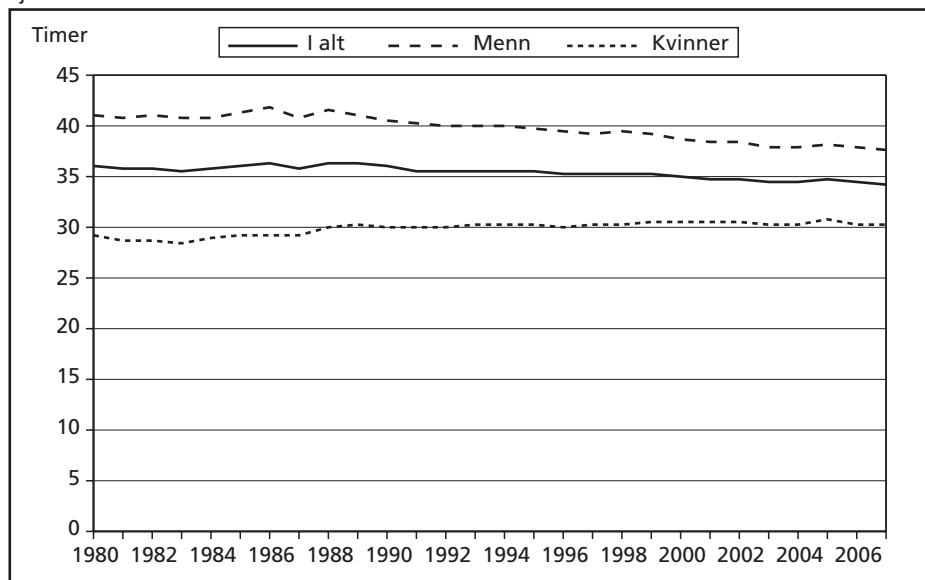
## Arbeidstid

Mange er sysselsatt, og en stor del av arbeidstakerne har dette som sin hovedaktivitet i hverdagen. Likevel er deltid nokså vanlig i norsk arbeidsliv. Hva er vanlig arbeidstid blant sysselsatte og arbeidstakere, og hvordan varierer dette mellom kvinner og menn, mellom sysselsatte og arbeidstakere i små og store bedrifter og i ulike næringer?

Arbeidskraftundersøkelsene har opplysninger om *faktisk* arbeidstid. Faktisk arbeidstid omfatter alle timeverk utført i inntektsgivende arbeid, inklusive overtid eller ekstraarbeid og eksklusive fravær på grunn av ferie, sykdom, permisjon, arbeidskonflikt mv. Ettersom fravær trekkes fra, får vi et bilde av hvor mye det faktisk arbeides en gitt uke, ikke bare hvor mye sysselsatte arbeider i en vanlig uke, hvor det kanskje ikke er noe særlig fravær eller overtid.

Det var et brudd i datainnsamlingen i Arbeidskraftundersøkelsen i 1988. Statistisk sentralbyrå gikk fra å spørre den enkelte om deres faktiske arbeidstid til å spørre om både faktisk og avtalt<sup>10</sup> arbeidstid. Som en følge av denne endringen gikk den rapporterte faktiske arbeidstiden noe opp. Figur 5.2 viser at arbeidstiden for alle sysselsatte har gått ned fra 1980 til 2007. Den generelle reduksjonen i faktisk arbeidstid skyldes

Figur 5.2 Faktisk arbeidstid per uke. Gjennomsnittlig antall timer blant sysselsatte. I alt og etter kjønn. 1980–2007.



Kilde: AKU

Note: Brudd i tidsserien mellom 1987 og 1988 på grunn av endringer i spørreskjemaet

<sup>10</sup> Avtalt arbeidstid er det antall arbeidstimer per uke som den ansatte ifølge arbeidskontrakten skal være på arbeid.

blant annet at den tariffestede ukentlige arbeidstiden ble redusert fra 40 til 37,5 timer i 1987, og at det ble innført tariffestet fem ukers ferie for de fleste lønnskategorier i 2001–2002. Videre vil endringer knyttet til hvor stor andel som arbeider deltid, spille inn. Reduksjon i sysselsettingen innenfor for eksempel industrien, hvor de sysselsatte tradisjonelt arbeider heltid, og økningen i sysselsetting innenfor for eksempel helse- og sosialnæringen, hvor de sysselsatte i stor grad arbeider deltid, er faktorer som bidrar til at den faktiske gjennomsnittlige arbeidstiden blant sysselsatte blir lavere. I 1980 var den gjennomsnittlige arbeidstiden per uke på 36,2 timer, i 2007 var den redusert til 34,4 timer.

Figur 5.2 viser tydelig at mens kvinnelige sysselsatte har økt sin arbeidstid noe, fra 29,2 timer i uken i 1980 til 30,4 timer i uken i 2007, er menns arbeidstid redusert klart mer, fra 41,1 timer i gjennomsnitt i 1980 til 37,7 timer i 2007. Noe av årsaken til at kvinner har økt sin faktiske arbeidstid i perioden, henger sammen med at flere arbeider heltid. I 1980 arbeidet 52,5 prosent av alle sysselsatte kvinner deltid, i 2007 er denne andelen redusert til 42,5 prosent. Noe av nedgangen i faktisk arbeidstid som kan observeres blant menn, skyldes at flere menn enn tidligere arbeider deltid. I 1980 arbeidet om lag 10 prosent av alle sysselsatte menn deltid, i 2007 er denne andelen økt til 13 prosent (Bø mfl. 2008).

I figur 5.2 ble arbeidstiden for alle sysselsatte presentert. Det er imidlertid relativt store forskjeller i faktisk arbeidstid mellom selvstendig sysselsatte på den ene siden og arbeidstakere på den andre siden. Mens selvstendig sysselsatte har en faktisk arbeidstid på 40,5 timer per uke, har arbeidstakere en faktisk arbeidstid på 33,9 timer per uke i 2007 (Bø mfl. 2008).

For å kunne si noe mer om forskjellen i arbeidstid mellom selvstendig sysselsatte og arbeidstakere må vi vende oss til levekårsundersøkelsen om arbeid fra 2006. N for de selvstendig sysselsatte er lav, slik at det er vanskelig å studere denne gruppen på noen andre variabler enn kjønn. I levekårsundersøkelsen spørres respondentene om

Tabell 5.2 Vanlig ukentlig arbeidstid blant selvstendig sysselsatte og arbeidstakere. I alt og etter kjønn. Gjennomsnitt og N. 2006.

		Gjennomsnitt	N
<b>Selvstendige</b>	I alt	42,6	602
	Menn	45,3	438
	Kvinner	35,1	164
<b>Arbeidstakere</b>	I alt	36,6	9250
	Menn	40,2	4734
	Kvinner	32,6	4516

Kilde. Levekårsundersøkelsen 2006

Note: Halve timer avrundes oppover i LKU, slik at for eksempel 37,5 timer blir avrundet til 38 timer.

hvor mange timer de *vanligvis* arbeider i sitt hovedyrke per uke. Her skal også betalte overtidstimer og ekstraarbeid hjemme i forbindelse med arbeidet regnes med.

Selvstendig sysselsatte arbeider vanligvis noen flere timer per uke enn arbeidstakere. Spesielt arbeider selvstendig sysselsatte menn mer enn selvstendig sysselsatte kvinner.

## Heltids- og deltidsarbeid

Deltidsarbeid er relativt vanlig i norsk arbeidsliv, spesielt i kvinnedominerte yrker og næringer.

I noen yrker, blant annet for en del som arbeider turnus, kompenseres turnusarbeidet med en noe kortere arbeidstid. Det innebærer at en heltidsjobb for disse er på mindre enn 37,5 timer, vanligvis et sted mellom 30 og 36 timer. Levekårsundersøkelsen gir oss ikke mulighet til å skille ut disse. Tabell 5.3 viser tydelig kjønnsforskjellene i arbeidstid. Kvinner arbeider i større grad deltid (under 37 timer i uken), mens menn i

Tabell 5.3 Vanlig ukentlig arbeidstid blant arbeidstakere. I alt, etter alder og etter alder og kjønn. 2006.

		1-19 timer	20-36 timer	37-40 timer	Over 40 timer	Totalt	N
<b>Alle</b>		10	21	47	23	100	9312
	18-24	29	21	38	12	100	962
	25-34	6	19	50	25	100	1929
	35-44	6	21	47	26	100	2482
	45-54	6	21	48	25	100	2224
	55-67	11	22	49	18	100	1707
<b>Menn</b>	Alle	5	11	51	33	100	4769
	18-24	21	14	46	20	100	479
	25-34	4	10	52	35	100	979
	35-44	2	10	50	38	100	1260
	45-54	2	10	52	36	100	1156
	55-67	6	11	54	28	100	891
<b>Kvinner</b>	Alle	15	32	43	11	100	4541
	18-24	38	27	30	5	100	483
	25-34	9	29	48	14	100	950
	35-44	11	34	43	12	100	1222
	45-54	10	33	44	13	100	1068
	55-67	17	33	43	7	100	816

Kilde. Levekårsundersøkelsen 2006

Note: Halve timer avrundes oppover i LKU, slik at for eksempel 37,5 timer blir avrundet til 38 timer.

større grad arbeider heltid. Mens 51 prosent av de mannlige arbeidstakerne vanligvis arbeider mellom 37 og 40 timer i uken, gjelder det 43 prosent av kvinnene. På den andre siden arbeider 32 prosent av de kvinnelige arbeidstakerne mellom 20 og 36 timer i uken, sammenlignet med 11 prosent av de mannlige arbeidstakerne. Mens kort arbeidstid (1–19 timer) er relativt vanlig blant kvinner og uvanlig blant menn, er det motsatte tilfellet når det gjelder arbeidstid over 40 timer. Klart flere menn enn kvinner har vanligvis en slik arbeidstid. Andelen med kort arbeidstid er størst i den yngste og eldste aldersgruppen, mens en vanlig arbeidstid på over 40 timer er mest vanlig blant arbeidstakere i alderen mellom 25 og 54 år.

Det er klare forskjeller i andelen som arbeider deltid og heltid etter utdanningsnivå (tabell 5.4). Mens i alt 90 prosent av arbeidstakerne med universitet og høyskole, høyere grad, arbeider 37 timer i uken eller mer, gjelder det rundt 70 prosent av arbeidstakerne med lavere utdanningsnivå. I tillegg til at arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, skiller seg ut ved at en høyere andel vanligvis arbeider 37 timer i uken eller mer, arbeider en klart høyere andel i denne gruppen også over 40 timer i uken.

Blant kvinnene er det en større andel med grunnskole eller videregående utdanning som arbeider under 37 timer i uken. Mens om lag 52–53 prosent gjør det i disse grup-

Tabell 5.4 Vanlig ukentlig arbeidstid blant arbeidstakere. Etter utdanning og etter kjønn. 2006.

		1-19	20-36	37-40	Over 40 timer	Total	N
<b>Alle</b>	Grunnskole	12	19	49	20	100	611
	Videregående	11	22	47	19	100	5111
	Universitet og høyskole, lavere grad	7	22	46	26	100	2611
	Universitet og høyskole, høyere grad	2	8	48	42	100	811
<b>Kvinner</b>	Grunnskole	22	30	43	4	100	274
	Videregående	18	35	40	7	100	2352
	Universitet og høyskole, lavere grad	9	30	46	16	100	1523
	Universitet og høyskole, høyere grad	5	13	50	32	100	305
<b>Menn</b>	Grunnskole	5	11	53	31	100	337
	Videregående	6	11	54	30	100	2759
	Universitet og høyskole, lavere grad	4	11	46	39	100	1088
	Universitet og høyskole, høyere grad	1	5	47	47	100	506

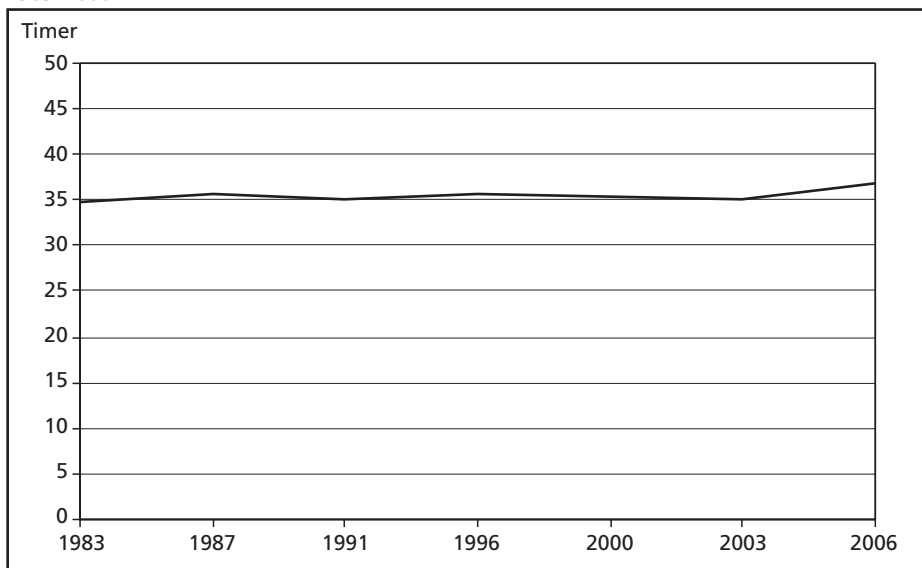
Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

pene, er det 39 prosent av de kvinnelige arbeidstakerne med universitet og høyskole, lavere grad, og kun 18 prosent av de kvinnelige arbeidstakerne med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, som gjør det samme. Noe av dette henger naturligvis sammen med at en del kvinner i typiske turnusyrker har en avtalefestet heltids arbeidstid på under 37 timer i uken. På den andre siden er det slik at andelen som vanligvis arbeider over 40 timer i uken, henger sammen med utdanningsnivå. Jo høyere utdanningsnivå, jo større andel arbeider over 40 timer i uken. Spesielt er det slik at kvinnelige arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, vanligvis arbeider over 40 timer i uken (tabell 5.4).

Blant de mannlige arbeidstakerne er andelen som arbeider deltid, som nevnt tidligere klart lavere, og forskjellene etter utdanningsnivå er også mindre. Mens om lag 6 prosent av arbeidstakerne med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, arbeider under 37 timer i uken, gjelder det mellom 15 og 17 prosent av de mannlige arbeidstakerne med et lavere utdanningsnivå. Også blant menn er det slik at andelen som arbeider over 40 timer, henger sammen med utdanningsnivå. Mens 31 prosent av de mannlige arbeidstakerne med grunnskole som høyeste utdanning vanligvis arbeider over 40 timer i uken, gjelder det 47 prosent av dem som har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad.

Den vanlige arbeidstiden, som altså er arbeidstiden i en uke uten særskilt mye overtid eller ferie, permisjon mv., har ikke endret seg i særlig grad de siste tiårene.

Figur 5.3 Vanlig arbeidstid blant arbeidstakere per uke. Gjennomsnittlig arbeidstid i timer. 1983–2006.



Kilde. Levekårsundersøkelsene 1983, 1987, 1991, 1996, 2000, 2003, 2006

Det har ikke vært endringer i den vanlige arbeidstiden blant arbeidstakere i løpet av de siste 20–30 årene. Imidlertid gikk den gjennomsnittlige arbeidstiden opp fra 35 timer i uken i 2003 til 36,6 timer i uken i 2006. Endringen er signifikant.

I levekårsundersøkelsen fra 2006 er den vanlige arbeidstiden i gjennomsnitt 36,6 timer (tabell 5.5). Standardavviket, som grovt sett kan sies å være det gjennomsnittlige avviket fra gjennomsnittet (Hellevik 1991: 200), var på 11,56 timer. Jo større standardavviket er, jo mer vanlig er det at arbeidstiden til den enkelte avviker fra gjennomsnittet til gruppen som helhet, eller at gjennomsnittet til en del i gruppen avviker kraftig fra den vanlige arbeidstiden til de fleste i gruppen. Standardavviket måler altså spredningen i arbeidstid rundt gjennomsnittet.

Ved å rangere respondentene fra lav arbeidstid til høy arbeidstid og dele fordelingen i fire deler, finner vi kvartilmålene. 25-kvartilen forteller at 25 prosent av alle arbeidstakerne arbeidet 35 timer eller mindre, 50-kvartilen at 50 prosent av alle arbeidstakerne arbeidet 38 timer eller mindre, mens 75-kvartilen forteller at 75 prosent av

Tabell 5.5 Vanlig arbeidstid per uke blant arbeidstakere. I alt, etter utdanning og etter kjønn. Gjennomsnitt, standardavvik, 25-, 50- og 75-kvartilen. N. 2006.

	Gjennom- snitt	Std.avvik	25-kvartil	50-kvartil	75-kvartil	N
<b>Alle</b>	36,9	12,0	35	38	40	9248
<b>Alle</b>						
Grunnskole	35,7	12,3	32	38	40	604
Videregående	35,7	12,1	32	38	40	5072
Universitet og høyskole, lavere grad	37,5	9,9	36	38	41	2600
Universitet og høyskole, høyere grad	41,5	8,5	38	40	45	807
<b>Menn</b>						
Grunnskole	40,2	11,0	38	38	43	331
Videregående	39,7	11,6	38	38	42	2737
Universitet og høyskole, lavere grad	40,6	9,9	38	40	45	1086
Universitet og høyskole, høyere grad	42,8	7,5	38	40	45	502
<b>Kvinner</b>						
Grunnskole	29,9	11,5	20	35	38	273
Videregående	31,0	11,0	23	36	38	2336
Universitet og høyskole, lavere grad	35,1	9,2	32	38	40	1515
Universitet og høyskole, høyere grad	39,3	9,6	38	39	43	305

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

alle arbeidstakerne arbeidet 40 timer eller mindre i 2006. Det betyr at 25 prosent av alle arbeidstakerne, en av fire, arbeidet 40 timer i uken eller mer i 2006.

Arbeidstakere med høyere grads utdanning arbeider i gjennomsnitt flere timer i uken enn arbeidstakere med grunnskole eller videregående som høyeste utdanning. Samtidig er standardavviket blant arbeidstakere med høyere utdanning lavere, noe som innebærer at en større del av disse gruppene har arbeidstid i nærheten av gjennomsnittet. Som vi har sett, er det færre som arbeider deltid, noe som drar spredningen i arbeidstid ned.

Forskjellene i arbeidstid mellom menn og kvinner er størst blant dem som har lavest utdanning. Mens gjennomsnittlig arbeidstid blant mannlige arbeidstakere med grunnskole som høyeste utdanning er 40,2 timer i uken, er gjennomsnittet blant kvinner på det samme utdanningsnivået 29,9 timer i uken. Jo høyere utdanningsnivå, jo mindre er forskjellen i vanlig arbeidstid mellom menn og kvinner. Minst er forskjellen mellom mannlige og kvinnelige arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad. Mens menn med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, vanligvis arbeider 42,8 timer i uken, arbeider kvinner med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, vanligvis 39,3 timer i uken.

Hva kan forskjellene i arbeidstid mellom utdanningsgruppene komme av? Noe av detskyldes at det ikke er noen med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, i alderen 18–24 år. I denne aldersgruppen arbeider mange kun deltid. For å få gruppene sammenlignbare kutter vi ut den yngste aldersgruppen (18–24 år) for alle utdanningsgruppene, og analysene viser de samme resultatene. Det er klare forskjeller i arbeidstid, og jo høyere utdanningsnivå, jo høyere arbeidstid.

Mens 27 prosent av arbeidstakerne med grunnskole som høyeste utdanning oppgir at de arbeider i en ledende stilling, oppgir 30 prosent av dem med videregående, 39 prosent av dem med universitet og høyskole, lavere grad, og 45 prosent av dem med universitet og høyskole, høyere grad, det samme. Ledere har høyere arbeidstid enn arbeidstakere generelt, med 41,5 timer i uken. Det er derfor mulig å tenke seg at forskjellene i arbeidstid etter utdanningsnivå kommer av at flere av dem som har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, er ledere. Imidlertid forsvinner ikke forskjellen i arbeidstid mellom arbeidstakere med ulikt utdanningsnivå når vi ser på arbeidstiden til ledere og dem som ikke er ledere, hver for seg. Både blant arbeidstakere som er ledere og blant dem som ikke er ledere, er arbeidstiden klart lengre blant de høyest utdannede.

Analysen av levekårsundersøkelsene over tid (ikke vist her) viser at arbeidstiden har gått kraftig opp fra 2003 til 2006 for dem som har grunnskole som høyeste utdanning. Ellers har det ikke vært noen substansielle endringer i vanlig arbeidstid for arbeidstakerne etter utdanningsnivå.

Arbeidstiden varierer sterkt mellom ulike bransjer i Norge. Den vanlige arbeidstiden per uke er i gjennomsnitt høyere i privat sektor enn i statlige og kommunalt eide virksomheter. Spesielt er den gjennomsnittlige arbeidstiden kortere i kommunalt eide

virksomheter. Dette kommer for det første av at mange som arbeider i kommunen, arbeider deltid. Samtidig arbeider mange i kommunal sektor turnus, og en del av disse har kompensert turnusen ved å ha en kortere arbeidstid. Heltid er færre timer enn de vanlige 37,5 timene for mange.

Den vanlige gjennomsnittlige arbeidstiden er høy i bergverk, kraft og annet, i bygg og anlegg og i transport og kommunikasjon. Disse bransjene er kraftig mannsdominerte. Videre er arbeidstiden høy i finansiell tjenesteyting, eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting og utleievirksomhet. 25 prosent av arbeidstakerne i transport og kommunikasjon og finansiell tjenesteyting, eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting og utleievirksomhet arbeider vanligvis 45 timer eller mer i uken, mens 25 prosent av arbeidstakerne i bergverk, kraft og annet vanligvis arbeider 43 timer i uken eller mer. I disse næringene er arbeidstiden også høy blant en stor del av arbeidstakerne, 38 timer i den nedre kvartilen (25-kvartilen). På den andre siden er arbeidstiden for de

Tabell 5.6 Vanlig arbeidstid per uke etter sektor og næring. Gjennomsnitt, standardavvik, 25, 50 og 75-kvartil. N. 2006.

	Gjennomsnitt	Std. avvik	25-kvartil	50-kvartil	75-kvartil	N
<b>Sektor</b>						
Privat	38,1	11,9	38	38	42	5682
Kommunal	32,3	10,3	26	37	38	2178
Statlig	37,0	9,6	36	38	40	1319
<b>Næring</b>						
Jordbruk, skogbruk og fiske	37,6	17,9	30	38	41	118
Bergverk, kraft, annet	42,8	13,8	38	38	43	267
Industri	39,3	8,7	38	38	42	1041
Bygg og anlegg	40,4	8,9	38	38	42	591
Varehandel	33,9	12,4	25	38	40	1110
Hotell og restaurant	32,1	14,4	20	37	39	209
Transport og kommunikasjon	40,7	15,0	37	38	45	591
Finansiell tjenesteyting, eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting og utleievirksomhet	39,5	10,6	38	40	45	1264
Offentlig forvaltning	37,2	7,7	38	38	40	706
Undervisning	35,7	10,1	31	38	40	912
Helse- og sosialtjenester	31,9	10,4	25	36	38	1920
Annen tjenesteyting	36,5	12,1	35	38	43	519

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

25 prosentene som arbeider kortest, mye lavere i varehandel, hotell og restaurant og i helse- og sosialtjenestene. Dette henger sammen med at en stor andel i disse næringene arbeider deltid, gjerne kort deltid.

Tabell 5.7 Vanlig arbeidstid per uke, etter sektor og utdanning. Gjennomsnitt. N. 2006.

	Privat eid	N	Kommunalt eid	N	Statlig eid	N
Grunnskole	37,5	444	28,4	106	35,7	46
Videregående	37,4	3626	29,8	963	35,4	440
Universitet og høyskole, lavere grad	39,8	1126	35,4	947	36,1	518
Universitet og høyskole, høyere grad	42,7	384	37,7	131	41,7	290

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Note: Antallet (N) med grunnskole som høyeste utdanning i staten er for lavt til at det gir mening å presentere tall for denne gruppen.

Tabell 5.7 viser for det første at arbeidstiden i privat eide virksomheter stiger med utdanningsnivå. Arbeidstakere som har universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad, arbeider vanligvis flere timer per uke i gjennomsnitt enn dem som har grunnskole eller videregående som høyeste utdanning. På samme måte er det slik at de som har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, vanligvis arbeider flere timer per uke enn dem som har universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad, som høyeste utdanning.

Også i de kommunalt eide virksomhetene er det slik at de som har høyere utdanning, vanligvis arbeider flere timer per uke i gjennomsnitt enn dem som ikke har et slikt utdanningsnivå. Og også blant disse arbeidstakerne er det slik at de som har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, arbeider flere timer per uke i gjennomsnitt enn dem som har universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad.

## Mødre og fedres arbeidstid

HMS-undersøkelsen 2007 (Bråten mfl. 2008) viste at en del arbeidstakere oppgir at de mangler overskudd til sosialt liv etter arbeidstid. Mange av dem som mangler overskudd til sosialt liv etter arbeidet, begrunner dette med krav fra familie og barn.

Den gjennomsnittlige faktiske arbeidstiden blant sysselsatte mødre og fedre med barn under 16 år har endret seg siden 1991.

I *faktisk* arbeidstid inkluderes som tidligere nevnt overtid, mens midlertidig fravær, ferie, permisjon mv. regnes med. Det innebærer at de som er i fødselspermisjon, som er borte hele arbeidskraftundersøkelsens undersøkelsesuke på grunn av egen eller barns

Tabell 5.8 Faktisk arbeidstid blant sysselsatte menn og kvinner og blant mødre og fedre med barn 0–15 år og barn 0–2 år. Gjennomsnitt. 1991 og 2005. Timer.

	Barn 0–15 år		Barn 0–2 år	
	1991	2005	1991	2005
Mødre	22,7	23,4	17,3	16,0
Fedre	37,9	34,8	37,3	33,0
Alle kvinner	30,0	30,8		
Alle menn	40,3	38,3		

Kilde: AKU, Tall fra Bø mfl. 2008: 61 om mødre og fedre

sykdom mv., får en arbeidstid på 0 timer i tabell 5.8. Det er med på å forklare forskjellen i arbeidstid mellom mødre og fedre, og mellom mødre og fedre og alle sysselsatte kvinner og menns gjennomsnittlige arbeidstid. Arbeidstiden blant mødre og fedre med barn i alderen 0–2 år har gått ned fra 1991 til 2005, og mest for fedrene. Noe av den generelle nedgangen skyldes forbedrede permisjonsordninger i perioden. Arbeidstiden til fedre med barn i alderen 0–15 år har generelt gått ned, og nedgangen blant fedrene kommer av mer midlertidig fravær og at flere menn faktisk har kortere arbeidsuke. (Bø mfl. 2008). Blant mødre med barn i alderen 0–15 år har arbeidstiden økt noe, noe som innebærer at forskjellen i arbeidstid mellom kvinner og menn er redusert i perioden.

Dersom vi tar utgangspunkt i Levekårsundersøkelsen 2006 og hva respondentene oppgir er deres *vanlige* arbeidstid per uke, finner vi at arbeidstakere som har barn under 15 år, arbeider mer enn andre arbeidstakere.

I tabell 5.9 kommer den vanlige ukentlige arbeidstiden til mødre og fedre med barn i alderen 0–15 år og 0–5 år frem. I tillegg kommer den vanlige arbeidstiden til kvinner og menn uten barn i alderen 0–15 år og 0–5 år frem. Den vanlige gjennomsnittlige arbeidstiden (når den enkelte er på jobb en vanlig uke) til kvinner med barn i alderen 0–15 og kvinner uten barn er omtrent den samme. Blant menn med og uten barn er det en forskjell. Fedrene arbeider i gjennomsnitt litt flere timer per uke enn menn som ikke har barn i alderen 0–15 år eller 0–5 år.

Den store forskjellen fra tabell 5.8 kommer av at dette er to ulike mål på arbeid og arbeidstid. Mens blant annet ulike former for fravær i undersøkelsesuken, slik som

Tabell 5.9 Vanlig arbeidstid per uke blant kvinnelige og mannlige arbeidstakere med eller uten barn i alderen 0–15 år og med eller uten barn under 6 år. Gjennomsnitt. 2006.

	Barn 0–15 år	N	Barn under 6 år	N
Mødre	33,1	1881	32,5	863
Fedre	41,7	1802	41,6	875
Kvinner uten barn	32,3	2635	32,6	3859
Menn uten barn	39,3	2932	39,9	3653

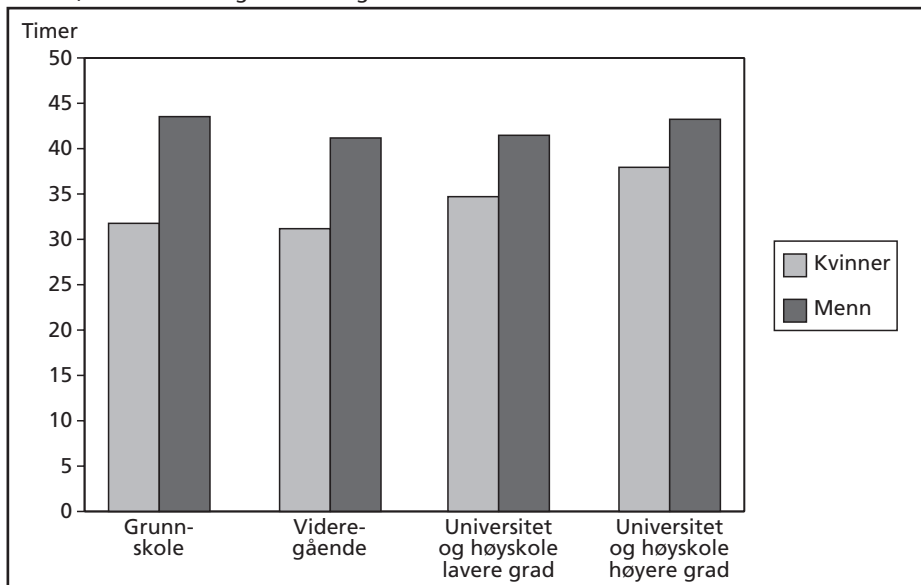
Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

fødselspermisjon, sykt barn og lignende trekkes fra i tabell 5.8, er dette ikke tilfellet i tabell 5.9. I tabell 5.9 kommer den vanlige arbeidstiden frem i en uke uten denne typen fravær.

Arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, som har barn i alderen 0–15 år, arbeider vanligvis flere timer per uke enn arbeidstakere med barn i samme alder, men med lavere utdanning. N for gruppen som har grunnskoleutdanning i figur 5.4, er lav, noe som gjør at tallene for gruppen er usikre. Ellers viser tabellen at jo høyere utdanningsnivå arbeidstakere med barn yngre enn 16 år har, jo mer arbeider de i gjennomsnitt.

Det er store kjønnsforskjeller i arbeidstid. Mens kvinnelige arbeidstakere med barn yngre enn 16 år som har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, arbeider klart mer enn dem som har lavere utdanningsnivå, er forskjellene mye mindre blant mannlige arbeidstakere med barn yngre enn 16 år. På tross av at forskjellene er mindre mellom mannlige arbeidstakerfedre, er forskjellene mellom dem som har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, og dem som har et lavere utdanningsnivå, signifikant forskjellig. Kjønnsforskjellene i arbeidstid i figur 5.4 er mindre jo høyere utdanningsnivå den enkelte har.

Figur 5.4 Gjennomsnittlig vanlig arbeidstid per uke blant arbeidstakere med barn i alderen 0–15 år, etter utdanning. Kvinner og menn. 2006.



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

## Oppsummering

- Den faktiske arbeidstiden per uke har gått ned blant sysselsatte siden 1980. Mens sysselsatte kvinner har økt sin arbeidstid, har sysselsatte menn redusert sin arbeidstid.
- Det har ikke skjedd særlige endringer i den vanlige arbeidstiden siden 1983.
- Det er en større andel kvinner enn menn som arbeider deltid (under 37 timer i uken). Mens 51 prosent av de mannlige arbeidstakerne vanligvis arbeider mellom 37 og 40 timer i uken, gjelder det 43 prosent av kvinnene. Menn arbeider også i større grad over 40 timer i uken.
- I alt 90 prosent av arbeidstakerne med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, arbeider 37 timer i uken eller mer (heltid), mens rundt 70 prosent av arbeidstakerne med lavere utdanningsnivå gjør det.
- Arbeidstakere med høyere grads utdanning arbeider i gjennomsnitt flere timer i uken enn arbeidstakere med grunnskole eller videregående som høyeste utdanning. En større del i denne gruppen har også arbeidstid i nærheten av gjennomsnittet.
- Jo høyere utdanningsnivå, jo mindre er forskjellen i vanlig arbeidstid mellom menn og kvinner.
- Det er stor forskjell i vanlig arbeidstid mellom sektorene. Men jo høyere utdanning, jo mer jobber den enkelte
- *Faktisk* arbeidstid blant mødre og fedre har gått opp siden 1991, og mest for fedrene. Fedre arbeider *vanligvis* flere timer per uke enn menn uten barn. Det er ingen forskjell i vanlig ukentlig arbeidstid mellom kvinner med og uten barn.
- Arbeidstakere med barn og universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, arbeider vanligvis flere timer per uken enn arbeidstakere med barn som har et lavere utdanningsnivå.
- Forskjellen i arbeidstid etter utdanning er større blant mødre enn blant fedre, og forskjellen i arbeidstid mellom mødre og fedre er derfor mindre jo høyere utdanningsnivået er.

## Fleksibilitet i arbeidstiden

Arbeidstidsmønstrene er i endring. Debatter rundt arbeidstid har delvis dreid seg om arbeidsgiveres og arbeidstakeres ønske om fleksibilitet når det gjelder arbeidstid (Bråten mfl. 2008: 55). Arbeidstakernes rett til fleksibel arbeidstid ble lovfestet i AML med virkning fra 2005, samtidig som denne retten er betinget av at den kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Tall fra HMS-undersøkelsene i 2001 og 2007 viser at flertallet av arbeidstakerne må møte til et bestemt tidspunkt. Likevel kan flere velge å møte innenfor et bestemt tidsintervall (fleksitid) i 2007 enn i 2001.

I levekårsundersøkelsen om arbeid 2006 fikk alle spørsmålet: «Må du møte på arbeidet til et bestemt tidspunkt, har du regulert fleksitid, må du ikke møte til noe bestemt tidspunkt, eller må du møte opp når du blir tilkalt?» Mens de tre første alternativene i stor grad dreier seg om i hvilken grad arbeidstidens start er fast bestemt eller kan flyttes på, er det siste alternativet mer uklart. En del av dem som må møte når de blir tilkalt, er for eksempel leger som har bakvakt/telefonvakt. Disse har ikke bakvakt/telefonvakt alltid, men har vanligvis vakter som begynner til fast avtalte tidspunkt. For mange med denne typen arbeidstidsordninger blir det derfor naturlig å svare den vanlige arbeidstidsordningen, som blir en av de tre første kategoriene. Det er derfor noe vanskelig å se for seg hvilke arbeidstakere som svarer «må møte opp når jeg blir tilkalt». Selv om arbeidsmiljøloven ble endret i 2005, er det fortsatt slik at 63 prosent av arbeidstakerne i 2006 opplever at de må møte til et bestemt tidspunkt, mens 31 prosent oppgir at de har regulert fleksitid. Om lag 2 prosent må møte når de blir tilkalt, og 6 prosent må ikke møte på noe bestemt tidspunkt.

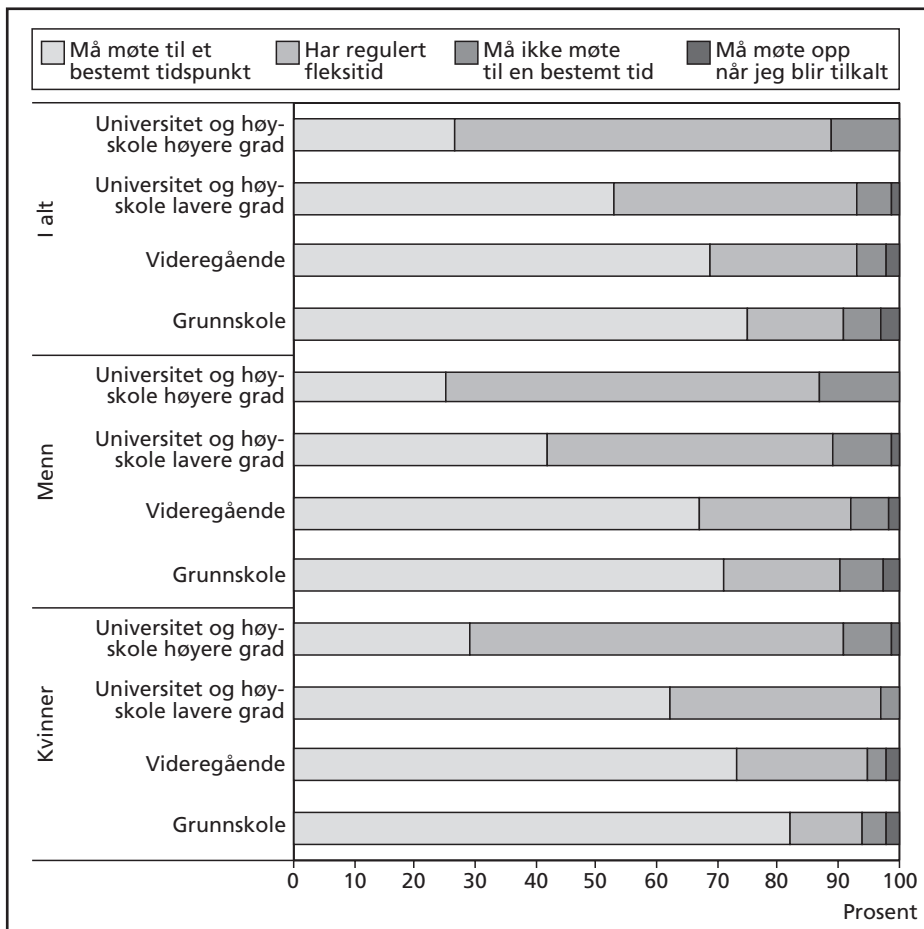
I figur 5.5 (på neste side) kommer fleksibiliteten i arbeidstiden frem etter utdanning og kjønn.

Arbeidstakernes fleksibilitet når det gjelder arbeidstiden, varierer kraftig etter utdanning. Mens 75 prosent av dem som har grunnskole som høyeste utdanning må møte til et bestemt tidspunkt, gjelder det 26 prosent av dem som har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad. Jo høyere utdanningsnivå, jo færre må møte til et bestemt tidspunkt, og jo flere har regulert fleksitid.

Det er forskjeller mellom kvinner og menn i de ulike utdanningsgruppene. En klart høyere andel kvinner enn menn med høyere utdanning må møte til et bestemt tidspunkt, og en noe høyere andel menn enn kvinner med høyere utdanning må ikke møte til en bestemt tid.

Forskjellene i fleksibilitet i arbeidstid henger også sammen med kjønn og ulike trekk ved virksomhetene, slik som antall ansatte og type næring.

Figur 5.5 Fleksibilitet i arbeidstiden blant arbeidstakerne. I alt og etter utdanning. 2006. Prosent.



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Det at en større andel av de kvinnelige arbeidstakerne må møte til et bestemt tidspunkt (tabell 5.10), henger sammen med at en større andel av kvinnene arbeider i kommunal sektor, nærmere bestemt i næringene undervisning og helse- og sosialtjenester. I disse næringene er oppmøte til et bestemt tidspunkt svært vanlig.

Bortsett fra i de minste virksomhetene er det slik at jo større virksomhet, jo mindre andel må møte til et fast tidspunkt. Også dette henger delvis sammen med næring og sektor. Mange av de små og mellomstore virksomhetene befinner seg i næringer som undervisning, helse- og sosialtjenester, varehandel, hotell og restaurant. I disse næringene er oppmøte til et fast tidspunkt relativt vanlig. På den andre siden er det en liten andel i finansiell tjenesteyting, eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting og utleie (34 prosent) og offentlig forvaltning (30 prosent) som må møte til et bestemt tidspunkt.

Tabell 5.10 Flexibilitet i arbeidstiden blant arbeidstakerne. I alt, etter kjønn, antall ansatte, sektor og næring. 2006. Prosent.

	Må møte til et bestemt tidspunkt	Har regulert fleksitid	Må ikke møte til en bestemt tid	Må møte opp når jeg blir tilkalt	N
<b>I alt</b>	63	30	6	2	
<b>Kjønn</b>					
Menn	58	32	8	2	4771
Kvinner	68	27	4	1	4541
<b>Antall ansatte</b>					
Under 20	65	25	8	2	3149
20–49	70	25	4	1	1883
50–99	64	29	5	1	1055
100–199	57	38	4	1	789
200 eller flere	54	41	4	1	2184
<b>Sektor</b>					
Privat	61	30	7	2	5720
Kommunal	74	22	3	1	2194
Statlig	51	43	5	1	1327
<b>Næring</b>					
Jordbruk, skogbruk og fiske	58	19	10	12	122
Bergverk, kraft, annet	60	37	2	0	270
Industri	63	32	5	0	1048
Bygg og anlegg	73	19	7	1	591
Varehandel	74	17	7	2	1117
Hotell og restaurant	76	14	4	5	210
Transport og kommunikasjon	67	21	7	4	597
Finansiell tjenesteyting, eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting og utleie	34	56	9	1	1272
Offentlig forvaltning	30	67	3	0	710
Undervisning	70	23	6	0	916
Helse- og sosialtjenester	81	16	2	1	1934
Annen tjenesteyting	49	38	10	2	525

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

## Oppsummering

- 63 prosent av arbeidstakerne i 2006 opplever at de må møte til et bestemt tidspunkt, mens 31 prosent oppgir at de har regulert fleksitid.
- Jo høyere utdanningsnivå, jo færre må møte til et bestemt tidspunkt, og jo flere har regulert fleksitid.
- Kvinner må i større grad møte til et bestemt tidspunkt.
- En mindre andel i tjenesteyting, eiendomsdrift, forretningsmessig tjenesteyting og utleie og offentlig forvaltning må møte til et bestemt tidspunkt.

## Kapittel 6 Organisasjonstilknytning

Den norske modellen bygger i stor grad på en omfattende organisering, både på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Fagbevegelsen spiller en sentral rolle i den norske modellen for organisering av samarbeid og konflikt mellom arbeidstakere og arbeidsgivere (Engelstad mfl. 2003: 30).

I dette kapitlet ser vi nærmere på organisasjonsgraden før og nå. Hvor stor andel av arbeidstakerne er organisert i en fagorganisasjon? Vi har sett at trekk ved arbeidsstyrken og næringsstrukturen er endret over tid. I hvilken grad spiller dette over på hvilke fagorganisasjoner arbeidstakerne organiserer seg i? Hva kjennetegner de organiserte og de uorganiserte arbeidstakerne? I hvilken grad har trekk ved arbeidstakerne, som kjønn, alder eller utdanning betydning for om de velger å organisere seg eller ikke? Arbeider fagorganiserte i store bedrifter, i spesielle næringer eller spesielle sektorer?

Dataene i kapitlet er i stor grad hentet fra Kristine Nergaard og Torgeir Stokkes rapport *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005* (Nergaard og Stokke 2006).

### Organisasjonsgraden i Norge

Det finnes to kilder til tallbasert kunnskap om organiseringsgraden i Norge. Registerbaserte tall og tall fra Arbeidskraftundersøkelsen, som er en stor utvalgsundersøkelse. De registerbaserte tallene gir det mest stabile anslaget på organisasjonsgraden totalt i det norske arbeidsmarkedet.<sup>11</sup> I de registerbaserte opplysningene finnes det imidlertid ikke tall for utviklingen innen ulike bransjer, for kvinner og menn, yngre og eldre og for ulike utdanningsgrupper osv. (Nergaard og Stokke 2006). For å få slik kunnskap må vi vende oss til ulike tilleggsundersøkelser til arbeidskraftundersøkelsene fra Statistisk sentralbyrå som har hatt inne spørsmål om fagorganisering.<sup>12</sup>

Tabell 6.1 viser veksten i antall medlemmer i hovedorganisasjoner og frittstående forbund siden 1980. Veksten har vært formidabel, fra i underkant av 1,1 millioner

<sup>11</sup> Se Nergaard og Stokke (2006) for mer om registertallene og utregning av disse.

<sup>12</sup> Se Nergaard og Stokke (2006) for mer om AKU-tallene.

Tabell 6.1 Antall medlemmer i ulike hovedorganisasjoner. 1980, 2004 og 2007. Bruttotall.

	1980	2004	2007
LO	748 040	831 464	844 438
YS	97 207	200 610	209 334
AF	102 768		
UNIO		237 671	274 175
Akademikerne		138 563	137 250
Frittstående forbund	145 912	102 325	111 058
<b>Totalt</b>	<b>1 093 927</b>	<b>1 510 633</b>	<b>1 576 255</b>

Kilde: SSB, Statistikkbanken og Statistisk årbok

Note: Bruttotall, inkluderer alle medlemmer, ikke bare lønnstakere

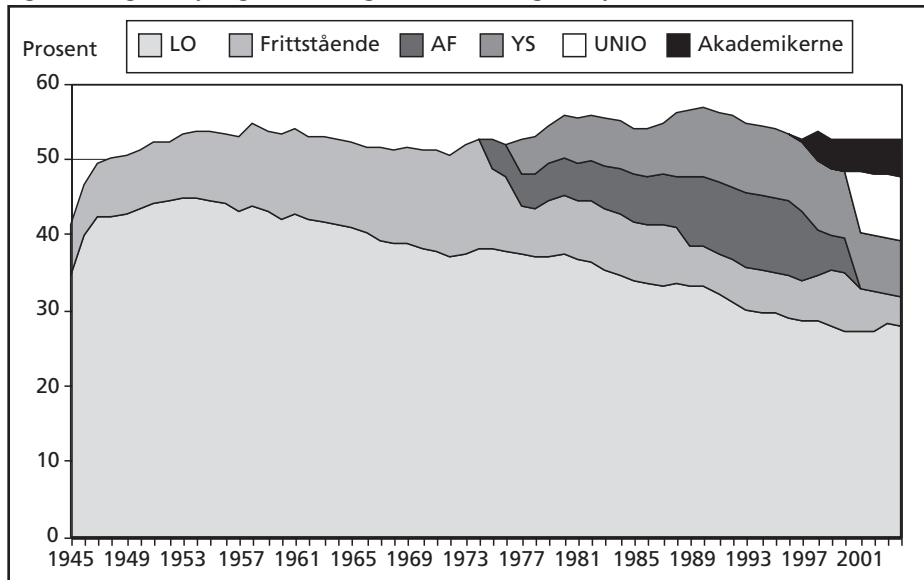
medlemmer til 1,57 millioner. Disse tallene inkluderer imidlertid ikke bare arbeidstakere (lønnstakere), men også selvstendig sysselsatte, pensjonister og studenter som ikke er yrkesaktive. Pensjonistene og studenter som ikke er i arbeid, er medlem i disse organisasjonene av ulike grunner, det kan være ideologiske begrunnelser eller ulike medlemsfordeler. De er ikke involvert som *arbeidstakere* ved tariffoppgjør og har ikke en arbeidsgiver som motpart i denne typen problemstillinger.

I de fleste sammenhenger knyttet til arbeidslivet og utviklingen innen organisasjonsområdet er det antallet og andelen organiserte arbeidstakere som er av interesse. Organisasjonsgrad uttrykker forholdet mellom antall organiserte og antall organiserbare. Når det gjelder arbeidstakerorganisering, innebærer det at forholdet mellom antall organiserte lønnstakere og antall yrkesaktive lønnstakere i arbeidsstyrken gir organisasjonsgraden. Frem til 1950-årene var LO den eneste hovedorganisasjonen i norsk arbeidsliv. LO og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F., senere Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO) har stått og står fremdeles i en særstilling i det norske partsamarbeidet (Engelstad mfl. 2003: 218). Gjennom den norske modellen for partsamarbeid, inkludert lønnsdannelse, er LO og NHO i en særstilling. Organisasjonsgraden totalt og etter hovedorganisasjon kommer frem i figur 6.1.

Organisasjonsgraden i Norge har vært relativt stabil i hele etterkrigstiden, men med et lite fall de senere årene. Organisasjonsgraden i Norge er middels høy i europeisk sammenheng (Nergaard og Stokke 2007: 44).

Figur 6.1 viser at det har skjedd store endringer knyttet til hvilke hovedorganisasjoner arbeidstakerne organiserer seg i. I dag er det fire hovedorganisasjoner, og rundt 27 prosent av alle sysselsatte er medlem i LO. I 1978 var 37 prosent av arbeidstakerne organisert i LO (Stokke 2000). På samme tid har de frittstående forbundene opplevd at de organiserer en stadig lavere andel av arbeidstakere. Som nevnt har organisasjonsgraden vært relativt stabil i mange år. I kapittel 2 kom det frem at antallet sysselsatte i Norge har økt kraftig siden 1980. Dette betyr at selv om organisasjonsgraden ikke har

Figur 6.1 Organisasjonsgraden i Norge etter hovedorganisasjon, 1945–2004



Kilde: Nergaard og Stokke (2006, figur 8.2)

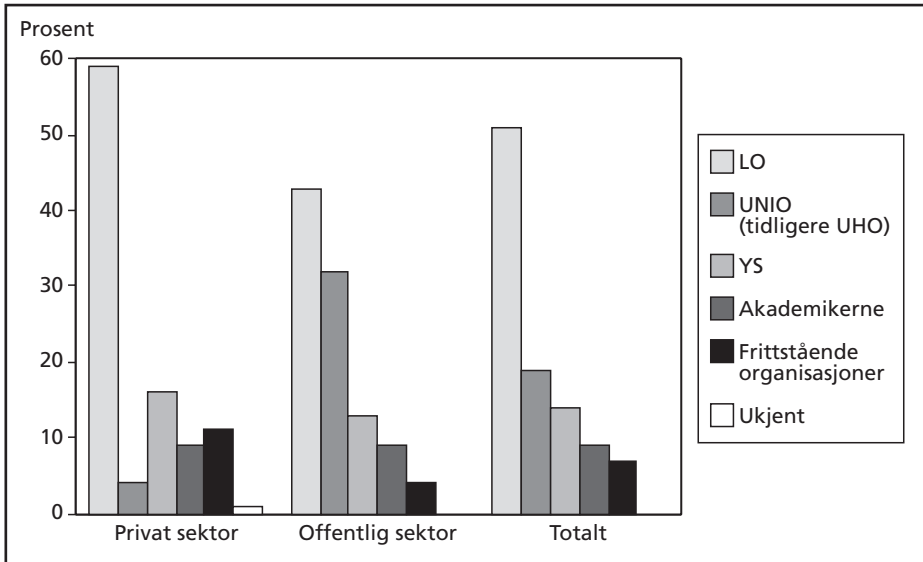
økt, så har antall organiserte i absolutte tall gått opp betraktelig. I 1978 var det 856 214 fagorganiserte arbeidstakere i norsk arbeidsliv. I 2005 har dette økt til 1 118 797 arbeidstakere. Det betyr at medlemsmassen i fagorganisasjonene har økt med 31 prosent i løpet av perioden, og at organisasjonene kan mobilisere flere medlemmer ved ulike former for streik, politiske markeringer etc.

For å kunne beskrive trekk ved arbeidstakere som er organisert, herunder blant annet hvilken hovedorganisasjon de er organisert i, og hvilke næringer og sektorer de arbeider i, må vi bruke AKU-tall.<sup>13</sup> Estimatenes for organisasjonsgrad i AKU ligger vanligvis 2 til 3 prosent over registertallene (Nergaard og Stokke 2006). De nyeste tallene om organiseringsgrad som finnes i AKU, er fra 2004, og undersøkelsen ble foretatt før Norsk Forskerforbund og Den norske kirkes presteforening ble en del av Unio (tidligere UHO).

LO er den største hovedorganisasjonen i både offentlig og privat sektor (figur 6.2). Allikevel er det klare forskjeller, i privat sektor er LO klart mer dominerende. Mens 59 prosent av de organiserte er medlemmer i LO, er 16 prosent medlemmer i YS, som er den nest største arbeidstakerorganisasjonen i privat sektor. I offentlig sektor er 43 prosent av de organiserte medlemmer i LO, mens 32 prosent er medlemmer i UHO. I tillegg er 13 prosent av de organiserte medlemmer i YS.

<sup>13</sup> Som nevnt bygger både registertallene og AKU-tallene i kapitlet på Nergaard og Stokke (2006), dersom ikke annet er nevnt.

Figur 6.2 Fordelingen av organiserte etter hovedorganisasjon og etter sektor. AKU andre kvartal 2004. Prosent.



Kilde: Nergaard og Stokke (2006: tabell 2.3)

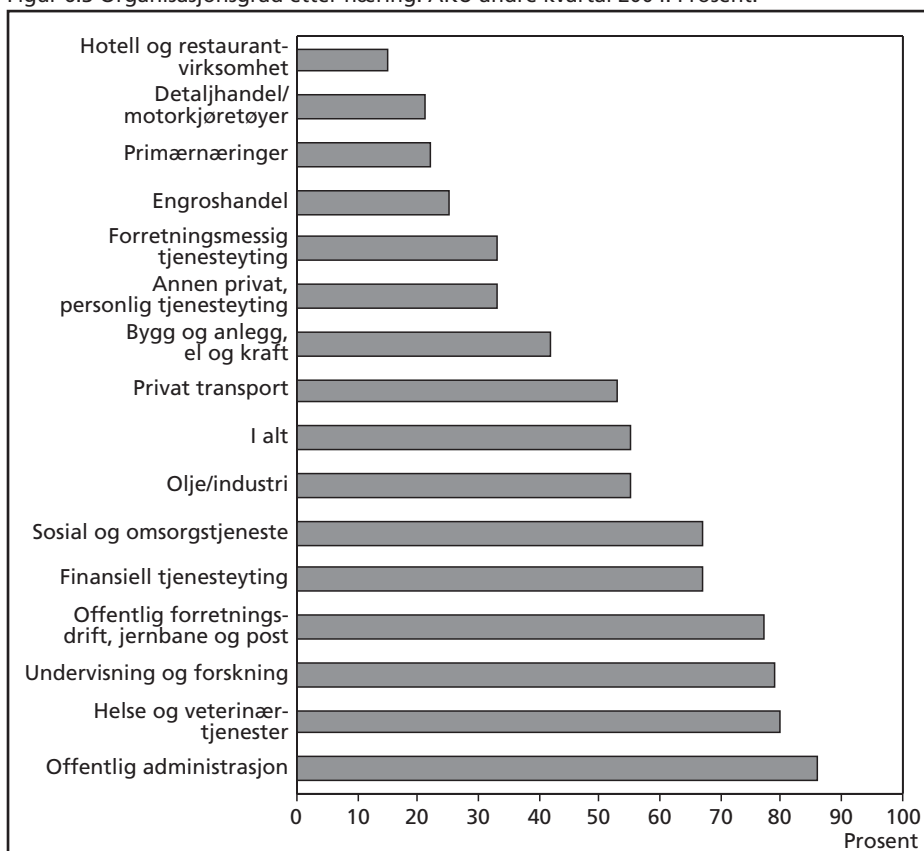
## Den organiserte arbeidstakeren – hvem er det?

I overkant av halvparten av arbeidstakerne er organisert. Det er store forskjeller i organisasjonsgrad mellom ulike næringer i Norge (figur 6.3).

Organisasjonsgraden varierer sterkt etter næring. I hotell- og restaurantvirksomhet er 15 prosent av arbeidstakerne organisert, sammenlignet med 86 prosent av arbeidstakerne som arbeider innen offentlig administrasjon (figur 6.3). Generelt viser figuren at arbeidstakere i næringer som i stor grad er tjenesteytende og i privat sektor, i liten grad er organisert.

Mens 40 prosent av arbeidstakerne i privat sektor er organisert, gjelder dette 81 prosent av arbeidstakerne i offentlig sektor.

Figur 6.3 Organisasjonsgrad etter næring. AKU andre kvartal 2004. Prosent.



Kilde: Nergaard og Stokke (2006: tabell 2.6)

Tabell 6.2 Organisasjonsgrad etter alder og kjønn. Privat sektor, offentlig sektor og total. AKU andre kvartal 2004. Prosent.

	Privat sektor	Offentlig sektor	Total
I alt	40	81	55
<b>Alder</b>			
16–24 år	14	34	18
25–29 år	32	69	43
30–34 år	38	75	50
35–39 år	41	81	55
40–49 år	49	88	65
50–64 år	52	91	70
65 år og mer	39	75	56
<b>Kjønn</b>			
Kvinner	36	81	59
Menn	42	82	51

Kilde: Nergaard og Stokke (2006: tabell 2.4)

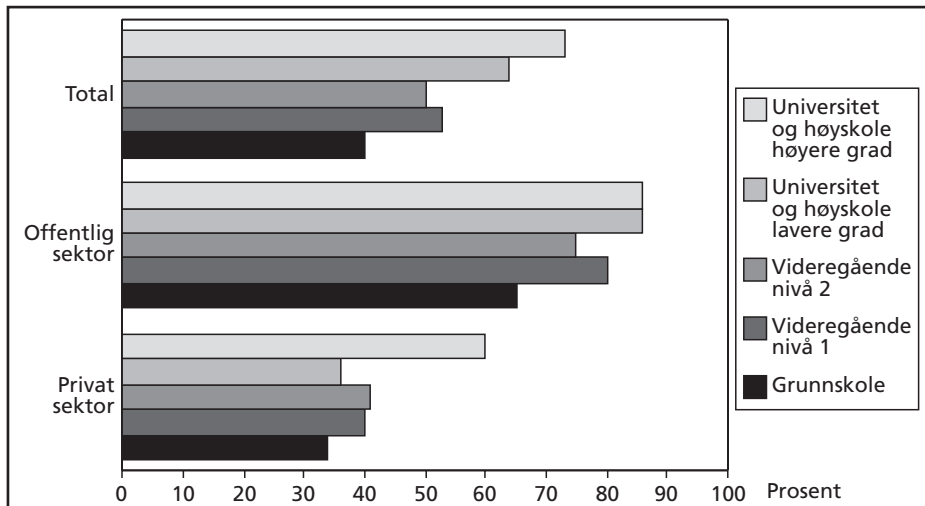
Flere kvinner enn menn er organisert totalt sett. Dette skyldes at kvinner i større grad enn menn arbeider i offentlig sektor (tabell 6.2). Mens det ikke er en forskjell mellom menn og kvinners organisasjonsgrad i offentlig sektor, er det noen flere menn enn kvinner som organiserer seg i privat sektor.

Dersom vi ser bort fra de eldste i alderen 65 år eller eldre, så øker organiseringsgraden med alder, både i privat og offentlig sektor. Som vi vil komme tilbake til, har personer som har midlertidige ansettelser og kort arbeidstid, mindre sannsynlighet for å fagorganisere seg. Noe av grunnen til at de aller yngste har en så lav organisasjonsgrad, er at disse har en løs tilknytning til arbeidslivet.

Organisasjonsgraden henger klart sammen med utdanning (figur 6.4). Mens nesten 80 prosent av arbeidstakerne med universitets- eller høyskoleutdanning, høyere grad, totalt sett er organisert, gjelder det vel 40 prosent av dem som har grunnskole som høyeste utdanning. Noe av den totale «effekten» av utdanning kommer imidlertid av at en høyere andel av utdanningsgruppene arbeider i offentlig sektor. I privat sektor er arbeidstakerne med universitets- eller høyskoleutdanning, høyere grad, i klart større grad organisert, ellers er det ingen forskjell i organisasjonsgraden. I offentlig sektor er sammenhengen mellom utdanningsnivå og organisasjonsgrad tydelig, selv om det ikke er noen forskjell mellom arbeidstakere med universitets- eller høyskoleutdanning med høy eller lav grad.

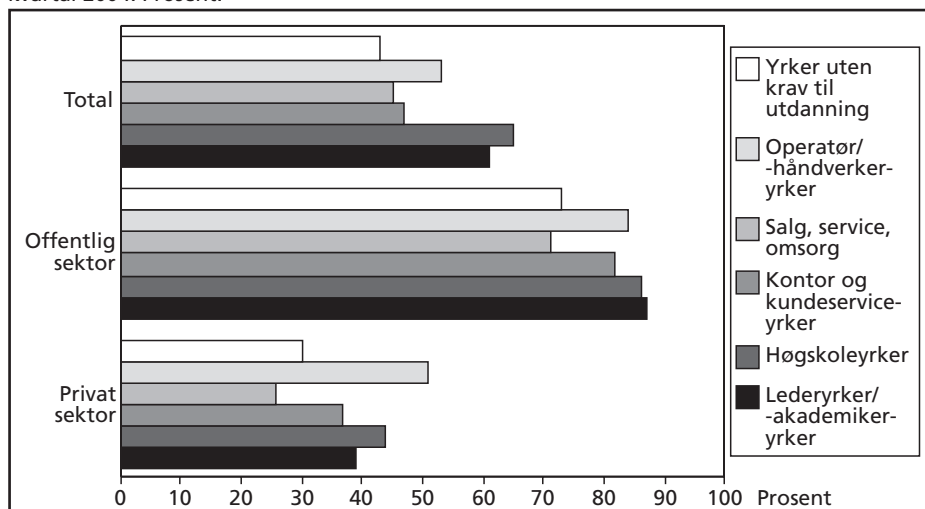
Vi har sett at organisasjonsgraden blant arbeidstakere henger sammen med hvilken næring og sektor de arbeider i. Til en viss grad henger den også sammen med utdanningsnivå. Den enkeltes yrke, som for eksempel sykepleier eller snekker, består av en distinkt kombinasjon av utdanning og hvilken næring den enkelte arbeider i.

Figur 6.4 Organisasjonsgrad etter utdanningsnivå. Privat sektor, offentlig sektor og total. AKU andre kvartal 2004. Prosent.



Kilde: Nergaard og Stokke (2006: tabell 2.4)

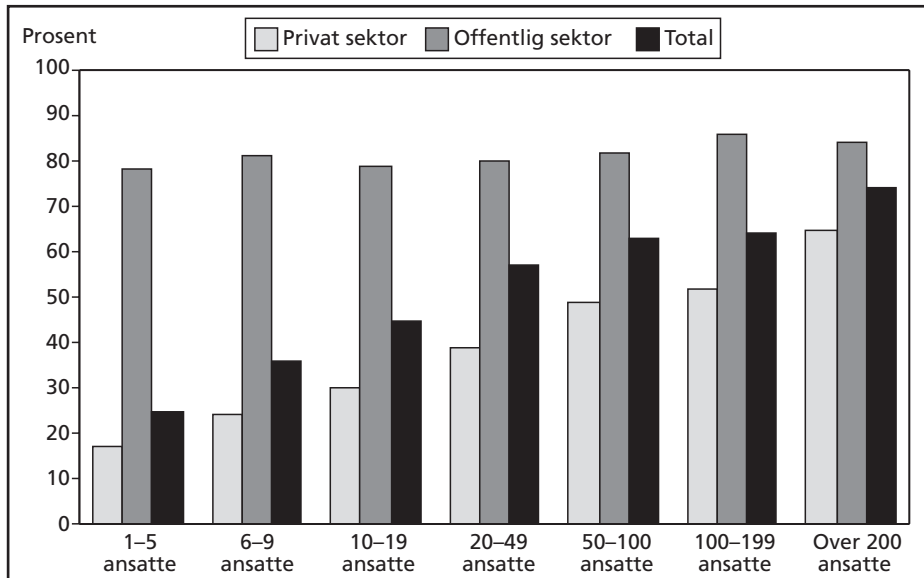
Figur 6.5 Organisasjonsgrad etter yrke. Privat sektor, offentlig sektor og total. AKU andre kvartal 2004. Prosent.



Kilde: Nergaard og Stokke (2006: tabell 2.4)

I offentlig sektor er organisasjonsgraden lavere blant dem som arbeider i salg, service og omsorg, og i yrker uten krav til utdanning (figur 6.5). I privat sektor er organisasjonsgraden høyere blant arbeidstakere i operator- eller håndverksyrker, hvor i overkant

Figur 6.6 Organisasjonsgrad etter størrelse på virksomhetene. Privat sektor, offentlig sektor og samlet. AKU andre kvartal 2004.



Kilde: Nergaard og Stokke (2006: tabell 2.7)

av 50 prosent er organisert. Også i privat sektor skiller arbeidstakere som arbeider med salg, service og omsorg, yrker uten krav til utdanning, seg ut ved at en lav andel er organisert.

I kapittel 2 kom det frem at en større andel av arbeidstakerne i privat sektor arbeider i virksomheter med få ansatte, sammenlignet med arbeidstakere i offentlig sektor. I hvilken grad henger organisasjonsgrad sammen med størrelsen på virksomhetene?

I offentlig sektor er det ingen klar sammenheng mellom organisasjonsgrad og virksomhetsstørrelse. I privat sektor er det en helt tydelig sammenheng mellom virksomhetsstørrelse og organisasjonsgrad. Jo flere som arbeider i virksomheten, jo større andel av de ansatte er organisert (figur 6.6).

Arbeidstakere som har en tett tilknytning til arbeidslivet, det vil si at de har en fast jobb, at de arbeider fulltid, og at de hovedsakelig er yrkesaktive, har en større tilbøyelighet til å organisere seg (tabell 6.3). Jo lengre den enkelte har arbeidet hos sin arbeidsgiver, jo større er sjansen for at han eller hun er organisert. Disse sammenhengene er like klare i offentlig og privat sektor.

Tallene i tabell 6.3 forklarer langt på vei hvorfor unge under 25 år i liten grad er organisert. Mange av dem arbeider deltid, de er hovedsaklig ikke yrkesaktive, men studenter. De har naturlig nok ikke lang ansiennitet hos sin arbeidsgiver, og mange er ikke fast ansatt.

Tabell 6.3 Organisasjonsgrad etter trekk ved arbeidsforholdet. Arbeidstid, hovedtilknytning, ansettelsesform og ansiennitet hos nåværende arbeidsgiver. Privat sektor, offentlig sektor og total. AKU andre kvartal 2004. Prosent.

	Privat sektor N = 6238	Offentlig sektor N = 3785	Total N = 10 023
<b>I alt</b>	40	81	55
<b>Arbeidstid</b>			
Heltid	44	86	58
Lang deltid	33	82	57
Kort deltid	19	56	33
<b>Hovedtilknytning</b>			
Yrkesaktiv	43	85	58
Hovedsakelig ikke yrkesaktiv	12	36	19
<b>Ansettelsesform</b>			
Fast ansatt	42	86	57
Midlertidig ansatt	17	50	33
<b>Ansiennitet hos arbeidsgiver</b>			
Ansatt i 2004 (under seks måneder)*	20	45	26
6 mnd–1 år	18	48	28
1–2 år	28	66	40
3–4 år	36	78	49
5–9 år	42	86	58
10 år og mer	58	94	74

Kilde: Nergaard og Stokke (2006: tabell 2.5)

\* Det var ikke mulig å vite når i intervjuperioden som løp over tre måneder, det enkelte intervjuet ble foretatt. Skillet mellom dem som er ansatt under/over seks måneder, er derfor ikke helt nøyaktig.

## Oppsummering

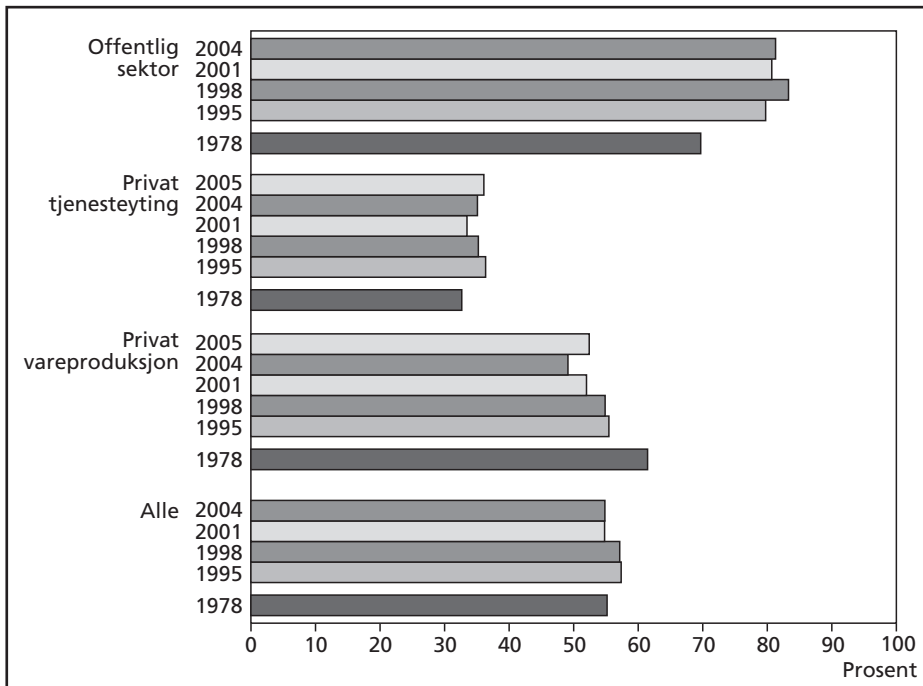
- Organisasjonsgraden har ligget på noe over 50 prosent over lang tid.
- 40 prosent av arbeidstakerne i privat sektor er organisert, mens 81 prosent av arbeidstakerne i offentlig sektor er det. Arbeidstakere i næringer som i stor grad er tjenesteytende og i privat sektor, er i liten grad organisert.
- I privat sektor organiserer arbeidstakere som har universitet og høyskole, høyere grad, seg i klart større grad enn de andre utdanningsgruppene. I offentlig sektor organiserer alle arbeidstakere med høyere utdanning seg i større grad enn andre.
- I privat sektor er flere organisert jo større virksomheten de arbeider i, er.

- Arbeidstakere som har en tett tilknytning til arbeidslivet, det vil si at de har en fast jobb, at de arbeider full tid, og at de hovedsakelig er yrkesaktive, har en større tilbøyelighet til å organisere seg

## Endring i organisasjonsgraden over tid

I de foregående kapitlene har det kommet frem at arbeidslivet har endret seg på en rekke områder de siste 20–30 årene. Flere er i arbeid, utdanningsnivået til arbeidstakerne er endret, næringsstrukturen er endret. Vi har også sett at organisasjonsgraden varierer sterkt mellom næringer og sektorer, etter arbeidstakernes alder og utdanning. Samtidig har organisasjonsgraden vært uendret i lang tid (figur 6.1). I hvilken grad har organisasjonsgraden endret seg i privat og offentlig sektor over tid? Er det slik at utdanningsgruppene organiserer seg i høyere grad i dag enn de gjorde tidligere?

Figur 6.7 Organisasjonsgrad etter sektor. 1978, 1995, 1998, 2001, 2004 og 2005\*. AKU. Prosent.



Kilde: Nergaard og Stokke (2006: figur 5.1)

Note: Kun privat sektor i 2005

Kvinneandelen har gått opp fra en tredel i 1978 til mer enn halvparten i 2004. På samme tid er andelen organiserte med høyere utdanning nesten fordoblet (Nergaard og Stokke 2006).

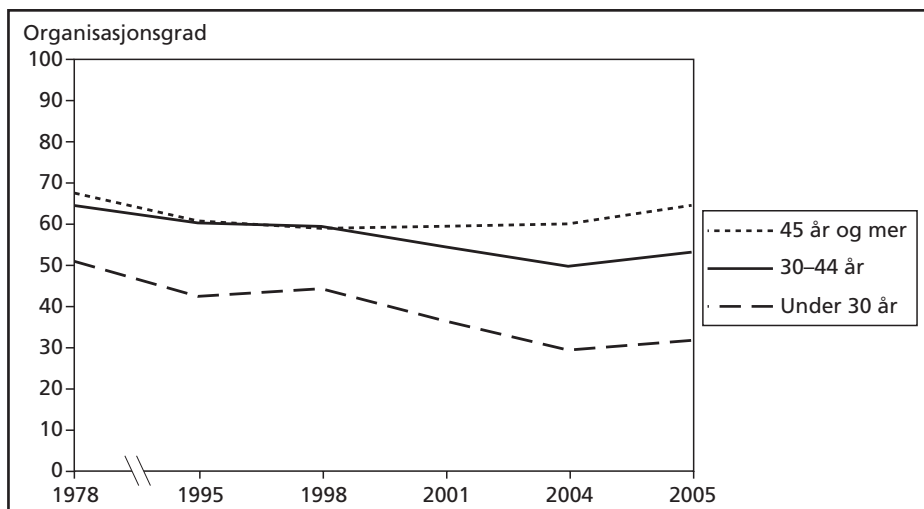
Organisasjonsgraden har vært stabil for arbeidslivet som helhet. Figur 6.7 viser imidlertid at organisasjonsgraden har endret seg en god del mellom sektorer. Organisasjonsgraden har gått ned i privat vareproduksjon. I 1978 var organisasjonsgraden i privat vareproduksjon (industri, bygg og anlegg og lignende) 61 prosent, i 2005 var organisasjonsgraden redusert til 49 prosent. På den andre siden har organisasjonsgraden vært stabil i privat tjenesteyting, og organisasjonsgraden økte i offentlig sektor mellom 1978 og 1995. Organisasjonsgraden i offentlig sektor har vært stabil siden.

Endringene i organisasjonsgrad i privat vareproduksjon skyldes blant annet at de yngre arbeidstakerne i mindre grad enn før organiserer seg.

Særlig er det en lavere andel av arbeidstakerne under 30 år som organiserer seg innen privat vareproduksjon. I 1978 var 51 prosent av arbeidstakerne i denne gruppen organisert, i 2005 har andelen sunket til 29 prosent. Men også i aldersgruppen 30–44 år er det færre som organiserer seg. Mens 64 prosent organiserte seg i 1978, gjelder det 53 prosent i 2005. Arbeidstakerne under 30 år organiserte seg i mindre grad også tidligere. Imidlertid har forskjellen i organisasjonsgrad mellom dem som er over 45 år, og dem som er under 30, økt i perioden.

Privat vareproduksjon er en stor gruppe næringer. Vi vet at andel arbeidstakere som arbeider i industrien, har blitt kraftig redusert i denne perioden. Samtidig har

Figur 6.8 Organisasjonsgrad etter alder. Privat vareproduksjon. 1978, 1995, 1998, 2001 og 2004. AKU. Prosent.



Kilde: Nergaard og Stokke (2006: figur 5.2)

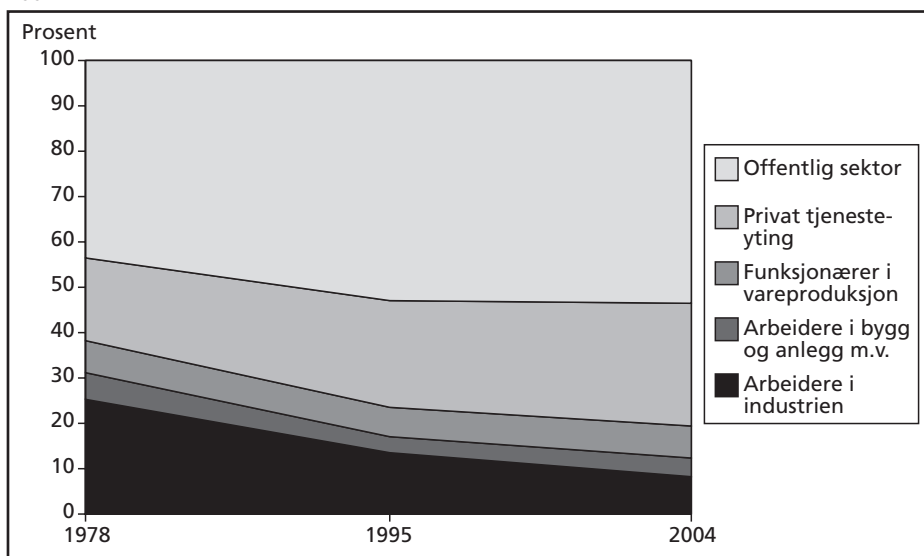
det kommet inn flere arbeidstakere i andre næringer innenfor privat vareproduksjon, næringer hvor arbeidstakerne kanskje ikke har de samme behovene og holdningene knyttet til fagorganisering. Det er derfor mulig at grunnen til at unge i privat vareproduksjon ikke organiserer seg i samme grad, er at de arbeider i andre næringer enn det unge arbeidstakere gjorde i 1978. Som figur 6.3 viste, varierer organisasjonsgraden mellom ulike næringer mye.

Arbeidstakere i privat tjenesteproduksjon utgjør en stadig større gruppe. Det samme gjelder offentlig sektor. En forklaring på at veksten i offentlig sektor ikke har fortsatt, kan ha å gjøre med metning. Organisasjonsgraden i sektoren er etter hvert svært høy, og i land som har høyere organisasjonsgrad enn vi ser i offentlig sektor i Norge, gir gjerne organisasjonsmedlemskapet bedre tilgang til spesielle goder, slik som arbeidsledighets-trygd (Evju, Stokke og Frøland 2003). I tillegg kan dette være knyttet til endringene i offentlig forretningsdrift, med privatisering og delprivatisering av tidligere helstatlige virksomheter som Posten, Televerket (nå Telenor) mv. (Nergaard og Stokke 2006).

Som en oppsummering kan vi konkludere med at på tross av den stabile organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv i mange år skjuler stabiliteten store endringer knyttet til hvem som organiserer seg, og hvilke næringer de som organiserer seg, arbeider i.

Andelen av de organiserte som arbeider i det offentlige eller i privat tjenesteyting, har økt siden 1978, mens andelen organiserte som er arbeidere i industrien, har blitt kraftig redusert. Sysselsettingsveksten i offentlig sektor (som tradisjonelt har en høy

Figur 6.9 Organiserte arbeidstakere fordelt på yrke/næring. AKU 1978, AKU 1995 og AKU 2004.



Kilde: Nergaard og Stokke (2006: figur 5.5)

organisasjonsgrad) og privat tjenesteyting (som har hatt en kraftig sysselsettingsvekst) (se kapittel 2) har dermed bidratt til at organisasjonsgraden har holdt seg stabil i Norge, på tross av den reduserte organisasjonsgraden i privat tjenesteyting (Nergaard og Stokke 2007). 25 prosent av de organiserte var arbeidere i industrien i slutten av 1970-årene. Nå utgjør denne gruppen 10 prosent (Nergaard og Stokke 2006).

## **Oppsummering**

- Stabiliteten i organisasjonsgraden skjuler store endringer knyttet til hvem som organiserer seg, og hvilke næringer de som organiserer seg, arbeider i.
- I 1978 var organisasjonsgraden i privat vareproduksjon (industri, bygg og anlegg og lignende) 61 prosent, i 2005 var organisasjonsgraden redusert til 49 prosent. På den andre siden har organisasjonsgraden vært stabil i privat tjenesteyting, og organisasjonsgraden har økt i offentlig sektor.



## Kapittel 7 Lønn og variasjon i lønn

I dette kapitlet kommer vi nærmere inn på arbeidstakernes lønnsforhold og variasjon i lønn og lønnsforhold etter trekk ved arbeidstakerne, slik som forskjeller i lønn mellom menn og kvinner, mellom arbeidstakere i ulik alder og etter ulikt utdanningsnivå. Videre undersøker vi forskjeller mellom arbeidstakeres lønn i ulike næringer og sektorer.

### Data

I kapitlet brukes i hovedsak Statistisk sentralbyrås statistikk over lønn for alle ansatte. I Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk er månedslønn hovedbegrepet, og det er det som i hovedsak dersom ikke annet er nevnt, brukes i kapitlet. Månedslønn omfatter avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonuser. Overtidsgodtgjørelser er *ikke* medregnet i månedslønn. I kapitlet er månedslønn regnet om til årslønn ved å gange månedslønnstallene med tolv, slik det gjøres av teknisk beregningsutvalg (TBU) (NOU 2008: 10).

I offentlig sektor bygger SSBs statistikk på lønnstall for alle ansatte, i privat sektor er statistikken produsert på grunnlag av arbeidstakere (lønnstakere) fra et stort utvalg bedrifter i alle næringshovedområder, unntatt primærnæringene.

Der vi kan, bruker vi tall for heltidsansatte. For ansatte i privat sektor betyr det at de har en avtalt arbeidstid på minst 33 timer i uken. For ansatte i stat og kommune er de registrert med en dellønnsprosent på 100. Selv om arbeidstakerne er heltidsansatt, kan det være forskjeller i arbeidstid mellom de ulike gruppene som sammenlignes, og disse forskjellene kan ha sammenheng med forskjellene i lønn som vi finner. Det kan vi dessverre ikke vite noe om.

### Lønn – fast lønn og bonus

Arbeidstakeres månedslønn, begrepet vi bruker i dette kapitlet, omfatter avtalt lønn, uregelmessige tillegg og bonuser. Den relative betydningen av disse ulike lønnssementene varierer mellom arbeidstakere med ulik utdanning.

Den avtalte årslønnen omfatter den faste lønnen som utbetales enten den er definert som time-, måneds-, 14 dagers- eller ukelønn, og den blir ofte betegnet som fast

Tabell 7.1 Betydningen av ulike lønselementer for årslønn i alt. Heltidsansatte. I alt og etter utdanning. Gjennomsnitt. 2007. Kroner.

	Avtalt årslønn	Uregelmessige tillegg	Bonus	Årslønn i alt
I alt	378 168	12 144	10 332	400 644
Grunnskole	305 772	9444	5664	320 880
Videregående skole	357 132	12 792	9492	379 416
Universitet og høgscole, lavere grad	421 752	11 052	13 740	446 544
Universitet og høgscole, høyere grad	524 832	17 160	16 848	558 840

Kilde: Lønnsstatistikk, alle ansatte, Statistisk sentralbyrå

Note: SSBs lønnsstatistikk er basert på månedslønn. Vi finner årslønn ved å gange månedslønnen med tolv, på linje med vanlig praksis i teknisk beregningsutvalg (TBU) (se for eksempel NOU 2008: 10).

grunnlønn. Kvalifikasjonstillegg/kompetansetillegg og andre faste personlige tillegg inkluderes i denne. Den avtalte årslønnen utgjør i gjennomsnitt 94–95 prosent av lønnen til arbeidstakerne som helhet. De uregelmessige tilleggene, som vanligvis er et tillegg knyttet til spesielle arbeidsoppgaver eller arbeidstider, utgjør i gjennomsnitt om lag 3 prosent av den totale årslønnen. Bonuser, tillegg som ofte ikke er knyttet til bestemte arbeidsoppgaver, og der utbetalingene kommer ujevnt med hensyn til perioden de er opptjent i eller gjelder for, eller ulike former for overskuddsdeling, produksjonstillegg, gratialer og tantieme utgjør også rundt 3 prosent av den totale årslønnen. Det var ingen forskjeller i den relative betydningen av disse ulike lønselementene etter utdanningsnivå i 2007.

## Lønn og lønnspredning

Årslønnen til ansatte i Norge har steget relativt kraftig de senere årene. Hvilket statistisk mål som brukes for å beskrive den sentrale utviklingen, de flestes lønnsutvikling, vil kunne ha betydning for hvordan utviklingen «ser ut». Det vanligste målet som brukes på en gruppes lønn, er gjennomsnitt. Imidlertid er gjennomsnittsmålet ikke alltid et godt mål på gruppens sentralverdier, ettersom det er sensitivt for ekstremverdier. Dersom en del av arbeidstakerne har klart høyere eller lavere lønn enn flesteparten av arbeidstakerne, forteller gjennomsnittsmålet ikke alltid mye om den sentrale tendensen når det gjelder lønn. For eksempel vil gjennomsnittslønnen dras oppover for en gruppe dersom de høyest lønte går opp i lønn, selv om alle andre arbeidstakere ikke opplever endringer i sin lønn. Ett mål på sentralverdi som er upåvirket av lønnspredningen, er median. Når vi bruker median, organiseres fordelingen (av arbeidstakere) fra lavest

Tabell 7.2 Årslønn for heltidsansatte menn og kvinner. Median og gjennomsnitt. 1997–2007. Kroner.

	Menn		Kvinner	
	Median	Gjennomsnitt	Median	Gjennomsnitt
1997	234 336	260 712	212 496	222 684
1998	252 528	281 016	230 004	239 712
1999	261 696	292 716	237 588	249 456
2000	275 808	308 136	250 296	263 412
2001	288 096	322 476	259 896	275 772
2002	305 916	342 996	276 216	295 140
2003	315 144	354 144	285 720	305 148
2004	326 676	366 288	299 004	317 340
2005	336 720	378 804	307 668	328 716
2006	350 736	396 708	321 996	344 292
2007	372 588	420 288	339 996	363 636

Kilde: Lønnsstatistikk, alle ansatte, Statistisk sentralbyrå

Note: SSBs lønnsstatistikk er basert på månedslønn. Vi finner årslønn ved å gange månedslønnen med tolv, på linje med vanlig praksis i teknisk beregningsutvalg (TBU) (se for eksempel NOU 2008: 10).

til høyest lønn, og median er lønnen til arbeidstakeren som ligger midt i fordelingen. Medianlønnen er altså den til enhver tid midterste (lønns)verdien i et utvalg. Dette innebærer at median, til forskjell fra gjennomsnittet, er uavhengig av om lønnsspredningen i uvalget endres. Når en fordelig ikke er normalfordelt, er median et bedre egnet mål enn gjennomsnitt for sentraltendens, siden ekstremverdiene ikke påvirker medianen (Hellevik 1991).

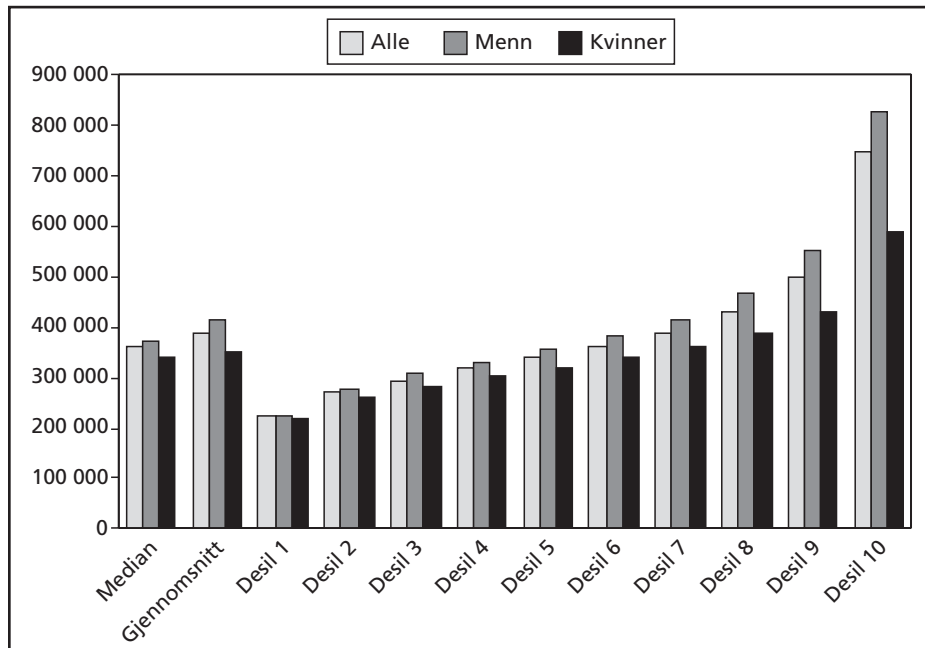
I tabell 7.2 kommer mannlige og kvinnelige heltidsansattes årslønn i kroner frem for perioden 1997 til 2007. Menns gjennomsnittsårlønn har økt fra 260 712 kroner i 1997 til 420 288 kroner i 2007, en samlet lønnsvekst på 61 prosent i perioden. Kvinners gjennomsnittsårlønn har økt fra 222 684 kroner i 1997 til 363 636 kroner i 2007, en lønnsvekst på 63 prosent. Heltidsansatte kvinner og menns årslønn har dermed nærmet seg hverandre litt i dette tidsrommet, men fortsatt har kvinner en klart lavere gjennomsnittlig årslønn enn menn. I 1997 var heltidsarbeidende kvinners årslønn 85 prosent av hva heltidsarbeidende mannlige arbeidstakere tjente. I 2007 var det tilsvarende tallet 87 prosent. Kvinner tjente i gjennomsnitt 65 112 kroner mindre enn menn i 2007.

Medianlønnen til kvinnelige heltidsarbeidende arbeidstakere har økt fra 212 496 kroner i 1997 til 339 996 kroner i 2007, noe som tilsvarer en vekst på 60 prosent. Medianlønnen til mannlige heltidsarbeidende arbeidstakere har i samme periode økt fra 234 336 kroner til 372 588 kroner, en lønnsvekst på 59 prosent.

Medianlønnen, lønnen til den kvinnelige og mannlige arbeidstakeren som har høyere lønn enn 50 prosent av alle kvinnelige eller mannlige heltidsarbeidende arbeidstakere, har vært lavere enn gjennomsnittslønnen i hele perioden. Dette skyldes at en del tjener klart bedre enn medianinntekten, og dette drar opp gjennomsnittet. Forskjellen mellom gjennomsnittslønn og medianlønn har økt noe i perioden. I 1997 var gjennomsnittslønnen 11 prosent høyere enn medianårlslønn for mannlige heltidsarbeidende arbeidstakere og 5 prosent høyere for kvinnelige heltidsarbeidende arbeidstakere. I 2007 er den tilsvarende forskjellen 13 prosent for mennene og 7 prosent for kvinnene. At forskjellen mellom median og gjennomsnittslønn har økt, tyder på at spredningen i lønn blant kvinnelige og mannlige arbeidstakere har økt de senere årene. Forskjellen i medianinntekt mellom kvinner og menn er i 2007 på 32 592 kroner.

I figur 7.1 kommer vi nærmere inn på lønnsfordelingen blant arbeidstakere i 2007. I figuren kommer gjennomsnitts- og medianårlslønnen frem. I tillegg vises lønnen i desiler. Når vi bruker desiler, sorteres arbeidstakerne i stigende rekkefølge etter lønn. Arbeidstakerne deles så opp i ti like store grupper, og det regnes ut et gjennomsnitt for hver av de ti gruppene. Desil 1 gir dermed gjennomsnittslønnen til de arbeidstakerne

Figur 7.1 Årlønn for heltidsansatte. I alt, menn og kvinner. Gjennomsnitt og gjennomsnitt i desiler. Kroner. 2007.



Kilde: Lønnsstatistikk, alle ansatte, Statistisk sentralbyrå

Note: SSBs lønnsstatistikk er basert på månedslønn. Vi finner årlønn ved å gange månedslønnen med tolv, på linje med vanlig praksis i teknisk beregningsutvalg (TBU) (se for eksempel NOU 2008: 10).

som har lavere lønn enn 90 prosent av arbeidstakerne. Arbeidstakerne i desil 2 har lavere lønn enn 80 prosent av arbeidstakerne og høyere lønn enn 10 prosent av arbeidstakerne og så videre. Desil 10 består av de 10 prosentene som tjener best, og som har høyere lønn enn 90 prosent av arbeidstakerne.

De 10 prosent lavest lønte arbeidstakerne i Norge, tjente 30 prosent av gjennomsnittslønnen til de 10 prosent høyest lønte. Forskjellen mellom lavtlønte (desil 1) og høytlønte (desil 10) var større blant menn enn blant kvinner i 2007. Lavtlønte menn tjente 27 prosent av gjennomsnittslønnen til de høyest lønte, sammenlignet med 37 prosent blant de lavtlønte kvinnene. Hovedgrunnen til denne forskjellen mellom menn og kvinner er at de 10 prosent best betalte blant kvinner tjener klart mindre enn de 10 prosent best betalte blant menn. Lønnsspredningen i de øverste desilene er klart mindre blant kvinner enn blant menn. Mens høytlønte menn (desil 10) i gjennomsnitt tjener 829 620 kroner, tjener høytlønte kvinner i gjennomsnitt 587 796 kroner.

Den relative forskjellen i gjennomsnittslønn mellom desilene er sterk fra desil 1 til desil 2 og avtar gradvis til og med desil 5. Etter desil 5 øker de prosentvise lønnsforskjellene fra desil til desil mer og mer, og forskjellen mellom desil 9 og 10 er svært sterk. Arbeidstakerne i desil 10 tjener i gjennomsnitt 50 prosent mer enn arbeidstakerne i desil 9.

Denne forskjellen i lønnsnivå mellom de ulike gruppene kan observeres både for kvinner og menn, men er klart sterkere for menn enn for kvinner. Lønnsforskjellen mellom de høyest lønte kvinnene (desil 10) og de nest høyest lønte (desil 9) er klart mindre enn den er blant menn.

Et grovt mål på inntektsulikhet er Gini-koeffisienten. Gini-koeffisienten varierer mellom 0 og 1, hvor 0 tilsier at inntektene er helt likt fordelt, mens 1 indikerer at en person mottar all inntekt. Lønnsspredningen er større blant menn (0,203) enn blant kvinner (0,147) også når lønnsfordelingen måles ved hjelp av Gini-koeffisienten (NOU 2008: 10: 35).

I tabell 7.3 kommer det frem hvor stor andel av de totale lønssummene arbeidstakerne i de ulike desilene har fått i perioden 1998 til 2007. Etersom arbeidstakerne deles i ti like grupper, ville hver av desilene fått 10 prosent av de totale lønssummene dersom det ikke eksisterte lønnsforskjeller i det hele tatt i Norge.

Tabell 7.3 viser at de 10 prosent lavest lønte sitter igjen med en stadig mindre del av den totale lønsspotten. Mens de fikk 6,4 prosent av de totale lønssummene i 1998, fikk de 5,7 prosent av alle lønssummene i 2007. Det er imidlertid ikke bare i den nederste desilen at arbeidstakerne fikk en mindre andel av lønsspotten. På den andre siden fikk arbeidstakerne i desil 9 og 10 en stadig større del av de totale lønssummene. Mens arbeidstakerne i desil 9 har økt sin andel nokså beskjedent, fra 12,6 prosent til 13 prosent av de totale lønssummene, har arbeidstakerne i desil 10 økt sin andel klart mer. Mens de i 1998 fikk 18 prosent av de totale lønssummene, fikk denne gruppen i 2007 20 prosent av de totale lønssummene.

Tabell 7.3 Prosentandel av totale lønssummer fordelt på desiler. Heltidsansatte. 1998–2007.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Desil 1	6,4	6,4	6,3	6,2	6,1	6	6	6	5,9	5,7
Desil 2	7,4	7,4	7,3	7,2	7,2	7,2	7,1	7,1	7,1	7
Desil 3	7,9	7,9	7,9	7,8	7,7	7,7	7,7	7,7	7,6	7,6
Desil 4	8,4	8,4	8,3	8,3	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	8,1
Desil 5	8,9	8,8	8,8	8,8	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7
Desil 6	9,4	9,3	9,3	9,3	9,3	9,3	9,3	9,3	9,3	9,3
Desil 7	10	10	10	10	10	10,1	10	10	10	10
Desil 8	11	11	11	11	11	11,1	11	11	11	11
Desil 9	12,6	12,6	12,7	12,8	13	12,8	13	13	13	13
Desil 10	18	18,2	18,3	18,7	19	18,9	19	19	19	20
I alt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Kilde: Lønnsstatistikk, alle ansatte, Statistisk sentralbyrå

I perioden 1997 til 2006 har Gini-koeffisienten økt fra 0,165 til 0,186 (NOU 2008: 10: 35), noe som innebærer at lønnsspredningen har økt noe, slik også tabell 7.3 viser.

## Sektor

Som tabell 7.2 viste, tjener kvinner langt mindre enn menn. Men flere analyser av lønnsforskjeller etter kjønn viser også at kvinner og menn som arbeider i samme type stilling, i samme virksomhet, har relativt lik lønn. Noe av disse lønnsforskjellene kommer av at arbeidsmarkedet i Norge er svært kjønnsdelt, og at kvinner og menn arbeider i ulike sektorer og næringer.

I statistikken blir ansatte med en arbeidstid på mindre enn 33 timer per uke eller med stillingsandel på mindre enn 100 prosent definert som deltidsansatte. For å kunne sammenligne lønn mellom hel- og deltidsansatte omregnes lønnen til de deltidsansatte til hva den ville vært hvis de jobbet heltid. Dette gjøres ved å benytte forholdet mellom arbeidstiden til hver enkelt deltidsansatt og den gjennomsnittlige arbeidstiden for heltidsansatte i næringen som omregningsfaktor. Månedslønn per heltidsekvivalent for de deltidsansatte kan da slås sammen med månedslønn med de heltidsansatte, slik at man kan beregne en gjennomsnittlig månedsfortjeneste for alle ansatte.

Det gjennomsnittlige lønnsnivået er klart lavere i offentlig enn i privat sektor. Mens den gjennomsnittlige årslønnen er på 394 152 kroner i privat sektor, er den over 25 000 kroner lavere, 368 580 kroner i året, i offentlig sektor.

Det arbeider en større andel kvinner enn menn i offentlig sektor, og vice versa. Tabell 7.4 viser at lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor er klart mindre når kvinner sammenlignes med kvinner og menn med menn. Mens menn i gjennomsnitt

Tabell 7.4 Årslønn for ansatte etter sektor og kjønn. Heltidsekvivalenter. Gjennomsnitt. 2007. Kroner.

	Alle	Kvinner	Menn	Kvinnefradrag
Offentlig sektor	368 580	352 992	400 704	47 712
Privat sektor	394 152	346 992	417 336	70 344
Sektorforskjell	25 572	6 000	16 632	

Kilde: Lønnsstatistikk, alle ansatte, Statistisk sentralbyrå

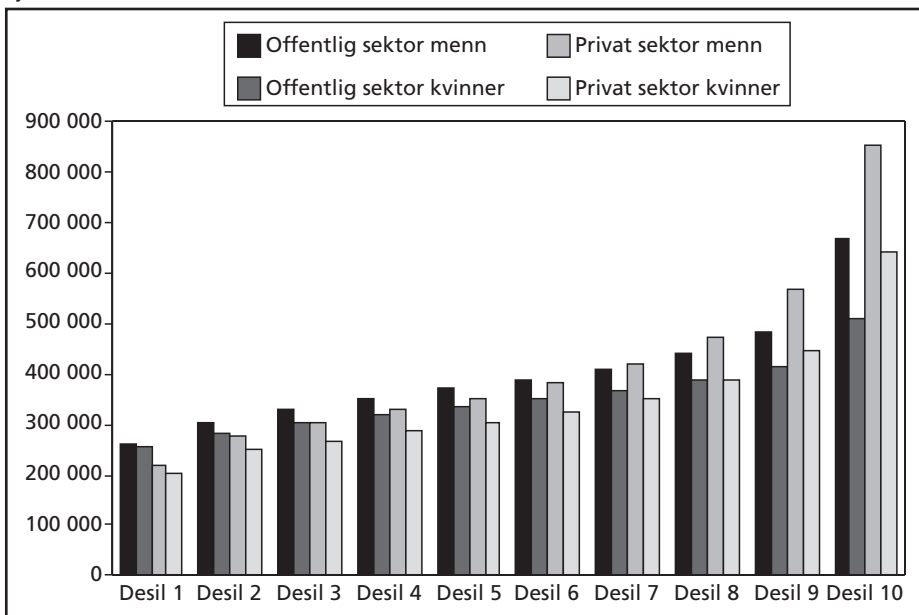
Note: SSBs lønnsstatistikk er basert på månedslønn. Vi finner årslønn ved å gange månedslønnen med tolv, på linje med vanlig praksis i teknisk beregningsutvalg (TBU) (se for eksempel NOU 2008: 10).

tjener 16 632 kroner mer i privat enn i offentlig sektor, tjener kvinner i gjennomsnitt bedre i offentlig enn i privat sektor.

Tabell 7.4 viser gjennomsnittslønnen til kvinner og menn i offentlig og privat sektor. Imidlertid er det betydelige lønnsforskjeller, både i offentlig og privat sektor. I figur 7.2 er de heltidsansatte i offentlig og privat sektor delt inn i desiler, slik at lønns-spredningen kommer frem.

Gjennomsnittslønnen blant de 10 prosent dårligst betalte er høyere i offentlig enn i privat sektor, både for menn og kvinner. Blant de 60 prosent lavest betalte mennene

Figur 7.2 Årslønn for ansatte etter sektor. Heltidsekvivalenter. Gjennomsnitt i desiler, etter kjønn. 2007.



Kilde: Lønnsstatistikk, alle ansatte, Statistisk sentralbyrå

Note: SSBs lønnsstatistikk er basert på månedslønn. Vi finner årslønn ved å gange månedslønnen med tolv, på linje med vanlig praksis i teknisk beregningsutvalg (TBU).

er gjennomsnittslønnen høyere i offentlig sektor enn i privat sektor. Blant kvinner er gjennomsnittslønnen høyere i de syv nederste desilene (blant 70 prosent av arbeidstakerne) i offentlig sektor enn den er i privat sektor. På den andre siden har de høyest lønte i privat sektor, både menn og kvinner, klart høyere lønn enn i offentlig sektor. Lønns spennet mellom de lavest og høyest lønte er følgelig større i privat sektor.

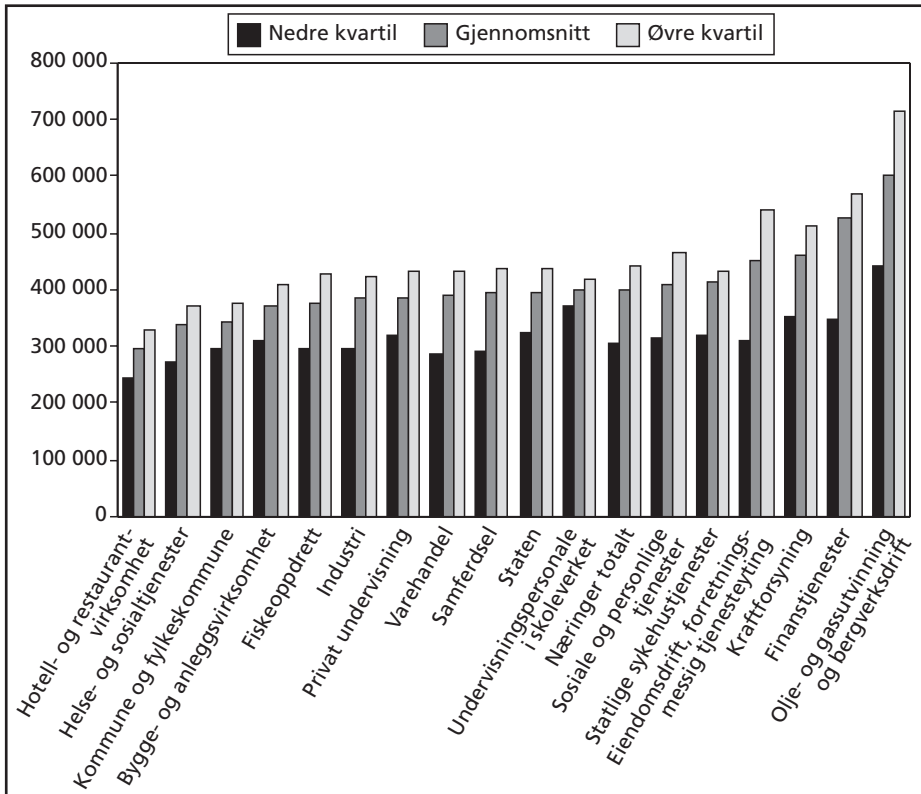
Videre viser figur 7.2 at de 10 prosent høyest lønte (desil 10) kvinnenes gjennomsnittlige årslønn er lavere enn de 10 prosent best betalte mennene, både i offentlig og privat sektor. Mens de 10 prosent høyest betalte mennene i privat sektor har en årslønn på 853 188 kroner, har de 10 prosent høyest lønte kvinnene i privat sektor i gjennomsnitt 639 828 kroner i årslønn, en forskjell på 213 360 kroner i året. Også blant de høyest lønte i offentlig sektor tjener menn klart mer enn kvinner. Mens mannlige arbeidstakere i desil 10 i offentlig sektor i gjennomsnitt har en årslønn på 669 588 kroner, har de kvinnelige arbeidstakerne i desil 10 en årslønn på 509 700 kroner.

## Næring

Lønnsnivået varierer imidlertid ikke bare etter hvilken sektor arbeidstakerne arbeider i. Både i offentlig og privat sektor varierer lønnsnivået en del etter næring. I figur 7.3 kommer årslønnen til heltidsansatte frem etter næringshovedgrupper. I tillegg til gjennomsnittsmålet brukes også nedre og øvre kvartil for å vise lønns spredningen i de ulike næringene. Nedre kvartil gir årslønns gjennomsnittet til de 25 prosent lavest lønte, mens øvre kvartil gir årslønns gjennomsnittet til de 25 prosent høyest lønte (Hellevik 1991).

Arbeidstakere i hotell- og restaurantvirksomheter har lavest gjennomsnittlige årslønn, med 297 732 kroner i året i 2007 (figur 7.3). På den andre siden har arbeidstakere i olje- og gassutvinning og bergverksdrift den høyeste gjennomsnittlige årslønnen, med 600 912 kroner i året. Med andre ord er gjennomsnittlig årslønn i olje- og gassutvinning og bergverksdrift over dobbelt så høy som blant arbeidstakere i hotell- og restaurantvirksomhet. Næringene i figur 7.3 er sortert i stigende rekkefølge etter gjennomsnittslønn og viser klart at det ikke er slik at gjennomsnittslønningene i alle næringer i privat sektor er høyere enn typiske næringer i offentlig sektor. Selv om det ikke er et slikt klart mønster, viser figuren at arbeidstakere i helse- og sosialtjenestene og i kommuner og fylkeskommuner har en relativt sett lav gjennomsnittlig årslønn. Samtidig er gjennomsnittslønnen i mange av næringene relativt lik, med unntak av de tre næringene med lavest gjennomsnittlig årslønn (hotell- og restaurantvirksomhet, helse- og sosialtjenestene og kommune og fylkeskommune) og de fire næringene med høyest gjennomsnittlig årslønn (eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting,

Figur 7.3 Årslønn for ansatte etter næring. Gjennomsnitt og kvartiler. Heltidsansatte. Kroner. 2007.



Kilde: Lønnsstatistikk, alle ansatte, Statistisk sentralbyrå

Note: SSBs lønnsstatistikk er basert på månedslønn. Vi finner årslønn ved å gange månedslønnen med tolv, på linje med vanlig praksis i teknisk beregningsutvalg (TBU). Figuren er sortert etter gjennomsnittslønn i næringene.

kraftforsyning, finanstjenester og olje- og gassutvinning og bergverksdrift). Alle de fire næringene med høyest gjennomsnittlig årslønn er dominert av private virksomheter. De næringene som har lavest gjennomsnittlig årslønn, har også minst forskjell i absolutte kroner mellom gjennomsnittslønnen til arbeidstakerne i den nedre kvartilen og gjennomsnittslønnen til arbeidstakerne i den øvre kvartilen. Det er imidlertid noen unntak. Blant undervisningspersonale i skoleverket er lønnsspredningen klart mindre enn i noen av de andre næringene. Arbeidstakerne i den øvre kvartilen i næringen har i gjennomsnitt i overkant av 49 000 kroner mer i lønn enn gjennomsnittet blant arbeidstakerne i den nedre kvartilen. Dette innebærer at arbeidstakerne i den nedre kvartilen i gjennomsnitt har en lønn på 88 prosent av det arbeidstakerne i den øvre kvartilen har. Den næringen som ligger nærmest dette, er kommuner og fylkeskommuner, hvor avstanden i gjennomsnitt er i overkant av 80 000. Der er i tillegg lønnsnivået

i gjennomsnitt klart lavere, slik at den relative forskjellen er større (79 prosent). De største relative lønnsforskjellene mellom dem som har lavest lønn, og dem som har høyest årslønn, finnes i næringene med høyest gjennomsnittslønn, eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting (57 prosent), finanstjenester (61 prosent) og olje- og gassutvinning og bergverksdrift (62 prosent).

## Yrke

Arbeidstakeres lønn henger ikke bare sammen med *trekk ved arbeidstakerne*, som kjønn, eller *hvor* de jobber, næring og sektor. Det henger også sammen med *hva* arbeidstakerne arbeider med, hvilket yrke den enkelte arbeidstaker har. I tabell 7.5 kommer den gjennomsnittlige årslønnen til heltidsansatte, både kvinner og menn, frem for ulike yrker. Dessverre finnes det bare lønnstall fordelt etter yrke for privat sektor.

Tabell 7.5 Gjennomsnittlig årslønn etter yrke. Heltidsansatte. Privat sektor. Kroner. 2007.

	Alle	Menn	Kvinner
Lederyrker	609 360	640 260	511 608
Adm. dir.	754 068	789 408	588 528
Ledere i små bedrifter	472 272	496 236	395 520
Akademiske yrker	536 280	563 172	475 872
Høyskoleyrker	449 880	481 800	388 032
Håndverkere o.l.	348 024	349 224	320 016
Operatører og sjåførere	335 496	340 944	298 908
Kontor- og kundeserviceyrker	329 580	331 788	327 336
Salgs-, service- og omsorgsykker	306 348	328 884	282 756
Yrker uten krav til utdanning	291 672	301 164	273 264

Kilde: Lønnsstatistikk, alle ansatte, Statistisk sentralbyrå

Note: SSBs lønnsstatistikk er basert på månedslønn. Vi finner årslønn ved å gange månedslønnen med tolv, på linje med vanlig praksis i teknisk beregningsutvalg (TBU).

Lederyrker generelt og administrerende direktører spesielt ligger i lønnstoppen blant yrkene i tabell 7.5. Mens administrerende direktører i gjennomsnitt tjente 754 068 kroner i 2007, var gjennomsnittet blant ledere i små bedrifter klart lavere, 472 272 kroner. Vi ser også at det er en klar forskjell mellom hva en gjennomsnittlige mannlig og kvinnelig administrerende direktør tjener. Arbeidstakere i akademiske yrker tjente 536 280 kroner i 2007, mens arbeidstakere med høyskoleyrker i gjennomsnitt tjente 449 880 kroner. I yrker med lavere krav til utdanning, slik som håndverkere og operatører, og yrker uten krav til utdanning er lønnsnivået tydelig lavere. Heltidsarbeidende

arbeidstakere i yrker uten krav til utdanning fikk utbetalt i gjennomsnitt 291 672 kroner i 2007.

## Oppsummering

- Avtalt årslønn utgjør 94–95 prosent av den totale årslønnen, uavhengig av utdanning.
- Det har skjedd en økt lønnsmessig spredning siden 1997.
- Det er større lønnsbredning blant menn enn blant kvinner. Arbeidstakere med høyest lønn (desil 10), spesielt mennene, tjener svært mye mer enn gjennomsnittslønnen og også mer enn de nest best betalt (arbeidstakere i desil 9).
- Arbeidstakere i offentlig sektor tjener klart mindre enn arbeidstaker i privat sektor.
- De høyest lønte kvinnene tjener langt mindre enn de høyest lønte mennene, både i privat og offentlig sektor.
- Arbeidstakere i hotell- og restaurantvirksomhet har den laveste gjennomsnittlige årslønnen. De som arbeider i olje- og gassutvinning og bergverksdrift, har den høyeste gjennomsnittslønnen. Lønnsbredningen er minst i næringene med lavest gjennomsnittslønn.

## Utdanning

Yrker med krav til et høyt utdanningsnivå eller hvor en stor andel har høy utdanning (ledere), har høyere lønnsnivå enn yrker med et lavere utdanningsnivå (tabell 7.5). I tabell 7.6 er kvinner og menns gjennomsnittlige årslønn fordelt på utdanningsnivå.

Tabell 7.6 Gjennomsnittlig årslønn kvinner og menn, etter utdanningsnivå. Heltidsansatte. 2007.

	Alle	Menn	Kvinner
Grunnskole	320 892	330 228	298 644
Videregående skole	379 416	398 340	334 992
Universitet og høyskole, lavere grad	446 532	496 068	394 548
Universitet og høyskole, høyere grad	558 840	596 268	486 552

Kilde: Lønnsstatistikk, alle ansatte, Statistisk sentralbyrå

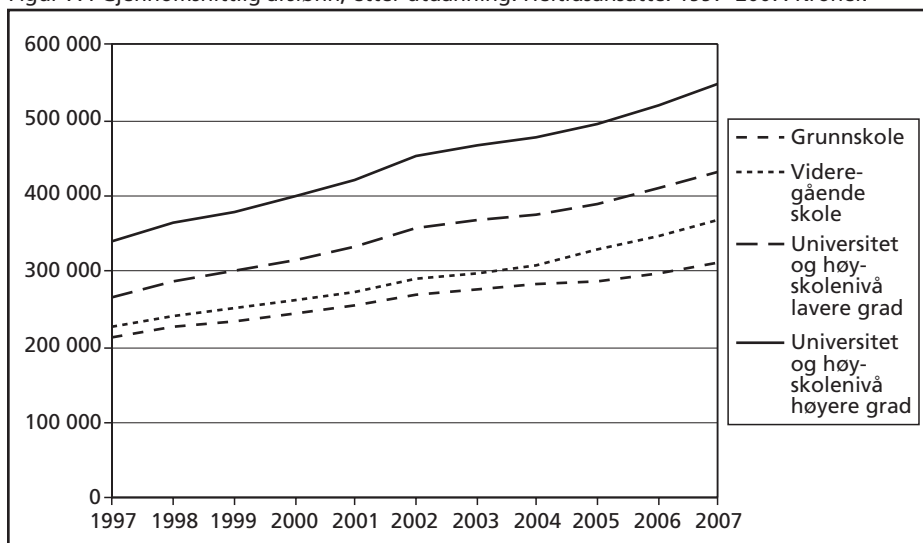
Note: SSBs lønnsstatistikk er basert på månedslønn. Vi finner årslønn ved å gange månedslønnen med tolv, på linje med vanlig praksis i teknisk beregningsutvalg (TBU).

Jo høyere utdanningsnivå heltidsansatte arbeidstakere har, jo høyere er deres gjennomsnittlige lønnsnivå (tabell 7.6). Arbeidstakere med grunnskole som høyeste utdanning har en gjennomsnittlig årslønn som tilsvarer 57 prosent av lønnen til arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad. Arbeidstakere med videregående utdanning som høyeste utdanning har i gjennomsnitt 68 prosent av gjennomsnittslønnen til en arbeidstaker med universitets- eller høyskoleutdanning, høyere grad, mens en arbeidstaker med universitets- eller høyskoleutdanning, lavere grad, i gjennomsnitt har 80 prosent av gjennomsnittslønnen til en arbeidstaker med universitets- eller høyskoleutdanning, høyere grad. Forskjellen etter utdanningsnivå er i stort det samme for kvinner og menn.

Tabell 7.6 viser at utdanning gir avkastning i form av høyere lønn. Ulike studier av utdanning og lønn har vist at i perioden 1980–2000 var avkastningen av utdanning avtakende (Hægeland 2003, Nordhagen 2007). De prosentvise lønnsforskjellene etter utdanningsnivå har endret seg noe de senere årene. Siden 2000 har avkastningen av utdanning igjen økt.

Figur 7.4 viser at jo høyere utdanningsnivå, jo større har lønnsøkningen vært i absolutte tall (kroner). Mens heltidsansatte arbeidstakere med grunnskoleutdanning har gått opp i underkant av 104 000 kroner fra 1997 til 2007, har heltidsansatte arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, gått opp i overkant av 216 000 kroner i årslønn i samme periode. På samme tid som de absolutte lønnsforskjellene har økt en del, har de relative forskjellene i mindre grad økt. Arbeidstakere

Figur 7.4 Gjennomsnittlig årslønn, etter utdanning. Heltidsansatte. 1997–2007. Kroner.



Kilde: Lønnsstatistikk, alle ansatte, Statistisk sentralbyrå

Note: SSBs lønnsstatistikk er basert på månedslønn. Vi finner årslønn ved å gange månedslønnen med tolv, på linje med vanlig praksis i teknisk beregningsutvalg (TBU).

med grunnskoleutdanning fikk i 2007 utbetalt 57 prosent av gjennomsnittslønnen til arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad. I 1997 var det tilsvarende forholdstallet 63 prosent. Arbeidstakerne med videregående (68 prosent) eller med universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad (80 prosent), har hatt den samme relative lønnsandelen sammenlignet med dem som har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, i perioden.

Torp og Schöne (2005) studerte den lønsmessige avkastningen av utdanning for årene 1997–2003 og fant at økningen i lønn har vært større for arbeidstakere med universitet og høyskole, lavere og høyere grad, enn den har vært for arbeidstakere med grunnskole eller videregående skole. De fant at den lønsmessige avkastningen av utdanning økte spesielt for årene 2000–2002. Figur 7.5 bekrefter at denne utviklingen har fortsatt.

I hvilken grad utdanningsnivå spiller inn på det gjennomsnittlige lønnsnivået, varierer mellom ulike næringer.

Tabell 7.7 Gjennomsnittlig årslønn basert på 1.9-1.10. Heltidsansatte etter utvalgte næringer og utdanningsnivå. 2007. Kroner.

	Utdanning på grunnskolenivå	Utdanning på videregående skolenivå	Universitets- eller høyskoleutdanning, lavere grad	Universitets- eller høyskoleutdanning, høyere grad
Industri	317 900	375 400	500 500	634 500
Bygg- og anleggsvirksomhet	313 800	383 500	500 500	640 900
Varehandel	325 400	381 600	491 300	605 400
Finanstjenester	407 300	444 000	599 600	715 500
Statsansatte	326 100	347 500	388 100	459 100
Helseforetak	297 100	322 900	384 000	624 000
Skoleverket	348 600	370 400	394 600	438 800
Kommune og fylkeskommune	294 700	316 200	372 000	449 600

Kilde: TBU, tabell 1.19, (2008: 49-51)

Note: Årslønn er estimert ved å gange månedslønnen i perioden 1.9-1.10 med tolv.

Gjennomsnittslønnen stiger med utdanningsnivå i alle de utvalgte næringene i tabell 7.7. I helseforetakene er det en stor forskjell mellom lønnsnivået til arbeidstakere med utdanningsnivå tilsvarende universitet og høyskole, lavere grad eller lavere, og arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad. Arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad, har i gjennomsnitt 62 prosent av gjennomsnittslønnen til en arbeidstaker med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad. I de andre næringene har de universitets- og høyskoleutdannede, lavere grad, om lag 80 prosent av lønnen til arbeidstakere med universitets- og høyskoleut-

danning, høyere grad. Skoleverket er et unntak fra dette. I skoleverket har disse 90 prosent av lønnen til en arbeidstaker med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad. Denne næringen skiller seg for øvrig ut ved at avkastningen av utdanning er lavere. Den relative lønnsforskjellen, den prosentvise økningen i gjennomsnittslønn ved å ha et utdanningsnivå høyere i tabell 7.7, er lavere enn i de andre næringene, uansett hvilket nivå vi ser på. Den relative forskjellen mellom gjennomsnittslønnen til arbeidstakere med grunnskole og videregående utdanning i skolevesenet er den samme som blant statsansatte (de grunnskoleutdannede tjener 94 prosent av det de som har videregående som høyeste utdanning, gjør). Ellers skiller skoleverket seg ut ved å ha den mest sammenpressede lønnsstrukturen.

Endelig er det verdt å merke seg at arbeidstakere som arbeider i det offentlige, statsansatte, ansatte i kommune og fylkeskommune og i skoleverket er arbeidstakerne som arbeider i næringene med det laveste gjennomsnittlige lønnsnivået blant arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning.

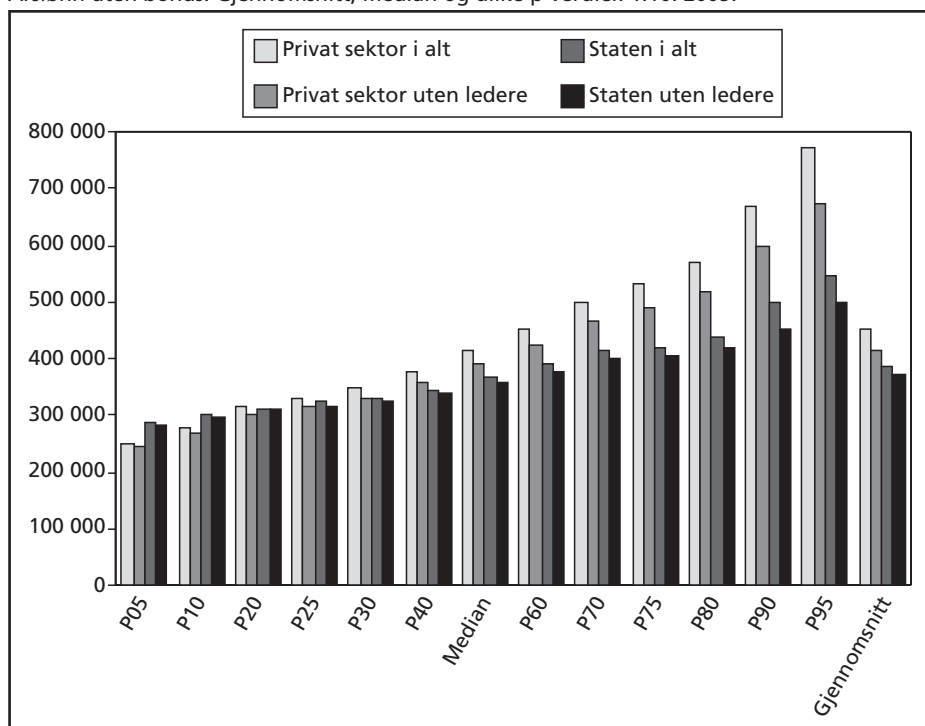
## **Lønnsforskjellene mellom utdanningsgruppene i staten og privat sektor**

Vi har tidligere i kapitlet sett at lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor er betydelige, spesielt blant arbeidstakere i de øvre desilene. Torp og Schøne (2005) har beregnet at sammenlignet med arbeidstakere som bare grunnskole, har arbeidstakere med universitet og høyskole, høyere grad, mer enn 60 prosent høyere timelønn i offentlig sektor og nesten 90 prosent høyere timelønn i privat sektor (Torp og Schøne 2005: 97). For arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad, var de tilsvarende tallene 35 prosent høyere lønn i offentlig sektor og 50 prosent høyere lønn i privat sektor.

I et ferskt Fafo-notat (Jordfald 2008) ble det sett nærmere på lønnsforskjellene mellom statlig og privat sektor, med et spesielt blikk på utdanningsgruppene i disse sektorene. I notatet ble SSBs lønnsstatistikk for alle ansatte per 10.10. 2005 brukt. Selv om tallene er tre år gamle, er dette de nyeste tallene som er gjort tilgjengelig for forskning utenfor SSB. Arbeidstakerne har som vi har sett, gått opp i lønn siden 2005. Vi ser imidlertid på lønnsfordelingen internt i utdanningsgruppene, og lønnsforskjellen mellom dem som har universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad, og dem som har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad. I den sammenheng vil tallene for 2005 neppe skille seg særlig fra tallene for 2007.

I det følgende vil vi bruke data fra Jordfald (2008) til å beskrive trekk ved lønn og utdanning i og mellom disse sektorene.<sup>14</sup> Figur 7.5 viser årslønnen til ansatte med høyere utdanning i staten og privat sektor. I tillegg til gjennomsnittet kommer også median og ulike p-verdier frem. På samme måte som median fremkommer p-verdiene ved at fordelingen av arbeidstakere sorteres i stigende rekkefølge etter lønn. P10 er lønnen til den arbeidstakeren som har lavere lønn enn 90 prosent av arbeidstakerne i staten eller privat sektor, og som følgelig har høyere lønn enn nesten 10 prosent av arbeidstakerne. P90 viser på samme måte lønnen til den arbeidstakeren som har lavere lønn enn 10 prosent av arbeidstakerne i sektoren han arbeider i, og høyere lønn enn nesten 10 prosent av arbeidstakerne.<sup>15</sup>

Figur 7.5 Heltidsansatte med høyere utdanning. Stat og privat sektor med og uten ledere. Årslønn uten bonus. Gjennomsnitt, median og ulike p-verdier. 1.10. 2005.



Kilde: Jordfald 2008: figur A2 og A3

<sup>14</sup> Jordfalds (2008) notat retter dessverre ikke søkelyset mot helseforetakene og kommunesektoren, og slike data er heller ikke tilgjengelig for dette prosjektet. I noen grad kan vi allikevel anta med relativt stor sikkerhet hvordan det ville sett ut for helsesektoren og kommunesektoren. I slike tilfeller vil vi kommentere det.

<sup>15</sup> Til forskjell fra desilmålet som er brukt tidligere i kapitlet, deles altså utvalget ikke opp i ti like store deler som så får hvert sitt gjennomsnitt. Isteden uttrykker lønnstallet ved de ulike p-verdiene den faktiske lønnen til den arbeidstakeren som er plassert på 10, 20, 30, osv., prosenten i fordelingen.

Figur 7.5 viser lønnsspredningen til alle med høyere utdanning i staten og i privat sektor. Det er klart større lønnsforskjeller mellom arbeidstakere med høyere utdanning i privat sektor enn i staten. Dette skyldes to forhold: at de med lavest lønn i staten tjener mer enn dem med lavest lønn i privat sektor, og at det er klart høyere lønn blant høyere utdannede i privat sektor enn i staten.

I figur 7.5 er det ikke lønnstall for arbeidstakere i kommunesektoren og helseforetakene. Selv om det ikke presenteres tall for disse gruppene her, er det grunn til å anta at både medianlønnen og gjennomsnittslønnen er lavere i kommunesektoren, og at det er mindre lønnsbredning enn det er i staten og i privat sektor. Helsesektoren preges av at den domineres av noen store yrkesgrupper, sykepleiere og leger. Legene har en egen arbeidstidsavtale som preger deres avlønning. Det er derfor grunn til å hevde at lønnsbredningen i helsesektoren er klart større enn i staten og større enn i privat sektor totalt.

I kapittel to kom det frem at mange med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, er ledere. Samtidig viste tabell 7.5 at ledere, i likhet med akademikere, relativt sett tjener godt. Det er mulig å tenke seg at noe av lønnsforskjellene som kommer til syne, ikke bare skyldes utdanningsnivå i seg selv, men også at utdanning øker sannsynligheten for å inneha en lederposisjon, og at det egentlig er denne lederposisjonen som fører til noe av lønnsforskjellene etter utdanning. I privat sektor er det klart flere ledere enn i offentlig sektor, og det er i stor grad arbeidstakere med høyere utdanning som er ledere. Derfor viser figur 7.5 også lønnen til arbeidstakere som ikke er ledere i staten eller i privat sektor. Disse tallene viser at det ikke er det faktum at det er flere med høyere utdanning som er ledere i privat sektor, som er årsaken til at lønnsbredningen er større her enn i staten.

Torp og Schöne fant i sin studie (Torp og Schöne 2005: 97) en vekst i avkastningen av utdanning for universitets- og høyskoleutdannede, lavere eller høyere grad, i både offentlig og privat sektor i perioden de studerte (1997–2003). Veksten var sterkere for offentlig enn for privat sektor, slik at forskjellen i lønnsnivå mellom offentlig og privat sektor ble noe redusert for disse gruppene i denne perioden. Det innebærer at lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor som kommer frem i figur 7.6, sannsynligvis har vært enda større tidligere.

I tabell 7.8 kommer lønnen til arbeidstakere som ikke er ledere i privat sektor eller staten, frem for arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad og for dem med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad.

Mens medianlønnen i privat sektor er i overkant av 102 000 kroner høyere blant arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, enn blant dem som har universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad, er forskjellen mellom de to gruppene på i underkant av 51 000 kroner i staten. Det samme gjelder når gjennomsnittslønnen sammenlignes. Lønnsforskjellen mellom arbeidstakere på de to utdanningsnivåene er dobbelt så stor i privat sektor som i statlig sektor.

Tabell 7.8 Heltidsansatte i privat sektor og i staten, etter utdanningsnivå. Uten ledere. Årslønn uten bonus. Gjennomsnitt, median og ulike p-verdier. 1.10. 2005.

	Privat		Staten	
	Universitet og høyskole, lavere grad	Universitet og høyskole, høyere grad	Universitet og høyskole, lavere grad	Universitet og høyskole, høyere grad
P05	238 000	286 000	275 000	302 000
P10	261 000	318 000	287 000	307 000
P20	292 000	362 000	302 000	323 000
P25	303 000	380 000	307 000	334 000
P30	316 000	399 000	312 000	346 000
P40	341 000	431 000	323 000	365 000
Median	365 000	468 000	334 000	385 000
P60	396 000	504 000	346 000	399 000
P70	430 000	550 000	359 000	414 000
P75	450 000	575 000	368 000	421 000
P80	476 000	600 000	378 000	429 000
P90	550 000	675 000	406 000	466 000
P95	620 000	742 000	437 000	507 000
Gjennomsnitt	390 000	487 000	342 000	386 000

Kilde: Jordfall (2008: Tabell A6 og A8)

Lønnsspredningen i privat sektor, forskjellen i lønn mellom arbeidstakeren P10 og P90, er større i privat sektor enn i staten. Dette skyldes både lavere lønn blant lavtlønte (P10) og høyere lønn blant høytlønte (P90) i privat sektor.

Det samme mønsteret ble observert av Torp og Schøne (2005: 100). I tillegg til å se på lønnsspredningen etter sektor skilte de også mellom menn og kvinner i privat og offentlig sektor. De fant at det er størst lønnsbredning blant mannlige akademikere i privat sektor i 2003, fulgt av kvinner i privat sektor og menn i offentlig sektor. De fant også at lønnsforskjellene (lønnsbredningen mellom første og niende desil) i disse fire gruppene (menn og kvinner i privat sektor og menn og kvinner i offentlig sektor) økte mellom 1997 og 2003. Lønnsbredningen økte mest for menn i offentlig sektor.

Tidligere i kapitlet så vi nærmere på lønnsbredningen blant alle arbeidstakere. I hvilken grad skiller lønnsbredningen til utdanningsgruppene i privat sektor og staten seg fra lønnsbredningen blant alle arbeidstakere i offentlig og privat sektor? Dataene for utdanningsgruppene er fra 2005, mens dataene for alle arbeidstakere er fra 2007. Det er imidlertid liten grunn til å mene at det har skjedd drastiske endringer i lønnsbredningen i disse årene, slik at tallene for disse to årene kan sammenlignes for å indikere en hovedtendens. Videre har vi brukt ulike målemetoder (desil versus p-verdier) når vi har sett på alle arbeidstakerne i offentlig og privat sektor og utdan-

Tabell 7.9 Medianlønn heltidsansatte, etter utdanningstype. Universitet og høyskole, lavere og høyere grad. Privat sektor og staten. Antall. Uten ledere. Årslønn uten bonus. 1.10. 2005.

		Medianlønn U & H, lavere grad	Antall pers.	Medianlønn U & H, høyere grad	Antall pers.	Lavere grads andel av høyere grads lønn
<b>Privat sektor</b>	Humanistiske og estetiske fag	334 000	20 000	363 000	4000	92
	Økonomiske og administrative fag	377 000	46 000	420 000	5000	90
	Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag	410 000	46 000	498 000	31 000	82
	Lærerutdanninger og utdanninger i	315 000	15 000	386 000	1000	82
	Primærnæringsfag	309 000	1000	384 000	1000	81
	Uoppgitt fagfelt	325 000	3000	420 000	0	77
	Samfunnsfag og juridiske fag	346 000	13 000	450 000	8000	77
	Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	380 000	7000	500 000	1000	76
	Helse-, sosial- og idrettsfag	331 000	10 000	470 000	2000	70
Samlet	365 000	159 000	468 000	53 000	78	
<b>Staten</b>	Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag	346 000	5000	378 000	6000	92
	Økonomiske og administrative fag	323 000	6000	352 000	1000	92
	Primærnæringsfag	318 000	0	359 000	1000	89
	Samfunnsfag og juridiske fag	318 000	3000	365 000	8000	87
	Lærerutdanninger og utdanninger i	340 000	3000	399 000	1000	85
	Uoppgitt fagfelt	324 000	1000	385 000	0	84
	Humanistiske og estetiske fag	318 000	4000	378 000	4000	84
	Helse-, sosial- og idrettsfag	334 000	3000	399 000	2000	84
	Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	340 000	7000	437 000	2000	78
Samlet	334 000	30 000	385 000	23 000	87	

Kilde: Jordfall (2008: Tabell A6 og A9)

ningsgruppene i staten og privat sektor, noe som begrenser sammenlignbarheten. I tillegg har vi tall for offentlig og privat sektor for alle arbeidstakere (figur 7.2), mens vi kun har tall for staten og privat sektor for utdanningsgruppene (tabell 7.8). Vi må derfor være varsomme med å sammenligne disse tallene på detaljnivå. Hovedtendensene når det gjelder lønnsspredning i disse gruppene blir imidlertid i liten grad påvirket av disse forskjellene.

Gruppen alle arbeidstakere i offentlig og privat sektor inkluderer også utdanningsgruppene. De forskjellene vi finner når vi sammenligner lønnsspredningen i disse gruppene med arbeidstakere med universitet og høyskoleutdanning lavere og høyere grad i privat sektor og i staten ville vært enda større dersom disse utdanningsgruppene var trukket ut.

Det er en hovedtendens som peker seg ut når det gjelder forskjell på lønnsspredning blant alle arbeidstakere, både i offentlig og privat sektor, sammenlignet med utdanningsgruppene i staten og privat sektor. Blant alle arbeidstakere er både de absolutte og de relative forskjellene mellom de dårligst lønnede og gjennomsnittet større. På samme måte er både de absolutte og de relative forskjellene mellom gjennomsnittet og de høyest lønnede større blant alle arbeidstakere, sammenlignet med i utdanningsgruppene. Dette gjelder både i offentlig sektor/staten og i privat sektor.

I tabell 7.9 vises medianlønnen til arbeidstakere med universitet og høyskole, lavere og høyere grad, etter utdanningstype. Tabellen viser at det er arbeidstakere i privat sektor med universitet og høyskole, høyere grad, med utdanningstypene samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag, naturvitenskaplige fag, håndverksfag og tekniske fag som har den høyeste medianlønnen.

## Oppsummering

- Jo høyere utdanningsnivå, jo høyere er den gjennomsnittlige estimerte årslønnen.
- Mens avkastningen av utdanning sank i perioden 1980 til 2000, har den steget siden 2000.
- Avkastningen av utdanning varierer kraftig mellom næringer. I helseforetakene er det en stor forskjell mellom lønnsnivået til arbeidstakere med utdanningsnivå tilsvarende universitet og høyskole, lavere grad eller lavere, og arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad. I skoleverket er avkastningen av utdanning lav.
- Arbeidstakere med universitet og høyskole, høyere grad, hadde i 2003 60 prosent høyere timelønn i offentlig sektor og 90 prosent høyere timelønn i privat sektor, når de blir sammenlignet med arbeidstakere med grunnskole.

- Det er klart større lønnsforskjeller mellom arbeidstakere med høyere utdanning i privat sektor enn i staten. Dette skyldes to forhold: at de med lavest lønn i staten tjener mer enn dem med lavest lønn i privat sektor, og at det er klart høyere lønn blant høyere utdannede i privat sektor enn i staten.
- Det er høyere lønnsforskjeller mellom arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, lavere og høyere grad, i privat sektor enn i staten. Lønnsbredningen blant arbeidstakere med universitet og høyskole, lavere og høyere grad, er større i privat sektor enn i staten.

## Kapittel 8 Sykefravær

Sykefravær har hatt en sentral plass i offentlig debatt og politikk de senere årene. I offentlig arbeidsmarkedspolitikkk har det vært satt mye inn på å få flere i arbeid. Blant annet har partene i arbeidslivet – arbeidstakerorganisasjoner, arbeidsgiverorganisasjoner og staten – inngått avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen). En viktig side ved IA-avtalen har vært å redusere sykefraværet. I kapitlet beskriver vi sykefraværet, og vi kommer inn på forskjeller i sykefravær mellom kvinner og menn, mellom arbeidstakere i ulike alder, ulike næringer og yrker og etter utdanning.

Selv om helsetilstanden i befolkningen blir stadig bedre (Svalund 2005), er det store forskjeller mellom kvinner og menns generelle helsetilstand. Kvinner lever generelt lenger enn menn, men er også oftere syke. I hvilken grad gjenspeiler dette seg i sykefravær?

Helsetilstanden (Elstad 2003) og levealderen i Norge (Borgan 2004) viser tydelige yrkesmessige og sosioøkonomiske forskjeller. De som har lav inntekt og utdanning, har flere helseplager og lever kortere enn dem som har høy utdanning og/eller inntekt. Menn i akademiske yrker og høyere funksjonærstillinger lever betydelig lenger enn fiskere og ufaglærte arbeidere. Mens mannlige prester, universitets- og høyskolelærere og arkitekter i perioden 1996–2000 hadde en forventet levelader på rundt 81 år, hadde matroser og gårdsarbeidere en forventet levealder på 70 år, en forskjell på elleve år. I tillegg har senere tall vist at levealderen til personer i de ufaglærte yrkene lett overvurderes, slik at forskjellen sannsynligvis er enda større (Borgan 2007).

Levealder og helse henger ikke bare sammen med hva som foregår på jobben, men har også mye med livsstil, forbruksmønstre og generelt levesett å gjøre. På den andre siden vil forskjeller i helserisiko, enten dette kommer fra arbeid eller fritid eller kombinasjoner av arbeid og fritid, levesett og økonomi, kunne virke inn på sykefraværet til den enkelte.

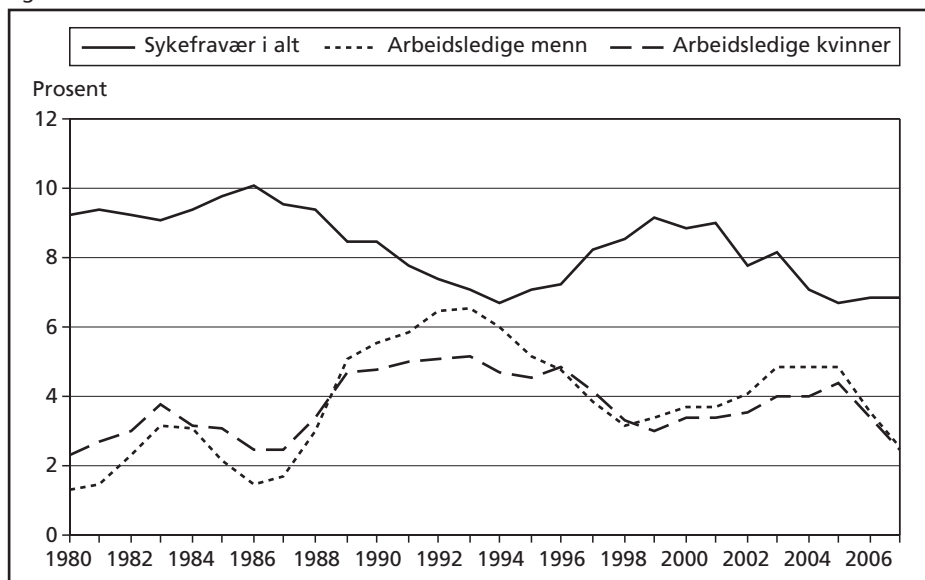
I kapitlet brukes data fra ulike kilder. Den beste og mest dekkende kilden er sykefraværstatistikken til Statistisk sentralbyrå. Imidlertid er det begrenset hvilke data som er tilgjengelig fra den kilden, først og fremst fordi det gjennom sykefraværstatistikken publiseres et begrenset antall tabeller, og fordi det i liten grad publiserer tall knyttet til utdanning. Vi benytter derfor tall fra Levekårsundersøkelsen 2006 og HMS-undersøkelsen 2007 for å dekke områder der det ikke er tilgjengelig tall for oss gjennom SSB.

## Sykefravær over tid

Sykefravær skyldes gjerne ulike forhold som virker sammen. At årsakene til sykefravær er sammensatte, fører i stor grad til at det finnes en rekke ulike forklaringer og perspektiver knyttet til årsaker til sykefravær i seg selv og til variasjoner i sykefravær over tid og mellom næringer (Ose mfl. 2006).

Figur 8.1 viser øverst det totale sykefraværet fra 1980 og frem til i dag. Sykefraværsprosenten beregnes ved å beregne antall sykefraværsdagsverk i prosent av avtalte dagsverk. Sykefraværstallene frem til 2002 er begrenset til arbeidstakere i NHO-virksomheter, og en sammenligning av tallene for legemeldt sykefravær fra NHO-virksomhetene med det legemeldte sykefraværet for alle arbeidstakere (Ose mfl. 2006: 4) viser at det legemeldte sykefraværet i NHO-virksomhetene er litt lavere enn for alle arbeidstakere i arbeidslivet. Det betyr at selv om figur 7.1 ikke gir inntrykk av det, var sykefraværets sannsynligvis historisk høyt i 2003 (Dyrstad og Ose 2005, Ose mfl. 2006: 4). Siden da har sykefraværet sunket og var i 2007 nede på 6,9 prosent. Noe av grunnen til nedgangen i sykefraværet de senere årene kan være endringer i sykemeldingsreglene i 2004, som førte til en midlertidig nedgang i sykefraværet. Sykefraværet har svingt opp og ned relativt kraftig over årene og på en måte som er vanskelig å forklare med enkle forklaringsmodeller (Ose mfl. 2006, Markussen 2007). I noen grad svinger sykefraværet

Figur 8.1 Sykefravær blant arbeidstakere. I alt og etter kjønn (2002-2007): Arbeidsledige menn og kvinner. 1980-2007. Prosent.



Kilde: Sykefravær, NHO (1956-2001) og SSB, sykefraværstatistikk (2002-2007). Det er brudd i tallene fra NHO mellom 1985 og 1986.

Note: Arbeidsledige er hentet fra AKU (16-74 år) og er i prosent av arbeidsstyrken.

etter arbeidsledigheten, hvor sykefraværet har en tendens til å gå opp når ledigheten går ned (Nossen 2008). Hvor sterk denne sammenhenger er, varierer over tid, og sammenhengen har ikke vært særlig sterk siden slutten av 1990-årene. Siden 2005 har sykefraværet vært relativt stabilt, mens ledigheten har gått ned (figur 8.1).

Tabell 8.1 Sykefravær blant arbeidstakere i alt, egenmeldt og legemeldt sykefravær. I alt og etter kjønn. 2002–2007. Prosent.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>Alle</b>						
Alt sykefravær	7,8	8,2	7,1	6,7	6,9	6,9
Egenmeldt sykefravær	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1
Legemeldt sykefravær	6,9	7,3	6,2	5,7	6	5,9
<b>Menn</b>						
Alt sykefravær	6,4	6,8	5,8	5,4	5,6	5,5
Egenmeldt sykefravær	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9	0,9
Legemeldt sykefravær	5,7	6	5	4,6	4,7	4,6
<b>Kvinner</b>						
Alt sykefravær	9,5	10	8,7	8,3	8,6	8,7
Egenmeldt sykefravær	1	1	1	1,1	1,1	1,1
Legemeldt sykefravær	8,6	9	7,7	7,2	7,6	7,6

Kilde: Sykefraværstatistikk, SSB

Tabell 8.1 viser at det legemeldte sykefraværet, naturlig nok, vanligvis varer lenger enn det egenmeldte.

Mens det var et fall i det legemeldte sykefraværet i 2004, har det egenmeldte sykefraværet holdt seg stabilt i perioden 2002 til 2006. Kvinners sykefravær er høyere enn menns, og forskjellen har holdt seg relativt stabil siden 2002. Mens kvinners egenmeldte sykefravær er om lag 0,2 prosentpoeng høyere enn menns i perioden, er kvinners legemeldte sykefravær om lag 3 prosentpoeng høyere. Forskjellene i sykefravær mellom menn og kvinner kan ha flere årsaker og skyldes for det første kvinners fravær i tilknytning til graviditet og fødsel. I tillegg til sykefravær knyttet til graviditet og kvinners helse som en følge av graviditet, legges arbeidet i mange tilfeller ikke til rette slik at gravide kan arbeide under graviditeten (Nergaard mfl. 2003). En undersøkelse viser at virksomheter som har en stor andel kvinner ansatt, gjennomfører færre tilretteleggingstiltak enn virksomheter med et flertall mannlige arbeidstakere (Trygstad 2006). Det er også mulig å tenke seg at det faktum at mange kvinner er dobbeltarbeidende, ved at de tar et større ansvar for husholdet, kan bidra til disse forskjellene. Forskning viser imidlertid at kvinners dobbeltarbeid ikke ser ut til å være en veldig viktig faktor (Mastekaasa 2000, Bratberg mfl. 2002).

## Sykefravær, kjønn, næring og yrke

En annen forklaring på forskjellen i sykefravær mellom kvinner og menn kan være det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og det faktum at kvinner og menn har ulike typer arbeid.

I tabell 8.2 kommer sykefraværet i 2007 etter næring frem. Sykefraværet varierer kraftig mellom ulike næringer. Mens sykefraværet er på rundt 5 prosent i kraft- og vannforsyning, bank/finans og i jordbruk, skogbruk og fiske, ligger det på hele 9,5 prosent, nesten dobbelt så høyt, i helse- og sosialtjenestene.

Variasjonen i sykefravær mellom ulike næringer kan skyldes at noen av næringene er kvinnedominert (og at kvinner har et høyere sykefravær), eller det kan skyldes ulike trekk ved de ulike næringene, virksomheten i dem og arbeidet som utføres i næringene.

Tabell 8.2 viser også sykefraværet for menn og kvinner hver for seg. Sykefraværet varierer kraftig også mellom næringene når kvinner og menns sykefravær studeres hver for seg, noe som tyder på at det er forhold ved næringene *i seg selv* eller andre trekk (enn kjønn) ved dem som sysselsettes i disse næringene, som er utslagsgivende for sykefraværet. Sykefraværet blant menn varierer fra 3,2 prosent i bank/finans til 6,6 prosent i bygg- og anleggsvirksomhet. Også i helse- og sosialtjenestene er sykefraværet høyt blant menn (6,5 prosent). Imidlertid er sykefraværet i helse- og sosialtjenestene klart høyere blant kvinner (10,2 prosent). Kvinnelige arbeidstakers sykefravær er høyest i helse- og sosialtjenesten og lavest i kraft- og vannforsyning med en sykefraværspersent på 6,5. Den laveste sykefraværspersenten blant kvinner etter næring er altså bare 0,1 prosent lavere enn den høyeste blant menn i 2007.

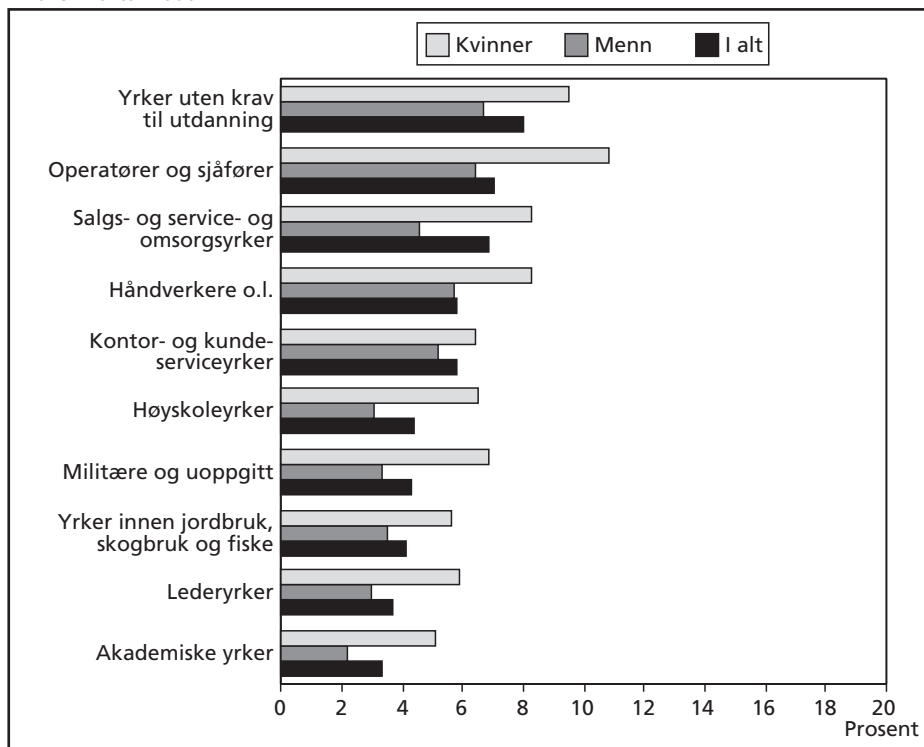
Forskjellen i sykefravær mellom menn og kvinner varierer kraftig mellom ulike næringer. I bygg- og anleggsvirksomhet er forskjellen bare på 0,1 prosent, mens forskjellen er klart større i offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning (3,9 prosent), bank/finans (3,8 prosent) og helse- og sosialtjenestene (3,7 prosent). Næringsgruppene i tabell 8.2 er store, i den forstand at det innenfor for eksempel helse- og sosialtjenestene er svært ulike typer virksomheter, slik som de statlige helseforetakene med de ulike formene for oppgaver de tar seg av, og den kommunale sosialtjenestens oppgaver. I tillegg til at det er en viss variasjon knyttet til hvilke oppgaver virksomhetene i næringene gjør, er det også en rekke ulike yrkesgrupper i en og samme næringsgruppe. Dersom kvinnene arbeider i andre typer virksomheter eller med andre typer arbeidsoppgaver i andre typer yrker enn menn, kan dette bidra til å forklare forskjellene i sykefravær mellom kvinner og menn i disse næringene.

Tabell 8.2 Sykefravær blant arbeidstakere i alt, egenmeldt og legemeldt sykefravær, etter næring. I alt og etter kjønn 2007. Prosent.

	Alt sykefravær	Egenmeldt sykefravær	Legemeldt sykefravær
<b>I alt</b>			
Jordbruk, skogbruk og fiske	5,2	0,6	4,5
Utvinning av råolje og naturgass. Tjenester tilknyttet olje- og gassutvinning	:	:	3,3
Industri og bergverksdrift	6,6	1,1	5,6
Kraft- og vannforsyning	4,9	0,9	4
Bygg- og anleggsvirksomhet	6,6	1	5,7
Varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet	6,4	0,8	5,6
Transport/telekommunikasjon	7,2	0,9	6,3
Bank/finans	5	0,9	4,1
Forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift	5,5	0,9	4,6
Offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	6,3	1,1	5,3
Undervisning	6,7	0,9	5,8
Helse- og sosialtjenester	9,5	1,3	8,2
Andre sosiale og personlige tjenester	6,6	0,8	5,7
<b>Menn</b>			
Jordbruk, skogbruk og fiske	4,7	0,6	4
Utvinning av råolje og naturgass. Tjenester tilknyttet olje- og gassutvinning	:	:	3,1
Industri og bergverksdrift	6,1	1	5,1
Kraft- og vannforsyning	4,5	0,9	3,6
Bygg- og anleggsvirksomhet	6,6	1	5,6
Varehandel, hotell- og restaurantvirks.	5,1	0,7	4,4
Transport/telekommunikasjon	6,7	0,9	5,8
Bank/finans	3,2	0,7	2,6
Forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift	4,3	0,9	3,4
Offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	4,5	0,9	3,6
Undervisning	4,7	0,7	4
Helse- og sosialtjenester	6,5	1,1	5,4
Andre sosiale og personlige tjenester	5,3	0,7	4,6
<b>Kvinner</b>			
Jordbruk, skogbruk og fiske	6,6	0,7	5,9
Utvinning av råolje og naturgass. Tjenester tilknyttet olje- og gassutvinning	:	:	4,3
Industri og bergverksdrift	8,5	1,1	7,4
Kraft- og vannforsyning	6,5	1,1	5,4
Bygg- og anleggsvirksomhet	6,7	0,8	5,8
Varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet	7,9	0,8	7,1
Transport/telekommunikasjon	8,8	1,1	7,7
Bank/finans	7	1,1	5,9
Forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift	7,6	1,1	6,5
Offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	8,4	1,3	7,1
Undervisning	7,8	1	6,8
Helse- og sosialtjenester	10,2	1,3	8,9
Andre sosiale og personlige tjenester	7,8	1	6,8

Kilde: Sykefraværstatistikk, SSB

Figur 8.2 Sykefraværprosent for arbeidstakere med legemeldt sykefravær, etter yrke og kjønn. Andre kvartal 2008.

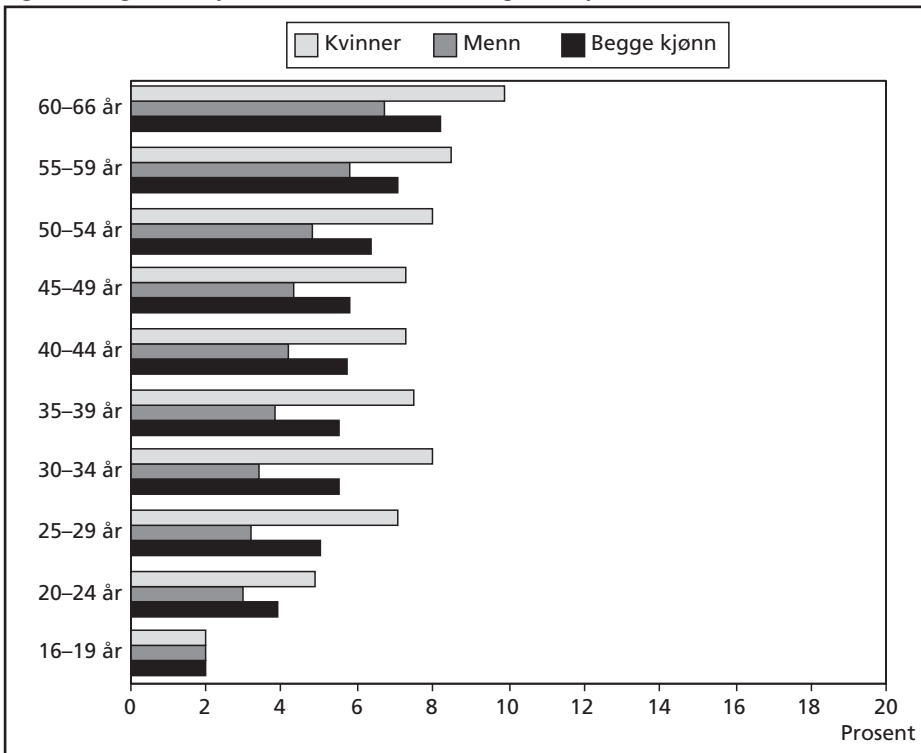


Kilde: Sykefraværstatistikk, SSB

Note: Arbeidstakere i kommunal- og fylkeskommunal sektor samt helseforetakene er utelatt fra statistikken.

Som nevnt er det klare forskjeller i forventet levealder mellom arbeidstakere med ulike yrker. Noen av de samme forskjellene kommer frem i figur 8.2. Mens yrker som krever høy utdanning (akademiske yrker) har lavt legemeldt sykefravær, har yrker uten krav til utdanning det høyeste sykefraværet. I denne sammenhengen kan forskjellen mellom yrkene komme av at yrker med begrensede eller ingen krav til utdanning gjerne er arbeid som er belastende for helsen. En god del av de akademiske yrkene preges av arbeid som foregår innendørs, og hvor arbeidstakerne i mindre grad utsettes for svært varme eller kalde temperaturer, tunge løft og belastende arbeidsstillinger. Blant yrker uten krav til utdanning, som operatører og sjåførere og salgs-, service- og omsorgsykker, er denne typen belastninger mer vanlig. Også innenfor disse grove yrkeskategoriene er det forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder legemeldt sykefravær. Blant operatører og sjåførere er det legemeldte sykefraværet på 10,8 prosent blant kvinner og 6,4 prosent blant menn. Også innen salgs-, service- og omsorgsykker og i det militære er det stor forskjell mellom menn og kvinner.

Figur 8.3 Legemeldt sykefravær etter alder. I alt, og etter kjønn. Andre kvartal 2008. Prosent.



Kilde: Sykefraværstatistikk, SSB

Folk akkumulerer helseplager over tid. Gjennom ulykker og skader og gjennom «tidens tann» svekkes den enkeltes helse etter hvert som de blir eldre. Over tid kan også yrkes-skader og belastninger i arbeidet føre til at sykefraværet øker.

Sykefraværet stiger jevnt opp med alder (figur 8.3). Mens sykefraværet er på 2 prosent i aldersgruppen 16–19 år, er det på 8,2 prosent blant arbeidstakerne i alderen 60–66 år. Sykefraværet er jevnt stigende blant menn, mens det ikke er tilfelle for kvinner. Blant kvinner stiger sykefraværet jevnt frem til 40 års alder. I alderen 40 til 49 år synker sykefraværet noe, før det igjen øker. Forskjellen i sykefravær mellom menn og kvinner er størst i alderen 25 til 39 år. Mens sykefraværet er på 3,4 prosent blant menn i alderen 30–34 år, er det på 8 prosent blant kvinner i samme alder. Noe av dette kan som tidligere nevnt skyldes fravær knyttet til graviditet og fødsler.

En analyse av årsaker til langtidssykefravær (Foss og Skyberg 2008) viser at risikoen for langtidssykefravær (minst åtte uker) øker med alder for menn, mens den er høyest for kvinner i 30-årsalderen. Kvinners sykefravær i 30-årsalderen er i stor grad svangerskapsrelatert. Rapporten viste også at risikoen for å bli uførepensjonert i stor grad henger sammen med alder.

## Oppsummering

- Det totale sykefraværet varierer over tid i Norge, og i noen grad henger sykefraværet sammen med konjunktursvingninger på arbeidsmarkedet. Siden 2002 har sykefraværet gått noe ned.
- Sykefraværet varierer mellom næringer. Mens sykefraværet er på rundt 5 prosent i kraft- og vannforsyning, bank/finans og i jordbruk, skogbruk og fiske, ligger det på 9,5 prosent, nesten dobbelt så høyt, i helse- og sosialtjenestene.
- Kvinners sykefravær er høyere enn menns, spesielt gjelder det legemeldte sykefraværet.
- Forskjellen i sykefravær mellom menn og kvinner varierer kraftig mellom ulike næringer. I bygg- og anleggsvirksomhet er forskjellen på 0,1 prosent, mens den er klart større i offentlig administrasjon, forsvar og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning (3,9 prosent), bank/finans (3,8 prosent) og helse- og sosialtjenestene (3,7 prosent).
- Mens akademiske yrker har lavt legemeldt sykefravær, har yrker uten krav til utdanning høyest sykefravær. Kvinnelige akademikere har dobbelt så høy sykefravær som mannlige akademikere.
- Sykefraværet øker med alder for menn. For kvinner er det høyest i 30-årene.

## Sykefravær og utdanning

Muskel- og skjelettlidelser dominerer som årsak til langtidssykefravær, og det er gjerne personer med lavt utdanningsnivå som har disse lidelsene (Foss og Skyberg 2008: 7). Generelt har personer med lavt utdanningsnivå en høyere risiko for langtidssykefravær, spesielt blant menn.

Sykefraværstatistikken til SSB publiserer ikke tall for sykefravær etter utdanningsnivå. Derfor vender vi oss til HMS-undersøkelsen 2007, som har opplysninger om arbeidstakernes legemeldte sykefravær. Det legemeldte sykefraværet er i HMS-undersøkelsen knyttet til arbeidstakernes hovedarbeidsforhold, slik at arbeidstakere som har flere (deltids-)jobber, vil kunne ha et høyere totalt sykefravær enn det som kommer frem gjennom disse tallene. Sykefraværstallene i HMS-undersøkelsen 2007 blir følgelig noe lavere enn i sykefraværstatistikken til SSB, spesielt for personer, yrker og næringer hvor det er vanlig med biarbeidsforhold. 84 prosent av arbeidstakerne i HMS-undersøkelsen 2007 har i løpet av et kvartal ikke hatt noen tilfeller av legemeldt sykefravær. 14 prosent hadde ett legemeldt sykefravær, mens 2 prosent hadde to lege-

Tabell 8.3 Legemeldt sykefravær blant arbeidstakere. I alt og etter utdanning. Gjennomsnitt, standardavvik. N. 2007.

	Legemeldt sykefravær	Standardavvik	N
<b>I alt</b>	4,9	16,4	2999
<b>Utdanning</b>			
Grunnskole	8,3	21,8	205
Videregående	5,6	17,4	925
Universitet og høyskole, lavere grad	4,1	15,2	650
Universitet og høyskole, høyere grad	3,1	12,0	475

Kilde: HMS-undersøkelsen 2007

meldte sykefravær. Imidlertid sier antallet sykefravær i løpet av et kvartal lite om selve sykefraværet. En grunn til at noen har ett sykefraværstilfelle, og ikke to, kan være at de ble sykemeldt hele kvartalet den ene gangen de fikk en sykemelding hos legen.

Det er ikke signifikante forskjeller mellom arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere og lavere grad. Ellers viser tabell 8.3 at det legemeldte sykefraværet henger sammen med utdanningsnivå. Jo høyere utdanningsnivå, jo lavere legemeldt sykefravær.

I kapittel 2 kom det frem at utdanningsnivået blant arbeidstakerne har gått opp siden 1983. Unge har et høyere utdanningsnivå enn eldre. Som vi har sett, har eldre arbeidstakere et høyere sykefravær enn yngre, og det kan derfor hende at forskjellene i sykefravær mellom arbeidstakere med ulikt utdanningsnivå i hovedsak skyldes forskjeller i alderssammensetning og ikke utdanningsnivået i seg selv. Når vi sammenligner arbeidstakere med ulikt utdanningsnivå etter alder, er ikke forskjellene i sykefravær mellom utdanningsgruppene så klare lenger. Arbeidstakere med grunnskole som høyeste utdanning har et høyere sykefravær enn andre arbeidstakere i aldersgruppene under 55 år. Blant de eldste (55–67 år) har arbeidstakere med videregående som høyeste utdanning signifikant høyere sykefravær enn dem som har universitet og høyskole, høyere grad.

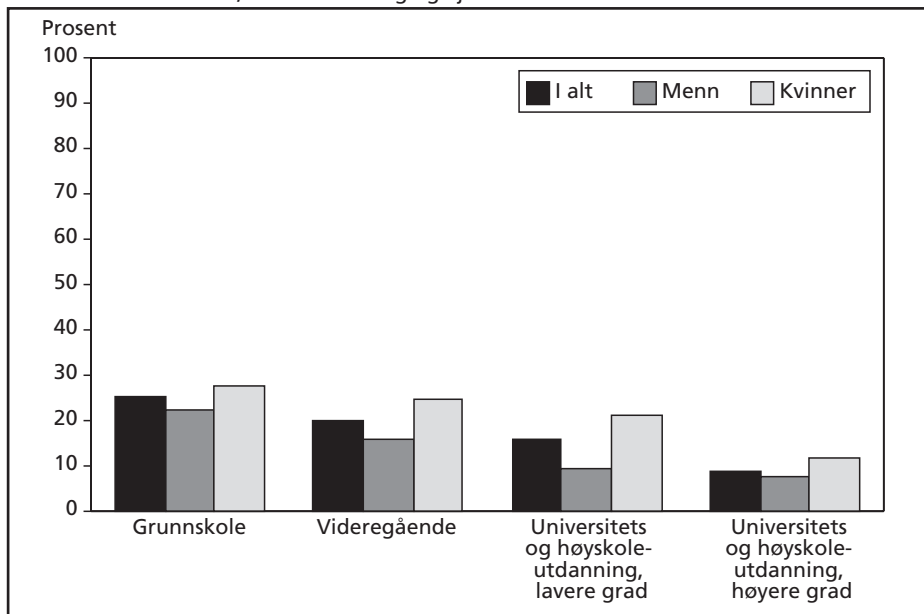
Det er ikke signifikante forskjeller i legemeldt sykefravær mellom arbeidstakere i privat, kommunal og statlig sektor, ei heller når vi ser på arbeidstakere med ulikt utdanningsnivå i hver sektor hver for seg (tabeller ikke vist). Dette kan imidlertid skyldes at HMS-undersøkelsen 2007 har for få respondenter med legemeldt sykefravær, og trenger ikke nødvendigvis bety at det ikke eksisterer slike forskjeller.

I tidligere kapitler har vi kommet inn på arbeidstakere som er foreldre, mødre og fedre, og trekk ved deres arbeidstid, utdanning mv. I HMS-undersøkelsen 2007 er det ikke en signifikant forskjell på det legemeldte sykefraværet til arbeidstakere med barn i alderen 0 til 15 år og arbeidstakere som ikke har barn i denne alderen. Det betyr imidlertid ikke at det ikke eksisterer en slik forskjell. Det er mulig at et større datasett med flere arbeidstakere ville avdekket ulikheter.

Gjennom HMS-undersøkelsen (tabell 8.3) kom det legemeldte sykefraværet og den gjennomsnittlige sykefraværprosenten frem. I levekårsundersøkelsen om arbeid 2006 finnes det ikke informasjon om hvor *mye* arbeidstakerne har vært syke. Isteden fikk de som deltok i undersøkelsen, spørsmål om de i løpet av de siste tolv månedene hadde hatt ett eller flere sammenhengende fravær på 14 dager eller mer. Dermed får vi et visst innblikk i andelen som har hatt ett eller flere mellomlange eller lange fraværperioder.

Figur 8.4 bekrefter at sykefravær henger tydelig sammen med utdanningsnivå. Jo lavere utdanningsnivå, jo større andel har hatt minst ett sammenhengende fravær på 14 dager de siste tolv månedene. Mens 25 prosent av dem som har grunnskole som høyeste utdanning har hatt et sammenhengende fravær på minst 14 dager de siste tolv månedene, gjelder det 9 prosent av dem som har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad. Dette skyldes blant annet at jo lavere utdanningsnivå, jo større er sjansen for å utsettes for tunge løft, ergonomiske belastninger og andre HMS-utfordringer som vil kunne slite på helsen (Bråten mfl. 2008). Videre henger nok dette også sammen med klasseforhold, med helse og livsstil, med boforhold og økonomi. Den endelige indikatoren på utdanning og yrkes betydning for helsen, nemlig dødelighet, viser som tidligere nevnt at ufaglærte kan forvente å leve minst elleve år kortere enn en prest eller fysioterapeut (Borgan 2004).

Figur 8.4 Andel arbeidstakere som har hatt et sammenhengende fravær på 14 dager i løpet av de siste tolv månedene, etter utdanning og kjønn. 2006.



Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Figur 8.4 viser også at utdanning og sykefravær henger klart sammen for menn, forskjellene i andel som har hatt en slik sykefraværsepisode etter utdanning, er større blant menn enn blant kvinner. En grundig analyse av disse tallene (Olsen 2007) viser at utdanning har betydning for både kvinner og menns sykefravær som ikke skyldes jobben.<sup>16</sup> Når det gjelder fravær som skyldes jobben, har utdanning bare betydning for menn (Olsen 2007: 59).

Tidligere i kapitlet har vi sett at sykefraværet varierer kraftig mellom ulike næringer. Dessverre er antallet respondenter i levekårsundersøkelsene om arbeid for lite til at vi kan se nærmere på variasjon i andeler som hadde ett eller flere sammenhengende sykefravær i ulike næringer eller i bedrifter av ulik størrelse etter utdanningsnivå. Imidlertid vet vi at det er forskjeller i sykefravær mellom virksomheter som er privat eid, som er kommunalt eid, eller som er statlig eid.

Tabell 8.4 Andel arbeidstakere som har hatt et sammenhengende fravær på 14 dager i løpet av de siste tolv månedene, etter utdanning i ulike sektorer. N. 2006.

	Privat	(N)	Kommunal	(N)	Statlig	N
Grunnskole	24	(450)	24	(107)	33	(46)
Videregående	18	(3651)	26	(971)	21	(445)
Universitet og høyskole, lavere grad	11	(1130)	22	(953)	18	(519)
Universitet og høyskole, høyere grad	8	(385)	11	(132)	10	(292)

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

Tabell 8.4 viser andelen arbeidstakere i private, kommunale og statlige virksomheter som har hatt ett eller flere sammenhengende fravær på minst 14 dager de siste tolv månedene, etter utdanningsnivå. Antallet (N) som har grunnskole som høyeste utdanning i kommunale og statlige virksomheter, er lav, slik at tallene for denne gruppen må tolkes med varsomhet. For alle de tre sektorene er den overordnede sammenhengen klar. Jo høyere utdanningsnivå, jo lavere andel har hatt et slikt fravær. I privat virksomhet er det en jevn stigning i sykefraværet etter utdanningsnivå, i kommunale og statlige virksomheter er andelen som har hatt et slikt fravær, lavere blant arbeidstakere med universitet og høyskole, lavere grad enn dem som har videregående som høyeste utdanning, men forskjellen er relativt liten. I disse sektorene skiller de som har universitet og høyskole, høyere grad, seg ut ved at en klart lavere andel har opplevd ett slikt mellomlangt eller langt fravær det siste året.

Tidligere i kapitlet har vi tatt for oss arbeidstakere med og uten barn i alderen 0–15 år. Når vi ser nærmere på om det er forskjell på hvor stor andel av arbeidstakere med

<sup>16</sup> Olsen (2007) analyserer sykefraværet med henblikk på å finne ut hvor stor del av sykefraværet som skyldes forhold ved jobben, og hva som ikke skyldes jobben.

ulikt utdanningsnivå med og uten barn i alderen 0–15 år som har hatt et sammenhengende fravær på minst 14 dager siste år, så finner vi at det ikke er noen forskjell (tabell ikke vist).

### **Oppsummering**

- Legemeldt sykefravær henger sammen med utdanningsnivå. Jo høyere utdanningsnivå, jo lavere legemeldt sykefravær. Dette gjelder både i private, kommunale og statlige virksomheter.
- Jo lavere utdanningsnivå, jo større andel har hatt minst ett sammenhengende fravær på 14 dager de siste tolv månedene.
- Utdanning og sykefravær henger klarere sammen for menn enn for kvinner. Forskjellene i andel som har hatt en slik sykefraværsepisode etter utdanning, er større blant menn enn blant kvinner.

## Kapittel 9 Hele landet i arbeid?

I dette kapitlet ser vi på geografi og på forskjeller mellom sysselsatte generelt og etter utdanningsnivå i ulike deler av landet. I hvilken grad har sysselsettingen endret seg de senere årene, arbeider det flere i de store kommunene i Norge nå? I tillegg til å se nærmere på hvor de sysselsatte arbeider, undersøker vi næringsstrukturen og geografiske forskjeller i sammenheng med dette. Det generelle sysselsettingsmønsteret og den generelle næringsstrukturen er viktig når vi senere i kapitlet blant annet kommer inn på utdanningsnivået i ulike geografiske områder.

I tillegg kommer vi inn på variasjon i arbeidstid, sykefravær, utdanning og yrke geografisk.

Det er dessverre få tilgjengelige data med en geografisk dimensjon. I spørreundersøkelser fjernes gjerne kommunevariabelen på grunn av anonymisering, uten at den erstattes av en mer generell variabel som kommunestørrelse eller SSBs sentralitetsindeks. I levekårsundersøkelsene har vi derfor bare tilgjengelig tall på landsdelsnivå. De andre dataene vi bruker i kapitlet, registerbasert sysselsettingsstatistikk (SSB) og sykefraværstatistikk (SSB), er i noen grad tilgjengelig på kommunenivå. Der det er mulig, bruker vi kommunestørrelse for å se nærmere på den geografisk dimensjonen. I andre tilfeller er fylke den geografiske dimensjonen som er tilgjengelig, og da bruker vi det.

### **Kommuner etter kommunestørrelse**

Vi deler kommunene inn etter antall innbyggere. Det er derfor nyttig å vite litt om kommunestrukturen i Norge. Det er klart flest små kommuner i betydningen under 5000 innbyggere. Men en relativt liten andel av Norges befolkning bor i disse kommunene. En firedel av befolkningen i Norge bor i de fem største kommunene i Norge, og en drøy tredel bor i de 13 kommunene som har mer enn 50 000 innbyggere.

Tabell 9.1 Kommunestørrelse. Antall innbyggere og antall kommuner. 2007.

	Antall innbyggere i alt	Andel av totalt antall innbyggere i Norge	Antall kommuner
1–4999 innbyggere	579 524	12	237
5 000–9999	640 862	14	91
10 000–19 999	800 246	17	56
20 000–49 999	994 923	21	34
50 000–89 999	486 365	10	8
90 000 eller flere innbyggere	1 179 214	25	5
<b>Totalt</b>	<b>4 681 134</b>	<b>100</b>	<b>431</b>

Kilde: Befolkningsstatistikk, SSB

## Syssetting, næring og kjønnsfordeling

Tidligere i rapporten har vi beskrevet hvordan næringsstruktur og utdanningsnivå har endret seg over tid. Vi vet også at enkelte næringer i større grad enn andre er dominerende i enkelte deler av landet. Figur 9.1 viser antall sysselsatte personer i fylkene i 1990, 2000 og 2007.

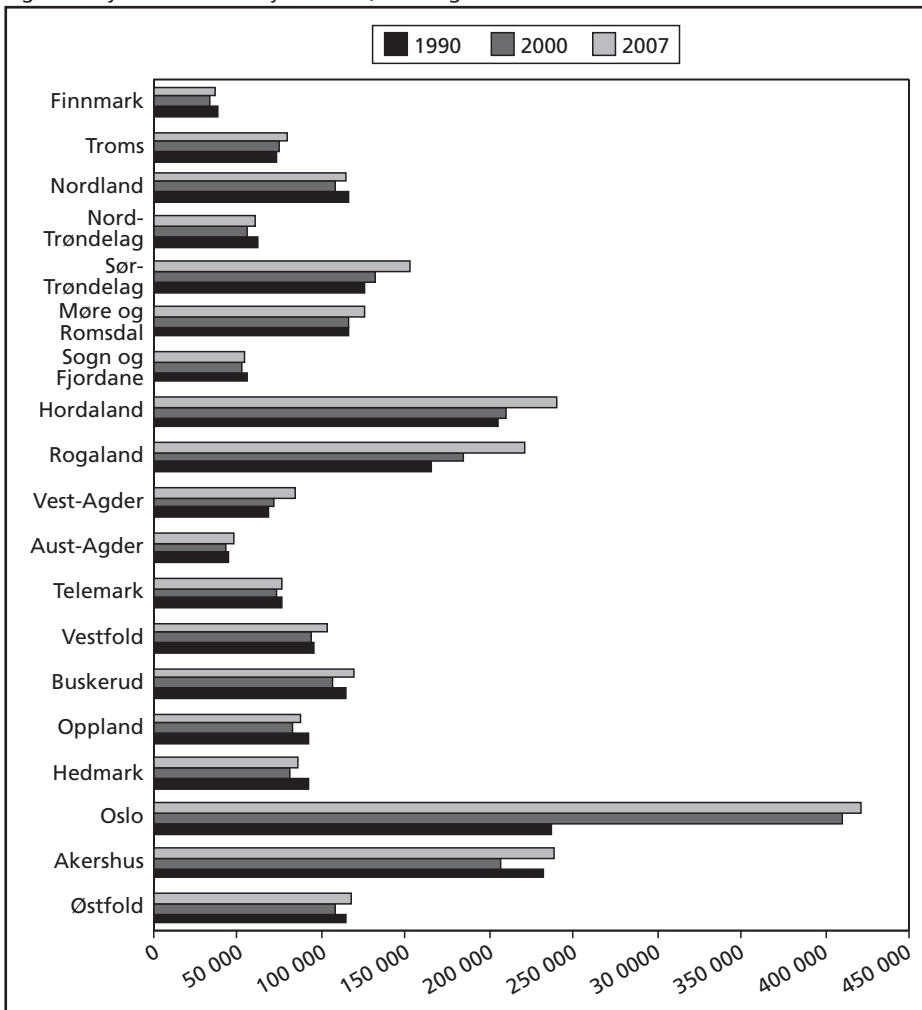
Syssettingen var i 2007 størst i Oslo, fulgt av Akershus, Hordaland, Rogaland og Sør-Trøndelag. Syssettingen er lavest i Finnmark, Aust-Agder og Sogn og Fjordane.

Mens folke- og bolig tellingen er kilde for tallene fra 1990, er den registerbaserte syssettingsstatistikken kilde for de andre tallene. At dataene er hentet inn på forskjellige måter, kan innebære at resultatene blir noe ulike, derfor må vi være varsomme med å trekke bastante konklusjoner på bakgrunn av relativt små endringer fra 1990 til 2000. Det er imidlertid liten tvil om at syssettingen i Oslo har økt kraftig gjennom 1990-årene, en vekst som også har fortsatt på 2000-tallet. Videre har veksten i syssetting i Vest Agder, Sør-Trøndelag, Hordaland og Rogaland vært kraftig i absolutte tall, både fra 1990 til 2000 og fra 2000 til 2007.

Ingen av fylkene har hatt en reduksjon i syssettingen fra 2000 til 2007, men Sogn og Fjordane har hatt den svakeste veksten (1 prosent).

En god del av utdanningsinstitusjonene for høyere utdanning i Norge er plassert i, eller i nærheten av, store bysentra. Mange av arbeidsplassene for høyt utdannede arbeidstakere er også lokalisert i områder med et stort arbeidsmarked. I tabell 9.2 kommer syssettingen frem etter kommunestørrelse for 2000 og 2007.

Figur 9.1 Sysselsatte etter fylke. 1990, 2000 og 2007. Absolutte tall.



Kilde: Folke- og boligtellingsen 1990 og registerbasert sysselsettingsstatistikk (2000 og 2007)

Note: Figuren tar for seg fylke etter de sysselsattes arbeidssted, ikke bosted.

Godt over halvparten av de sysselsatte i Norge arbeider i kommuner med over 20 000 innbyggere, og en tredel arbeider i kommuner med over 90 000 innbyggere. Det er svært få kommuner i Norge som har så mange innbyggere (fem kommuner), noe som innebærer at i 2007 hadde en tredel av de sysselsatte arbeidssted i Bærum, Stavanger, Trondheim, Bergen eller Oslo. Med arbeidssted menes hvor virksomheten den enkelte arbeider, har sin kontoradresse. Dersom vi ser tabell 9.1 og 9.2 i sammenheng, viser det seg at en større andel av de sysselsatte arbeider i de største kommunene, sammenlignet

Tabell 9.2 Sysselsetting etter kommunestørrelse. Prosent sysselsatt i de ulike kommunestørrelsene av total sysselsetting. 2000 og 2007.

	2000	2007
1–4999 innbyggere	11	10
5000–9999	11	11
10 000–19 999	15	14
20 000–49 999	22	21
50 000–89 999	7	11
90 000 eller flere innbyggere	33	33
Totalt	100	100

Kilde: Registerbasert sysselsettingstatistikk og befolkningsstatistikk, SSB

Note: Tabellen tar for seg kommunestørrelse etter de sysselsattes arbeidssted, ikke bosted.

med andelen av befolkningen som bor der. Bortsett fra i kommuner med mellom 50 000 og 89 999 innbyggere er det slik at en større andel av de sysselsatte *arbeider* i de største kommunetypene, sammenlignet med andelen som *bor* i dem. Dette kommer nok både av ulik befolkningssammensetning i de forskjellige kommunestørrelsene, hvor en del av befolkningen i de mindre kommunene er eldre og utenfor arbeidsstyrken, og av at en del i de mindre kommunene pendler til andre og større kommuner for å arbeide.

Det har ikke skjedd noe særlig endring i sysselsettingsmønsteret når vi ser på kommunestørrelse fra 2000 til 2007, bortsett fra at en høyere andel av de sysselsatte nå arbeider i kommuner med mellom 50 000 og 89 999 innbyggere (tabell 9.2).

I tabell 9.3 kommer sysselsettingen i ulike næringer frem etter kommunestørrelse.

Det er klare forskjeller i næringsstruktur etter kommunestørrelse, hvor de mindre kommunene har en større andel sysselsatt i jordbruk, skogbruk og fiske og i industrien (tabell 9.3). Det er en forsvinnende liten andel av de sysselsatte som arbeider i denne næringen i kommuner med flere enn 19 999 innbyggere. Samtidig er det en større andel som er sysselsatt i varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet og i forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift i de største kommunene enn i de minste kommunene.

Tabell 9.3 Sysselsatte i ulike næringer, etter kommunestørrelse. 2007. Prosent.

	1–4999 innbyggere	5000– 9999	10 000– 19 999	20 000– 49 999	50 000– 89 999	90 000 el. flere innbyggere
Jordbruk, skogbruk og fiske	12	7	5	2	1	0
Industri, bergverk, olje- og gassutvinning	13	17	14	14	11	9
Kraft- og vannforsyning	1	1	1	0	0	0
Bygg- og anleggs- virksomhet	9	9	8	7	8	6
Varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet	13	16	18	21	21	19
Transport og kommunikasjon	6	6	6	8	6	7
Finansiell tjenesteyting	1	1	1	1	1	4
Forretningsmessig tjenesteyting, eiendomsdrift	4	5	6	10	12	19
Offentlig administrasjon og forsvar, sosial- forsikring	7	6	6	6	6	7
Undervisning	9	9	9	7	7	7
Helse- og sosialtjenester	21	20	22	19	21	17
Andre sosiale og personlige tjenester	3	3	3	4	4	6
Uoppgitt	1	1	1	0	0	0
<b>Totalt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Kilde: Registerbasert sysselsettingstatistikk og befolkningsstatistikk, SSB

Note: Næring er klassifisert etter NACE, tosiffernivå, SSBs standard for næring. Kommunestørrelse er etter de sysselsattes arbeidssted, ikke bosted.

## Oppsummering

Sysselsettingen var i 2007 størst i Oslo, fulgt av Akershus, Hordaland, Rogaland og Sør-Trøndelag. Sysselsettingen var lavest i Finnmark, Aust-Agder og Sogn og Fjordane

- Veksten i sysselsetting har vært kraftig, både fra 1990 til 2000 og fra 2000 til 2007 i Vest Agder, Sør-Trøndelag, Hordaland og Rogaland
- Mindre kommuner har en større andel sysselsatt i jordbruk, skogbruk og fiske og i industri, bergverk, olje- og gassutvinning. En større andel er sysselsatt i varehandel, hotell- og restaurantvirksomhet, i forretningsmessig tjenesteyting og eiendomsdrift i de største kommunene

## Utdanning og yrke

I kapittel 2 kom det frem at arbeidstakere med ulikt utdanningsnivå arbeider i forskjellige næringer. Som vi har sett, er næringsstrukturen forskjellig etter størrelsen på kommunene. I tabell 9.4 kommer de sysselsattes utdanningsnivå i de ulike fylkene frem.

Oslo er fylket med klart høyest andel sysselsatte med universitet og høyskole, lavere og høyere grad. Andelen av de sysselsatte som har universitet og høyskole, høyere grad, er størst i fylkene hvor det ligger et universitet (Oslo, Rogaland, Hordaland, Sør-Trøndelag og Troms og Akershus).<sup>17</sup> Flere av disse fylkene (Oslo, Hordaland, Sør-Trøndelag og Troms) har også en høy andel arbeidstakere med universitet og høyskole, lavere grad.

Tabell 9.4 Utdanningsnivå etter fylke. 2007. Prosent.

	Grunnskole	Videregående skole	Universitet og høyskole, lavere grad	Universitet og høyskole, høyere grad	Uoppgitt utdanning	
Østfold	27	45	19	4	5	100
Akershus	23	39	23	8	7	100
Oslo	16	34	28	13	8	100
Hedmark	27	45	20	4	4	100
Oppland	25	48	19	4	4	100
Buskerud	25	44	20	5	6	100
Vestfold	24	45	21	4	5	100
Telemark	25	47	20	4	4	100
Aust-Agder	23	46	21	4	5	100
Vest-Agder	22	47	21	5	5	100
Rogaland	23	44	20	6	7	100
Hordaland	21	43	23	7	5	100
Sogn og Fjordane	23	48	20	4	5	100
Møre og Romsdal	25	47	20	4	5	100
Sør-Trøndelag	20	44	23	9	4	100
Nord-Trøndelag	22	49	21	4	4	100
Nordland	27	44	21	4	4	100
Troms	25	40	23	7	5	100
Finnmark	30	39	21	4	6	100

Kilde: Registerbasert sysselsettingstatistikk og befolkningsstatistikk, SSB

Note: Kommunestørrelse er etter de sysselsattes arbeidssted, ikke bosted

<sup>17</sup> Universitetet i Agder ble først åpnet i september 2007.

Videre viser tabell 9.4 at en høyere andel av de sysselsatte har grunnskole i Finnmark og Hedmark, sammenlignet med de andre fylkene i Norge. Andelen som har grunnskole som høyeste utdanning, er klart lavere i Oslo enn i de andre fylkene i landet.

Mange av fylkene i Norge består både av store kommuner og små kommuner. Som vi har sett, er næringsstrukturen svært ulik i kommuner av ulik størrelse. I tabell 9.5 kommer andelen sysselsatte med ulikt utdanningsnivå frem etter kommunestørrelse.

Tabell 9.5 Fordeling av sysselsatte med ulikt utdanningsnivå, etter kommunestørrelse. 2007. Prosent.

	Grunn- skole	Videre- gående skole	Universitet og høyskole, lavere grad	Universitet og høyskole, høyere grad
1–4999 innbyggere	12	11	8	4
5000–9999	13	12	9	5
10 000–19 999	16	15	12	8
20 000–49 999	23	22	20	16
50 000–89 999	11	11	11	10
90 000 eller flere innbyggere	26	29	40	57
Totalt	100	100	100	100

Kilde: Registerbasert sysselsettingstatistikk og befolkningsstatistikk, SSB

Note: Kommunestørrelse er etter de sysselsattes arbeidssted, ikke bosted.

Utdanningsgruppene er i stor grad sysselsatt i de største kommunene (tabell 9.5). Mens 26 prosent av dem som har grunnskole som høyeste utdanning arbeider i kommuner med 90 000 innbyggere eller mer, arbeider 57 prosent av dem som har universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, i disse kommunene. På den andre siden arbeider en svært liten andel av disse i kommuner med få innbyggere. Det samme gjelder også for dem som har universitet og høyskole, lavere grad, selv om sammenhengen er noe svakere. Dette skyldes blant annet at en god del av arbeidstakere med universitet og høyskole, høyere grad, arbeider i næringer som er lokalisert i store bysentra og i store kommuner, samtidig som en del av høyskolegruppene arbeider i helse- og sosialtjenestene eller i skoleverket. Disse arbeidsplassene finnes stort sett i alle kommuner.

Sysselsatte med ulik utdanning arbeider i en rekke ulike yrker (se kapittel 4). Akademiske yrker krever normalt minimum fire års utdanning og består av realister, samfunnsvitere, samfunnsøkonomer, biologer, veterinærer, leger, tannleger, jurister, arkitekter, ingeniører med minimum fire års utdanning, samt undervisningsyrker som for eksempel lektorer.

Høyskoleyrker består av yrker som krever ett til tre års utdanning ut over videregående utdanning innen tekniske, sosiale og naturvitenskapelige fag, helsevesen, undervisning, forretningsfag, offentlig administrasjon, underholdning, idrett, religion

og informasjon. I tabell 9.6 kommer fordelingen av ulike yrker frem etter kommune-  
størrelse.

Tabell 9.6 Sysselsatte etter yrke og kommune­størrelse. 2007. Prosent.

	1–4999 innbyggere	5000– 9999	10 000– 19 999	20 000– 49 999	50 000– 89 999	90 000 el. flere innbyggere
Lederyrker	6	6	6	6	6	8
Akademiske yrker	6	7	9	11	12	19
Høyskoleyrker	17	18	19	21	22	25
Kontoryrker	5	6	6	9	8	9
Salgs- og service- yrker	26	27	27	26	27	22
Bønder, fiskere mv.	11	6	4	2	1	0
Håndverkere	11	12	12	11	10	8
Operatører, sjåførere mv.	12	12	11	8	7	4
Andre yrker	7	6	6	7	6	5
Totalt	100	100	100	100	100	100

Kilde: Registerbasert sysselsettingstatistikk og befolkningsstatistikk, SSB

Note: Yrke er klassifisert etter hovedkategoriene i STYRK, SSBs standard for yrkesklassifisering. Kommune-  
størrelse er etter de sysselsattes arbeidssted, ikke bosted.

Utdanningsnivået til de sysselsatte varierer en del mellom små og store kommuner. Det samme gjelder også hvilke yrker som er vanlige. Mens det er vanlig med fiskere og bønder i de minste kommunene, er det en sjelden yrkesgruppe i de store kommunene. Det er klart vanligere med akademiske yrker jo større kommunen er. Mens bare 6 prosent av de sysselsatte arbeider i akademiske yrker i kommuner med 1–4999 innbyggere, arbeider 19 prosent av de sysselsatte i kommuner med over 90 000 innbyggere i akademiske yrker. Også når det gjelder høyskoleyrkene, utgjør disse en klart større andel av de sysselsatte i store kommuner enn i de mindre.

## Oppsummering

- Andelen av de sysselsatte som har universitet og høyskole, høyere grad, er størst i fylkene hvor det ligger et universitet (Oslo, Rogaland, Hordaland, Sør-Trøndelag og Troms og Akershus).<sup>18</sup> Flere av disse fylkene (Oslo, Hordaland, Sør-Trøndelag og Troms) har også en høy andel arbeidstakere med universitet og høyskole, lavere grad.

<sup>18</sup> Universitetet i Agder ble først åpnet i september 2007.

- Mens 26 prosent av dem som har grunnskole som høyeste utdanning, arbeider i kommuner med 90 000 innbyggere eller mer, arbeider 57 prosent av dem som har universitet og høyskole, høyere grad, i disse kommunene.
- Bare 6 prosent av de sysselsatte arbeider i akademiske yrker i kommuner med 1–4 999 innbyggere, mens 19 prosent av de sysselsatte i kommuner med over 90 000 innbyggere gjør det. Også når det gjelder høyskoleyrkene, utgjør disse en klart større andel av de sysselsatte i store kommuner.

## Arbeidstidens geografi

Sysselsetting og næringsstruktur varierer mellom små og store kommuner og mellom ulike fylker. I kapittel 6 kom det frem at arbeidstiden varierer mellom ulike næringer og ulike utdanningsgrupper. I hvilken grad er det slik at sysselsatte i enkelte deler av landet i større grad enn andre arbeider deltid? Tallene i tabell 9.7 bygger på avtalt arbeidstid, slik den fremkommer i arbeidsavtalen.

Tabell 9.7 viser andelen med kort og lang deltid og andelen som arbeider heltid (30 timer eller mer per uke). Det er relativt store forskjeller mellom fylkene når det gjelder andelen av arbeidstakerne som arbeider deltid eller heltid. I Oslo arbeider 77 prosent heltid, sammenlignet med 64 prosent i Aust- og Vest-Agder og i Nord-Trøndelag. I Aust- og Vest-Agder og i Nord-Trøndelag, som har en relativt sett lavere andel som arbeider heltid, arbeider en relativt stor andel av de sysselsatte kort deltid (1–19 timer i uken).

Det er lite tilgjengelig statistikk knyttet til arbeidstid og geografi. Vi må derfor vende oss til levekårsundersøkelsene for å sammenligne utdanningsgruppenes arbeidstid i et geografisk perspektiv. Levekårsundersøkelsen 2006 har dessverre bare landsdel som geografisk enhet. I Levekårsundersøkelsen spørres respondentene om hvor mange timer de *vanligvis* arbeider i sitt hovedyrke per uke. Her skal også betalte overtidstimer og ekstraarbeid hjemme i forbindelse med arbeidet regnes med.

Antallet (N) i tabell 9.8 er lavt for en del av gruppene, slik at vi må være forsiktige med å overfortolke forskjellene som kommer frem. I alle landsdelene er det slik at jo høyere utdanningsnivå, jo flere timer arbeider arbeidstakerne vanligvis per uke. Mens arbeidstakere med grunnskole som bor i Oslo og Akershus vanligvis arbeider 37 timer i uken, er det klart lavere gjennomsnittlig arbeidstid i flere av de andre landsdelene, spesielt på Østlandet (Hedmark og Oppland og resten av Østlandet). Det er små forskjeller i vanlig arbeidstid mellom arbeidstakere med universitet og høyskole, lavere grad. De som bor i Akershus og Oslo arbeider vanligvis noe mer per uke enn dem som bor i Trøndelag. Ellers er forskjellene små. Arbeidstakere med universitet og høyskole,

Tabell 9.7 Avtalt arbeidstid i form av kort og lang deltid og heltid, blant sysselsatte. 2007. Prosent.

	1–19 timer per uke	20–29 timer per uke	30 timer eller mer per uke
01 Østfold	21	10	69
02 Akershus	20	7	73
03 Oslo	18	5	77
04 Hedmark	22	10	68
05 Oppland	23	11	66
06 Buskerud	21	9	70
07 Vestfold	23	9	68
08 Telemark	23	10	66
09 Aust-Agder	25	11	64
10 Vest-Agder	26	10	64
11 Rogaland	21	8	71
12 Hordaland	22	8	70
14 Sogn og Fjordane	23	10	67
15 Møre og Romsdal	22	9	69
16 Sør-Trøndelag	22	8	70
17 Nord-Trøndelag	25	11	64
18 Nordland	23	8	69
19 Troms	23	7	70
20 Finnmark	23	7	70

Kilde: Registerbasert sysselsettingstatistikk, SSB

Tabell 9.8 Vanlig ukentlig arbeidstid blant arbeidstakere med ulikt utdanningsnivå. Etter landsdel. 2006. Prosent.

	Grunn- skole	N	Videre- gående skole	N	U & H, lavere grad	N	U & H, høyere grad	N
Akershus og Oslo	37,0	118	36,0	1005	38,2	760	42,4	342
Hedmark og Oppland	33,9	59	35,2	403	37,3	163	39,3	48
Østlandet ellers	34,3	126	36,4	983	37,3	409	41,2	88
Agder og Rogaland	35,3	69	35,2	781	37,0	358	41,9	95
Vestlandet	36,6	97	36,1	930	37,3	459	39,5	97
Trøndelag	34,4	50	34,6	467	36,0	223	40,8	78
Nord-Norge	36,6	85	35,3	504	37,4	229	41,9	59

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006.

Note: I levekårsundersøkelsen viser geografi (landsdel) til hvor respondentene bor, ikke hvor de arbeider.

høyere grad, som bor i Oslo eller Akershus, arbeider vanligvis flere timer per uke enn arbeidstakere med universitet og høyskole, høyere grad, i Hedmark og Oppland og på Vestlandet. Ellers er det ingen signifikante forskjeller.

### **Oppsummering**

- I Oslo arbeider 77 prosent heltid, i Aust- og Vest-Agder og i Nord-Trøndelag er det 64 prosent som gjør det.
- I Aust- og Vest-Agder og i Nord-Trøndelag, som har en relativt sett lavere andel som arbeider heltid, arbeider en relativt stor andel av de sysselsatte kort deltid.
- Jo høyere utdanningsnivå, jo flere timer arbeider arbeidstakerne vanligvis per uke i alle landsdelene.
- Mens arbeidstakere med grunnskole som bor i Oslo og Akershus vanligvis arbeider 37 timer i uken, er det klart lavere gjennomsnittlig arbeidstid i flere av de andre landsdelene, spesielt på Østlandet (Hedmark og Oppland og resten av Østlandet).
- Arbeidstakere med universitet og høyskole, høyere grad, som bor i Oslo eller Akershus, arbeider vanligvis flere timer per uke enn arbeidstakere med tilsvarende utdanningsnivå i Hedmark og Oppland og på Vestlandet.

## Sykefravær og geografi

I kapittel 8 kom vi inn på sykefravær og ulike former for variasjoner knyttet til det. Tabell 9.9 viser sykefraværsprosenten i de ulike fylkene i Norge.

Sykefraværet varierer mye mellom ulike fylker. Mens sykefraværsprosenten var på 7,7 prosent i Finnmark tredje kvartal 2008, var den på 4,9 prosent i Rogaland.

Tabell 9.9 Prosent sykefraværingsdagsverk. 16–69 år. Tredje kvartal 2008.

	Sykefraværingsdagsverk
Østfold	7,3
Akershus	5,8
Oslo	5,4
Hedmark	6,9
Oppland	7
Buskerud	6,4
Vestfold	6,1
Telemark	6,7
Aust-Agder	6,4
Vest-Agder	6,1
Rogaland	4,9
Hordaland	6
Sogn og Fjordane	5,7
Møre og Romsdal	6
Sør-Trøndelag	6,1
Nord-Trøndelag	6,8
Nordland	6,9
Troms	7,3
Finnmark	7,7

Kilde: Sykefraværingsstatistikk, SSB

## Sykefravær, utdanning og geografi

Vi må vende oss til Levekårsundersøkelsen 2006 for å se nærmere på utdanningsgruppene. I tabell 9.10 kommer andelen som har hatt ett eller flere sammenhengende sykefravær på 14 dager eller mer i løpet av de siste tolv månedene, frem etter utdanningsnivå.

Tallene i tabell 9.9 er lave for enkelte utdanningsgrupper i noen av landsdelene, slik at tallene må tolkes med varsomhet. I kapittel 8 så vi at sykefraværet er lavere jo høyere

Tabell 9.10 Andel arbeidstakere som har hatt et sammenhengende fravær på 14 dager i løpet av de siste tolv månedene, etter utdanningsnivå og landsdel. 2006.

	Grunn- skole	N	Videre- gående skole	N	U & H, lavere grad	N	U & H, høyere grad	N
Akershus og Oslo	26	118	19	1012	13	761	8	345
Hedmark og Oppland	18	59	22	408	14	165	3	48
Østlandet ellers	24	126	20	991	18	410	6	88
Agder og Rogaland	24	71	17	786	13	358	7	96
Vestlandet	22	99	19	936	18	463	11	97
Trøndelag	38	51	21	473	18	225	10	78
Nord-Norge	22	87	23	506	24	230	18	59

Kilde: Levekårsundersøkelsen 2006

utdanningsnivå arbeidstakerne har. Det gjelder stort sett i alle landsdeler også, selv om det bare er i Nord-Norge det er en forskjell mellom arbeidstakere som har universitet og høyskole, høyere grad, og de andre utdanningsgruppene.

Generelt opplever færre av dem som har universitet og høyskole, høyere grad, lenger fravær fra jobben i løpet av et år. Det kan synes som om arbeidstakere med høyere grads universitets- og høyskoleutdanning som bor i Hedmark og Oppland (3 prosent) og Nord-Norge (18 prosent), skiller seg ut med henholdsvis lavere og høyere andel med ett eller flere sykefraværstilfeller sammenlignet med dem som bor i resten av landet, og som har det samme utdanningsnivået. Dessverre er antall intervjuede lavt i en del grupper, og forskjellen til de andre fylkene er ikke signifikant. Imidlertid er forskjellen mellom arbeidstakere med universitet og høyskole, høyere grad, i Nord-Norge på den ene siden og Hedmark og Oppland på den andre siden signifikant forskjellig.

Blant arbeidstakere med universitet og høyskole, lavere grad, er N større, og tallene i tabellen sikrere. Andelen med ett eller flere langvarige sykefraværstilfeller er mindre i Akershus og Oslo, Hedmark og Oppland og Agder og Rogaland enn i de andre landsdelene. Spesielt skiller Nord-Norge seg ut, hvor nesten en av fire har hatt ett eller flere slike sykefraværstilfeller.

Blant arbeidstakere med videregående som høyeste utdanning er det mindre og få forskjeller når det gjelder langvarig sykefraværstilfeller. En lavere andel av arbeidstakere som bor i Agder eller Rogaland (17 prosent), har hatt ett eller flere slike fravær, sammenlignet med de som bor i Nord-Norge (23 prosent)

Det er få som har grunnskole som høyeste utdanning, og N er derfor lav. Det gjør tallene mer usikre. Det er en signifikant forskjell i andelen med ett eller flere sykefraværstilfeller på 14 dager eller mer mellom arbeidstakere med grunnskole som høyeste utdanning i Trøndelag (38 prosent) og Hedmark og Oppland (18 prosent).

## Oppsummering

- Sykefraværet varierer mye mellom ulike fylker. Mens sykefraværsprosenten var på 7,7 prosent i Finnmark tredje kvartal 2008, var den på 4,9 prosent i Rogaland.
- Sykefraværet er lavere jo høyere utdanningsnivå arbeidstakerne har. Det gjelder stort sett i alle landsdeler også.
- Det er forskjell på sykefraværet til arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, høyere grad, i Nord-Norge på den ene siden (høyt) og Hedmark og Oppland på den andre siden (lavt).
- Andelen arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad, med ett eller flere langvarige sykefraværstilfeller er mindre i Akershus og Oslo, Hedmark og Oppland, Agder og Rogaland enn i de andre landsdelene. Spesielt skiller Nord-Norge seg ut, hvor nesten en av fire arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, lavere grad, har hatt ett eller flere slike sykefraværstilfeller.

# Litteratur

- Andersen, S. S. (2001), «Politisk styring eller markedstilpasning av olje-Norge?». I: Tranøy, B. S. og Østerud, Ø. red., *Den fragmenterte staten: Reformen, makt og styring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Borgan, J-K (2004), «Prester og fysioterapeuter lever lengst». *Samfunnsspeilet*, nr 3. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Borgan, J-K (2007), «Høyest dødelighet blant ufaglærte menn». *Samfunnsspeilet*, nr 3: 7–13. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Bratberg, E., S.A. Dahl og A.E Risa (2002), «'The Double Burden': Do Combinations of Career and Family: Obligations Increase Sickness Absence among Women?». *European Sociological Review* 18:233–249.
- Bråten, M, R. K. Andersen og J. Svalund (2008), *HMS-tilstanden i Norge 2007*. Fafo-rapport 2008:20.
- Bråthen, M., T. Nyen og A. Hagen (2007), *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Fordeling, omfang og finansiering. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2006*. Fafo-rapport 2007:04.
- Bø, T.P., R. H. Kitterød, T. Køber, S. M. Nerland og T. Skoglund (2008), *Arbeidstiden – Mønstre og utviklingstrekk*. Rapporter 2008/12. Oslo: Statistisk sentralbyrå..
- Børing, P. og T. Næss (2007), *Arbeidsmarkedet for akademikere: Tilbud og etterspørsel 1996–2006*. Nifu Step rapport 34/2007.
- Dyrstad, J. M. og S. O. Ose (2005), «Problemstillinger og resultater i sykefraværsforskningen.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 22: 102–113.
- Engelstad, F., J. Svalund, I. M. Hagen og AA. Storvik (2003), *Makt og demokrati i arbeidslivet*. Gyldendal Akademisk. Oslo.
- Elstad, J.I. (2003), «Helse i Norge ved årtusenskiftet.» I: Frønes, I. og L. Kjølørød, red., *Det norske samfunn, 4. utgave*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Evju, S. T. Stokke og H.O. Frøland (2003), *Det kollektive arbeidslivet: Organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntektspolitikk*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Foss, L. og K. Skyberg (2008), *Sykefravær i ulike bransjer: Utvikling i sykefravær og uførhet i lys av individuelle faktorer og forhold ved arbeidsplassen*. Stami-rapport 18: 2008
- Hansen, M. N. (1999), «Utdanningspolitikk og ulikhet. Rekruttering til høyere utdanning 1986–1996». *Tidsskrift for samfunnsforskning* 40, 173–231.
- Hansen, M. N. og A. Mastekaasa (2003), «Utdanning, ulikhet og forandring.» I: Frønes, I. og L. Kjølørød, red., *Det norske samfunn, 4. utgave*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hansen, M. N. (2007), «Rational Action Theory and Educational Attainment. Changes in the Impact of Economic Resources.» *European sociological review* 24, 1–17.
- Hernes, G. (1974), «Om ulikhetens reproduksjon: Hvilken rolle spiller skolen?» *Forskningens lys*, 231–251. NAVF.
- Horgen, H. E. og E. Rønning (2008), «Norsk sysselsetting på 'Europa-toppen'». *Samfunnspeilet* 5–6, 2008: 32–43.
- Hægeland, T. (2003), «Økonomisk avkastning av utdanning.» I: *Utdanning 2003 – ressurser, rekruttering og resultater*. Statistiske analyser nr 60. Statistisk sentralbyrå.
- Jordfald, B. (2008), *Hva forklarer lønnsforskjellene?*
- Mastekaasa A. (2000), «Parenthood, gender, and sickness absence». *Social Science and Medicine* 50, 1827–1842.
- Markussen, S. (2007), «Økonomisk sykefraværsforskning: Hva vet vi, og hvor bør vi gå?» *Søkelys på arbeidslivet*, 24: 64–81.
- Nergaard, K., N. M. K. Skalle og B. Jordfald (2003), *Gravid og i jobb: Bedriftenes politikk for tilrettelegging av arbeidet for gravide arbeidstakere*. Fafo-rapport 413. Oslo: Fafo.
- Nergaard, K. (2004), *Atypisk arbeid. Midlertidige ansettelse og deltidsarbeid i Norge*. Fafo-rapport 430. Oslo: Fafo.
- Nergaard, K. og T.A. Stokke (2006), *Organisasjonsgrader og tariffavtaledekning i norsk arbeidsliv 2004/2005*. Fafo-rapport 518.
- Nergaard K. og T. A. Stokke (2007), «Har den norske forhandlingsmodellen overlevd.» I: Dølvik, J.E, T. Fløtten, G. Hernes, og J. M. Hippe, red., *Hamskifte: Den norske modellen i endring*. Gyldendal Akademisk. Oslo.

- NOS C748 (2003), *Arbeidskraftsundersøkelsen 2001*. Statistisk sentralbyrå: Oslo.
- Nossen, J. P. (2008), «Sykefraværet og konjunktorene – hva vet vi om sammenhengen?» *Arbeid og velferd*, nr. 4-2008.
- NOU 2008: 10 (2008), *Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2008*. Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene. Avgitt til Arbeids- og inkluderingsdepartementet 4. april 2008.
- Nyen, T., A. Hagen, S. Skule (2004), *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003*. Fafo-rapport 434.
- OECD 2005: *Employment outlook*.
- Olberg, D. (1998), *Kompetanse og kontroll: Sammendrag*. FAFO-rapport 252. Oslo: Fafo.
- Opheim, V. (2004), *Equity in Education. Country Analytical Report*. Norway. NIFU STEP-rapport 7/2004.
- Rønsen, M (2004), «Kontantstøtte og mødres arbeidstilbud: Større virkninger på lengre sikt.» I *Samfunnsspeilet* nr. 6. Oslo. Statistisk sentralbyrå.
- Schjerven, T. K. og T. Lam Voung (2007), «Offentlige foretak.» I: *Offentlig sektors finanser 1995–2005. Statistiske analyser 91*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Seip, D. (2001), «Posten – Uklar styring i uklart marked.» I: Tranøy, B. S. og Østerud, Ø. red., *Den fragmenterte staten: Reformen, makt og styring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Skogerbø, E. (2001), «Fra Televerket til Telenor.» I: Tranøy, B. S. og Østerud, Ø. red., *Den fragmenterte staten: Reformen, makt og styring*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Skoglund, T. (2008), «Industriusselsettingen på topp i 1974.» I: Bore, R. R. og T. Skoglund, red., *Fra håndkraft til høyteknologi – norsk industri siden 1829*. Statistiske analyser. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Skule, S. og T. Nyen (2005), «Livslang læring i norsk arbeidsliv.» I: *Utdanning 2005 – deltakelse og kompetanse*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Stokke, T. A. (2000), *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945–1998*. Fafo-notat 2000:10. Oslo: Fafo.
- Svalund, J. (2005), «Helse: Kvinner lever lengre – med flere sykdommer.» *Samfunnsspeilet* nr. 2, 27–33. Oslo: Statistisk sentralbyrå.

- Tranøy, B.S., B. Jordfald, E. Løken (2007), *Krevende eierskap. Statlig eierskap mellom finansiell styring og industrielle ambisjoner*. Fafo-rapport 2007:20.
- Trygstad, S., T. Lorentzen, E. Løken, L. Moland og N. Skalle (2006), *Den nye staten: Omfang og effekter av omstillingene i staten 1990–2004*. Fafo-rapport 530. Oslo: Fafo.
- Trygstad, S. (2006), *Sykefravær og sosialt ansvar*. Fafo-rapport 542. Oslo: Fafo.
- Torp, H. og P. Schøne (2005), «Økt avkastning av utdanning etter 2000». I: *Søkelys på arbeidsmarkedet* 1/2005: 95–102.
- Wass, K. (2007), «Offentlig sektor». I: *Offentlig sektors finanser 1995–2005. Statistiske analyser 91*. Oslo: Statistisk sentralbyrå.



# Fakta om arbeidslivet

I denne rapporten ser vi på generelle trekk ved sysselsatte og arbeidstakere, og på utdanningsgruppene i norsk arbeidsliv. Vi stiller blant annet følgende spørsmål:

- Hvilke endringer har skjedd i arbeidslivet de senere tiårene?
- Hvordan spiller endringer i arbeidslivets strukturer og endringer i arbeidstakeres utdanningsnivå sammen?

Et viktig utgangspunkt og mål for rapporten har vært å samle og sette sammen «fakta» om arbeidslivet generelt og utdanningsgruppene spesielt, og vi tar for oss en rekke sider ved arbeidslivet i detalj. I tillegg til ulike endringer over tid, beskriver vi ansettelsesforhold, endringer i utdanningsnivå og kompetansekrav, arbeidstid, fagorganisering, sykefravær, lønnsforhold og sider ved arbeidslivets geografiske dimensjon.

Rapporten bygger på foreliggende data, først og fremst Levekårsundersøkelsene om arbeid fra SSB, og dernest Fafos egen HMS-undersøkelse 2007. I tillegg benytter vi oss av en rekke andre tilgjengelige kilder.



**Fafo**

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

Fafo-rapport 2009:12  
ISBN 978-82-7422-670-8  
ISSN 0801-6143  
Bestillingsnr. 20102